



Oportunidad de empleo y condiciones de trabajo de la población inmigrante en relación a los servicios de proximidad

Financia:



Promueve:



# Oportunidad de empleo y condiciones de trabajo de la población inmigrante en relación a los servicios de proximidad



Financia:



# **Oportunidad de empleo y condiciones de trabajo de la población inmigrante en relación a los servicios de proximidad**

---

## **EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:**

Miguel Ángel González Guzmán  
M<sup>a</sup> José Linde Estrella  
María del Carmen Martínez  
María del Rosario Ortiz Valderrama  
Natalia Prieto Quirós

KND, S.L., 2011

## **DIRECCIÓN FACULTATIVA:**

Bentrika El Ghazi, Said

Edita: CODENAF. Cooperación y Desarrollo con el Norte de África  
[www.codenaf.org](http://www.codenaf.org)

Diseño de Edición y Contenidos: KND, S.L.  
[www.knd.es](http://www.knd.es)

Depósito Legal: J - 1727 - 2011

Jaén, 2011

Publicación financiada por el Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo, regulado por la Orden de 26 de diciembre de 2007, del Servicio Andaluz de Empleo. La Consejería de Empleo no se responsabiliza de las opiniones expuestas en esta publicación.



## Índice

Presentación	7
Introducción	9
Objetivos de la investigación	12
Hipótesis iniciales de investigación	13
Metodología de investigación	14
• Estadísticas y datos oficiales	14
• Análisis bibliográfico y documental	16
• Investigación de campo: cuestionario	16
• Grupos de discusión	20
<b>1. Situación de partida: el sector de servicios de proximidad</b>	<b>25</b>
El contexto sociodemográfico	29
• El envejecimiento de la población	29
• Los cambios en las familias: la incorporación de la mujer a la esfera pública	32
• Discapacidad y dependencia	39
• Dependencia y menores	41
• El coste de la dependencia	43
Actividades relacionadas con los servicios de la vida diaria	46
Dependencia e inmigración	51
<b>2. Oportunidades de empleo de la población inmigrante femenina en el mercado de trabajo andaluz y en el sector de servicios de proximidad</b>	<b>53</b>
La inmigración en Andalucía	53
• ¿Por qué se emigra?	54
• Inmigración en Andalucía e impacto demográfico	59
• La feminización de la inmigración	65
• Composición por edades	67



• Distribución en el territorio	69
Inmigración y mercado de trabajo en Andalucía	71
• La actividad	73
• Empleo y ocupación	76
• Desempleo	90
La participación de las mujeres inmigrantes en el sector de los servicios de proximidad en Andalucía: evolución reciente y perspectivas de crecimiento.	98
<b>3. Condiciones de trabajo de las mujeres inmigrantes en los servicios de proximidad en Andalucía</b>	<b>115</b>
Las condiciones de trabajo en los servicios de proximidad	119
• Condiciones de trabajo en los servicios sociales	120
• Empleadas de hogar	125
• Daños para la salud y prevención de riesgos laborales	134
• Actividad femenina y nuevos riesgos laborales	134
• Riesgos laborales en el trabajo doméstico	141
• Ayuda a domicilio	146
• Servicios residenciales	148
El empleo irregular en el sector: economía sumergida.	153
Mujeres inmigrantes y trabajos de proximidad: la doble segregación	159
Situaciones de discriminación y desigualdad en clave de género, nacionalidad y etnia	161
Factores culturales	166
<b>4. Profesionalización del sector y necesidades de formación especializada</b>	<b>167</b>
Análisis de la oferta formativa existente en Andalucía en relación a los servicios de proximidad.	179
• Formación profesional para el empleo y servicios de proximidad	183
• Regulación en la negociación colectiva y planes de formación	189
• Formación profesional inicial	189



• La acreditación de competencias profesionales	191
• Formación para empleadas de hogar	193
Accesibilidad de la población inmigrante a la oferta formativa	194
Oportunidades de autoempleo	198
5. Conclusiones y propuestas de mejora	201
6. Conclusions des propositions d'améliorations	205
7. Índice de gráficos y tablas	209
8. Bibliografía y documentación	217





## Presentación

Actualmente, vivimos en una de las etapas de mayores migraciones de la historia de la humanidad. Cada año, millones de familias enteras dejan atrás sus hogares y viajan hacia países desarrollados en busca de un mejor nivel de vida.

El hecho de desplazarse para comenzar de nuevo en otro lugar supone un duro proceso de adaptación al entorno social de acogida, del que se desconoce las costumbres, los servicios y, en muchas ocasiones, el idioma. Las condiciones de las que parten estas familias son complicadas: a los problemas lógicos de integración se suman el difícil acceso a información básica –sanidad, educación, servicios sociales- y, sobre todo, la incorporación al mercado laboral.

El contexto de crisis económica actual acentúa más, si cabe, el acceso de estas personas a unas condiciones dignas de empleo. Los sectores económicos que registran los niveles más altos de irregularidad y precariedad laboral son los mismos en los que se ha concentrado la demanda de trabajo de extranjeros.

Pero si la emigración, desde un punto de vista general, constituye una preocupación importante a efectos sociales y económicos, cuando ésta es analizada desde la perspectiva de género, los problemas, la vulnerabilidad y la indefensión se incrementan, ya que a la condición de inmigrante hay que añadir la desigualdad propia a la que las mujeres se exponen por razón de género.

Desde el punto de vista laboral, muchas de las mujeres migradas acaban siendo reclutadas para el trabajo de atención y cuidado a las personas, independientemente de su cualificación profesional. Estos 'servicios de proximidad', que suponen en muchos casos el primer contacto de estas mujeres con el mercado laboral autóctono, no siempre se desarrollan de manera controlada, con jornadas de trabajo debidamente consensuadas y con salarios adecuados. De esto puede deducirse que la mujer extranjera está expuesta a una triple discriminación: como mujer, como trabajadora y como inmigrante.

A diferencia de otros países europeos, España ha acogido en los últimos años a un importante número de mujeres que, en un primer momento, llegaron solas y que, alcanzada una cierta estabilidad, han trabajado para conseguir reunir a su familia en nuestro país. Mujeres que, por esta compleja situación



personal y profesional, son más vulnerables ante la aceptación de condiciones precarias a pesar de la importante función social que desarrollan a través de los servicios de proximidad.

Hasta hace poco, el empleo generado a través de estos servicios ha presentado importantes signos de desestructuración en cuanto a la oferta y la demanda, algo que se ha ido sistematizando a raíz del desarrollo de la Ley de Dependencia. Ley que está consiguiendo la profesionalización del sector y la progresiva regularización de las condiciones, ya que las administraciones están detrás de buena parte de las nuevas contrataciones.

En Codenaf apostamos por unos servicios de proximidad regulados, estructurados y que permitan el crecimiento profesional y, sobre todo, personal de las mujeres inmigrantes. Algo que sólo conseguiremos si somos capaces de resolver los obstáculos que vienen dados por la falta de comprensión ante nuevas y diferentes culturas, la falta de coherencia entre salarios justos y servicios prestados, así como un sinfín de pormenores que derivan de la situación de contratar a personas cuyos derechos fundamentales no son siempre respetados.

Said Bentrifa El Ghazi

Presidente Estatal de CODENAF



## Introducción

La investigación realizada por KND para CODENAF en 2010, bajo el título *Condiciones de trabajo y empleabilidad de la población inmigrante magrebí en Andalucía. Elementos económicos y culturales para la convivencia*, fijaba su atención en el papel de las mujeres inmigrantes marroquíes en el mercado de trabajo andaluz y señalaba su concentración en el sector agrario y en los servicios. También apuntaba a las limitaciones en la cualificación como principal razón para explicar tales encuadramientos:

«La actividad sectorial indica un alto encuadramiento de la población en ocupaciones sin cualificación. Sin embargo, esta realidad, detectable en los perfiles de contratación, no se debe a una razón etnográfica, sino a cuestiones relacionadas con el propio nivel de cualificación.»

Son cuestiones coherentes con la estructura económica de Andalucía, que sigue conservando un importante componente agrario especialmente relevante en las explotaciones intensivas de Almería, donde se ha producido una importante concentración de mano de obra inmigrante con carácter estable.

Por lo que respecta al sector servicios, la investigación contrastaba que las mujeres inmigrantes se concentraban en:

«(...) tareas de asistencia de servicios de proximidad, donde se observa el principal sesgo de feminización, debido al incremento de la demanda, y que con motivo de la crisis ha animado la incorporación de mujeres marroquíes inactivas ante la caída del empleo masculino.»

Baja cualificación y alto desempleo son los principales problemas a los que la población inmigrante se enfrenta desde la perspectiva laboral. Ambas circunstancias, sumadas en ocasiones a actitudes discriminatorias por razón de sexo, nacionalidad o etnia, determinan un panorama de precarización de las relaciones laborales. Son circunstancias aplicables al conjunto de la inmigración laboral en Andalucía.

En este contexto, determinar cuáles son los nichos de ocupación y caracterizarlos resulta esencial para determinar estrategias que eviten que su ocupación por parte de población inmigrante no derive hacia situaciones de subempleo y exclusión.



Los servicios de proximidad constituyen uno de estos nichos de ocupación con mayores oportunidades de afloramiento de actividad preexistente y para la aparición de nuevos empleos. La sociedad andaluza se encuentra sumida en un profundo proceso de cambio demográfico, social, económico y en el que confluyen distintas realidades que han afectado, y lo siguen haciendo, su fisonomía. Andalucía se ha instalado en un ciclo demográfico caracterizado por fenómenos relacionados con la disminución de la fecundidad y el envejecimiento, que se ven parcialmente compensados por las aportaciones de población inmigrante, muy significativas en los últimos años.

Las investigaciones realizadas sobre la sociedad andaluza y mercado laboral en los últimos años establecen una relación directa entre el nuevo ciclo demográfico y otro fenómeno social relevante: si en la sociedad tradicional, la mujer andaluza ocupaba un espacio volcado en la esfera privada – mantenimiento del hogar, cuidado de personas dependientes, crianza de los hijos–, en el actual modelo social se impone una creciente presencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

Ambos fenómenos, ciclo demográfico e incorporación de la mujer al espacio público, alientan nuevas realidades. Por ejemplo, qué hacer con las personas dependientes. Si en el modelo tradicional, estas responsabilidades eran asumidas por las mujeres –esposas, madres, hijas y nueras–, ahora que no disponen de tiempo, ¿qué hacer con niños, personas ancianas y discapacitadas mientras las mujeres trabajan? Y cuando vuelven a casa, ¿deben asumir las mujeres una doble jornada de trabajo?

La segunda cuestión reside en la respuesta que el mercado de trabajo andaluz da a estas situaciones, estructuralmente caracterizado por elevadas tasas de desempleo e inestabilidad laboral, que las mujeres sufren en mayor proporción que los varones.

Los poderes públicos se han sentido impelidos por ambas cuestiones. De un lado, se ven abocados a reformular las políticas de atención social, que ahora deben apoyar a las familias en la atención de las personas dependientes a su cargo. Por otro lado, ha fijado su atención en la disposición de una importante fuerza de trabajo, formada por mujeres en busca de ocupación, entre las que se cuentan también un importante número las inmigrantes que pueden cubrir las necesidades de apoyo que las familias demandan. Pese a que el desenlace resulta plausible, no está exento de sombras y dificultades aún por resolver.

La perspectiva de feminización de la actividad aporta un importante sesgo de género que merece una reflexión. Las actividades feminizadas perpetúan determinados roles provenientes de la sociedad tradicional. La transición entre las actividades de cuidado informal a formal resultan paradigmáticas en este sentido: eran las mujeres las que realizaban las tareas de atención a la dependencia y en el nuevo modelo se acepta con naturalidad que sean ellas también las que sigan dando respuesta a esta necesidad.



El tránsito de la informalidad a la formalidad de la actividad proporciona otro importante obstáculo: cómo financiarlo. Los poderes públicos han sido conscientes de que las familias no podían por sí mismas asumir la carga económica de la contratación de servicios de atención formales, pero es tal el volumen de necesidades que se plantean que hacen temer que los recursos públicos sean insuficientes o, como señalan algunas opiniones, sostenibles.

La conformación de un nuevo sector productivo, el de los servicios de proximidad, plantea retos insoslayables al mercado de trabajo. En la situación actual, en la que las tasas de desempleo se han instalado en unos niveles alarmantemente altos, resulta imperioso que la transición entre cuidados informales y formales aporte mayor ocupación y empleo cuantificable en las estadísticas oficiales. Al tiempo, la convivencia de la necesidad con la insuficiencia de recursos económicos dificulta el desarrollo profesional de la actividad. El desarrollo de las empresas del sector es insuficiente para atender la demanda. Una inmensa mayoría de las familias prefiere o no tiene más remedio que atender a las personas dependientes a su cargo en el mismo hogar, gestionando la contratación de apoyo externo. Pero en este ámbito no siempre la contratación significa el desarrollo formal del sector, por cuanto la ausencia de control laboral de las condiciones de trabajo en un ámbito tan privado como el doméstico, junto a la escasez de medios económicos y otros factores socioculturales que pueden influir en mayor o menor grado, determinan que ese apoyo se desarrolle en el plano informal. Precariedad y reducidos ingresos derivan en que estos puestos estén ocupados por personal femenino con baja cualificación y con escasas posibilidades de promoción personal. El riesgo de que se conforme un sector al borde de la exclusión social resulta cierto.

Todas estas cuestiones afectan decisivamente a las mujeres que han inmigrado a Andalucía. Constituyen una importante fuerza de trabajo que encuentran en la atención a las personas dependientes un nicho de actividad. Los motivos por lo que esto es así no siempre resultan alentadores. La demanda de fuerza de trabajo escasamente remunerado, en un contexto de grave depresión de la oferta de empleo, encuentra en los estados de necesidad de muchas mujeres inmigrantes la oportunidad de imponer sus condiciones. Las circunstancias que determinan la debilidad negociadora de estas mujeres son sobradamente conocidas: a las trabas administrativas que sufren para regularizar su situación como trabajadoras, se suman, en unos casos, su escasa cualificación y, en otros, el no reconocimiento de la cualificación en origen. Por tanto, la presencia de la mujer inmigrante se percibe en líneas generales más como la resultante forzada de las soluciones que se van encontrando a un cúmulo de obstáculos que como la determinación de un proyecto profesional.

Por tanto, no resulta infundada la necesidad de reflexionar sobre la evolución del sector, que se enfrenta a retos dispares. El Estado está interesado en que las posibilidades de empleo emerjan y cuantifiquen en las estadísticas



oficiales de ocupación y empleo. Pero además, es deseable construir un modelo que aporte un beneficio sustancial en la calidad de vida de las personas dependientes y de sus familias, lo que implica servicios de calidad.

Se nos antoja que el proceso de consolidación de este modelo será lento. Las decisiones futuras no solo deben centrarse en habilitar nuevos recursos económicos, sino también en instrumentar nuevos servicios que identifiquen necesidades concretas y ofrezcan soluciones que racionalicen recursos. También en cualificar a aquellas personas que engrosarán la fuerza productiva del sector. Sin cualificación se hace impensable prestar un servicio de calidad. Sin cualificación resulta inviable rescatar de la marginalidad un segmento significativo del propio sector.

## Objetivos de la investigación

A partir de este análisis preliminar, la presente investigación se propone, bajo una perspectiva de género, avanzar en la relación entre las trabajadoras inmigrantes y las oportunidades de empleo que los servicios de proximidad inicialmente parecen ofrecer.

Los objetivos iniciales de la investigación son:

- a) Conocer las oportunidades laborales y los nuevos yacimientos de empleo generados a través de la **demanda de los servicios de proximidad**.
- b) Estudiar las **condiciones de trabajo** de las mujeres inmigrantes ocupadas en los servicios de proximidad.
- c) Manifiestar las situaciones de **precariedad y discriminación** proponiendo acciones que contribuyan a la regularización y mejora de las condiciones laborales.
- d) Determinar los **criterios de selección** de las personas que se ocupan en los servicios de proximidad.
- e) Analizar las **ventajas y oportunidades** que aporta la profesionalización del sector.
- f) Estipular las **necesidades de mejora en la regulación legal existente** en relación a los servicios de proximidad.



## Hipótesis iniciales de investigación

Se proponen las siguientes hipótesis iniciales para la investigación:

- 1 | Se ha generado un significativo nicho de empleo en los llamados servicios de proximidad, especialmente en el trabajo doméstico y en la atención a personas dependientes con una tendencia de crecimiento especialmente acusada desde la publicación de la Ley de Dependencia.
- 2 | Los servicios de proximidad constituyen actividades remuneradas realizadas fundamentalmente por mujeres, especialmente en las actividades de los hogares que emplean personal doméstico.
- 3 | El trabajo doméstico y de cuidado tiene un marcado componente étnico, al registrarse un incremento de la contratación de mujeres inmigrantes en los servicios de proximidad.
- 4 | Las mujeres inmigrantes se ocupan en sectores fuertemente feminizados y en puestos y funciones que las mujeres autóctonas no quieren o no pueden desempeñar.
- 5 | El peso del empleo irregular en el sector es menor entre las mujeres inmigrantes que entre las autóctonas.
- 6 | Desde la perspectiva de la oferta, se potencian las modalidades más baratas de empleo, cuyo menor coste se consigue en detrimento de las condiciones laborales de las trabajadoras.
- 7 | En el ámbito domiciliario, el carácter privado del escenario en el que se desarrolla la actividad condiciona la inobservancia de las obligaciones de la persona empleadora en materia de prevención de riesgos laborales.
- 8 | La devaluación del trabajo doméstico tiene una especial significación en la salud psicosocial de las trabajadoras.
- 9 | Las condiciones de precariedad son más acusadas entre las mujeres inmigrantes que entre las autóctonas.
- 10 | El sector precisa de una regulación más avanzada de las condiciones de trabajo.
- 11 | El sector precisa de un mayor nivel de especialización y profesionalización de la fuerza de trabajo que repercutirá en un incremento de la calidad del servicio.



## Metodología de investigación

La naturaleza del trabajo permite el uso de una considerable variedad de técnicas de investigación, por la diversidad de aspectos que se concitan en los objetivos. Se trata además de una intervención de oportunidad: la situación de coyuntura que impone un análisis descriptivo inmediato sobre la realidad, por cuanto la crisis ha provocado importantes cambios de tendencia en el comportamiento de los flujos migratorios y la oferta de empleo. En este sentido, parte de los comportamientos que se daban como consolidados con anterioridad a 2009 deben ser reconsiderados. Por otro lado, la incertidumbre sobre cuál y, sobre todo, cuándo se producirá el cambio de ciclo económico determina que la relación entre el momento en que se toma la información, 2010-2011, y en el que se hacen públicas las conclusiones requieran cierta urgencia para justificar su validez. Se podría considerar que los resultados de la investigación son volátiles, cuando en realidad nos estamos refiriendo a comportamientos estructurales en cuestiones demográficas y de caracterización sociolaboral. No es así, pero sí es cierto que en las actuales circunstancias resulta una exigencia aportar reflexiones y puntos de vista con agilidad y rapidez.

El uso de una perspectiva que contemple distintas técnicas de recogida de información contribuye a enriquecer los contenidos de la investigación, que ofrece así una instantánea coherente que habilita indicadores suficientes para verificar.

Las principales fuentes de la investigación son:

### | Estadísticas y datos oficiales

Los distintos registros estadísticos de que dispone el Instituto Nacional de Estadística (INE), Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y otros organismos públicos presentan diferencias apreciables, provenientes de los métodos de prospección utilizados y cambios producidos recientemente en sus metodologías, pero también por factores externos, como las condiciones administrativas que se imponen a la población inmigrante, que producen, según el caso, sobre o infravaloración por los comportamientos que provocan la población inmigrante. Las fuentes consultadas se hacen eco de esta situación y proponen distintos métodos según la fuente principal de la investigación, enfatizando, como se pone de manifiesto en el análisis, algunas incoherencias. Al optar por un enfoque multifactorial, nos encontramos con el manejo de una ingente cantidad de datos. Sin embargo, no es nuestro propósito abordar la investigación como un cruce de datos que nos lleven a un resultado que pueda cifrarse en cantidades resultantes, sino establecer



tendencias y contextos a la realidad laboral de las migraciones. Sobre la homogeneización de datos, pese a que en el momento en que se ejecuta la investigación se conocen algunas actualizaciones trimestrales y mensuales en algunos indicadores, se hace un tratamiento anualizado de los datos, lo que supone que el tratamiento llega a 2010, con alguna excepción. Las principales fuentes estadísticas que se han utilizado son:

- **Padrón Municipal de Habitantes.** Registro administrativo donde consta la vecindad del municipio. Sus datos constituyen prueba de residencia en el municipio y del domicilio habitual en el mismo. La Revisión del Padrón Municipal con referencia al 1 de enero de cada año. La explotación estadística del Padrón es básica para la elaboración del estudio demográfico. La última actualización disponible se refiere a 1 de enero de 2010 –dato que se hizo público el 23 de diciembre-. Los datos son ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística.
- **Encuesta de Población Activa.** Resulta de inestimable ayuda para la descripción del comportamiento del mercado de trabajo en Andalucía. Ofrece resultados trimestrales por provincias, comunidades autónomas y servicios productivos. Desde el punto de vista del mercado de trabajo, la EPA dispone de información básica relevante para la investigación, pero en el caso que nos ocupa, la aportación de los datos de la EPA resulta algo limitada. En la investigación se han utilizado datos anualizados, considerando como datos anuales los correspondientes al último trimestre.
- **Observatorio Ocupacional del Servicio Estatal de Empleo.** En este sentido, hemos matizado algunas tendencias del mercado de trabajo con la información suministrada por el Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal, relativas a contratación y demanda de empleo.
- **Registro de afiliaciones a la Seguridad Social.** Complementa a las dos últimas fuentes citadas y resulta clave para esta investigación, ya que al aportar información sobre la distribución de la población ocupada por los distintos regímenes de la Seguridad Social, permite evaluar el peso específico que el trabajo autónomo y las empleadas de hogar ocupan, invisibles en los datos del SEPE.
- **Directorio Central de Empresas (DIRCE).** Reúne en un sistema de información único, a todas las empresas españolas y a sus unidades locales ubicadas en el territorio nacional.



## | Análisis bibliográfico y documental

Los métodos de información bibliográfica permiten utilizar la información registrada en determinados documentos para llevar a cabo nuestra propia investigación. Antes de distinguir el tema que está relacionado con la problemática que se desea estudiar o investigar, el equipo de investigación realizó una aproximación temática, que permitiera conocer en mayor profundidad la cuestión concreta a tratar, identificar si ésta había sido muy investigada o no, y sobre la pertinencia del objeto de la investigación. Se trata de un momento preliminar de recogida de información, tomada de fuentes generales estipulado por diversos aspectos: experiencias y conocimientos previos de las personas que forman parte del equipo de investigación o personas cercanas a la cuestión, contactos personales, idiomas necesarios para investigar en otras fuentes bibliográficas de fácil acceso, conocimientos prácticos, facilidad de acceso a la bibliografía, contacto con instituciones, costos de la investigación, orientación de la investigación, entre otras.

La literatura afectada por los objetivos de de la investigación afecta a distintas áreas: inmigración, mercado de trabajo y dependencia, que disponen en todos los casos de extensas bibliografías. El equipo de investigación ha contado, además, con una importante experiencia previa en investigaciones relacionadas con los temas propuestos que arranca en 2005.

Para procesar la información se ha procedido a la elaboración de fichas electrónicas de lectura, completadas según la utilidad y el tratamiento posterior que se les haya dado, pasando a organizar fichas textuales, de resúmenes, de estudio, de datos específicos, bibliográficas o libres.

## | Investigación de campo: cuestionario

Indiciada la investigación, se consideró la oportunidad de completar la información acumulada con la realización de un muestreo entre mujeres inmigrantes en Andalucía.

La encuesta presenta algunas características formales que tienen que ver con la interpretación de sus resultados.

Desde el punto de vista de la clasificación ocupacional, solo distingue entre desempleadas y ocupadas, lo que implica conceptos más generales que los que aborda la EPA. El grupo de desempleadas acota a paradas en busca de empleo e inactivas. A pesar de que pueda parecer una carencia, en realidad el sentido más amplio incluye determinadas actitudes hacia el empleo que invisibiliza a determinadas activas, que trabajarían en determinadas circunstancias o en otro momento. Por otro lado, las ocupadas integran, por las propias características del sector, a muchas mujeres que realizan su



actividad en la economía irregular. Esta circunstancia permite determinar diferencias entre los datos oficiales y los resultados, que deben interpretarse no como una constatación de aquellos, sino como una perspectiva complementaria que aporta tendencias y confirma algunas microhipótesis iniciales o surgidas a lo largo de la investigación.

Con la colaboración de CODENAF se realizó un cuestionario electrónico, al que se respondía electrónicamente en las sedes de la Asociación en las capitales andaluzas, de forma que las mujeres participantes contarán con la colaboración de las personas encargadas de la intermediación cultural, estimándose un tamaño muestral de 294 encuestas con un nivel de confianza del 95% y un error del 5%.

El cuestionario *on line* ha permitido sondear la situación, opiniones y expectativas de mujeres inmigrantes respecto a su situación laboral actual, experiencia laboral, formación y condiciones de empleabilidad –potencial de acceso– en relación al sector objeto de estudio, –atención a personas– y a otras ramas de actividad.

El cuestionario abarcará dos grandes bloques temáticos: uno común – apartados 1,2 y 3– y otro específico en función de la situación laboral –4. Situación laboral: Mujeres inactivas vs. Mujeres activas–:

1. Perfil:

- Edad.
- Nivel de estudios.

2. Situación personal/familiar:

- Estado civil.
- Número de hijos/as.
- Edad de los hijos/as.
- Personas mayores/discapacitadas a cargo.

3. Proyecto migratorio:

- Tiempo de permanencia en España.
- Tiempo de permanencia en la localidad de residencia:
- Núcleo familiar en España
- Familia extensa en España.
- Red social en España: de amistad, vecinales, asociativas, etc.

4. Situación laboral

- Mujeres inactivas:
  - Disponibilidad y expectativas de trabajo –general–.



- Disponibilidad y expectativas de trabajo –en el campo de atención a la dependencia–.
- Experiencias laborales previas
- Capacitación para trabajar
- Mujeres activas:
  - Sector/rama de actividad.
  - Cualificación para trabajar.

***Si trabaja en el sector de estudio:***

1. Tipo de trabajo:
  - Por cuenta ajena en una empresa privada/asociación/ONG/empresa pública.
  - Por cuenta propia –trabajadora autónoma–.
  - Trabajo irregular.
2. Condiciones de empleo:
  - Contrato, jornada, horarios, salarios, vacaciones, riesgos laborales...

***Si no trabaja en el sector de estudio:***

- a. Condiciones de empleo (contrato, jornada, horarios, salarios, vacaciones....)
- b. Intención de trabajar en la atención a la dependencia.



Tamaños de población		
Nivel de confianza	Error muestral	Tamaño muestral
95,0%	0,075	131
95,0%	0,070	151
95,0%	0,065	175
95,0%	0,060	205
95,0%	0,055	243
95,0%	0,050	294
92,5%	0,075	108
92,5%	0,070	124
92,5%	0,065	144
92,5%	0,060	169
92,5%	0,055	201
92,5%	0,050	243
90,0%	0,075	93
90,0%	0,070	106
90,0%	0,065	123
90,0%	0,060	144
90,0%	0,055	172
90,0%	0,050	208



## | Grupos de discusión

La técnica se centra en las prácticas experimentales de investigación dirigidas a producir grupalmente verbalizaciones que se constituyen en objeto de análisis.

El grupo de discusión es una técnica empleada por en investigaciones cualitativas. Tiene dos raíces teórico-prácticas de origen; una de ellas es la norteamericana, mejor conocida hoy en día como «Focus Group», que se generó y desarrolló entre las décadas 30 y 40 a partir del uso de las técnicas de entrevista grupales, que llevaron a cabo Robert K. Merton, M. Fiske y Patricia L. Kendall, en Estados Unidos; la otra versión es la europea, particularmente la española, que crea, epistemológicamente hablando, Jesús Ibáñez y colaboradores y que es la que recibe el nombre de «Grupo de Discusión»

«En nuestra opinión, sin embargo, es posible utilizar con éxito la metodología del «grupo de discusión» (GD) que resulta pertinente para explorar de forma abierta las *opiniones* –verbalizaciones formalizadas en las que cristalizan los puntos de vista de los participantes–, *actitudes* (pautas de reacción más o menos estables ante los acontecimientos que se describen–, *motivaciones* –valoraciones e ideologías que subyacen o están connotadas en las múltiples condensaciones simbólicas y signos no cuantificables que aparecen a lo largo de las reuniones– y *expectativas* –proyecciones de deseos y efectos prácticos que se pueden derivar de los análisis anteriores–. En resumen, el análisis del texto producido en un grupo de discusión permite acceder a las representaciones e imágenes colectivas que configuran las actitudes, valores y expectativas de un grupo social, y condicionan su comportamiento, dando lugar a estados de opinión más o menos duraderos.

Conviene dejar claro que nuestra opción metodológica (GD) no se identifica con otras aplicaciones de la metodología grupal (entrevista de grupo, grupo focalizado, ente otras) que se limitan a recoger, ordenar y clasificar expresiones verbales limitando su análisis al plano manifiesto de los enunciados. El paradigma extremo de dicho enfoque es la utilización de programas de software para realizar la tarea de análisis «de contenido» del texto (Gualda, 2005). Desde nuestra perspectiva, el alcance y la estrategia del GD permite un nivel de mayor profundidad, que trasciende el puro contenido manifiesto a través de un trabajo de interpretación referido a los procesos sociales en juego. En términos de Luis Enrique Alonso, toda lectura del texto de un grupo de discusión es una interpretación (...); no es un análisis de contenido (...) ni un análisis de texto (...), habría que conceptualizarlo como un análisis estratégico, modulado por los objetivos de la investigación (...); no es tanto una decodificación como una *transcodificación* (...) ya que lo que se busca con ella no es encontrar la coherencia del texto, sino el lugar que lo comunicativo ocupa en la creación y recreación de la realidad social de los grupos. (...) El grupo de discusión no es una *técnica* objetivo-explicativa (...), sino una *práctica* relacional reflexiva (Alonso, 1998:126-127).

Esta «práctica reflexiva» afirma la importancia de la «realidad social de los grupos» y busca comprender las características de los discursos –ideologías– poniéndolos



en relación con sus contextos de producción, proceso que sólo puede realizarse a través de la *interpretación* –colocándose, simultáneamente, en el lugar de los sujetos de la enunciación y en el del contexto de enunciación–. Los discursos son líneas de enunciación simbólica que expresan posiciones sociales. Por tanto, el texto de la transcripción de un grupo de discusión es un registro de procesos dinámicos; el sentido explícito es un camino, una mediación, hacia el establecimiento del sentido socialmente construido, sólo alcanzable a través del análisis interpretativo.

El trabajo de análisis comienza en el nivel *textual* –la semántica del discurso– sea ordenando las diferentes «partes» del texto grupal, dentro de la cadena sintagmática o narrativa, o bien reagrupando distintas «partes» buscando su articulación estructural, estableciendo cadenas paradigmáticas. Pero el análisis no debiera detenerse aquí, salvo que la nuestra sea una perspectiva lingüística o, incluso, pansemiológica; es necesario pasar a un análisis *contextual* –la pragmática del discurso–, considerando el contexto analítico —el marco artificial en que se produce un grupo: análisis de la demanda, incidencia del moderador, relación con el magnetofón, etc.— y el contexto social amplio —como la extracción social de los reunidos—, así como aquellos elementos teóricos que permitan una mejor comprensión del texto analizado. En este sentido, la discursividad social forma siempre parte de los procesos sociales concretos que se producen en contextos espacio-temporales determinados: «los discursos sobre la sociedad son elementos esenciales en la reproducción de los procesos sociales: forman parte de las estructuras de esos procesos, de las relaciones sociales mismas» (Pizarro, 1979:198)».

(ACTIS et alii, 2010)

Técnicamente, el grupo de discusión reúne a un grupo de personas seleccionadas, que son una muestra estructural con características propias que en este momento constituye la dimensión grupal. El propósito es recoger vivencias y experiencias de un grupo determinado de gente con unas características similares. Las personas informantes tienen derecho a hablar, participan a través de su punto de vista que, frente a otros sujetos, se da en una conversación. Se pretende lograr relaciones simétricas entre las participantes, donde se acoplen las hablas y se favorezca la reproducción social del discurso.

El grupo de discusión no es un grupo natural, ya que sus componentes tienen una tarea prefijada: existe por y para la tarea que le es encomendada.

El diseño de los grupos partió de las hipótesis y objetivos de investigación y de las variables que se deseaban contrastar mediante el análisis discursivo grupal.

El criterio para seleccionar el número de grupos es el de saturación de discursos, es decir, que recoger todos los discursos necesarios para interpretar el fenómeno de estudio.



Se han realizado **dos grupos de discusión**:

1. El primero, celebrado el día 14 de julio de 2011 en la sede de CODENAF de Málaga.

Participan cuatro mujeres de origen marroquí, con experiencias diversas en el cuidado formal e informal de personas dependientes, que en la mayoría de los casos se alternan con otras situaciones de actividad e inactividad. En los casos en que se ha ejercido tal actividad, se ha realizado en el ámbito del servicio doméstico. En todos los casos, la situación de su estancia en Andalucía está regularizada.

El grupo observa un amplio abanico de edades y estados, observando un bajo nivel de cualificación.





2. El segundo, celebrado el día 21 de julio de 2011 en la sede de CODENAF de Sevilla.

Lo conforma un grupo de mujeres de origen latinoamericano. El grupo destaca por su especial preocupación por regularizar su situación administrativa, después de haber perdido su estatus de trabajadoras regularizadas por diversas causas. En todos los casos, las participantes trabajan o han trabajado en trabajos relacionados con servicios de proximidad, en su mayoría con tareas relativas al suministro de servicios a personas dependientes que se alternan con otras propias del servicio doméstico.

El grupo observa tres tramos de edad, que coinciden con distintos niveles de cualificación, de menos, en el grupo de mayor edad, a mayor cualificación entre las más jóvenes.

Precisamente en este último grupo se recoge una experiencia profesional en una residencia geriátrica, que constituye el único caso registrado de relación laboral con una empresa dedicada a la prestación de servicios de proximidad.



Oportunidad de empleo y condiciones de trabajo de la población inmigrante  
en relación a los servicios de proximidad





## Situación de partida: el sector de servicios de proximidad

En 1993, la Comisión Europea identificaba la emergencia de «nuevas» necesidades, relacionándolas con nuevas formas de satisfacer las necesidades antiguas. El *Libro Blanco Crecimiento, competitividad y ocupación. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI* recogió las oportunidades de crecimiento de ocupación surgidas de las transformaciones y propuso potenciar «nuevos yacimientos de empleo» (NYE) como política activa de ocupación para lograr crear más puestos de trabajo, a partir del incremento de la calidad de vida.

Esta reflexión se inscribía en un contexto de profundos cambios del mercado de trabajo y de crisis del empleo asalariado y se formulaba a partir de un modelo de desarrollo que apuntaba hacia lo local como eje central. En definitiva, se trataba de una apuesta específica por las iniciativas de empleo y desarrollo en el marco local.

Las actividades consideradas como las más características de los nuevos yacimientos de empleo presentan una naturaleza heterogénea y la mayoría se relacionan con el sector servicios. La Comisión Europea proponía en 1995 cuatro grandes apartados:

- Servicios a la vida diaria o servicios de proximidad.
- Servicios de mejora de la calidad de vida.
- Servicios de ocio.
- Servicios medioambientales.

Estas actividades son muy diversas, pero obligatoriamente deben tener en común cuatro características:

- Cubren necesidades sociales insatisfechas.
- Se configuran en mercados incompletos.
- Tienen un ámbito de producción o prestación localmente definido.
- Tienen un alto potencial en la generación de puestos de trabajo.

Entre estas áreas, destaca el rápido crecimiento que en el conjunto de la Unión Europea han experimentado los servicios a la vida diaria o servicios de



proximidad, debido al incremento de una serie de necesidades de servicios, relacionadas con actividades de «cuidado» prestado a personas. Algunas de las necesidades sociales vinculadas a los servicios de proximidad son nuevas –como, por ejemplo, querer ganar tiempo libre en casos de «doble presencia»–; otras suponen una reorientación de necesidades antiguas, puesto que los mecanismos tradicionales para satisfacerlas han pasado a ser insuficientes o, en ocasiones, han desaparecido, como es el caso de aquellas actividades que tradicionalmente se han realizado en el ámbito privado de la familia y de la comunidad –cuidado de la infancia y de las personas ancianas–.

La Comisión Europea identificaba en el *Informe Iniciativas locales de desarrollo y de empleo*, 17 ámbitos para los nuevos yacimientos de empleo, a los que posteriormente se añadieron dos más, que se corresponden con actividades económicas diversas que se agrupaban en los cuatro apartados citados.

Cuatro de estos ámbitos se inscribían dentro del apartado relacionado con el ámbito de la vida diaria.

- Los servicios a domicilio.
- El cuidado de los niños.
- Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.
- La ayuda a los jóvenes en dificultad y la inserción.

Los tipos de empresas y de trabajos que se crean en el marco de los NYE son muy variados y existen múltiples fórmulas que varían desde la economía más mercantilista y tradicional, hasta la economía social y el tercer sector. Pero se debe tener en cuenta la prestación de servicios a título personal, bajo los regímenes especiales de la Seguridad Social correspondientes al trabajo autónomo y al de empleo en el hogar.

El discurso sobre los nuevos yacimientos de empleo ha impulsado un rico debate durante la última década del pasado siglo que, a pesar de la crisis del empleo vivida desde 2009, sigue vigente. Durante las dos décadas mencionadas se han impulsado proyectos de distinta naturaleza y con diferente grado de éxito. No resulta fácil predecir cuándo se producirá una recuperación económica que reactive el consumo y la demanda de estos servicios, pero nada indica que el proceso de terciarización de la sociedad andaluza, al igual que en su entorno, se retraiga a favor de otros sectores de producción. Más bien al contrario: como veremos, los factores impulsores de la demanda de este tipo de servicios se ven favorecidos por las propias condiciones que la crisis está imponiendo:

«Sin embargo, el proceso acelerado de envejecimiento de nuestra población está dando una dimensión nueva al problema, tanto cuantitativa como cualitativamente, al coincidir con cambios profundos en la estructura social de la familia y de la población cuidadora. La conciencia creciente de que existe una clara laguna en la



protección de la población mayor dependiente ha llevado a enfatizar, quizá en exceso, la dependencia de la gente mayor, a pesar de que existen también evidentes lagunas protectoras en relación con las personas gravemente afectadas menores de 65 años».

*Libro blanco. Atención a las personas en situación de dependencia en España, 2005*

La Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (LAPAD) ha supuesto un importante acicate al desarrollo de servicios de proximidad, por cuanto institucionaliza un nuevo derecho de ciudadanía que da respuesta a las necesidades de atención que tienen las personas que requieren apoyo para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria, alcanzar una mayor autonomía personal y poder ejercer plenamente sus derechos. El derecho concita el consenso social y político, imponiéndose con rapidez como otro pilar del estado del bienestar.

La norma define el derecho subjetivo a recibir atención cuando una persona se encuentre en situación de dependencia, y establece una base normativa común para las prestaciones y servicios que deberán proporcionar las comunidades autónomas. El carácter profundamente descentralizado de la aplicación de esta norma, así como el contexto de recortes presupuestarios en que se está desarrollando su aplicación, han implicado una gran lentitud en el despliegue de los programas y una tendencia a adoptar mecanismos que abaraten el coste final de esta atención. En este contexto institucional, no se ha respondido al aumento de la demanda de cuidados con la creación de empleos en los servicios de cuidado financiados públicamente. Por otra parte, el mercado privado no es una alternativa viable para la mayoría de hogares españoles, debido al elevado coste de contratar servicios de cuidado (MORENO y BRUQUETAS, 2011).

La ley define el término «dependencia» a partir de la recomendación núm. 98.8 del Consejo de Europa<sup>1</sup>:

«El estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal».

(Art. 2.2.)

Desde la perspectiva del empleo, la ley ofrece la oportunidad de consolidar actividades económicas sostenibles que ofrecen empleos de cuidados personales muy intensivos en trabajo. En un momento en el que el empleo debe convertirse en la gran prioridad, dedicar recursos al desarrollo e

---

<sup>1</sup> Relativa a la dependencia, adoptada el 18 de Septiembre de 1998.



implantación de las infraestructuras y servicios que garantiza la LAPAD es una de las mejores formas de contribuir a conseguir un modelo de crecimiento más equilibrado y sostenible de creación de empleo estable y cualificado (RODRÍGUEZ y JIMÉNEZ, 2010).

La inversión pública española en dependencia se encuentra a la cola de la Unión Europea de los 15 (UE-15), donde el gasto destinado a mayores representa en torno a un 10% del PIB. Italia es el país que más recursos dedica en relación con el PIB, un 13%, seguido por Austria (11,3%), Suecia (11,3%), Francia (11,2%), Dinamarca (10,7%), Reino Unido (10,4%), Grecia (10,4%) y Portugal (10,1%), todos ellos por encima del 10%. España, con un 6,5% sobre su PIB destinado a Mayores, se sitúa 3,5 puntos por debajo de la media europea. Teniendo en cuenta en la comparativa únicamente los países de Europa 15, que cuentan con unos modelos de previsión social más desarrollados, España quedaría en las últimas posiciones del ranking, superando únicamente a Luxemburgo e Irlanda en términos porcentuales. Por otro lado, España ocupa el último lugar entre los países miembros de Europa 15 en el gasto destinado a mayores por habitante. Esto representa un gasto de 1.535 € destinados a mayores por habitante en España, muy lejos de la media europea, en torno a los 2.975 €, liderada por países como Dinamarca, Suecia o Luxemburgo, con cifras que superan los 4.000 € por habitante dedicados a mayores.

Según las estimaciones del Libro Blanco, en el 2010 el número de personas dependientes con derecho a protección según el calendario de implantación de la ley de dependencia se situaría en 642.180 personas –grado III y grado II–. Sin embargo, a fecha 1 de abril de 2010 ya existen 796.986 personas beneficiarias con derecho a prestación, un 24% por encima de las previsiones. En este sentido cabe recalcar que Cataluña, Andalucía y Madrid son las comunidades autónomas con el mayor número de población dependiente, con unos valores estimados 197.692, 196.182 y 155.565, respectivamente, en 2009. Únicamente estas tres comunidades concentran el 45,6% del total de población dependiente en España.

La Fundación Alternativas –*La atención a la dependencia y el empleo. Potencial de creación de empleo y otros efectos económicos de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia* (2010)– destaca algunos de los efectos económicos y sociales de la aplicación de la ley:

- La creación de empleo es, a medio y largo plazo, uno de los elementos fundamentales de la puesta en marcha de la Ley, pues, por un lado, la atención a las personas en situación de dependencia se concreta fundamentalmente en actividades de cuidados personales y, por otro, en servicios sociales, como reiteradamente señalan la Comisión Europea y otros organismos internacionales, son uno de los sectores más intensivos en trabajo y constituyen uno de los yacimientos de empleo más importantes.



- La inversión en servicios sociales genera importantes retornos económicos –ahorro en prestaciones de desempleo, incremento de la recaudación por cotizaciones sociales y de los ingresos fiscales, vía IVA, IRPF e Impuesto de Sociedades– y confirma que el gasto social contribuye de forma importante a la generación de actividad económica y de empleo.
- La optimización de recursos que se opera en la prestación de servicios. Por citar un ejemplo, una cama/día en el Sistema Nacional de Salud –*cure*– tiene un coste medio aproximado de quinientos euros. En el SAAD –*care*– este oscilaría entre sesenta y noventa euros según tipología y necesidades de atención. Se produce, pues, una importante mejora de la eficiencia del gasto, al reducir o hacer innecesarias las estancias de pacientes que podrían ser tratados mediante recursos alternativos.
- Los servicios sociales españoles tienen con esta Ley una magnífica oportunidad para su indispensable transformación general en un auténtico sistema de protección, además de una ocasión inmejorable para elevar sus estándares de calidad, sus equipamientos y la formación y condiciones de trabajo de sus profesionales.
- El desarrollo e implantación del SAAD nos va a exigir caminar hacia la convergencia con los países de la Unión Europea más desarrollados en términos de protección social y en la equiparación de tasas de actividad y de empleo.

## El contexto sociodemográfico

Las necesidades que los servicios de proximidad atienden están ligadas a profundos cambios que han afectado notablemente a la fisonomía de la sociedad andaluza. Los más destacados son:

### | El envejecimiento de la población

Van de Kaa definía en 1987 el concepto de segunda transición demográfica. Propia de las sociedades postindustriales, se caracteriza por un retraso significativo de la maternidad y una importante reducción del número de descendientes, así como una mayor pluralidad de formas familiares. Estos cambios se asocian a una nueva situación laboral y social de la mujer, a la generalización del uso de medios anticonceptivos modernos, y a una transformación del sistema de valores hacia una mayor simetría en las relaciones de género (GONZÁLEZ GUZMÁN et alii, 2006).



En Andalucía, estos fenómenos han supuesto la inversión en pocos años del ciclo demográfico, acusando un progresivo envejecimiento demográfico.

Envejecimiento y aumento de la dependencia son situaciones que parecen ir indisolublemente unidas. No es de extrañar, por tanto, que los numerosos estudios que se han realizado al respecto coincidan en señalar como un problema fundamental para las sociedades desarrolladas atender de manera adecuada las necesidades de atención y cuidados al creciente número de personas dependientes de avanzada edad.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que este intenso proceso de envejecimiento no debe ser considerado sólo como un problema, sino también como una oportunidad social que es necesario aprovechar. El envejecimiento de la población es la expresión de un logro humano: vivimos más y vivimos mejor. Constituye una de las transformaciones sociales más importantes producidas en las últimas décadas. Pero es también un reto al que es necesario dar respuesta desde las administraciones y desde el conjunto de los agentes económicos y sociales.

El alargamiento de la esperanza de vida, que en España se sitúa en 78,88 años para los varones y en 84,87 para las mujeres<sup>2</sup>, se percibe como un problema, por el gasto que supone en pensiones, sanidad y cuidados de larga duración, y no como un logro social, una batalla ganada a la muerte.

No todas las personas mayores son dependientes. El aumento en las tasas de prevalencia por grupos etarios no se produce a un ritmo constante, sino que existe una edad –alrededor de los 80 años– en que dicho aumento se acelera notablemente (LÓPEZ, 2001). Es más, el aumento de la esperanza de vida, asociada a la mejora de las condiciones de vida y a los avances científicos, aumenta la autonomía y calidad de vida en edades cada vez más avanzadas, una cuestión de plena vigencia impulsora del debate de la ampliación de la edad de jubilación.

Si se entiende el progreso en términos de desarrollo sostenible, éste ha de buscar sobre todo el bienestar de las personas, mediante la calidad del producto y de los servicios. Visto así, el progreso tendría claras implicaciones éticas para los gobiernos, el empresariado y la ciudadanía y estaría estrechamente relacionado con la reducción de las desigualdades, la distribución de los niveles de renta, el fomento de la calidad de vida de las personas, la creación de capital y tejido social, el desarrollo del capital humano, el fomento de la cultura, del compromiso cívico, etc. (FRESNO y TSOLAKIS, 2010).

Sin embargo, la senescencia implica la pérdida de algunas capacidades naturales, como la movilidad o la visión, se suman otras enfermedades asociadas, como el alzhéimer, que están alcanzando una gran prevalencia

---

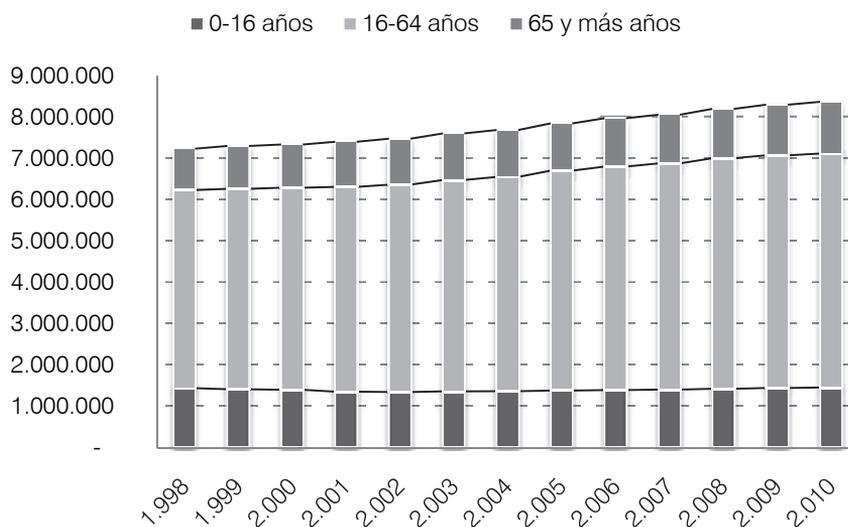
<sup>2</sup> Indicadores Demográficos Básicos, 2010. INE.



social. Debemos de sumar a todas estas circunstancias el aumento de los casos de discapacidad en edades más avanzadas. La respuesta a la dependencia, entendida como cuidados de larga duración, se puede considerar un producto de una sociedad envejecida. No se refiere exclusivamente a las personas mayores, pero se incrementa notablemente con la edad, especialmente a partir de los 80 años, edad a partir de la cual una de cada dos personas tiene discapacidad y necesita ayuda de diverso grado (ABELLÁN, 2006).

En Andalucía, la tasa de mayores de 65 años se encuentra aún en torno al 4,28% del total de la población, pero la reducción de los grupos de población más jóvenes y el peso de los de edad más avanzada en edad de trabajar, entre los 31 a 60 años, predicen que esta tasa tenderá a aumentar sensiblemente, siguiendo la tendencia de las regiones y países de su entorno. Las proyecciones estadísticas del INE indican que el 30,71% de la población española superará los 65 años de edad en 2049<sup>3</sup>. Por tanto, el envejecimiento es una cuestión presente y, con mayor intensidad, futura.

Gráfico 1. Evolución anual de la población simple en Andalucía (1998-2010)



FUENTE: Padrón Municipal de Habitantes. Cifras oficiales de población municipal. BADEA. IEA.

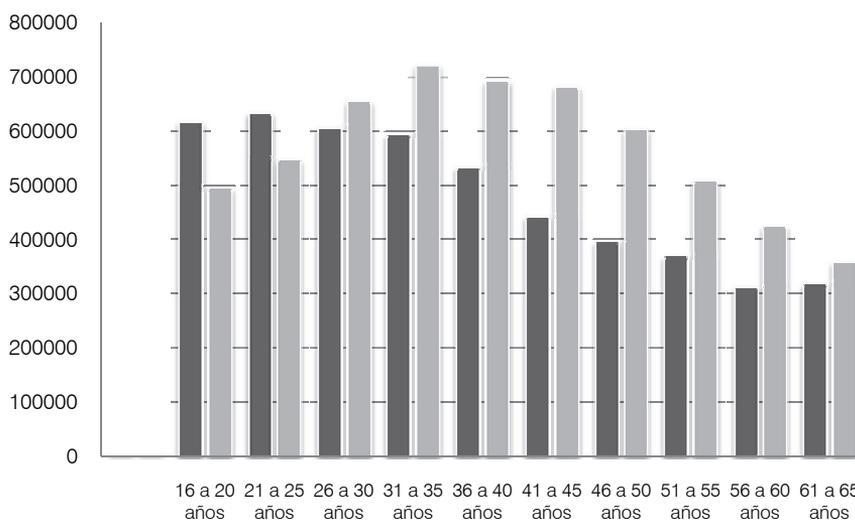
Los comportamientos de los principales grupos de población que expresan el gráfico se resumen en los siguientes puntos:

<sup>3</sup> Proyecciones de población a largo plazo. 2009-2049. INE Base.



- Por lo que respecta a la población en edades de inactividad, la evolución de la población simple indica un prolongado estancamiento en los efectivos menores de 16 de años -1,17% de incremento el periodo comprendido entre 1998 a 2010- al tiempo que la población de más de 65 años observa un crecimiento continuado que acumula un incremento del 25,20% en el periodo.
- En cuanto a la población en edad de trabajar -16 a 65 años-, las diferencias observadas en el periodo 1998-2010 confirman nítidamente la tendencia al envejecimiento. Mientras que en los dos grupos de población más joven, de 16 a 25 años, se produce un descenso en efectivos de un -16,62%, en el resto de los grupos de edad se observa un aumento de efectivos en 2010 a medidas que los grupos de edad avanzan con respecto a 1998.

Gráfico 2. Población en edad de trabajar por grupos quinquenales de edad: 1998 y 2010



FUENTE: Padrón Municipal de Habitantes. Cifras oficiales de población municipal. BADEA. IEA.

### | Los cambios en las familias: la incorporación de la mujer a la esfera pública

La familia ha sido la gran proveedora de los servicios de atención a dependientes en la sociedad tradicional. Se trata de una ayuda no remunerada y fuertemente feminizada, que se relaciona con bajas tasas de



actividad laboral entre las mujeres. En este concepto de sociedad tradicional, la mujer ocupa un lugar definido en la estructura familiar:

«...la mujer había estado apartada de la vida pública, reservándosele prácticamente en exclusiva un lugar en la esfera reproductiva que implicaba un papel secundario en la estructura familiar y, por ende, social. La mujer se ocupaba del mantenimiento del hogar, del cuidado de la descendencia y de las personas mayores. Estas tareas tenían un valor económico, sin duda, pues la familia sostenía sus necesidades básicas con un aporte de esfuerzo personal completamente gratuito, que no podía ser sustituido por la adquisición de esos servicios a terceros. Además, era frecuente que la esposa ejercitara trabajos que complementaban la economía familiar. En el caso de las familias campesinas, las mujeres participaban en algunas tareas agrícolas y en determinadas fases de elaboración del producto de la cosecha. Cuando la economía familiar se basaba en pequeños negocios, era frecuente que la mujer colaborara en la limpieza del local, en la atención a los clientes, etc. Pero incluso cuando no había una actividad económica principal que permitiera la implicación de otros miembros del núcleo familiar además del cabeza de familia, no era infrecuente que las mujeres elaboraran productos en su casa para el autoconsumo o la venta, o realizaran para otros trabajos de asistencia doméstica, crianza de niños o cuidado de ancianos.

Si las labores dentro del hogar nunca obtuvieron reconocimiento económico, ni siquiera en los casos en los que las tareas descritas reportaban un ingreso pecuniario, éstas no eran valoradas en su medida, considerándose como una mera ayuda a la economía familiar, sin que la mujer pudiera ni siquiera disponer libremente de los ingresos derivados de su esfuerzo.

En su origen, este modelo económico tenía un fuerte componente autárquico, puesto que la familia producía un buen número de los bienes y servicios que precisaba, quedando un margen escaso para el intercambio o adquisición de los mismos en el mercado.»

*Conciliación: situación y necesidades en la provincia de Jaén* (GONZÁLEZ GUZMÁN et alii, 2007)

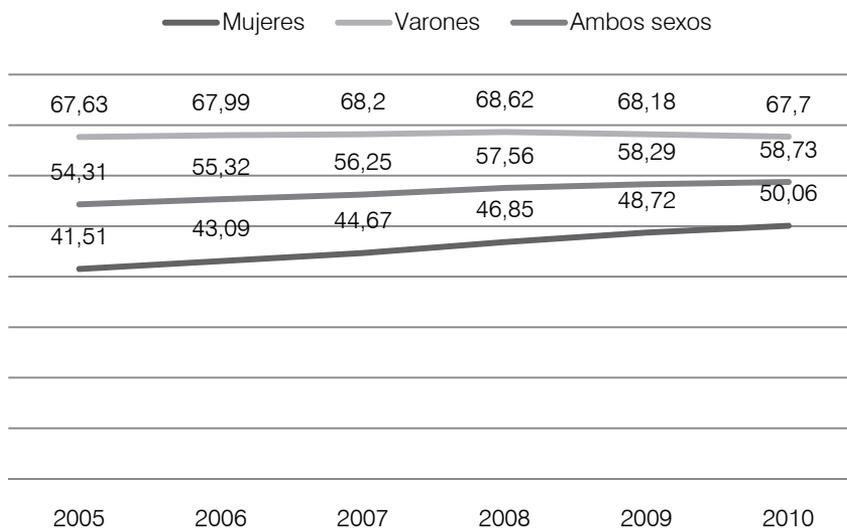
Este modelo ha cambiado drásticamente en los últimos decenios. Si el envejecimiento es la gran nota social desde el enfoque demográfico de nuestro tiempo, el papel de la mujer en el mercado de trabajo andaluz es la que más destaca desde el punto de vista sociolaboral. La propia investigación realizada en Jaén en 2007 establecía apreciables diferencias, por otro lado, entre la persistencia de este modelo en hábitats ruralizados –municipios con población inferior a 20.000 habitantes–, confirmando así la vinculación del cambio al fenómeno urbano.

La actividad hace referencia a aquellas personas de 16 o más años que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. La población activa está formada, por tanto, por las personas ocupadas y aquellas desempleadas que muestran su predisposición a trabajar. En 1988,



la tasa de actividad<sup>4</sup> femenina era, según la Encuesta de Población Activa (EPA), era del 29,4%. En 2010 alcanzaba el 50,06%. La tendencia sostenida ha seguido al alza en todos estos años, aún durante 2009, año en que la crisis de empleo conmocionó al mercado de trabajo andaluz. En contraste, la tasa de actividad masculina se ha mostrado estancada, registrando incluso descensos entre 2009 (-0,44%) y 2010 (-0,50%).

Gráfico 3. Evolución de la tasa de actividad por sexos en Andalucía (2005-2010)



FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE.

Pese a la voluntad de trabajar, el mercado de trabajo andaluz se ha visto incapaz de proporcionar empleo a muchas mujeres. A mediados de la pasada década, en uno de los mejores momentos para la economía y el empleo andaluzes, la tasa de desempleo femenino duplicaba la masculina (GONZÁLEZ GUZMÁN et alii, 2006). La brusca irrupción de la crisis, que se cebó con especial dureza en el sector de la construcción, pero también en la industria y la agricultura, actividades preeminente masculinizadas, ha provocado desde 2007 una acusada caída de la tasa de empleo<sup>5</sup> de los varones, -12,23 puntos hasta 2010. Por el contrario, la tasa de empleo femenino ha logrado mantenerse, con una pérdida de tan solo -1,46 puntos. En cualquier caso, resulta significativo que a pesar del crecimiento del desempleo en el último bienio, la tasa de empleo femenina continuaba a

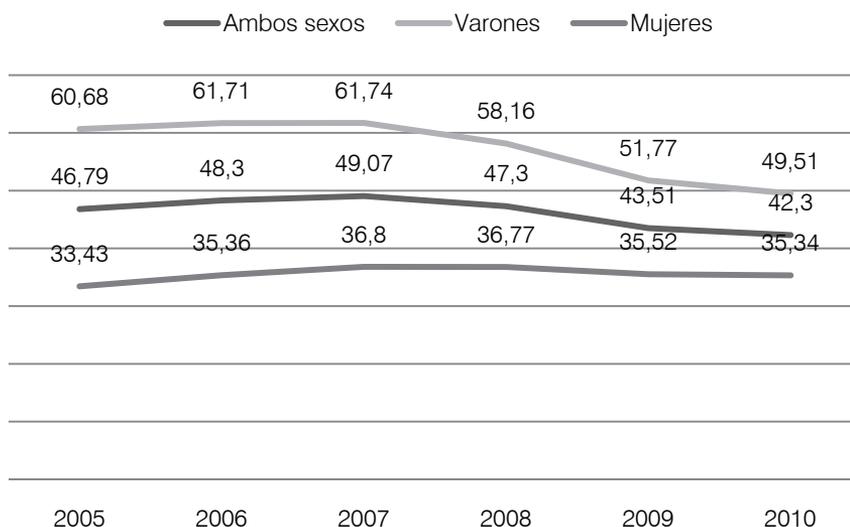
<sup>4</sup> Cociente entre el número total de activos y la población total. Encuesta de Población Activa. Metodología 2005

<sup>5</sup> Cociente entre el número total de ocupados y la población total. Encuesta de Población Activa. Metodología 2005



finales de 2010 1,91 puntos por encima de la registrada en 2005. Este indicador, en combinación con el aumento de la actividad, da idea de la solidez del proceso de feminización laboral en Andalucía.

Gráfico 4. Evolución de la tasa de empleo en Andalucía por sexos (2005-2010)



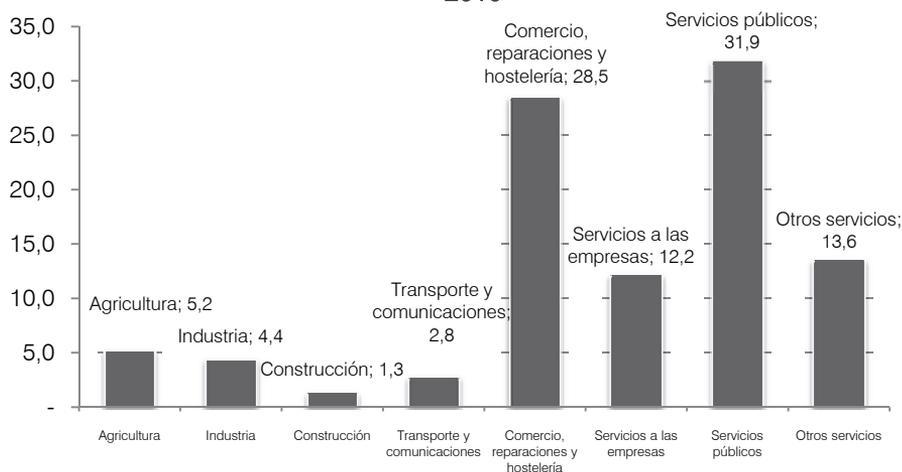
FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE.

El empleo femenino andaluz está fuertemente terciarizado. En conjunto, el 89,1% se concentra en actividades relacionadas con los servicios, con especial preponderancia de los servicios públicos, comercio y hostelería, pero también en el ámbito de otros servicios.

Se consideran sectores feminizados aquellos en los que la participación de mujeres supera en un 15% el porcentaje de mujeres en el empleo total –42,46% en 2010–. En el caso de Andalucía, cinco ramas de actividad superan ese criterio: educación, otros servicios, actividades sociales y de servicios sociales, actividades de los hogares y actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

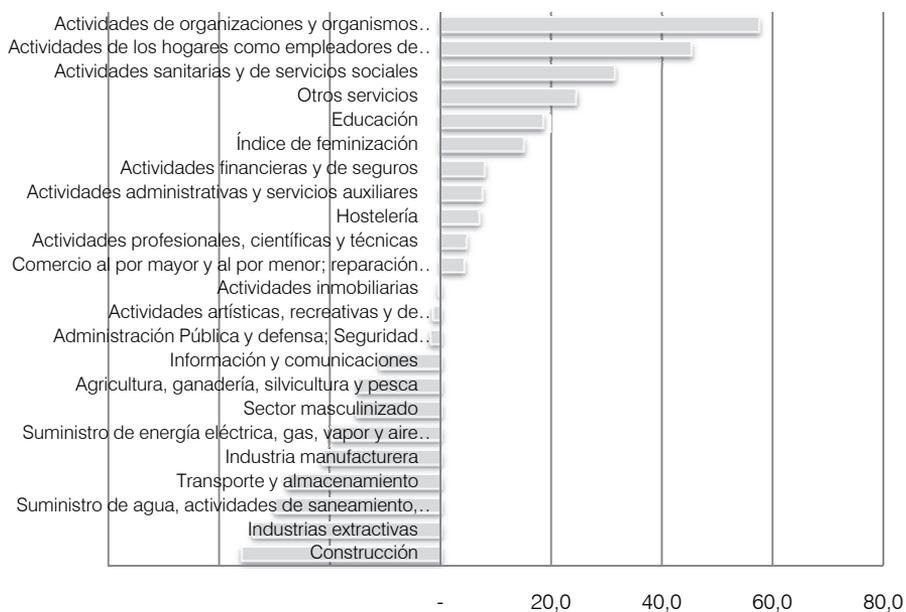


Gráfico 5. Ocupadas por sectores productivos. Andalucía, 2010



FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE.

Gráfico 6. Participación porcentual por sexos en la ocupación por rama de actividad (CNAE09) sectores feminizados y masculinizados. Andalucía, 2010



FUENTE: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia.



El proceso de creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, como definía el concepto de segunda transición demográfica, tiene otras consecuencias: reducción de la tasa de natalidad y del retraso de la primera concepción.

La reducción del segmento de edad biológica para concebir se relaciona con el retraso de la edad de incorporación al mercado de trabajo, como consecuencia del alargamiento de los periodos destinados a la formación, se deben añadir las derivadas del déficit de la oferta de empleo y de la precarización laboral. La combinación de estos factores retrasa el momento en el que se alcanza un grado de estabilidad profesional considerada como suficiente, deseable para acometer un proyecto de maternidad.

Tampoco es ajeno el aumento del coste de vida que se ha producido en los últimos años, que implica que las familias hayan visto aumentar considerablemente el presupuesto destinado a algunas necesidades básicas, como la vivienda, al tiempo que han surgido otras necesidades relacionados con el bienestar –la educación o el ocio–, propiciando que la aportación de ambos cónyuges resulte imprescindible para muchas familias para satisfacer todas estas necesidades.

Las familias, por tanto, esperan a que el momento sea el más adecuado y en este contexto, prevén los costes que supondrán en el futuro el cuidado y educación de la futura descendencia.

En ocasiones, la resultante de esta ecuación da un saldo negativo. En estas circunstancias, las familias buscarán apoyo en la red familiar o, en el caso más extremo, cuando el modelo tradicional se encuentre arraigado en la mentalidad de sus miembros, considerará poco rentable que algún integrante de la pareja, la mujer normalmente, abandone temporal o definitivamente la actividad laboral para cubrir las nuevas necesidades de atención en el hogar. Sin embargo, el modelo social tiende a respetar el rol productivo de la mujer, prevaleciendo entonces la oportunidad económica en la decisión de procrear.

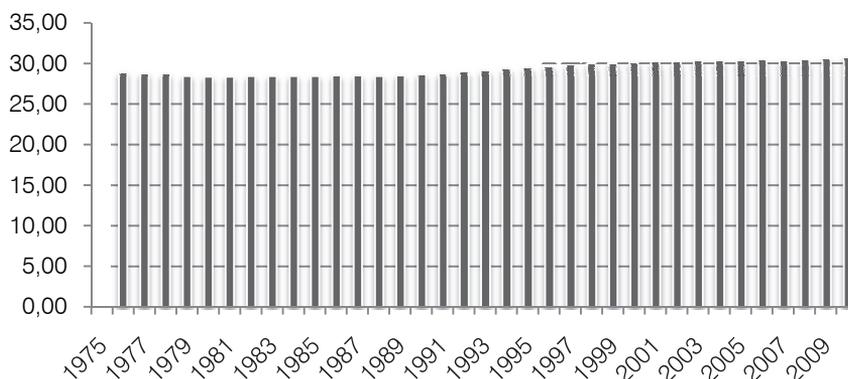
Por último, se han de considerar aspectos discriminatorios sobre la mujer en el ámbito laboral. Muchas empresas siguen mostrando reservas sobre la productividad de muchas mujeres por la maternidad y la atención a personas dependientes, que identifican con bajas y pérdidas de horas de trabajo –retrasos a la entrada, rigidez en los horarios de salida, ausencias para atender a personas bajo su cuidado, etc.–. Si estas realidades se ponen en relación con las altas tasas de temporalidad en el empleo, es posible configurar un entorno hostil, no exento de dificultades, a las que las mujeres han de enfrentarse siempre en competencia con sus compañeros varones, no tan expuestos a estos hándicaps.

La conjugación de todas estas situaciones condiciona decisiones como la edad del matrimonio, la edad de primera concepción y el número de hijos, lo que ha terminado por adelgazar la composición de las familias, que cada vez



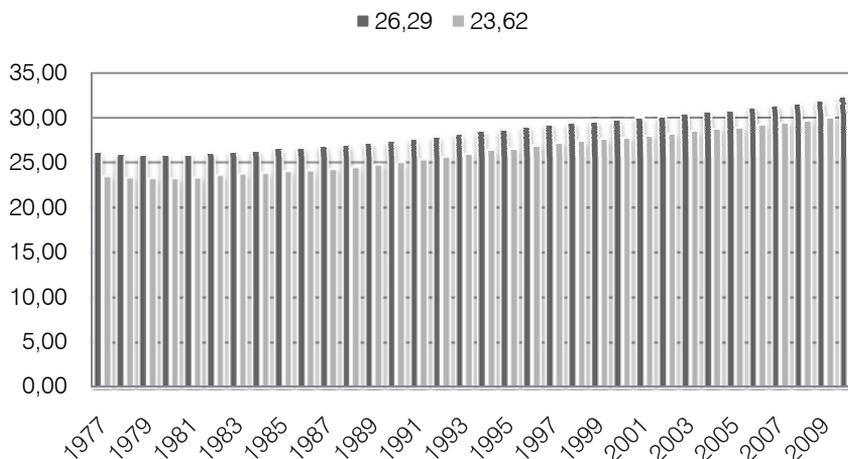
tienen menos hijos y más tarde. De igual manera, el cuidado de otro tipo de personas dependiente se supedita a la disponibilidad de tiempo. Se avanza progresivamente hacia un nuevo modelo, en el que el papel en la sociedad y en el ámbito privado de mujeres y hombres tiende a equilibrarse. Muchas mujeres ya no se conforman con afrontar solas las tareas de atención a las personas dependientes en el ámbito familiar y reclaman ayuda externa y mayor implicación del resto de los miembros de la familia.

Gráfico 7. Edad media a la maternidad. Andalucía (1975-2010)



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Gráfico 8. Edad media al matrimonio por sexos. Andalucía (1976-2010)



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.



## | Discapacidad y dependencia

La Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, recoge las inquietudes europeas y expresa la toma de conciencia sobre la insuficiencia de las políticas de acción positiva, que facilitan apoyos a las personas con discapacidad para que se «integren». Se abre todo un capítulo sobre la necesidad de que el entorno o la sociedad cambie para «incluir» a todos los colectivos, haciendo accesibles todos sus ámbitos a todas las personas, es decir persiguiendo la accesibilidad universal y desarrollando las medidas de lucha contra la discriminación que se da en los distintos ámbitos de la sociedad.

En la Ley, el concepto de igualdad de oportunidades se asocia al de inclusión social, es decir, se trata de estrategias de lucha contra la discriminación unidas a políticas de acción positiva.

El III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad establece la estrategia del Gobierno en materia de discapacidad. El objetivo del Plan es la promoción de la autonomía personal. Para conseguir esta meta interviene en una doble dirección: sobre los sistemas de protección social y políticas públicas en general, y sobre las personas con discapacidad, especialmente las mujeres.

El Plan se rige por los siguientes principios:

- No discriminación.
- Igualdad de oportunidades.
- Normalización y vida independiente.
- Participación e integración.
- Igualdad entre hombres y mujeres.
- Accesibilidad universal y diseño para todas/os.
- Transversalidad.
- Diálogo civil.
- Cooperación institucional.

Contempla las siguientes áreas de intervención: poder y participación, educación y cultura, empleo, salud, abusos y violencia, protección social y jurídica, información, comunicación y cooperación institucional.

En Andalucía, la Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con discapacidad, regula las actuaciones dirigidas a la atención y promoción del bienestar de las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, con el fin de hacer efectiva la igualdad de oportunidades y posibilitar su



rehabilitación e integración social, así como la prevención de las causas que generan deficiencias y discapacidades. Al ser una Ley de carácter transversal, regulando tanto aspectos en materia de salud, como educación, integración laboral, servicios sociales, protección económica, ocio, cultura, deporte, accesibilidad urbanística, arquitectónica, en el transporte, en la comunicación y de participación, el desarrollo de los mandatos de dicha Ley requiere de planes sucesivos que impulsen y sirvan para el seguimiento de su aplicación.

El II Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía (2011-2013), se propone seguir avanzando en la mejora de la atención a esta población por parte de los poderes públicos mediante la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad. Las actuaciones que desarrollan las Administraciones Públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, donde se han de tener en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

De ahí que otro principio que caracteriza a este plan sea el diálogo civil, principio por el que las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y de sus familias participan, en los términos que establecen las Leyes y demás disposiciones normativas, en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que se desarrollan en la esfera de las personas con discapacidad.

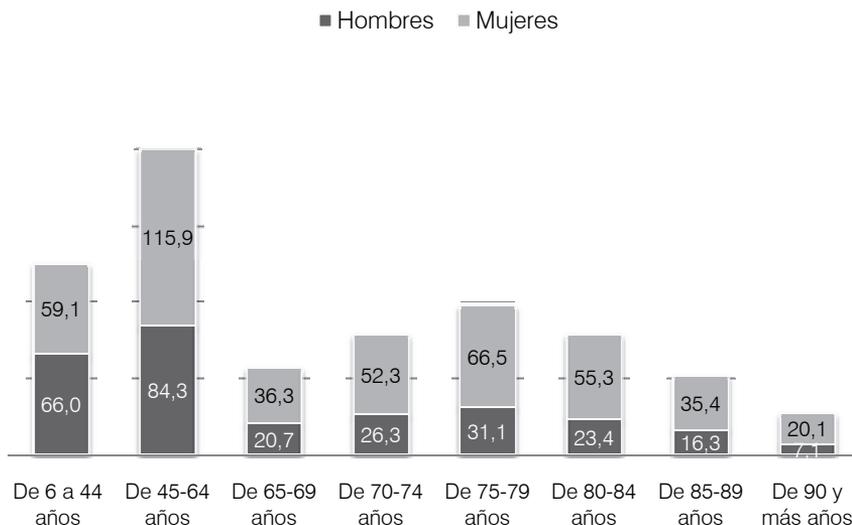
CASTEDO y COBO, autores del *Libro blanco. Atención a las personas en situación de dependencia en España* (2005), se refieren a las personas con discapacidad como un colectivo heterogéneo, con distintas deficiencias y con grados diferentes de severidad en sus limitaciones, pero que tienen en común que de manera puntual o de forma intensiva a lo largo de su vida demandan de la sociedad apoyos extraordinarios para vivir dignamente o para participar en igualdad de condiciones en la vida económica, social y cultural de su comunidad.

La prevalencia de las enfermedades crónicas y de accidentes, junto a los altos índices de supervivencia que se dan en España, explican el número importante de personas con discapacidad en nuestro país. También que ese número vaya en aumento, como por otra parte está ocurriendo en todos los países social y económicamente avanzados.

La *Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia* contabilizaba 716.100 personas mayores de 6 años con discapacidad en Andalucía en 2009, el 8,30% del total de la población regional. El 61,57% del total son mujeres.



Gráfico 9. Personas con discapacidad según grupos de edad por sexo en Andalucía. Año 2008 (en miles)



FUENTE: INE. Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008.

La población con dependencia plantea demandas complejas, lo que está obligando a un giro, lento todavía, pero ya perceptible, en las prioridades básicas de la sociedad del bienestar: desde una preocupación por limitar la enfermedad aguda y evitar muertes prematuras se está reorientando a una mayor y mejor atención a la morbilidad crónica y a la discapacidad permanente, mucho más prevalentes en la actualidad.

### | Dependencia y menores

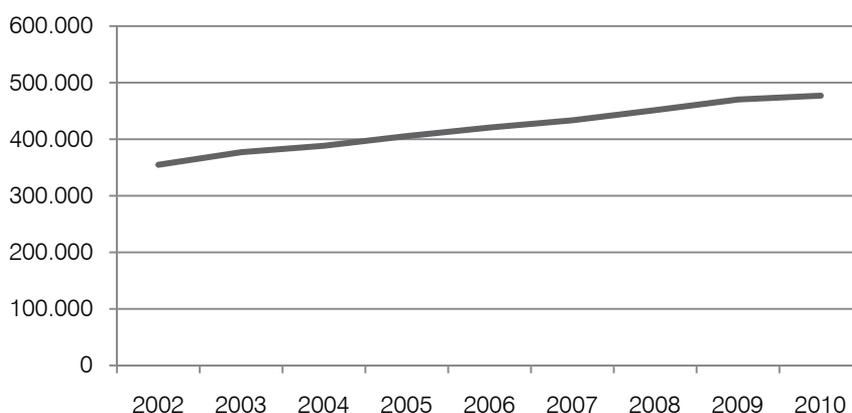
El instrumento de valoración de la dependencia incorpora una escala de valoración específica para los menores de tres años. La Disposición Adicional Decimotercera de la Ley señala que el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia atenderá las necesidades de ayuda a domicilio y, en su caso, prestaciones económicas vinculadas y para cuidados en el entorno familiar a favor de los menores de 3 años acreditados en situación de dependencia.

La Encuesta de condiciones de vida del año 2005 se aproxima a la situación de los cuidados recibidos por los niños y las niñas menores de tres años y mayores de esa edad, según reciban atención en centros de educación preescolar o por personas cuidadoras –sean éstas o no remuneradas–. La rúbrica «educación preescolar» no debe llevar a confusión, puesto que no se



corresponde exactamente con el primer ciclo de la educación reglada sino que, según la metodología de esta encuesta, comprendería todo tipo de servicios de guardería incluyendo no solo el primer ciclo de educación infantil, sino otros centros socio-educativos, públicos o privados, sin autorización de la Administración educativa y que atienden regularmente a menores de menos de tres años incluyendo, por tanto, escuelas infantiles, guarderías, jardín de infancia, casas de acogida, cuidado de niños con necesidades especiales, etc.

Gráfico 10. Evolución de población de 0-4 años. Andalucía, 2002-2010



FUENTE: INE. Explotación Padrón Municipal de Habitantes.

Según esta fuente, en 2005, más de la mitad de los hijos de esta edad de madres trabajadoras, el 55,3%, reciben «educación preescolar», permaneciendo en el centro infantil un promedio de 23,9 horas semanales. Además, el 40,3% de los niños cuyas madres trabajaban, frente al 9,6% de las que no trabajaban, estaban a cargo de otras personas –cuidadoras profesionales, abuelas, «canguros», etc.– durante una media de 20,6 horas semanales; en el 33% de los casos de niños en educación preescolar, la madre no trabajaba. Las posibilidades de que un menor de tres años reciba educación preescolar parecen aumentar con el nivel formativo de la madre y el nivel de ingresos de la familia. El 60% de los niños menores de 3 años pertenecientes a hogares del tramo de ingresos más alto estaba escolarizado, frente al 37,3% del tramo más bajo. Al mismo tiempo, el 54,3% de las madres de niños escolarizados tenía educación superior, frente al 32,8% de las que solamente contaban con primaria o inferior.

Esos datos ponen de relieve la necesidad de reforzar la equidad en el acceso a este tipo de servicios, no solo para facilitar la incorporación laboral de las madres, sino también la igualdad de oportunidades en la educación. Parece comúnmente aceptado que, en especial a partir del segundo año de vida, la



participación en instituciones socioeducativas refuerza en los niños la adquisición de destrezas sociales, emocionales, cognitivas y psicomotrices de gran utilidad para su trayectoria posterior.

Además, la educación preescolar temprana contribuye a evitar la transmisión intergeneracional de la pobreza y a prevenir el fracaso escolar, especialmente en los niños nacidos en contextos socioculturales desfavorables.

## | El coste de la dependencia

Uno de los temas centrales en el debate europeo en torno a la protección de las situaciones de dependencia, como una ampliación del estado de bienestar, es la incidencia que tendrían las nuevas prestaciones y servicios en el gasto público, máxime en los momentos actuales de profunda crisis, que podrían servir a algunos para cuestionar la ampliación, o los márgenes de la ampliación, de los servicios y prestaciones que supone el desarrollo de la Ley de la Dependencia. Es precisamente en momentos como el presente cuando los poderes públicos y todos los agentes económicos y sociales deben plantearse qué asignación de recursos se realiza a corto y especialmente a medio y largo plazo en función del nuevo modelo de crecimiento que se pretende conseguir.

El objetivo de construir el SAAD constituye un compromiso esencial de la LAPAD a medio y largo plazo. En este sentido, los debates en torno a la sostenibilidad económica del SAAD son recurrentes, como sucedió en su día con el Sistema Nacional de Salud, ante las claras tendencias demográficas que van a provocar presiones crecientes sobre los sistemas de protección social –pensiones, salud y cuidados de larga duración–.

La asignación de recursos que se realice determinará el impacto sobre el crecimiento y la actividad económica, sobre el empleo y el tipo de empleo y sobre el bienestar de la población.

La controversia respecto a la financiación del sistema viene determinada por el planteamiento de origen que contiene el propio texto legal al hacer depender la sostenibilidad del SAAD de los presupuestos de las administraciones intervinientes y de fórmulas de acuerdo que no parecen aseguradas y que -se ha repetido hasta la saciedad- resultan cuantitativamente insuficientes para acometer los costes reales de las atenciones demandadas. Si a esta insuficiencia e inseguridad financiera le añadimos la dificultad de obtener datos fiables y uniformes de la gestión económica por parte de todos los agentes intervinientes –especialmente los autonómicos–, la polémica –si se quisiera llevar al absurdo terreno de la pelea partidista- está servida (BARRIGA, 2010).



La contribución de las Administraciones Públicas implicadas en la financiación del sistema de dependencia se fija en art. 7 de la ley mediante los niveles de protección:

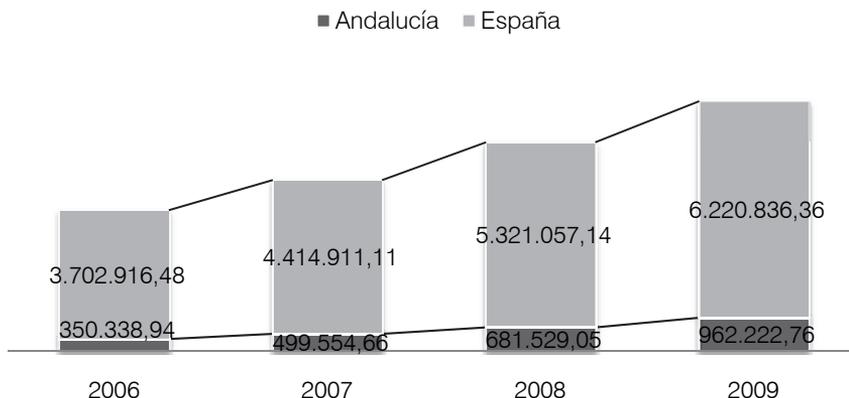
- La Administración General del Estado financiará el nivel mínimo de protección garantizado para cada uno de los beneficiarios (art. 9). El mismo se establecerá reglamentariamente, oído el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, para cada grado y nivel. En este caso la financiación corresponde íntegramente a la Administración General del Estado (artículo 32.2) y se establecerá anualmente en los Presupuestos Generales del Estado (Disposición Adicional Primera).
- Nivel acordado entre las Administraciones estatal y autonómica (art. 10), que señala que en el seno del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas acordarán un marco de cooperación interadministrativa que se desarrollará mediante convenios bilaterales entre la Administración Estatal y Autonómica, donde se recogerán los objetivos, medios y recursos para la aplicación de los servicios y prestaciones derivadas de la Ley. Según establece la Disposición Final Cuarta este marco será acordado en el plazo máximo de tres meses desde la constitución del Consejo. En los convenios figurará la financiación que corresponda a cada Administración, debiendo aportar la Comunidad Autónoma en cada anualidad una cantidad que al menos sea igual a la de la Administración General del Estado (artículo 32.3). En el convenio se recogerá también la aportación del Estado al nivel mínimo garantizado.
- Nivel adicional de protección (art.11.2). Las Comunidades Autónomas podrán definir, con cargo a sus presupuestos, niveles de protección adicionales a los citados, adoptando las normas de acceso y disfrute que consideren más adecuadas.

El sistema prevé el copago de la población usuaria que se produce de dos maneras:

- Reducciones en las cantidades a percibir en el caso de prestaciones económicas –Prestación Económica Vinculada a un Servicio; Prestación Económica por Cuidados en el Entorno Familiar y Prestación Económica de Asistente Personal–.
- Aportación monetaria –copago– al coste de los servicios de Teleasistencia, Ayuda a Domicilio, Centro de Día o Residencia.



Gráfico 11. Gasto no financiero estimado en personas mayores y con discapacidad. Andalucía y total CCAA y Diputaciones Forales (2006-2009)



FUENTE: Barriga, 2010.

Según las estimaciones realizadas por BARRIGA (2010), el coste de los servicios entregados en 2010 en el conjunto del Estado se eleva a 3.828.916.637,44 €. ¿Qué parte de ese coste asumen los usuarios de los servicios?

Una referencia al respecto la obtenemos de los trabajos de Julia Montserrat Codorniu (2009) que, tras analizar los niveles de renta medios de las personas dependientes en España y simular escenarios de copago, arroja una estimación media del 25% de copago para los servicios. No obstante la misma investigadora alerta sobre la diferencia entre devengo de copago y capacidad real de hacer líquido el mismo, habida cuenta la estructura de rentas de las personas atendidas. Así, en otro trabajo de la misma autora queda patente que las personas con una baja capacidad económica, –entre 0-1 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)– aportarían no más del 10% del coste por vía de copago. Se estima que el 46% de las personas mayores de 65 años se encuentra en este tramo de capacidad económica. Para el tramo de 1-2 IPREM, el porcentaje de copago se elevaría a entre el 32% y el 35%, suponiendo esta capa de la sociedad –mayores de 65 años– un 34% de la población. No se dispone de datos fiables sobre la estructura de rentas de las personas con discapacidad menores de 65 años, pero su número representaría no más de la quinta parte de la población atendida por el SAAD.

Por otra parte, los copagos medios por tipo de servicio son también muy dispares. Es razonable pensar que el copago residencial supera en muchos casos ese 25% mientras que para los centros de día o la ayuda a domicilio es, a buen seguro, inferior.



Con estas y otras consideraciones, hemos optado por estimar un 20% de media para hallar una cifra de copago sobre los servicios entregados en 2010.

Así el copago real –retornos económicos sobre los servicios– ascendería a 765.783.327,49 €, cantidad que supondría una aportación del 13,8% al total del coste del SAAD para 2010.

## Actividades relacionadas con los servicios de la vida diaria

El artículo 14 de la LAPAD contempla tanto prestaciones económicas como servicios. El catálogo de servicios recogido en el artículo 15 cita:

- Los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal (art. 21).

Tiene por finalidad prevenir la aparición o el agravamiento de enfermedades o discapacidades y de sus secuelas, mediante el desarrollo coordinado, entre los servicios sociales y de salud, de actuaciones de promoción de condiciones de vida saludables, programas específicos de carácter preventivo y de rehabilitación dirigidos a las personas mayores y personas con discapacidad y a quienes se ven afectados por procesos de hospitalización complejos. Con este fin, el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia acordará criterios, recomendaciones y condiciones mínimas que deberían cumplir los Planes de Prevención de las Situaciones de Dependencia que elaboren las Comunidades Autónomas, con especial consideración de los riesgos y actuaciones para las personas mayores.

- Servicio de Teleasistencia (art. 22).

El servicio facilita asistencia a los beneficiarios mediante el uso de tecnologías de la comunicación y de la información, con apoyo de los medios personales necesarios, en respuesta inmediata ante situaciones de emergencia, o de inseguridad, soledad y aislamiento. Puede ser un servicio independiente o complementario al de ayuda a domicilio.

Este servicio se prestará a las personas que no reciban servicios de atención residencial y así lo establezca su Programa Individual de Atención.

- Servicio de Ayuda a Domicilio (art. 23).

Lo constituye el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria, prestadas por entidades o empresas, acreditadas para esta función:



- Servicios relacionados con la atención de las necesidades domésticas o del hogar: limpieza, lavado, cocina u otros.
  - Servicios relacionados con la atención personal, en la realización de las actividades de la vida diaria.
- Servicio de Centro de Día y de Noche (art. 24).

El servicio de Centro de Día o de Noche ofrece una atención integral durante el periodo diurno o nocturno a las personas en situación de dependencia, con el objetivo de mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal y apoyar a las familias o cuidadores. En particular, cubre, desde un enfoque biopsicosocial, las necesidades de asesoramiento, prevención, rehabilitación, orientación para la promoción de la autonomía, habilitación o atención asistencial y personal.

La tipología de centros incluirá Centros de Día para menores de 65 años, Centros de Día para mayores, Centros de Día de atención especializada por la especificidad de los cuidados que ofrecen y Centros de Noche, que se adecuarán a las peculiaridades y edades de las personas en situación de dependencia.

- Servicio de Atención Residencial (art. 25).

El servicio de atención residencial ofrece, desde un enfoque biopsicosocial, servicios continuados de carácter personal y sanitario. Este servicio se prestará en los centros residenciales habilitados al efecto según el tipo de dependencia, grado de la misma e intensidad de cuidados que precise la persona.

La prestación de este servicio puede tener carácter permanente, cuando el centro residencial se convierta en la residencia habitual de la persona, o temporal, cuando se atiendan estancias temporales de convalecencia o durante vacaciones, fines de semana y enfermedades o periodos de descanso de los cuidadores no profesionales.

El servicio de atención residencial será prestado por las Administraciones Públicas en centros propios y concertados.

En cuanto a las prestaciones económicas, la Ley contempla tres nuevas:

- Prestación económica vinculada al servicio. Las principales características de esta prestación (art.17) son:
- Está destinada a la cobertura de los gastos del servicio previsto en el Programa Individual de Atención cuando no sea posible la atención por un servicio público o concertado de atención y cuidado.
  - Es personal, periódica y vinculada a la adquisición de un servicio.
  - Está sujeta al grado y nivel de dependencia y a la capacidad económica del beneficiario.



- El servicio deberá ser prestado por entidad o centro acreditado para la atención a la dependencia.
- Prestación económica para cuidados en el medio familiar y apoyo a cuidadores no profesionales. Las principales características de esta prestación (art. 18) son:
  - Su finalidad es mantener al beneficiario en su domicilio atendido por cuidadores no profesionales.
  - Tiene carácter excepcional.
  - Está condicionada a que concurren condiciones adecuadas de convivencia y de habitabilidad de la vivienda.
  - Se debe establecer expresamente en el Programa Individual de Atención.
  - Está sujeta al grado y nivel de dependencia y a la capacidad económica del beneficiario.
  - El cuidador o cuidadora deberá ajustarse a las normas sobre afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social que reglamentariamente se establezcan (Disposición Adicional Cuarta).
  - A los cuidadores no profesionales se les apoyará mediante programas de formación, información y medidas para atender los periodos de descanso.
- Prestación económica de asistencia personal. Las principales características de esta prestación (art. 19) son:
  - Facilitar la promoción de la autonomía de la persona con gran dependencia, con independencia de su edad.
  - Contribuir a la contratación de una asistencia personal que facilite al beneficiario una vida más autónoma, el acceso a la educación y al trabajo y el ejercicio de las ABVD.

El Libro Blanco de la Dependencia, en su capítulo X, realiza un análisis sobre la generación de empleo debida a la instrumentación de un Sistema Nacional de Dependencia (SND). Se basa en una detallada división de la población dependiente por grados de dependencia, la consideración de distintos tipos de recursos –residencias, centros de día, ayudas a domicilio, etc.– y la aplicación de coeficientes de empleo dentro de cada tipo de recurso aplicado a cada grado de dependencia. En la construcción del escenario, los autores del LBD estiman que entre 2005 y 2010 la población no tratada actualmente mediante recursos formales –existente y que se vaya incorporando a los diversos supuestos de dependencia– acabará íntegramente cubierta por algún tipo de esquema formal de cuidados de dependencia, siguiendo un proceso gradual de cobertura efectiva de la población potencial. De esta manera se generarán nuevos empleos en el sector y se liberará en los



hogares capacidad para el empleo en otros sectores de la economía de aquellos de sus miembros hasta ahora ocupados en el cuidado informal de sus allegados dependientes.

Según esta previsión, el mayor número de empleos que se crearían estarían relacionados con los servicios de Atención Residencial y Ayuda a Domicilio, seguidos a considerable distancia por la atención en Centros de Día, el servicio de asistente personal para la autonomía y la Teleasistencia.

Las exigencias de calidad en la atención a las personas dependientes requerirían una formación básica y una mínima especialización del personal.

Los perfiles de especialización requeridos serán los siguientes:

- En primer lugar, será necesario un importante volumen de personal dedicado a los cuidados y atención personal más directa a los usuarios, y en especial cuidadores con conocimientos sobre Geriátrica o discapacidad y auxiliares de enfermería.
- Un segundo grupo de perfiles, que también serían requeridos aunque en menor medida que los anteriores, serían los vinculados a tareas de hostelería en establecimientos residenciales y Centros de Día, como camareros-limpiadores, personal de cocina y lavandería.
- Un tercer grupo de perfiles, de menor demanda relativa, estaría relacionado con tareas de mantenimiento técnico de los centros y servicios, personal de transporte, vigilancia, ordenanzas, etc.
- Un cuarto grupo de perfiles sería el correspondiente al personal de mayor especialización: médicos, psicólogos, trabajadores sociales, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, personal de enfermería, animadores, etc.
- Por último estaría el personal dedicado a tareas de gestión y administración de los centros y programas.

La acotación que en la investigación haremos de los servicios de proximidad se nuclearán en torno a los servicios de atención a la dependencia. Entendemos que el concepto es mucho más amplio, pero a la hora de circunscribir el protagonismo el sector de las mujeres inmigrantes, hemos acotado la actividad en torno a dos grupos principales de actividad:

- Los servicios de proximidad relacionados con la asistencia social, nucleados en torno a empresas que prestan sus servicios habitualmente en concierto con administraciones públicas. El empleo en este tipo de empresas tiende a ser regular y estructurado, con creciente demanda de empleo con mínimos niveles de cualificación. El Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE 09– contempla dos epígrafes relacionados con la actividad:
  - 87 Asistencia en establecimientos residenciales:



- 871 Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios.
- 872 Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia.
- 873 Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física.
- 879 Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales.
- 88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento<sup>6</sup>:
  - 881 Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad.
  - 889 Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento.
- Servicios prestados a título personal, donde se concentra la mayor parte del empleo inmigrante, por otro lado muy feminizado. La naturaleza del servicio, como veremos, confunde servicios domésticos con la atención a cuidados a personas dependientes, menores, ancianas o discapacitadas, que se inscriben el Régimen Especial de Empleadas de Hogar de la Seguridad Social. Deslindar ambas actividades resulta imposible estadísticamente, por lo que partimos de la abstracción de que una parte del colectivo asume tareas que nada tienen que ver con la dependencia, pero que en sí mismas pueden considerarse como de proximidad.

Algunas investigaciones incluyen servicios relacionados con la atención infantil, teleasistencia y otras actividades de proximidad, pero la prevalencia de la población inmigrante en estos sectores no ha sido considerada como especialmente relevante.

La ocupaciones más habituales de las personas trabajadoras asalariadas pertenecientes al sector de servicios sociales son las de auxiliar de enfermería y asimilados, seguido de quienes se dedican al cuidado de personas y asimilados. Si se tiene en cuenta también la ocupación de los trabajadores y las trabajadoras con estudios medios –enfermería, trabajo social, fisioterapia y terapia ocupacional– las tres ocupaciones suman más del 70% del empleo. A gran distancia se sitúa posteriormente la ocupación de ayudantes de oficio, porteros, lavanderos, limpiadores, peluqueros y conductores.

La encuesta realizada entre mujeres extranjeras con ocupación en los servicios de proximidad ofrece una inmensa representación en actividades relacionadas con los cuidados informales y el empleo doméstico, frente a la poca presencia en los servicios sociales y atención a menores.

---

<sup>6</sup> Ayuda a domicilio, entre otras.



**Tabla 1. Ocupaciones más frecuentes entre ocupadas extranjeras en los servicios de proximidad**

Personal doméstico: limpio casas y trabajo por horas cuidando bebés y niños pequeños de familias particulares	44,68
Trabajo por horas cuidando personas ancianas y enfermeras	27,66
Trabajo como interna cuidando a personas ancianas y enfermas	21,28
Trabajo en una guardería, comedor escolar, ludoteca	2,13
Presto servicios de cuidado en una residencia de personas mayores/dependientes	2,13
Trabajo en un centro de día/unidad de estancia diurna/respiro familiar..	2,13
Trabajo como auxiliar de ayuda a domicilio	-
Otra situación	2,13

FUENTE: Elaboración propia.

## Dependencia e inmigración

El deseo de permanecer en el hogar, el incremento en la necesidad de cuidados y la deficiencia en la respuesta de prestación de servicios dentro del hogar procedentes de las instituciones y del mercado formal conducen a la búsqueda de apoyo en el mercado laboral menos formalizado del servicio doméstico donde la oferta se ha incrementado notablemente en estos últimos años por la inmigración (ARIÑO, 2005).

Las personas mayores prefieren, por lo general, envejecer en casa. El hogar aporta multitud de significados. Suele ser el principal o único recurso de gran valor económico que poseen, y encierra, además, muchos valores sentimentales. Mantenerse en casa significa mantener las redes sociales establecidas y un mayor potencial de contactos.

Las mujeres autóctonas empleadas en el mercado de trabajo han recurrido de manera creciente a la contratación de mano de obra inmigrada para cubrir las tareas domésticas y de cuidado. Esta tendencia refleja no solo importantes cambios en el modelo de cuidado, sino también unas transformaciones radicales en la división social del trabajo, y tales cambios no se habrían



podido producir como lo han hecho sin la aportación de la mano de obra inmigrante. Las mujeres inmigrantes han pasado a desempeñar un rol esencial, no solo en la participación laboral de las mujeres autóctonas y el funcionamiento de las familias, sino como elemento de soporte y garantía de la sostenibilidad del régimen de bienestar en España (FUENTES y BRUQUETAS, 2011).



## Oportunidades de empleo de la población inmigrante femenina en el mercado de trabajo andaluz y en el sector de servicios de proximidad

### La inmigración en Andalucía

El otro gran acontecimiento demográfico que vive la sociedad andaluza deviene de su transformación de región emigrante a inmigrante. Las consecuencias demográficas son fácilmente constatables en la evolución de los indicadores de la población, aunque precisarlas con exactitud resulta una tarea prolija. Lo cierto es que, en los últimos años, la sociedad andaluza ha evolucionado hacia un modelo más multicultural, aunque no de manera uniforme: ni en el territorio, ni en el mercado de trabajo y también se manifiestan diferencias en cuanto al comportamiento por grupos de nacionalidad. Hasta ahora, ese tránsito no ha producido grandes tensiones, en tanto el mercado de trabajo logró hasta 2008 integrar a un creciente número de inmigrantes al tiempo que lograba alcanzar las tasas de desempleo más bajas que la región ha conocido. Los efectos de la inmigración sobre la economía propiciaron durante la pasada década un cambio de modelo económico que ha aprovechado la abundante oferta para explotar el crecimiento de sectores productivos que precisan de un uso de mano de obra intensiva de baja cualificación y bajo coste. De esta manera, Andalucía ha vivido los mejores años en término de crecimiento económico sostenido de su historia.

El incremento de la llegada de inmigrantes ha sido posible porque la economía española ha creado, hasta 2007, puestos de trabajo suficientes para acogerlos, mientras que, a la vez, el tipo de crecimiento económico que experimentado, basado en la construcción y en el aumento del consumo interno, no habría sido posible sin la presencia de ese incremento de inmigrantes que han creado una oferta abundante de mano de obra a bajo precio, sosteniendo actividades poca productivas que, de otra forma, no habrían sobrevivido. O, expresado de otro modo, esa forma de crecimiento no se habría producido sin la presencia de los inmigrantes extracomunitarios.



La mitad de los nuevos empleos creados entre 1995-2005 fueron ocupados por inmigrantes, que han pasado de representar el 4% de la afiliación a la seguridad social en 2001 a más del 10,5% a finales de 2010. La mano de obra inmigrante ha favorecido la transición de la población trabajadora autóctona hacia otros empleos con mejores condiciones laborales. De igual modo, las «cuidadoras» inmigrantes han contribuido en gran medida al incremento de la tasa de actividad entre las mujeres autóctonas, al asumir buena parte de las tareas generalmente asociadas al ámbito del hogar, incluyendo en ellas tanto el cuidado de personas dependientes como las tareas domésticas (MORENO y BRUQUETAS, 2011).

Siguiendo el estudio publicado por el Instituto Elcano (GONZÁLEZ ENRÍQUEZ, 2009), el perfil laboral de esta inmigración se caracterizaría por:

- Baja cualificación.
- Incorporación a las ocupaciones de menor nivel retributivo y de prestigio.
- Escasa movilidad social vertical.
- Fuerte presencia de la irregularidad en la estancia y el trabajo.
- Duras condiciones de vida.

Desde la perspectiva de la investigación social interesa predecir qué evolución va a seguir el proceso partiendo de las tendencias actuales, extremadamente mediatizadas por la profundidad de la crisis económica en el mercado de trabajo andaluz, en el que las tasas de desempleo han alcanzado pésimos registros. Algunas opiniones han señalado que las carencias de la oferta de empleo se trasladarán, si no lo están haciendo ya, a la retracción de la población inmigrante, lo que permitiría lograr un equilibrio social en torno a la ocupación. Sin embargo, otras voces difieren de esta visión mecanicista de los flujos migratorios y defienden que tras cada proyecto migratorio existen unas expectativas personales y vitales. La intención de la mayoría es quedarse en Andalucía indefinidamente. Según enseña la experiencia de los países de nuestro entorno con más historial como sociedades de acogida, es importante que asumamos cuanto antes esa nueva realidad social, a saber, la conversión de Andalucía en tierra de acogida de una inmigración duradera, destinada mayoritariamente a convertirse en definitiva (RINKEN, 2007).

## | ¿Por qué se emigra?

Los estudios relacionados con la inmigración enfatizan su naturaleza económica, lo que implica su impacto sobre el mercado de trabajo, y se centran en la inmigración procedente de países ajenos a la UE-15 y procedentes de otros continentes. Se produce por tanto una división de la inmigración en función de la procedencia, pero también esta división lleva



implícita una segmentación por el nivel de pobreza o riqueza, tanto en origen como en destino.

Este modelo explica los motivos por los que se emigra es el de atracción-expulsión *–push-pull–*. Los factores de expulsión se originan en los países de origen y motivan que las personas dejen sus hogares. También existen motivos políticos, aunque cuantitativamente tienen poca representatividad en Europa. Los principales factores de expulsión se identifican más bien con motivos económicos, fundamentalmente derivados de la escasez del empleo que impide lograr rentas suficientes para alcanzar unos niveles de bienestar mínimamente satisfactorios. En este sentido, se debe destacar que el grueso de la población inmigrante laboral procede de países en vías de desarrollo.

No todas las voces consideran suficiente este enfoque por la complejidad de los movimientos migratorios contemporáneos, sobre todo porque reduce y limita el fenómeno a argumentos económicos y demográficos sin considerar factores sociales, políticos y culturales, y también factores individuales, como las estrategias familiares, condiciones de género, etnia, edad, etc., que matizan la naturaleza del fenómeno migratorio y que le confieren un carácter transitorio o definitivo. En nuestra opinión, aceptar estas consideraciones no compromete el punto de partida inicial, es decir, que la inmigración tiene una profunda raíz económica y que su desarrollo eclosiona condicionado y, al tiempo que se deja condicionar, por el mercado laboral.

La Unión Europea ha actuado como foco de atracción *–pull–*, como zona de alta valoración económica y social, de movimientos migratorios procedentes tanto de otros países del este del continente *–azudados por la profunda crisis económica surgida tras la caída de los regímenes comunistas–*, como de África, Latinoamérica y algunas regiones de Asia.

Por otro lado, su procedencia condiciona en buena medida su estatus jurídico en territorio español y, con ello, tanto su margen de incorporación al mercado de trabajo como sus derechos de acceso a los sistemas de protección social (MORENO y BRUQUETAS, 2011).

La población inmigrante procedente de la UE-15 representa el mayor grupo asentado en Andalucía, con el 31,39% de la población extranjera, fundamentalmente procedente de Reino Unido, la nacionalidad con más presencia en Andalucía, con 113.654 efectivos. Acoge la proporción más importante de 65 y más años, que representa el 87,68% del total de inmigrantes de esa cohorte de edad y suponen, además, el 23,70% del total de población perteneciente a la UE-15. En total, supone el 7,76% del total de población extranjera<sup>1</sup>. Los niveles de renta de los inmigrantes procedentes de la Unión Europea son similares o superiores a los de la población española, diferenciándoles de otros grupos de nacionalidades. En cualquier caso, la

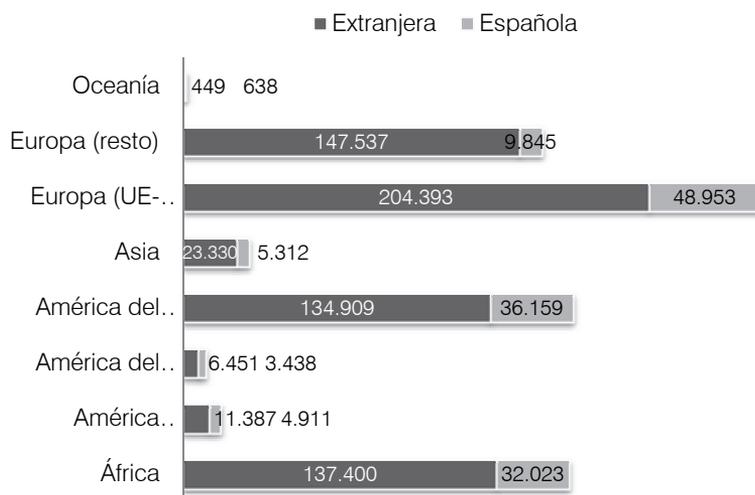
---

<sup>1</sup> Padrón Municipal de Habitantes. INE, 2010.



composición ha evolucionado en estos años, de una inmigración mayoritariamente inactiva a la situación actual, en la que el 57% es económicamente activa frente al 59% de la población autóctona, ocupando por lo general empleos de nivel medio o alto, en una proporción superior a la de la población autóctona y muy lejos de los perfiles que presenta la inmigración extracomunitaria (GONZÁLEZ ENRÍQUEZ, 2009).

Gráfico 12. Población inmigrante nacida en el extranjero por sexo y lugar de nacimiento, según nacionalidad. Andalucía, 2010. Ambos sexos (unidades)



Fuente: INE. Padrón Municipal de Habitantes de 2010

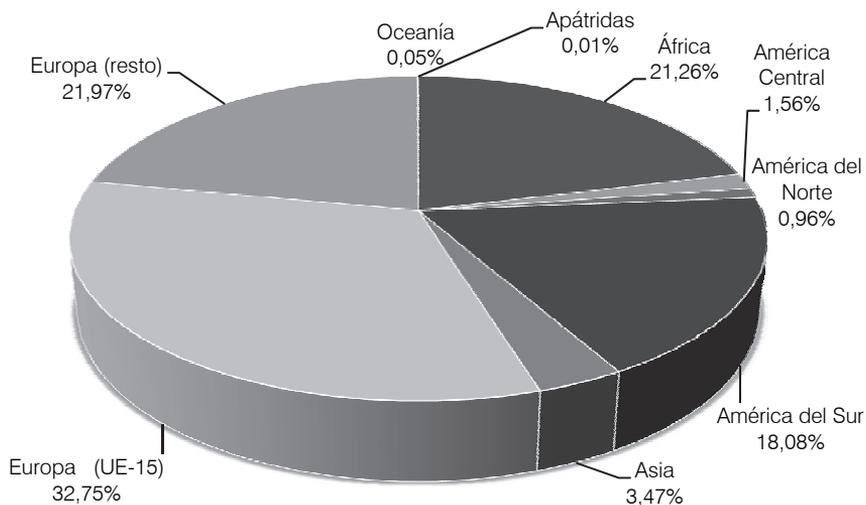
Por el contrario, el interés social por los flujos migratorios ha adquirido notoriedad cuando otros grupos de población inmigrante, con diferentes intereses y circunstancias, han crecido exponencialmente y su presencia en el mercado de trabajo se ha hecho más intensa.

En el grupo de países menos desarrollados destaca la presencia de europeos extracomunitarios, sobre todo procedentes de Rumanía, con 93.169 efectivos. Este grupo es el tercero en importancia por países de origen, representando el 60,24% de su grupo y 13,23% del total. A continuación, se sitúa el africano, en el que predomina el grupo marroquí, con 111.867 efectivos, el segundo en importancia por países, que supone el 62,55% del total procedente de África y el 13,23% del total de la población extranjera.

La procedencia por países del grupo de Sudamérica está repartida principalmente entre Colombia (22.492), Argentina (22.490) y Ecuador (22.394). Si consideramos el grupo latinoamericano en un concepto más amplio, incluyendo el grupo centroamericano, representa el 19,64%, 1,52 puntos por debajo del grupo africano.



Gráfico 13. Distribución proporcional de población extranjera por zonas geográficas de origen. Andalucía, 2010.



Fuente: INE. Padrón Municipal de Habitantes de 2010.

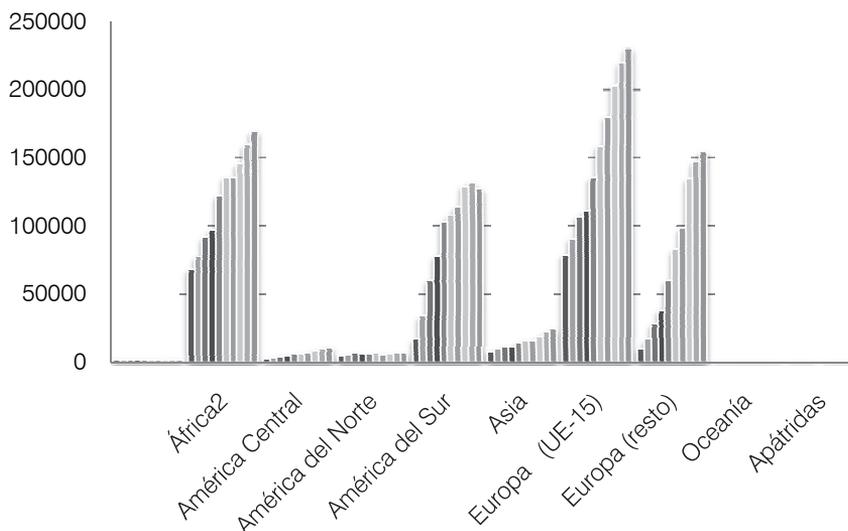
En el periodo que hemos seleccionado (2001-2010), la población procedente de Europa del Este es la que más ha crecido, seguida de América del Sur. A cierta distancia, destacan América Central, Asia y África.

Los cambios en la composición de la comunidad inmigrante han sido significativos. El grupo de población procedente de la UE-15, el primero en representatividad, ha perdido 15,46 puntos sobre el total de población extranjera y la población africana ha perdido 4,46 puntos. Ambos grupos también han crecido considerablemente en el periodo, un 65,68% y un 71,78% respectivamente, pero el grupo africano ha perdido el segundo lugar –21,16%– en favor del procedente del grupo «resto de Europa», que ya es el segundo, con un 21,97%.

La inmigración procedente de Latinoamérica ha encontrado mayores facilidades en el idioma y en determinadas mejoras para obtener un estatus jurídico de permanencia derivado de las especiales relaciones que el Estado Español mantiene con sus países.



Gráfico 14. Evolución de población extranjera por  
nacionalidad (2001-2010) (unidades)



FUENTE: INE. Padrón Municipal de Habitantes

Andalucía presenta atractivos adicionales por su encuadramiento geopolítico dentro de la UE. Además, su cercanía con África ha potenciado, además, su papel de puerta de Europa.

«Esta particularidad hace que la inmigración irregular, conformada por las personas extranjeras sin permiso de residencia, tenga una especial relevancia en la Comunidad Andaluza.»

*II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía 2006-2009*

El II Plan Andaluz de Inmigración, además de las cuestiones demográficas en los países europeos de destino, destaca el desplazamiento creciente de la población activa desde los sectores agrícolas e industriales hacia el de los servicios más cualificados, dejando un nicho de empleo que ocupará la población inmigrante.

La evolución de la inmigración en Andalucía y España presenta ciertas diferencias:

Por profundizar algo en los matices entre la evolución en España y en Andalucía, la presencia de extranjeros ha aumentado de manera más acentuada en el conjunto del territorio nacional que en nuestra Comunidad Autónoma, a tenor de ambas fuentes manejadas aquí. Así, según las cifras del Padrón, en estos primeros siete años del siglo XXI, el número de extranjeros se ha casi quintuplicado en España, al tiempo que en Andalucía, «solo» se cuadruplicó. De esas tasas diferenciales de crecimiento se deriva una reducción de la proporción de extranjeros asentados en Andalucía: mientras que a finales de 1999 residía en Andalucía aproximadamente



uno de cada siete extranjeros empadronados en España –concretamente, el 14% de estos–, a finales de 2006 dicha proporción bajó a 1/9 –o sea, un 11,5%–.

(RINKEN, 2007)

En coincidencia con lo expresado en el anterior capítulo, la Comisión Europea preveía en 2008<sup>2</sup> que la inmigración crecería en el futuro en un contexto de envejecimiento de la población europea y el aumento de las necesidades del mercado laboral. Asimismo, reconocía su contribución al crecimiento global de la economía y el empleo, incidiendo de manera limitada en los salarios y el empleo de los nacionales, contribuyendo a paliar la insuficiencia de mano de obra así como de cualificaciones, habiéndose establecido la tendencia de la incorporación de dichas personas inmigrantes a los sectores con mayor demanda y con menor cualificación. La Comunicación apunta que los datos estudiados aluden que han contribuido a la flexibilización del mercado laboral, constituyéndose como personal complementario a las personas ocupadas comunitarias más que personal sustitutivo. Ya por entonces se reconocían los inicios de la crisis económica, aunque posiblemente no se preveía su intensidad. Esta declaración institucional ha quedado en entredicho por el impacto sobre las economías europeas de la crisis económica y, como tendremos ocasión de exponer, las voces más expertas y los propios datos indican que se atenúa el crecimiento de la población inmigrante y que se están produciendo cambios en su composición.

### | Inmigración en Andalucía e impacto demográfico

Entre 1998 y 2010, la población andaluza se ha incrementado en un 15,68%. La población autóctona lo ha hecho en un 7,43%, mientras que la población extranjera lo ha hecho en un 605,60%. Más de la mitad del crecimiento de la población andaluza en estos trece años se debe a la aportación de los efectivos extranjeros.

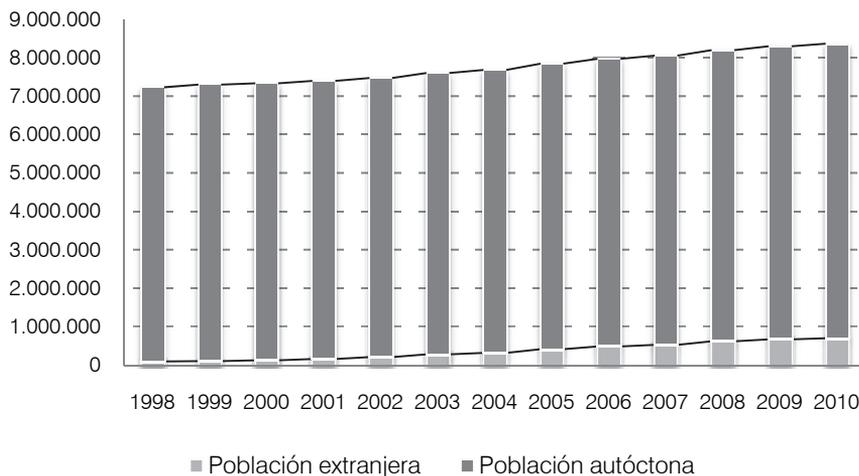
Los datos son bastante elocuentes y sobradamente conocidos. El porcentaje de población extranjera residente en Andalucía sobre la total han pasado de un 1,38% (1998) a un 8,41% (2010). Esa proporción, como puede apreciarse en la siguiente gráfica, no se ha visto mermada, sino que incluso sigue aumentando a ritmos superiores a la de la población autóctona, que en este último año solo lo ha hecho en un 7,43%.

---

<sup>2</sup> COM (2008) 758 final. Informe sobre el empleo en Europa de 2008.

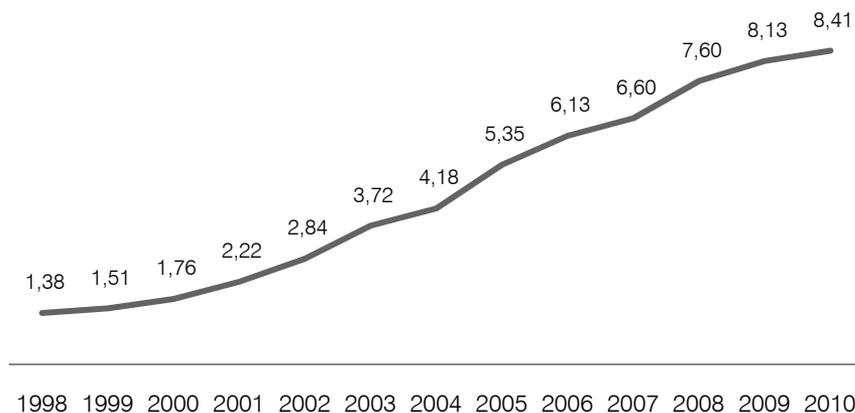


Gráfico 15. Evolución población residente en Andalucía por nacionalidad (2008-2010) (unidades)



FUENTE: INE. Padrón Municipal de Habitantes

Gráfico 16. Variación proporcional anual de población extranjera residente en Andalucía sobre la población total (1998-2010)



FUENTE: INE. Padrón Municipal de Habitantes. Elaboración propia.

La afluencia de población inmigrante presenta ciertas diferencias en Andalucía con respecto al resto del país, observando las siguientes fases:

- 1999-2002. Los incrementos de población extranjera observan en España una periodo de intenso crecimiento hasta 2001, momento en el decrecen. En Andalucía, las tasas de crecimiento se mantienen por debajo de las



nacionales, pero al contrario de estas, sigue un crecimiento continuo.

- 2003-2004. En 2003 coinciden las tasas de crecimiento en España en Andalucía, compartiendo la caída observada en 2004.
- 2005-2006. Se produce un repunte en el incremento de las tasas de crecimiento, pero Andalucía, a diferencia de lo sucedido anteriormente, presenta tasas de crecimiento superiores a las nacionales.
- 2007-2010. Las tasas de crecimiento vuelve a converger. A partir de 2008 inician su declive de forma similar, aunque a medida que va pasando el tiempo, la curva nacional observa un descenso más acusado que la andaluza.

Hasta este momento, que se puede considerar la primera fase del proceso migratorio, las edades de las personas inmigrantes que llegaban eran predominantemente jóvenes, entre 20 y 24 años, con poca importancia en el conjunto de la reagrupación de otros miembros de la familia. Sin embargo, a partir de la crisis de empleo registrada a partir de entonces, se produce una segunda fase en el que el crecimiento de la inmigración se debe a la consolidación familiar, a través de la reagrupación, una situación ya vivida en los países europeos del centro y norte de Europa tras la crisis de mediados de los años setenta que puso cierre a la entrada de nueva inmigración laboral.

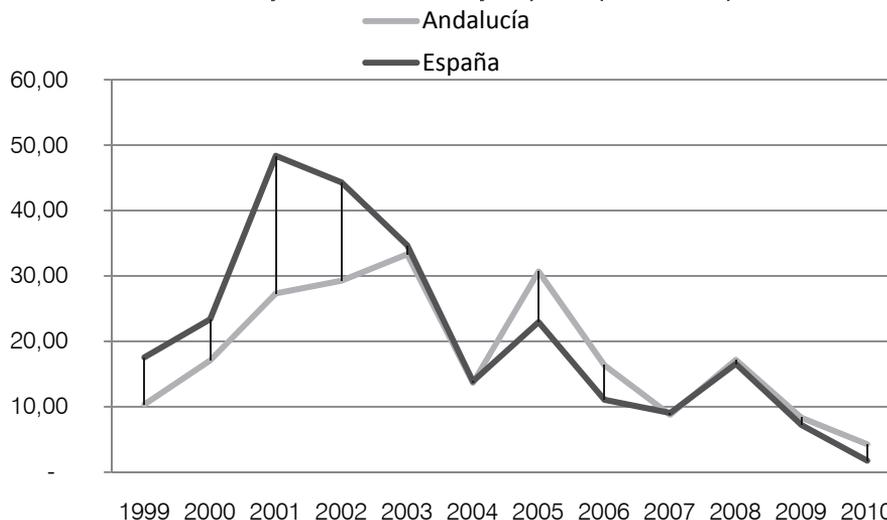
*(GONZÁLEZ ENRÍQUEZ, 2009)*

En la primera mitad del periodo el fenómeno migratorio en Andalucía fue menos relevante que en España, pero a partir de 2005 se ha situado por encima, manteniendo incrementos superiores a los observados en España en unos casos, o tendencias menos acusadas de descenso en otros.

La relación entre crisis económica, desempleo y evolución de los flujos migratorios es por tanto una cuestión digna de interés. Las crisis económicas suelen acarrear drásticas reducciones de los flujos migratorios, en parte porque las migraciones se autorregulan en función de las ofertas de empleo y en parte porque los gobiernos de los países receptores introducen nuevas restricciones a la entrada de más trabajadores foráneos. Hasta ahora, no parece haberse producido un incremento especial del «retorno» al país de origen pero sí una reducción de la llegada de nuevos efectivos. La tendencia de crecimiento se ha atenuado sensiblemente, pero ni en Andalucía ni en España se ha observado una reducción de la población extranjera hasta el momento y, ni mucho menos, un proceso de salida masivo del país. El cambio de modelo productivo comporta cambio de modelo migratorio o al menos cambio de la dinámica, la intensidad y las características de los flujos de inmigración (PAJARES, 2010). No es más que una consecuencia de la propia condición laboral del proceso migratorio: los migrantes económicos van allá donde se les ofrece trabajo y dejan de ir cuando éste escasea.



Gráfico 17. Porcentaje de crecimiento anual de la población  
extranjera en Andalucía y España (1999-2010)



Estas tendencias son difíciles de apreciar con exactitud. Los datos de la inmigración presentan dificultades para lograr resultados homogéneos que permitan establecer relaciones y, por el contrario, presentan divergencias apreciables, lo que motiva que en ocasiones se ofrezcan visiones contradictorias. Las causas residen en la heterogeneidad de las fuentes estadísticas, pero también en la intervención de los gobiernos, que visibiliza o invisibiliza a determinados grupos de población inmigrante, dependiendo de la naturaleza de las reformas normativas, y que determina que aquellas personas que no cuentan con una situación regularizada aparezcan o no en las estadísticas oficiales. La diferencia entre las cifras del padrón y las de Interior sugiere que las personas inmigradas son más de las que Interior contabiliza. También parece plausible pensar que los inmigrantes que residen en realidad son menos de los que están empadronados ya que el padrón no ofrece una depuración exacta y precisa de las personas que han abandonado un determinado municipio o el país. Desde el punto de vista de un inmigrante indocumentado existe un doble incentivo para empadronarse: figurar en el registro de habitantes del padrón concede derechos sociales –en particular a la educación, la sanidad y las políticas de vivienda– y constituye además una prueba de arraigo que puede ser utilizada con miras a la regularización. El padrón de habitantes ha de ser tomado por tanto como una pista del número de extranjeros residentes en el país, pero que tiende a ofrecer una sobreestimación de dicha cifra (MORENO y BRUQUETAS, 2011).

Otra situación observada en los últimos años ha sido el fenómeno de la nacionalización, que ha evolucionado desde cifras casi testimoniales a principios de la década de los 90, a un volumen anual cada vez más



significativo en la actualidad, sobre todo entre población de origen latinoamericano<sup>3</sup>. Los datos de naturalizaciones por residencia se han multiplicado en una década, pasando a ser 123.179 (2010) según datos del Ministerio de Justicia. Esta tendencia adelgaza las cifras oficiales de extranjeros y engrosan las de autóctonos, pudiendo inducir a la conclusión errónea de que han regresado a sus países (GALARRAGA, 2011).

Una situación parecida se plantea en el caso de las segundas generaciones, que al nacer en territorio español adquieren la nacionalidad española con gran facilidad, por lo que no llegan a aparecer en las estadísticas de extranjería, o desaparecen pronto de las mismas.

En cualquier caso, los datos oficiales indican que la población extranjera en Andalucía sigue creciendo, ligeramente por encima de las cifras nacionales, aunque a los ritmos más bajos que los de los últimos años.

**Gráfico 18. Evolución de la población extranjera en Andalucía según distintas fuentes estadísticas (2005-2010) (unidades)**



FUENTE: Encuesta de Población Activa, INE. Explotación del Padrón Municipal de Habitantes, INE. IECA, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de datos suministrados por la Dirección General de la Policía, Ministerio del Interior.

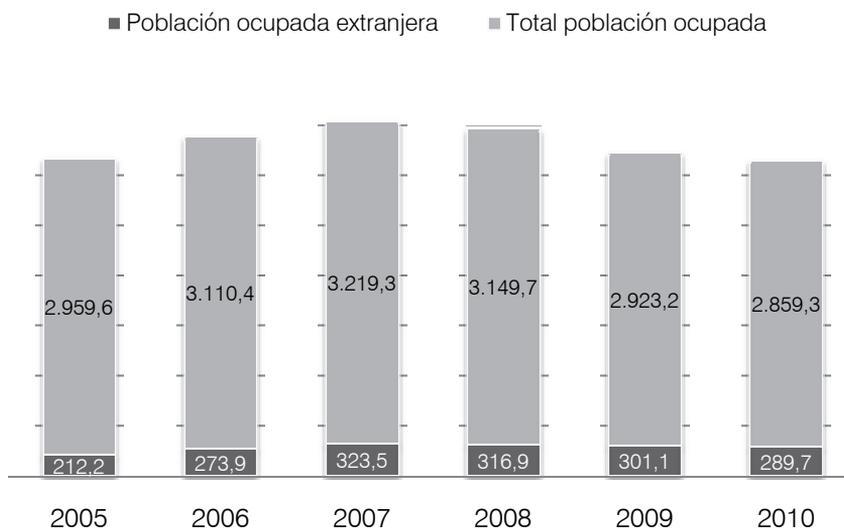
El mantenimiento del incremento de la población inmigrante por la vía del reagrupamiento familiar se ve apoyado por la decreciente oferta de empleo. La pérdida de ocupación desde 2008 ha sido del 9,22%. Mientras que la población autóctona ha perdido un 9,29% de la ocupación, la población

<sup>3</sup> Necesitan un tiempo mínimo de dos años de residencia en España para solicitar la nacionalización, frente a los 10 años exigidos a la mayor parte de extranjeros.



inmigrante también sufre el desgaste, pero de forma más moderada y pierde un 8,57%. Como veremos más adelante, algunos sectores de la población trabajadora inmigrante se ven obligados a aceptar trabajos en condiciones más precarias que la población autóctona y en no pocas ocasiones, incluso en situación irregular –a veces, es la única vía de obtener ingresos de que disponen–. Todas estas cuestiones inducen a pensar que aunque la crisis haya agravado negativamente las condiciones de trabajo y empleo de la población inmigrante, la decisión de permanecer sigue siendo firme y mayoritaria, aunque los factores de atracción ya no resultan tan positivos como en el pasado.

Gráfico 19. Evolución de la ocupación total y extranjeros en Andalucía (2005-2010) (unidades)



FUENTE: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa.

Resulta previsible que, una vez superada la recesión, el modelo económico seguirá apoyándose en los sectores de uso intensivo de mano de obra para crecer económicamente. Sin embargo, no hay que olvidar que en el momento en que se inicie la recuperación habrá un ingente número de personas desempleadas que deberán ser recolocadas –también inmigrantes–, por lo que cabe pensar que las necesidades de inmigración serán bastante limitadas.



## | La feminización de la inmigración

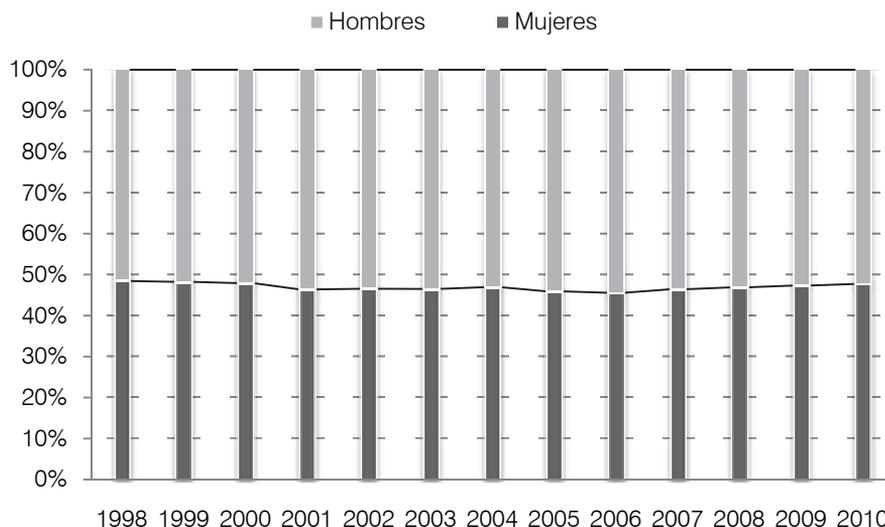
El fenómeno de la inmigración en España se caracteriza, además de por tener un perfil fundamentalmente laboral, por un elevado grado de feminización. A diferencia de lo observado en otros países, España ha recibido un importante número de mujeres que han llegado solas y que posteriormente, una vez alcanzado un cierto grado de consolidación sociolaboral, han trabajado para lograr la reagrupación de sus familias en el país de destino. Incluso, hasta los primeros años de la década de los noventa, el porcentaje de mujeres extranjeras en España era ligeramente mayor al de los varones –51% en el censo de 1991 y el 50% en el padrón de 1996–. A partir de entonces se ha producido una reducción paulatina de esta participación de las mujeres sobre el total, aunque sigue siendo elevada: el 47,72% en 2010. El Informe Iceberg constata que cada vez hay una feminización más grande de la inmigración: que cada vez hay más mujeres jóvenes que logran salir de sus lugares de origen, lo que no resulta nada fácil para ellas.

Así, entre 2000 y 2010 se observa una mayor presencia femenina entre la población inmigrante debido sobre todo al aumento de inmigración procedente de Latinoamérica que aporta flujos relativamente feminizados. Además de la disposición de esas mujeres para emigrar dejando atrás a sus familias, el fenómeno que explica dicha feminización de la inmigración es, por supuesto, la existencia de un nicho laboral en el sector de los servicios personales domésticos y de cuidado fuertemente segmentados por sexos. La aceleración de procesos de reagrupación familiar ha contribuido también a un mayor equilibrio de ambos sexos entre los colectivos inmigrantes (MORENO y BRUQUETAS, 2011).

En Andalucía, los porcentajes de mujeres inmigrantes en la década de los 90 alcanzaban el 48,25% (1999) sobre el total de inmigración. Sin embargo, a partir del año 2000 se observó una caída continua del porcentaje de mujeres, hasta alcanzar el 45,56% en 2007. Desde entonces, se ha ido observando una mayor presencia de mujeres, alcanzando el 47,72% en 2010, aún por debajo de la tasa de 2000. Esta situación se explica por la fuerte demanda de empleo masculino de la construcción hasta el estallido de la burbuja inmobiliaria, en 2008.

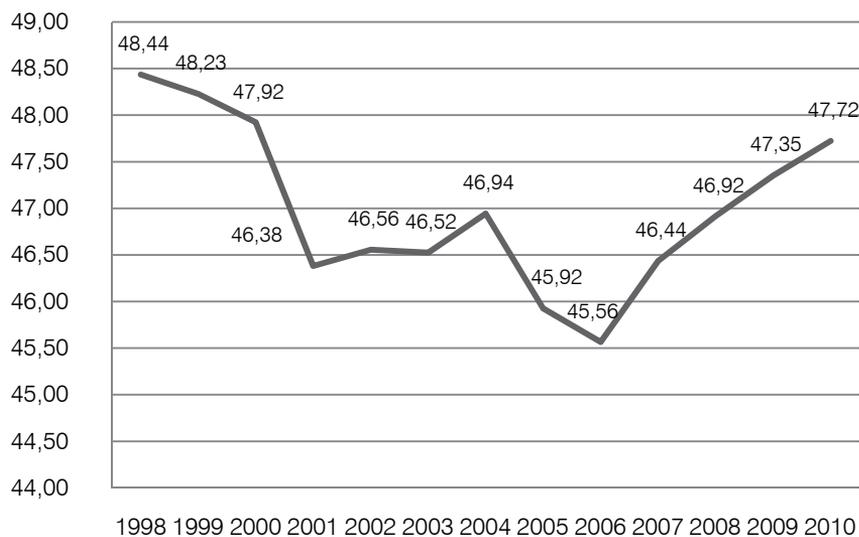


Gráfico 20. Evolución porcentual de población residente extranjera en Andalucía por sexo (1998-2010)



FUENTE: INE. Padrón Municipal de Habitantes

Gráfico 21. Evolución proporción de mujeres sobre población extranjera residente en Andalucía (1998-2010)



FUENTE: INE. Padrón Municipal de Habitantes



## | Composición por edades

La edad es una cuestión relevante en el análisis demográfico por sus consecuencias económicas. Cuando consideramos que los movimientos migratorios son de índole laboral, implícitamente estamos aceptando que aportan población joven en edad de trabajar. Su efecto ha resultado balsámico para el equilibrio demográfico, al aportar efectivos jóvenes a una población que, como hemos visto, se precipita hacia el envejecimiento. El 42,57% de la población española tiene entre 16 y 44 años, por el 56,55% de la población extranjera. La población española mayor de 65 años representa el 15,50% de su total, por el 8,95% de la extranjera, de la que, no lo olvidemos, un 86,68% pertenece a la Unión Europea de los 15, por lo que la representación extracomunitaria tan solo supone un 1,19%. Pero desde el punto de vista laboral, el grupo de edad donde mayor incidencia se registrará, pues en un futuro próximo pasará a ser inactivo, es el comprendido entre 45 y 65 años, considerado como con especiales dificultades para obtener un empleo, y que en el caso de la población autóctona representa el 24,29%, mientras que entre la población extranjera se sitúa en el 19,94%. Sin embargo, si detraemos del grupo la cohorte de extranjeros procedentes de la UE15, la proporción de mayores de 64 años entre población extranjera significa tan solo un 11,49%.

Por otro lado, la composición por edades de la inmigración ha variado, tomando mayor protagonismo los grupos más jóvenes frente a la pérdida de representatividad de jubilados procedentes de la UE.

La relevancia por sexos en cada grupo de edad es poco significativa, manteniéndose en niveles similares entre ambos.

Tabla 2. Grupos de población por nacionalidad, sexo y grupos de edad. Andalucía, 2010

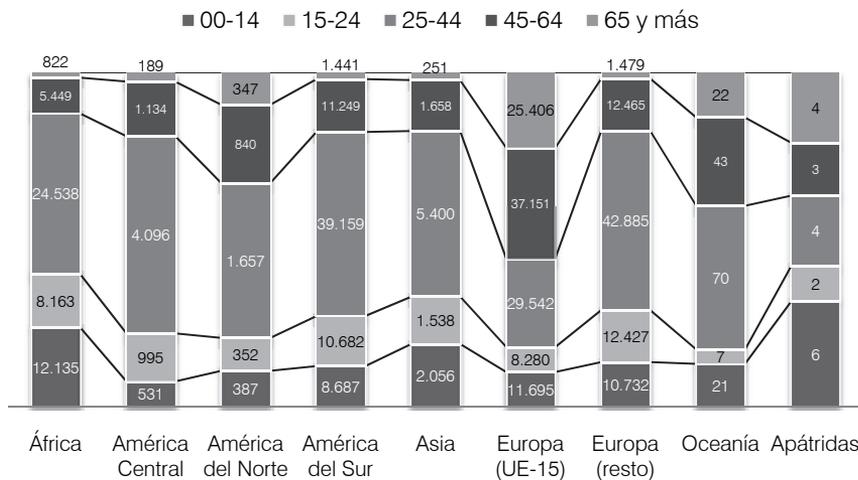
	De 0 a 15 años	De 16 a 44 años	DE 45 a 64 años	65 años y más
Población Española	17,65	42,57	24,29	15,50
Población extranjera	14,55	56,55	19,94	8,95
Varones españoles	18,42	43,89	24,40	13,29
Varones extranjeros	14,42	57,46	19,13	8,99
Mujeres españolas	16,89	41,28	24,19	17,64
Mujeres extranjeras	14,69	55,56	20,83	8,92

FUENTE: INE, Padrón Municipal de Habitantes.



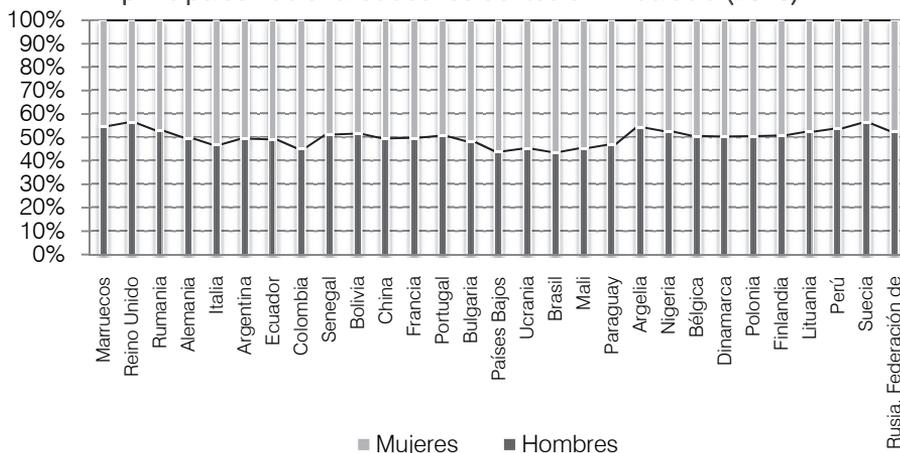
Por nacionalidades, en la mayoría de los grupos de origen el grupo mayoritario de edad entre las mujeres es de 25 a 44 años, con la excepción de UE-15 –26,35%, aquí son mayoría las de 45 a 64 años– y apátridas –21,05%–. En el resto de los casos, la cohorte se sitúa en porcentajes cercanos al 50%, destacando América Central –58,98%–, América del Sur –54,98%– y resto de Europa –53,61%–.

Gráfico 22. Mujeres con nacionalidad extranjera residentes en Andalucía por grupos de edad (2010) (unidades)



FUENTE: INE, Padrón Municipal de Habitantes.

Gráfico 23. Proporción de mujeres y hombres en las principales nacionalidades residentes en Andalucía (2010)



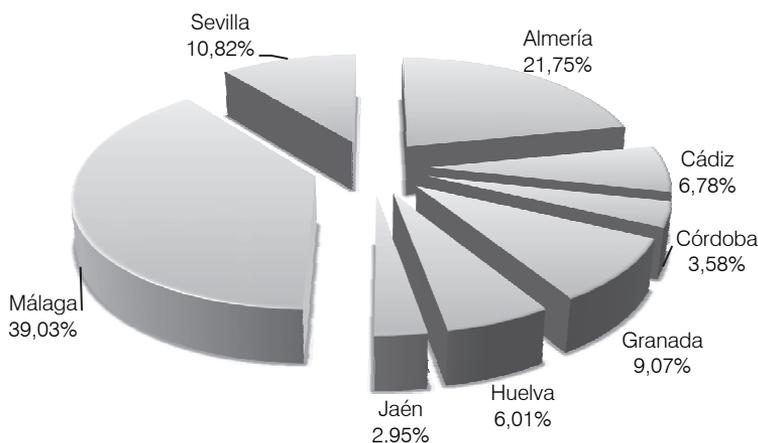
FUENTE: INE, Padrón Municipal de Habitantes.



## | Distribución en el territorio

La distribución de la población inmigrante en el territorio andaluz dista de ser uniforme. Provincialmente, Málaga acumula un mayor porcentaje de población inmigrante, seguida de Almería. Las provincias del litoral occidental, Huelva y Cádiz, se sitúan a bastante distancia y son las de interior, Córdoba y Jaén, las que menor población extranjera residente acogen. Sevilla se sitúa en un término intermedio.

Gráfico 24. Proporción población extranjera residente por provincias. Andalucía, 2010

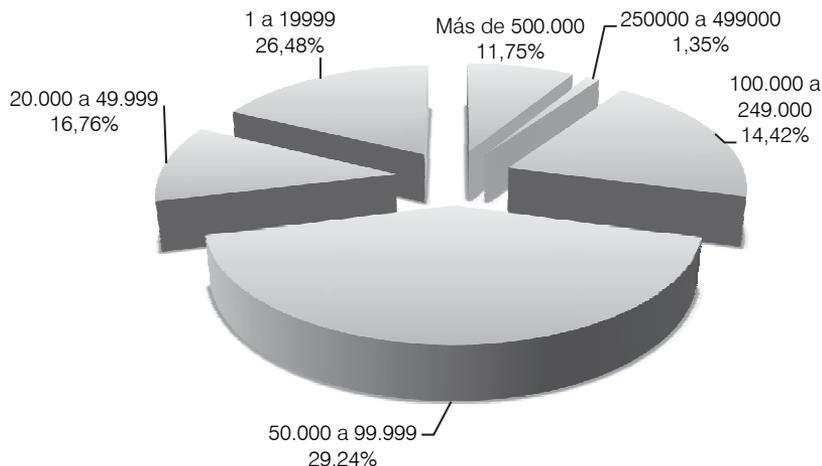


FUENTE: INE, Revisión del Padrón Municipal de Habitantes.

Una perspectiva que creemos interesante destacar se refiere al grado de urbanización de la población inmigrante, que resulta ser menor que el de la población total. En concreto, Málaga y Sevilla, las dos grandes ciudades que superan el medio millón de habitantes, concentran el 15,20% del total de la población andaluza y el 11,75% de la población extranjera. Destaca, sin embargo, la fuerte presencia en las ciudades intermedias andaluzas, con poblaciones comprendidas entre 50 y 100.000 habitantes, en las que la media general está en el 14,69%, aportando el 16,74% de la población total. Es considerable además la presencia en los núcleos rurales, de menos de 20.000 habitantes, que concentran, con una evidente dispersión en el territorio, el 26,48%. Se concluye por tanto que una cualidad dominante en la población extranjera es su concentración en núcleos de población intermedios y pequeños –el 72,48% de concentración de población en municipios de menos de 100.000 habitantes, frente al 64,05% del total de población–.



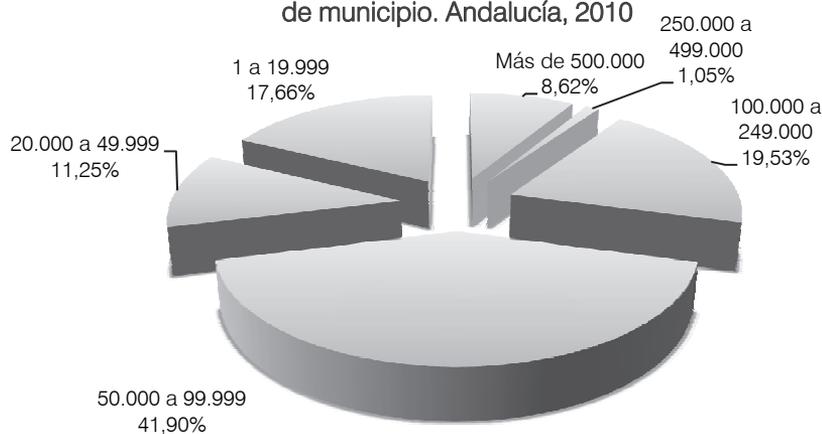
Gráfico 25. % de población extranjera residente por número de habitantes del municipio. Andalucía, 2010



FUENTE: INE, Revisión del Padrón Municipal de Habitantes.

Es aquí donde se reconoce una significativa diferencia de género, puesto que en el caso de mujeres extranjeras residentes hay una concentración sensiblemente superior al total en las ciudades medias, entre 50 y 100.000 habitantes, el 41,90%, 12,66 puntos por encima del total. Sobre la media, la presencia femenina observa una mayor concentración en pequeños municipios, observando una aproximación sobre el total de 49,56%, que en grandes áreas urbanas, donde la aproximación es de 35,50%.

Gráfico 26. % de mujeres extranjeras residentes por tamaño de municipio. Andalucía, 2010



FUENTE: INE, Revisión del Padrón Municipal de Habitantes.



## Inmigración y mercado de trabajo en Andalucía

«El acceso al mercado laboral es determinante para la integración social de los ciudadanos de terceros países, y la gran mayoría de los inmigrantes y de las personas que gozan de protección internacional tienen cualidades y competencias necesarias actualmente en la Unión Europea.»

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre inmigración, integración y empleo, 2003

A pesar de las expectativas negativas que presenta el mercado de trabajo, esta declaración institucional sigue vigente. La Unión Europea ha establecido para 2020, en la «Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», cinco ambiciosos objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima y energía. En el caso del empleo, el objetivo es lograr proporcionar empleo al 75% de las personas de 20 a 64 años.

Sabemos de crisis anteriores que, al igual que ésta, tuvieron un impacto contundente sobre el empleo y que, una vez iniciada la recuperación, las tasas de empleo se estancaron en niveles mucho más altos que los que inicialmente existían, lo que se explica por la debilidad del mercado de trabajo, en el que la temporalidad tiene una gran preponderancia.

Durante el periodo 1976-1985, el más largo hasta el momento, se perdieron 1,8 millones de puestos de trabajo en España. La tasa de desempleo se disparó de un 4,6% a un 21,6%. La ocupación se recuperó, pero la tasa de desempleo se quedó estancada en términos superiores al 15%. Entre 1991 y 1994 se perdieron alrededor de 850.000 empleos y el desempleo alcanzó el 24,1%. Posteriormente se ha vivido un periodo de crecimiento sostenido que, por otro lado, ha sido inhabitualmente largo –en torno a 14 años–.

Desde 2007 a 2010 se han perdido 1,8 millones de empleos, es decir, tantos como en los nueve años de la crisis de 1976 y más del doble que la de 1991. El mercado laboral, por otro lado, es muy diferente al de entonces, entre otras razones porque entonces la representatividad de la población extranjera no era, ni por asomo, tan importante como ahora. Pero también es cierto que las otras crisis tuvieron componentes distintos a la actual –fin de la autarquía, importantes reconversiones en el sector industrial y público, urbanización de la población, incorporación de la mujer al empleo...–, por lo que se debe ser prudente a la hora de establecer paralelismos que resulten demasiado simplistas. Sin embargo, sí podemos concluir en que el periodo de recuperación se hará esperar más que en 1994, por lo que el periodo de crisis será más larga, que se moderará el ritmo de crecimiento de la población y que el progresivo envejecimiento de la población autóctona dará lugar a



opciones de reemplazo en numerosos empleos a la población inmigrante. Además de estas generalidades, queda por saber cuándo comenzará a crecer la ocupación y cuál será su motor. Descartada la opción de que la construcción asuma los niveles previos a la burbuja –aunque sí es factible que al cabo de un tiempo registre alguna mejoría–, se debe confiar en la recuperación de la industria, que desde el punto de vista del empleo no es un sector demasiado determinante, y sobre todo, en el desarrollo de los servicios, a la vista de la configuración que el resto de las sociedades desarrolladas han adoptado.

En cualquier caso, podemos aceptar como válidas aquellas críticas al modelo de desarrollo español, caracterizado por la aceptación política y social de altas tasas de paro y eventualidad. Es posible que esta situación haya sido compatible con la convergencia en determinados niveles de bienestar europeos de una buena parte de la población, pero también ha supuesto el mantenimiento y acrecentamiento de desequilibrios sociales que han acentuado los procesos de exclusión de los grupos más débiles, en particular de los jóvenes. Los desequilibrios demográficos son el reflejo principal de los profundos y graves desajustes sociales y económicos, de carácter estructural, que aquejan a nuestra sociedad, como la temporalidad en el empleo o la tasa de empleo juvenil (FRESNO y TSOLAKI, 2010).

Otra cuestión relevante es el marcado carácter de división sexual en las actitudes que enfrentan a la población inmigrante al mercado de trabajo, como tendremos ocasión de ver. Todos estos procesos no pueden ser entendidos sin incorporar la esfera doméstica a los análisis de las condiciones de empleo. El trabajo no se distribuye de forma neutral entre ambos sexos, y a ello contribuyen especialmente las divisiones del trabajo en el seno de las familias, así como las relaciones de género en el contexto intrafamiliar. Por tanto, la comprensión del funcionamiento de las estructuras familiares permite comprender mejor algunas de las pautas más importantes de los mercados de trabajo contemporáneos. Por ello, para dar cuenta de las dinámicas sociales que han conducido a la mayor incorporación femenina a la fuerza de trabajo y que, al mismo tiempo, han seguido manteniendo la diferenciación sexual en el ámbito laboral, se hace necesario comprender mejor la relación entre las tres esferas sociales que determinan este conjunto de procesos, a saber: las relaciones de género –tanto en el ámbito público como en el privado–, el funcionamiento de los mercados de trabajo como instituciones que regulan –y desregulan– el encuentro entre la oferta y la demanda de puestos de trabajo, y la intervención de los Estados en el devenir de ambas realidades sociales (MILLER, 2004).



## | La actividad

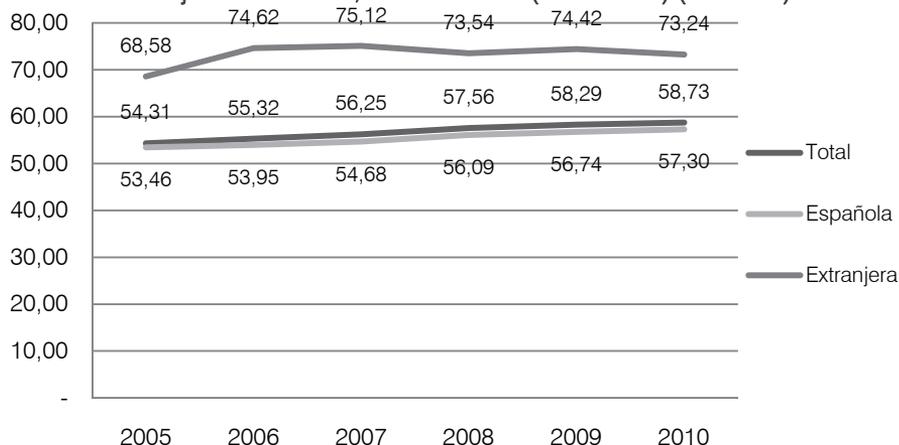
Fruto de las diferencias ya observadas entre los grupos de edad para trabajar y la propia naturaleza laboral del fenómeno migratorio, la actividad observa fuertes diferencias entre la población inmigrante y autóctona. La EPA define la población activa como el conjunto de personas de unas edades determinadas que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción. Es decir, agrupa tanto a población trabajadora, tanto si es por cuenta propia como ajena, y a la desempleada en disposición de trabajar. Comprende todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia –la anterior a aquella en que corresponde realizar la entrevista de la encuesta– satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas, según se define más adelante.

La población activa andaluza asciende a 3.976.500, con una tasa de actividad femenina del 43,54%. La población extranjera aportaba 446.200 efectivos – 11,22% sobre el total–, con una tasa de actividad femenina del 47,74%.

La evolución de la actividad extranjera se mantiene en todo momento muy por encima de la autóctona, 15,94 puntos de diferencia en 2010. El momento en que mayor diferencia alcanzó fue en 2006 –29,67 puntos–. Desde entonces se ha producido un progresivo recorte en las diferencias, hasta alcanzar los 15,94 puntos, a causa del descenso de población activa inmigrante desde 2006 y del aumento constante de la actividad entre la población autóctona. Las tendencias confirman las tesis ya expuestas: la presencia de la población emigrante en el mercado laboral muestra signos de debilitamiento, mientras que el empuje de la incorporación femenina al mercado laboral entre la población autóctona mantiene un proceso que por ahora se muestra sólido –la actividad masculina se mantiene estancada, registrando una pérdida desde 2005 de -0,34 puntos, mientras que la femenina ha crecido en idéntico periodo 7,84 puntos, observando un crecimiento interanual medio del 3,62 puntos–.



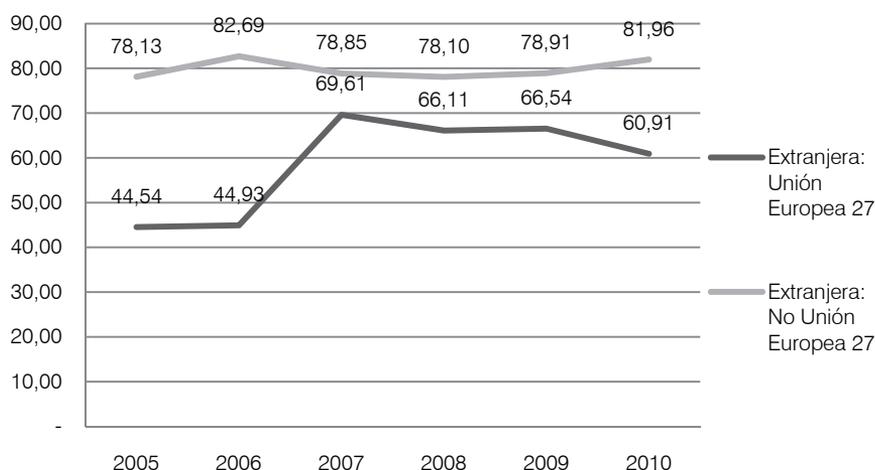
Gráfico 27. Evolución de la tasa de actividad total y extranjera. Andalucía, ambos sexos (2005-2010) (en miles)



FUENTE: IECA, Explotación de la EPA.

Las curvas de evolución comparativas entre los grupos de población inmigrante europeos y extraeuropeos observan tendencias dispares. La línea europea sufre una fuerte subida entre 2006 y 2007, pero desde entonces ha registrado importantes reducciones en 2008 y 2010, este último año de 5,63 puntos. La línea de extraeuropeos, sin embargo, ha vivido tres años de estancamiento desde el descenso registrado en 2007, e incluso ha experimentado una importante recuperación en 2010 de 3,04 puntos.

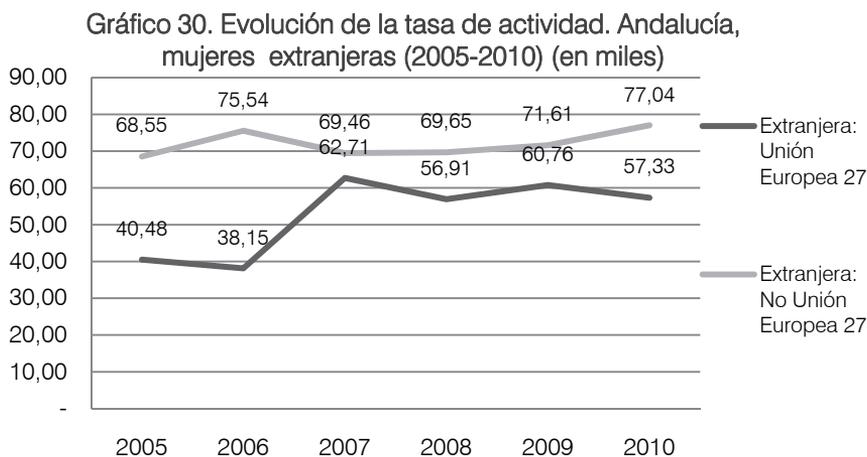
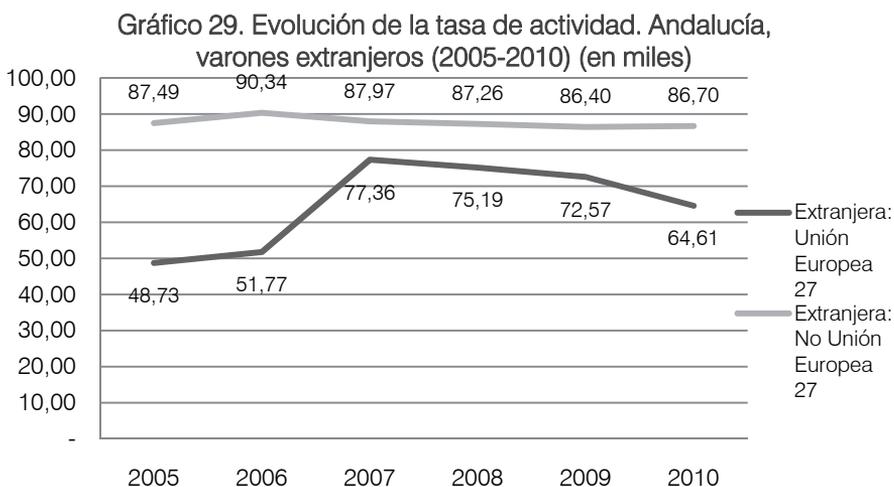
Gráfico 28. Evolución de la tasa de actividad. Andalucía, ambos sexos (2005-2010) (en miles)



FUENTE: IECA, Explotación de la EPA.



Esta situación se reproduce parcialmente entre la población activa extranjera. Mientras que entre los varones extraeuropeos la actividad mantiene una suave tendencia al descenso, la curva europea representa un descenso más acusado, sobre todo en 2010, donde se deja 7,96 puntos porcentuales. En el caso de las mujeres, la actividad de las extraeuropeas se dispara en un 7,85%, tras varios años de ligeras pérdidas, mientras que las europeas muestran picos de sierra con tendencia al descenso. Las diferencias de partida entre mujeres autóctonas y extranjeras son significativas, puesto que las primeras parten de una tasa de actividad históricamente baja, mientras que en el segundo caso predomina desde el primer momento una mayoritaria voluntad de trabajar, estando expuestas a las tensiones propias de los flujos migratorios de entrada y salida.



FUENTE: IECA, Explotación de la EPA.

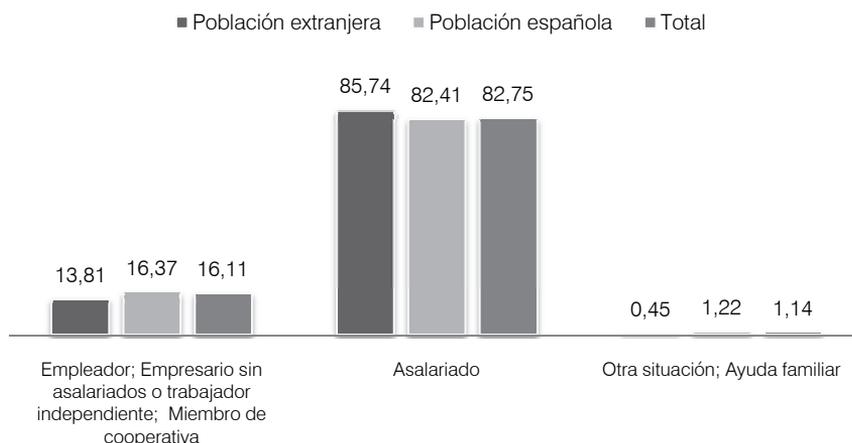


## | Empleo y ocupación<sup>4</sup>

Los datos de población activa para 2010 reconocían 287.000 personas trabajadoras ocupadas extranjeras, que representaban la décima parte del total en Andalucía. La tasa de empleo<sup>5</sup> extranjera ascendía hasta el 47,61, inferior a la nacional, que se sitúa en torno al 53%. Por otro lado, las afiliaciones a la Seguridad Social<sup>6</sup> ascendían a 217.928, el 7,59% del total, que en comparación con el 8,41% que representa en el Padrón de Habitantes indica un desfase en la afiliación con respecto a la población andaluza.

La variación, es decir, el crecimiento o de decrecimiento de la población ocupada suele tomarse como medida del empleo creado o destruido en el periodo de referencia. De la variación de la población ocupada entre 2009 y 2010 se puede concluir que durante el año 2010, se han destruido unos 63.865 empleos de los que aproximadamente 11.366 (17,85%) eran desempeñados por personas extranjeras.

Gráfico 31. Población ocupada según procedencia y situación profesional. Andalucía (2010)



FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa

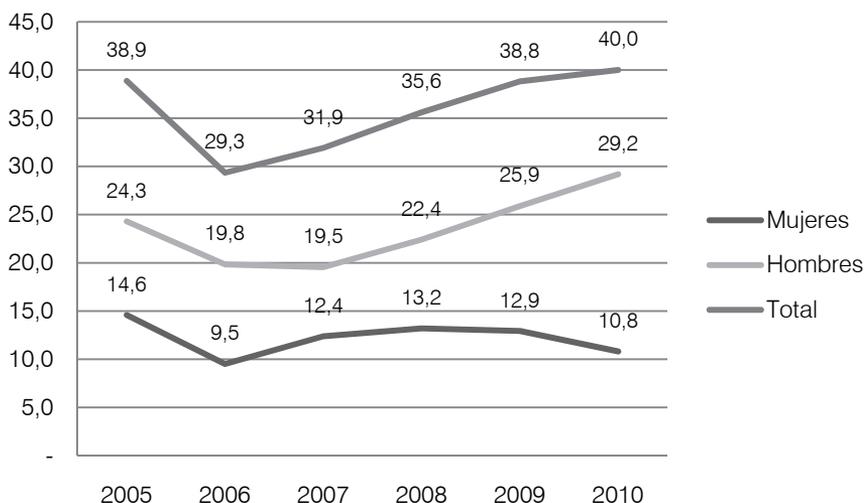
<sup>4</sup> Se considera población ocupada la formada por todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercida una actividad por cuenta propia.

<sup>5</sup> El indicador mide la proporción de trabajadores entre las personas de 16 o más años.

<sup>6</sup> Se ha de tener en cuenta que no todas las personas que trabajan cotizan a la Seguridad Social y que las estadísticas derivadas de este registro administrativo contabilizan puestos de trabajo ocupados, por lo que una persona puede estar incluida dos veces si tiene dos trabajos.



Gráfico 32. Empleador, trabajador independiente o empresario sin asalariados; miembro de cooperativa entre población no española. Andalucía (2005-2010) (en miles)



Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

Una característica de la ocupación inmigrante es que se ocupa más en empleos asalariados que el trabajo por cuenta propia.

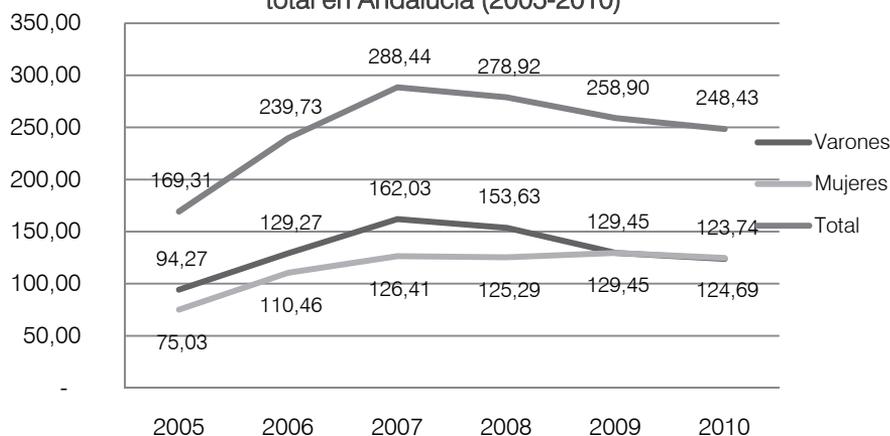
Pese a que la proporción de trabajo por cuenta propia es inferior a la media de autóctonos y andaluces  $-2,56$  y  $2,3$  puntos respectivamente– lo cierto es que la trayectoria de la serie revela un importante crecimiento desde 2006, superando la posición inicial en 40.000 efectivos. Este impulso corre principalmente por cuenta de los varones, que han incrementado su participación en esta modalidad de ocupación en un 49,47% desde 2006. El comportamiento de las mujeres, sin embargo, ha observado una tendencia al estancamiento, muy por debajo de las cifras masculinas, con un importante descenso en 2010. En ningún momento ha alcanzado la cifra de 2005.

La reducción que en 2006 se observó en el grupo de empresarios y trabajadores por cuenta propia se correspondió con un fuerte tirón del empleo asalariado, que alcanzó su cénit en 2007 y que desde entonces observa una acusada caída, aunque manteniéndose aún en niveles ligeramente superiores a los de 2006, el año previo a las primeras manifestaciones de la crisis, especialmente localizado en los grupos no europeos. La caída del trabajo asalariado se inicia en 2007 e implica una pérdida total entre la población extranjera de un 13,87% empleos. Sin embargo, entre los grandes grupos de población se muestran, una vez más, comportamientos dispares. Las cifras de la población europea, además de las distorsiones estadísticas provocadas por las distintas consideraciones sobre su pertenencia a la UE que los



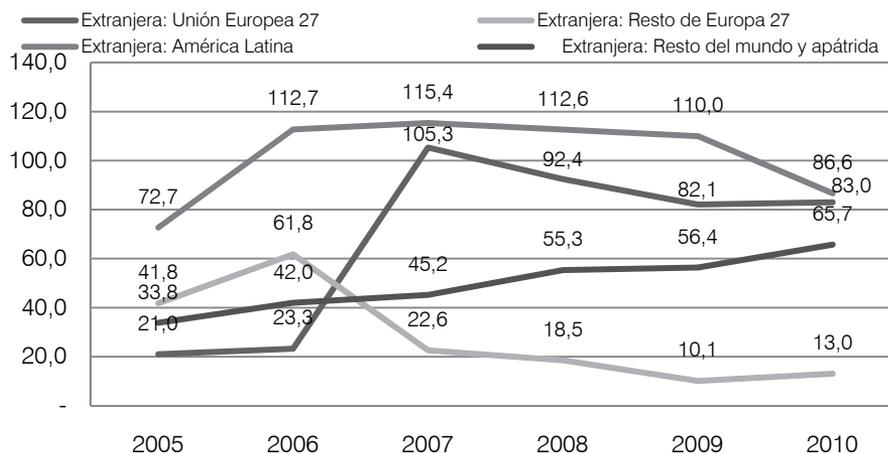
inmigrantes rumanos y búlgaros han tenido, revelan el declive más acusado, que se atenúa en 2010, lo que indica que ha sido la población rumana la que más afectada se ha visto desde las primeras manifestaciones de la crisis económica. La población latinoamericana observó un suave declive entre 2007 y 2009, pero en 2010, la pérdida de asalariados se ha precipitado en un 21,22%. En lo que respecta al grupo de resto del mundo y apátridas, mayoritariamente compuesto por población africana y, sobre todo, marroquí, presenta una línea de ascenso continuo que incluso se recupera en 2010 en un 16,56%, el mayor incremento desde 2006.

Gráfico 33. Evolución de asalariados extranjeros por sexos y total en Andalucía (2005-2010)



Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

Gráfico 34. Evolución de población extranjera asalariada, ambos sexos. Andalucía (2005-2010) (unidades)



Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE



La pérdida de población asalariada se acusa más entre los varones que entre las mujeres. Mientras que desde 2007 los primeros han perdido un -23,6% de efectivos, las mujeres se han mantenido en una tendencia de suave crecimiento, alternado con años de pérdidas, que ofrece un saldo de estancamiento, puesto que en idéntico periodo un descenso de -1,36 puntos. Este proceso de convergencia entre varones y mujeres ha llegado a igualar en 2010 el número de asalariados por sexos. Esta misma tendencia se ha observado en las afiliaciones a la Seguridad Social, pasando las mujeres de representar el 37,38% en 2005 al 45,25% en 2010.

En 2010 se acentúan las caídas de empleo de asalariadas entre el grupo de latinoamericanas, en un 18,85%, que contrasta con el comportamiento positivo del resto de los grupos de edad. Posiblemente, el proceso de naturalizaciones ejerza influencia sobre este comportamiento.

Gráfico 35. Evolución de población extranjera asalariada, varones. Andalucía (2005-2010) (unidades)

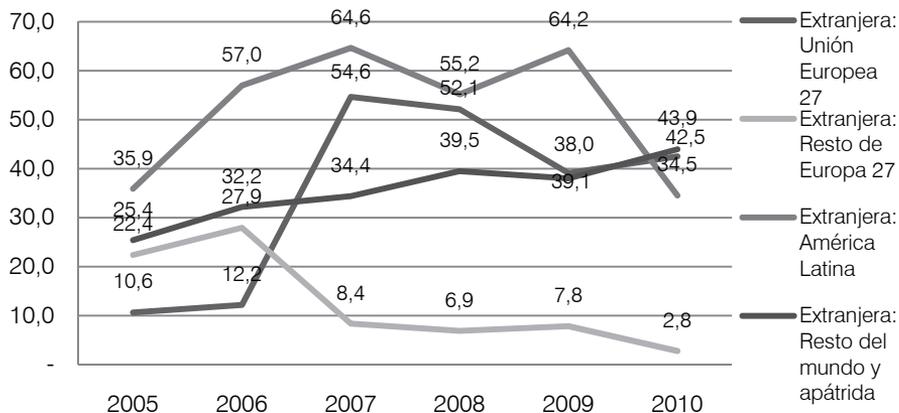
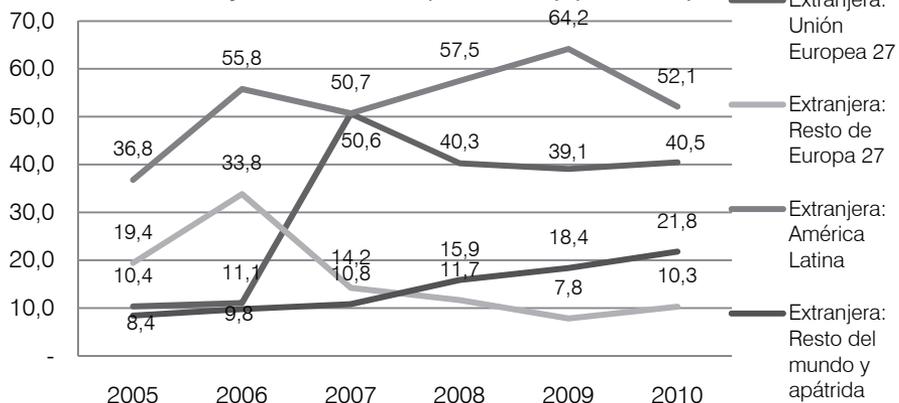


Gráfico 36. Evolución de población extranjera asalariada, mujeres. Andalucía (2005-2010) (unidades)

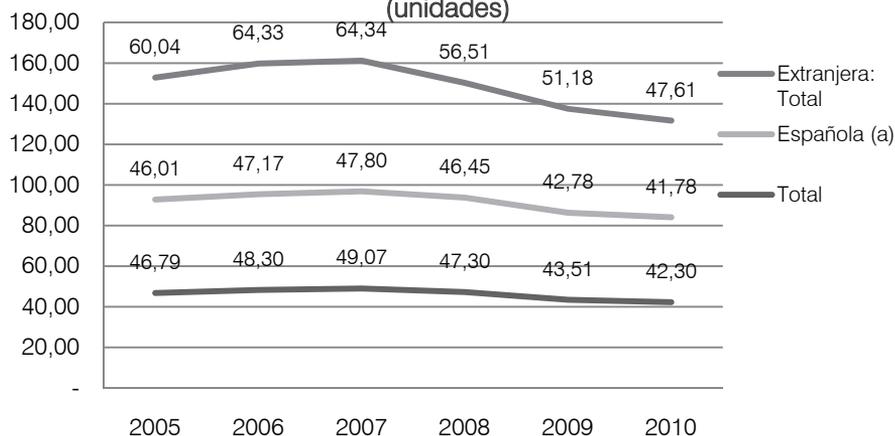


Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE



La tasa de empleo mide la relación entre ocupados y población. La tasa de empleo muestra una tendencia general a la baja desde 2007 y ha impactado con más fuerza entre la población extranjera, que ha perdido 16,73 puntos porcentuales, mientras que la autóctona ha observado una reducción de un 6,02%, mucho más moderada.

Gráfico 37. Evolución de la tasa de empleo entre población autóctona y extranjera. Andalucía, ambos sexos (2005-2010)  
(unidades)



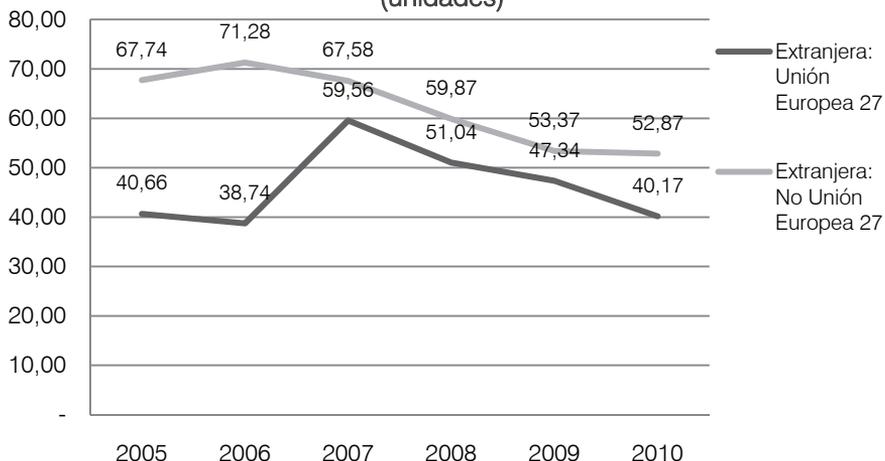
Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

Entre nacionalidades, la tasa observa un comportamiento paralelo, hasta que en 2010 se produce una moderación de la caída entre la población no europea, al tiempo que se ha precipitado la pérdida de población entre la europea. En el periodo 2007-2010, la tasa de empleo no europea ha perdido 21,76 puntos, mientras que la europea ha perdido 32,55. El proceso de divergencia observado en 2010, cuando la tasa de la población europea cae un -15,13% por tan solo un -0,94% de la no europea, rompe la tendencia de la segunda de los dos últimos años, con caídas anuales en torno a un -11%, lo que indica que con toda probabilidad se haya producido una sustitución de parte de la ocupación que venía prestando la población europea y de nuevo, el comportamiento de la población rumana resulta determinante.

Como estamos comprobando en el análisis del mercado de trabajo, una de las características de esta crisis es que ha afectado con mayor intensidad a los varones, puesto que la pérdida de empleo se ha producido mayoritariamente en sectores muy masculinizados, como son la construcción y la industria. La caída de la tasa de empleo masculina se adelanta a 2006 en el caso de los extraeuropeos y solo se modera en 2010. En el proceso se ha dejado -26,28 puntos. La tasa de empleo femenina también se visto mermada, pero tan solo un -6,6% y su reducción ha comenzado un año más tarde, en 2006. El resultado es que la tasa de empleo entre hombres y mujeres no europeos ha terminado por igualarse.



Gráfico 38. Evolución de la tasa de empleo extranjera por nacionalidades. Andalucía, ambos sexos (2005-2010) (unidades)

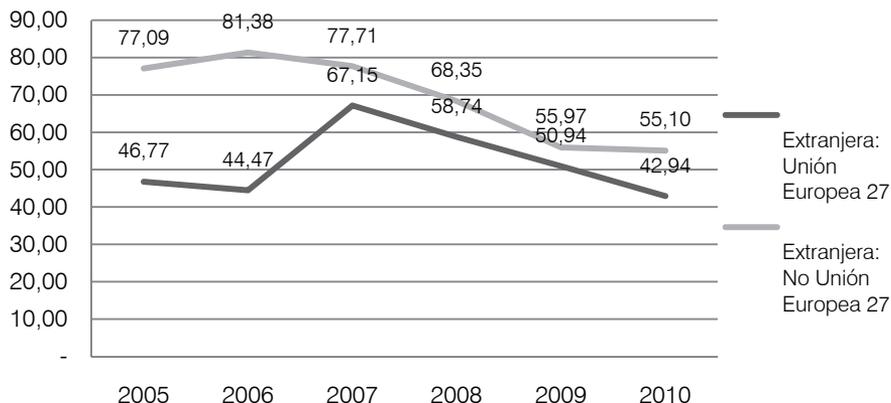


Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

En el caso de los europeos, el declive de la tasa de empleo masculina es constante desde 2007 y se deja -24,21 puntos, algo inferior al anterior grupo. Sin embargo, el negativo comportamiento de la tasa de empleo femenina, mucho peor que el de las no europeas, al perder -15,32 puntos, determina el peor comportamiento global del grupo de población europea.

En conclusión, desde el punto de vista del empleo son las mujeres no europeas las que mejor han soportado la pérdida de empleo en el periodo 2007-2010.

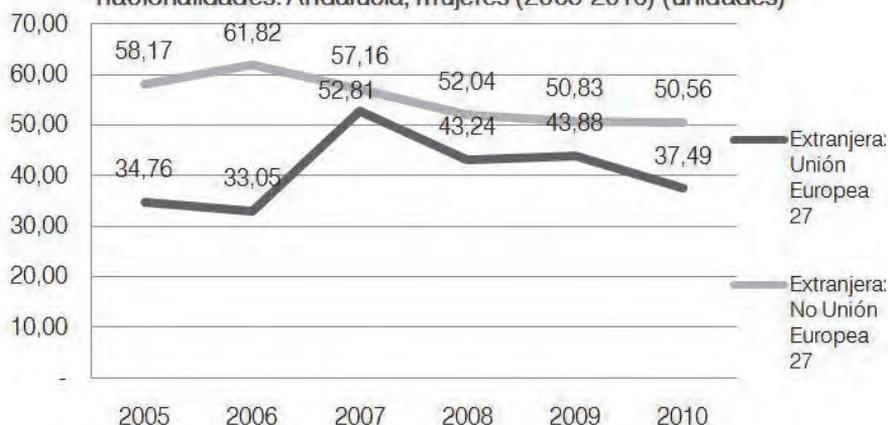
Gráfico 39. Evolución de la tasa de empleo extranjera por nacionalidades. Andalucía, varones (2005-2010) (unidades)



Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE



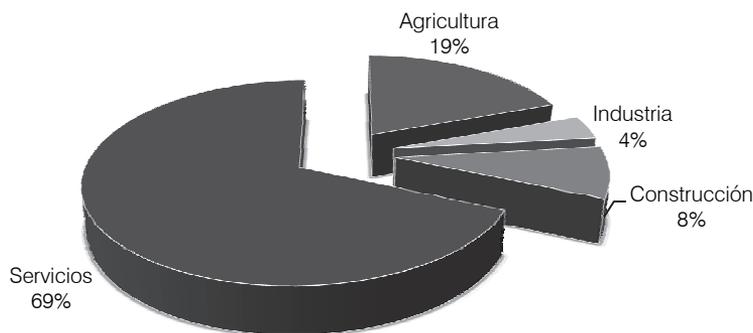
Gráfico 40. Evolución de la tasa de empleo extranjera por nacionalidades. Andalucía, mujeres (2005-2010) (unidades)



Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

En este contexto, el sesgo ocupacional de la población resulta determinante para comenzar a acotar una conclusión que subyace en varios momentos de la investigación: la segregación laboral de la población inmigrante por ocupaciones, sectores y sexo.

Gráfico 41. Participación de la población extranjera en los principales sectores productivos. Andalucía, 2010 (%)



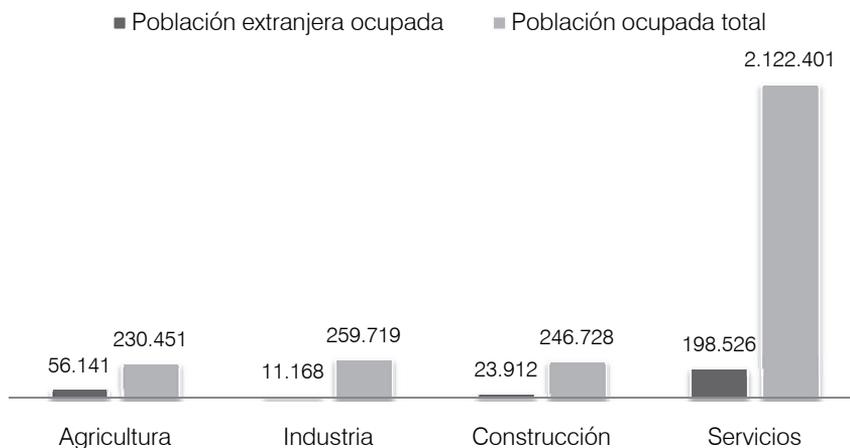
FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

En relación a la población autóctona, la población extranjera es más representativa en el sector de agricultura, que alcanza una participación de la ocupación del 19,38% del total de habitantes, frente a un 6,78% de la población autóctona, con la que mantiene un equilibrio en la construcción, que participa en un 8,45%, -0,42 puntos por debajo de aquella. Las



diferencias son más sensibles en los servicios a favor de la autóctona, cuya distribución ocupacional se concentra en este sector, con un 74,87%, siendo la representación extranjera de tan solo un 68,52%, -6,35 puntos. En el caso de la industria, las diferencias también son notables, 5,82% a favor de la población autóctona, pero debemos destacar que la presencia extranjera se concentra sobre todo en la industria agroalimentaria, por lo que la participación en producción de bienes y equipos resulta aún más escasa.

**Gráfico 42. Población extranjera y total ocupada en Andalucía (2010) (en unidades)**



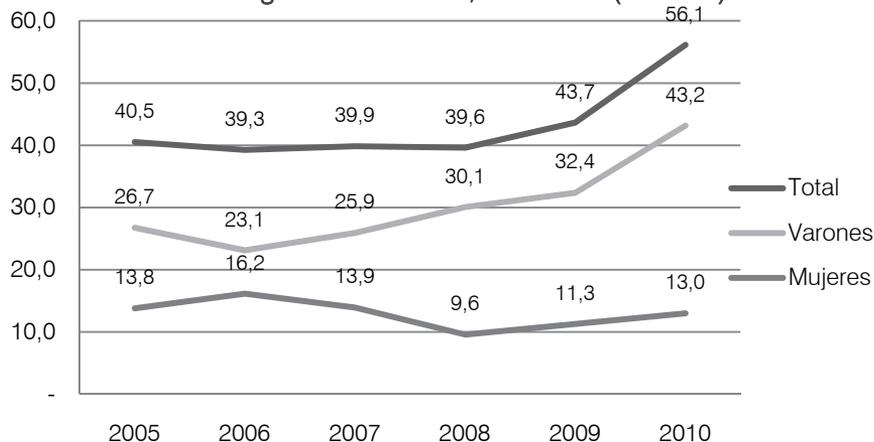
FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

A la hora de realizar el análisis sectorial pormenorizado, debemos tener en cuenta que buena parte de la población inmigrante, con la excepción de la perteneciente a la UE-15, se encuentran en los círculos más externos de la estructura ocupacional desde el primer momento. De igual manera que la movilidad ascendente en el empleo se ha concentrado en las actividades más marginales, también se reproducen en el tránsito entre los distintos sectores productivos.

Un «ascenso» típico, por ejemplo, es el del servicio doméstico al trabajo de camarera o dependiente de comercio o, en el caso de los hombres, desde el peonaje agrícola hacia las ocupaciones menos cualificadas en la construcción. En general, una transición común ha sido la producida desde sectores donde la irregularidad es alta –como el servicio doméstico, principal puerta de entrada a la inmigración femenina– a otros donde el control externo es mayor. Pocos inmigrantes extracomunitarios han conseguido salir de ese escalón inferior de las ocupaciones y muy pocos se encuentran entre los trabajadores de cuello blanco o entre las profesiones manuales más cualificadas (GONZÁLEZ ENRÍQUEZ, 2009).



Gráfico 43. Ocupación de población no española en el sector agrícola. Andalucía, 2005-2010 (en miles)



FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

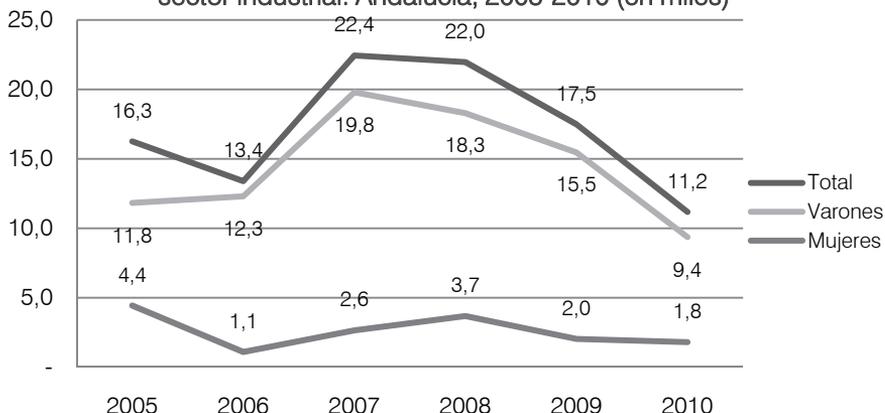
La ocupación no española en el sector agrario se ha incrementado en un 46,72% desde 2008. En el caso de los varones, la ocupación viene incrementándose desde 2006, pero se hace más intensiva en 2010. En mujeres venía observando una menor presencia hasta 2009, pero a partir de entonces el número de efectivos se ha incrementado en un 35,42%. El sector se constituye, por tanto, como el único en el que la ocupación extranjera crece, dando acogida a los nuevos efectivos, pero con toda probabilidad a los excedentes que han generado el resto de los sectores, sobre todo el de la construcción.

Por otro lado, la ocupación industrial se ha reducido a la mitad entre la población extranjera desde 2008. Como ya señalábamos, la presencia de la industria agroalimentaria es especialmente relevante en el sector y es en ella donde se concentran una importante parte de la población inmigrante, lo que explicaría el trasvase de empleo hacia la agricultura, una opción poco habitual en otro tipo de subsectores industriales.

La pérdida de ocupación se ha localizado con mayor fuerza entre los varones. El comportamiento de las mujeres, cuya contribución es mucho menos representativa, ha observado una progresiva integración en el bienio 2006-2008 que se ha volatilizado en los dos siguientes años, situándose en la posición más baja desde 2006.



Gráfico 44. Ocupación de población no española en el sector industrial. Andalucía, 2005-2010 (en miles)

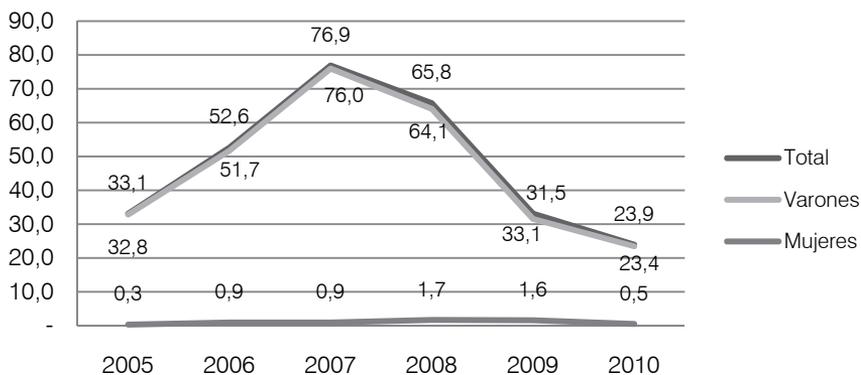


FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

El sector más castigado en la ocupación es sin lugar a dudas el de la construcción. Entre 2007 y 2010 se han perdido 53.000 ocupados, lo que representa una caída del 68,92%. Al considerar que la ocupación total del periodo ha descendido en 35.800 efectivos, se comprueba que la caída del sector protagoniza, junto con la industria, el total de la caída de la ocupación y absorbe el crecimiento que aporta la agricultura y los servicios.

Al tratarse de un sector fuertemente masculinizado –97,95%–, arrastra al resto de los indicadores que estamos analizando, justificando nuestra anterior afirmación sobre el distinto alcance que la crisis del empleo está ejerciendo en cada sexo.

Gráfico 45. Ocupación de población no española en el sector construcción. Andalucía, 2005-2010 (en miles)

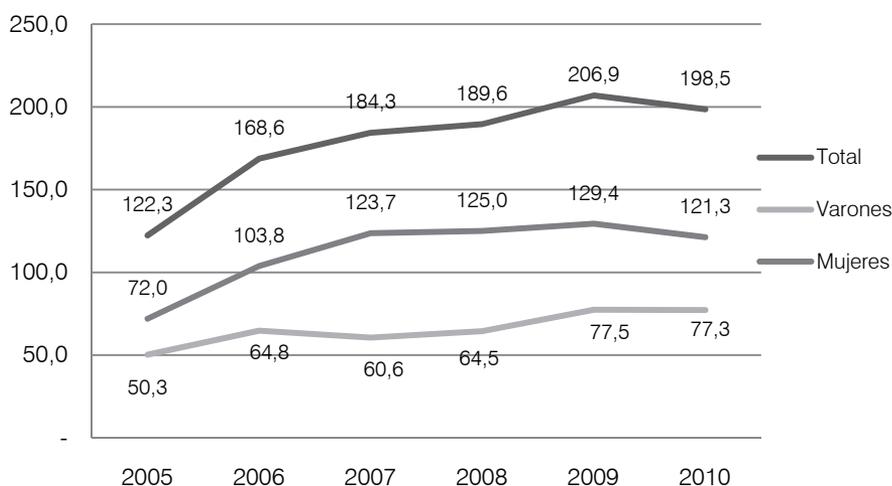


FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.



El sector servicios ha observado un mejor comportamiento ante la crisis. Entre 2007 y 2009 observó tasas de crecimiento de la ocupación del 2,84% y del 9,13%, protagonizado por la mayor incorporación de varones, 26,53% de incremento acumulado, frente al 4,57% de mujeres. En 2010 se produce una importante pérdida de ocupación entre las mujeres, -6,30%, mientras que la ocupación masculina registra una ligera pérdida, que la mantiene en valores estables.

Gráfico 46. Ocupación de población no española en el sector Servicios. Andalucía, 2005-2010 (en miles)



FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

El sector de servicios es el que mayor tasa de ocupación femenina extranjera registra, 64,01% en 2010, aunque llegó a alcanzar el 67,12% en 2007. Puesto que es aquí donde se concentra la ocupación relativa a los servicios de proximidad, dejamos para el próximo epígrafe el análisis detallado.

La EPA ofrece cuatro tipos de ocupación en los servicios, demasiado genérica para establecer en todos sus aspectos la segregación ocupacional de la población inmigrante, aunque nos puede aportar algunas pistas significativas.

El grupo más representativo es el que se corresponde con el 4 en las gráficas, referido a población trabajadora no cualificada. En Andalucía significaba en 2010 el 43,9% del total de inmigrantes, la proporción más alta desde 2005. Es el grupo que más se ha incrementado entre 2006 y 2007, con un incremento acumulado del 52,2%. En 2008 sufrió sin embargo un importante descenso, -13,0%, que se atenuó en 2009, volviendo a la senda del crecimiento en 2010, con un incremento del 7,52%.

El grupo 1, que abarca dirección de las empresas y de las administraciones públicas; técnicos y profesionales científicos e intelectuales; técnicos y



profesionales de apoyo; empleados de tipo administrativo y fuerzas armadas, es en 2010 el segundo grupo más representativo, concentrando el 22,2% de la población extranjera ocupada. En coherencia con el análisis realizado, resulta probable que la población procedente de la UE-15 acumule una parte importante de este grupo, aunque la presencia de fuerzas armadas puede aportar un indeterminado número de efectivos entre la población latinoamericana. El grupo ha mantenido importantes incrementos entre 2007 y 2009, acumulando un 48,2%, observando en 2010 un incremento mucho más moderado, de un 1,69%.

El tercer grupo en orden de representatividad, –se reconoce como el 2 en la gráfica– está constituido por trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios y representa el 18,7% de la ocupación. Registró un fuerte crecimiento en 2006 (69,0%). Desde entonces ha mantenido alternancias entre incrementos y pérdidas, con un -13,0%, acumulando desde entonces una pérdida neta del 4,4%.

Por último, el grupo 3, está formado por trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca; artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria; operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores. Representa el 15,2% de la ocupación. Obtuvo un inusitado crecimiento en 2007 sobre el año anterior (119,0%), pero desde entonces ha mantenido una tendencia a la baja constante y, salvo en 2008, muy pronunciada, acumulando (71,3%).

Gráfico 47. Evolución de extranjeros según la ocupación. Andalucía, ambos sexos (2005-2010) (miles)

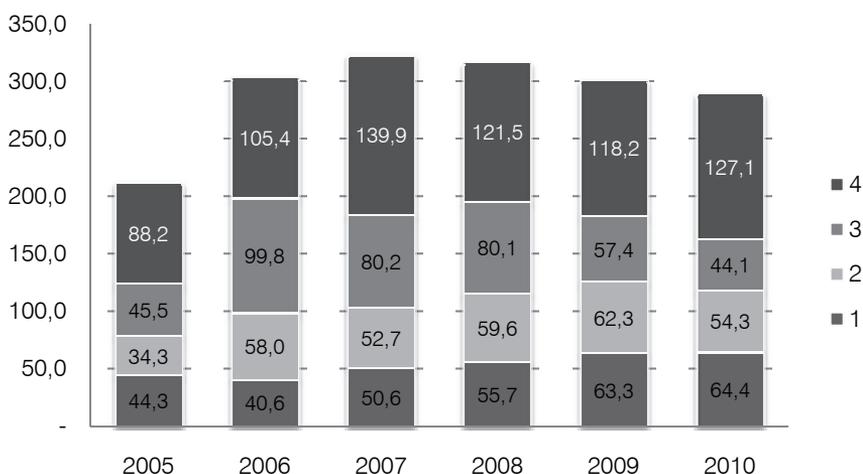




Gráfico 48. Evolución de extranjeros según la ocupación.  
Andalucía, hombres (2005-2010) (miles)

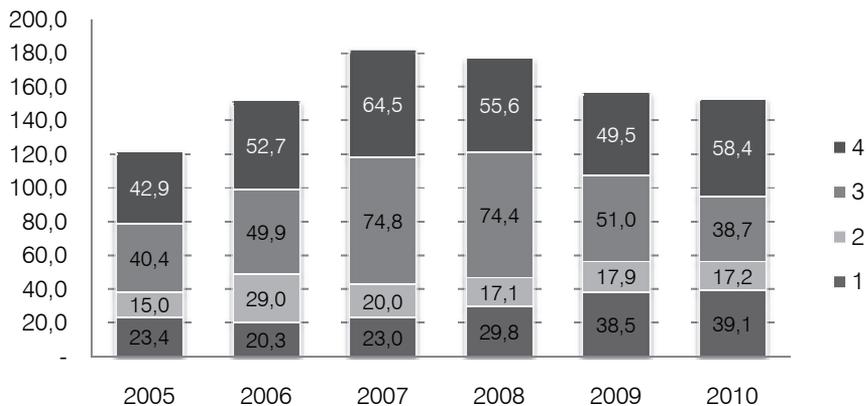
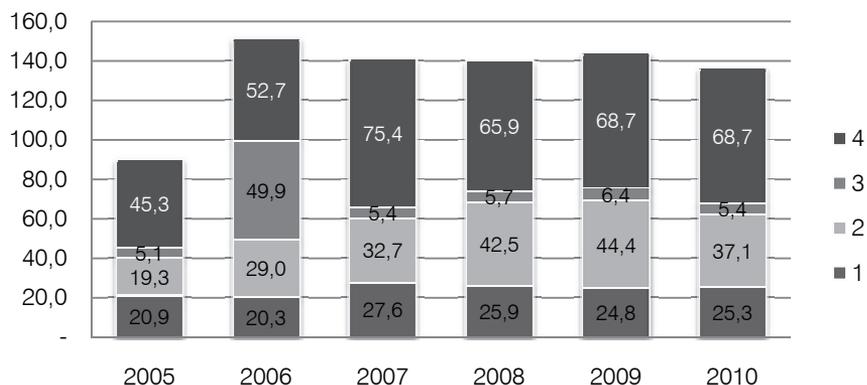


Gráfico 49. Evolución de extranjeras según la ocupación.  
Andalucía, mujeres (2005-2010) (miles)



1. Dirección de las empresas y de las administraciones públicas; Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; Técnicos y profesionales de apoyo; Empleados de tipo administrativo; Fuerzas armadas.
2. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios
3. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca; Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria; Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.
4. Trabajadores no cualificados.

FUENTE: IECA. Explotación de los datos de la EPA.



La distribución por tipos de ocupación manifiesta comportamientos divergentes entre ambos sexos. Mientras que las mujeres se concentran mayoritariamente en el grupo 4 de no cualificados (50,3%, 2010) y mantienen una importante presencia en el grupo 2 (27,2%), su participación en el grupo 1 es sensiblemente menor que la de los hombres, con un 18,5% y en el grupo 3, la participación es ínfima, con el 4,0%. En el caso de los varones, la distribución está más compensada. La mayor proporción se concentra en el grupo 4 (38,1%), participando en valores ligeramente por encima del 25% en los grupos 1 y 3, registrando su tasa más baja en el grupo 2, con el 11,2%.

Mujeres y hombres mantienen, pues, comportamientos opuestos: mientras que las mujeres se concentran en escalas no cualificadas y ocupaciones básicas en el comercio y la hostelería, el 39,1% de los varones se ocupan en puestos de dirección y administración o como profesionales cualificados, entre los que juegan un papel destacado los procedentes de la UE.

Las ocupadas encuestadas en la investigación mantienen distintos regímenes de vinculación a la ocupación, destacando el trabajo por cuenta ajena, pero con una fuerte presencia del trabajo por cuenta propia e irregular.

**Tabla 3. Su trabajo actual, ¿Es por cuenta ajena o propia?**

Por cuenta ajena	40,4
Por cuenta propia	23,4
Trabajo irregular	31,9
NC	4,3

FUENTE: Elaboración propia.

Entre quienes trabajan por cuenta propia, predomina la ocupación discontinua en el régimen de empleadas de hogar:

**Tabla 4. Régimen de ocupación**

Trabajadora discontinua régimen especial de empleadas de hogar	63,64
Trabajadora autónoma	36,36

FUENTE: Elaboración propia.



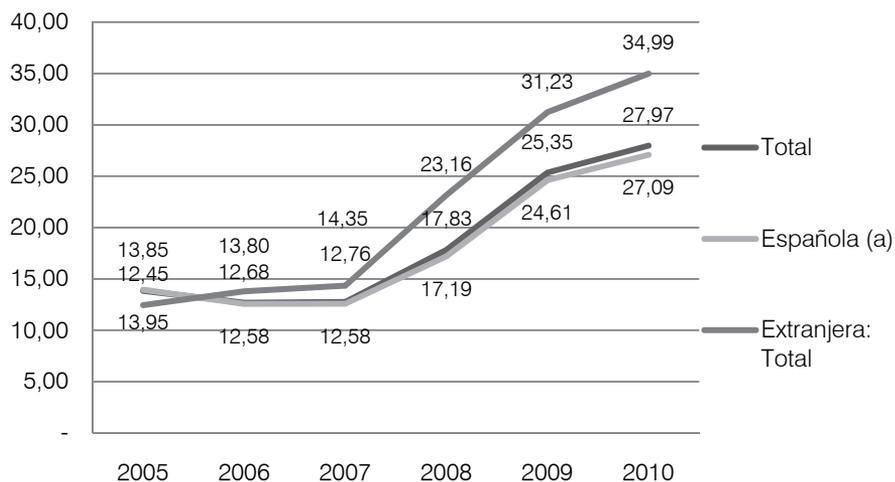
## | Desempleo

Todas estas variaciones sobre la ocupación y la actividad arrojan como resultado un abultado crecimiento de la tasa de paro, que se ha incrementado en un 122,34% entre 2007 y 2010. Si bien la tasa de paro en este año era ligeramente superior a la autóctona, 1,59 puntos, desde entonces esta brecha se ha ido abriendo hasta alcanzar los 7,90 puntos. La concentración de mano de obra inmigrante en la construcción y la continua aportación de nuevos activos han sido los principales factores que han motivado este hecho.

En 2010 se encontraban 155.974 personas extranjeras en situación de desempleo, representando el 14,05% de la población parada.

La tasa de paro se calcula como el cociente entre la población parada y la población activa. Indica qué proporción de personas en el mercado laboral – que desean trabajar y están en condiciones de hacerlo– no encuentran un puesto de trabajo.

Gráfico 50. Evolución de la tasa de paro. Andalucía, ambos sexos (2005-2010)

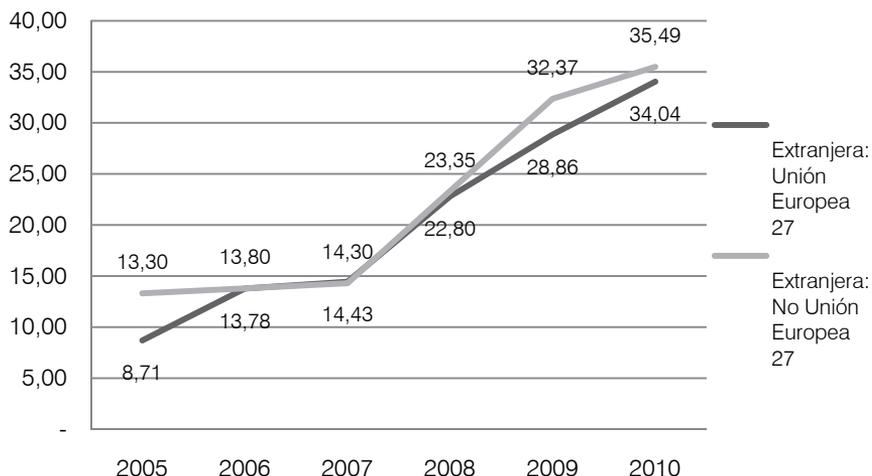


FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

El aumento de la tasa de desempleo ha afectado algo más al grupo de los no europeos entre la población extranjera, pero en el último año ha vuelto a converger, hasta situarse en 1,45 puntos debido al mejor comportamiento del desempleo entre la población no europea.



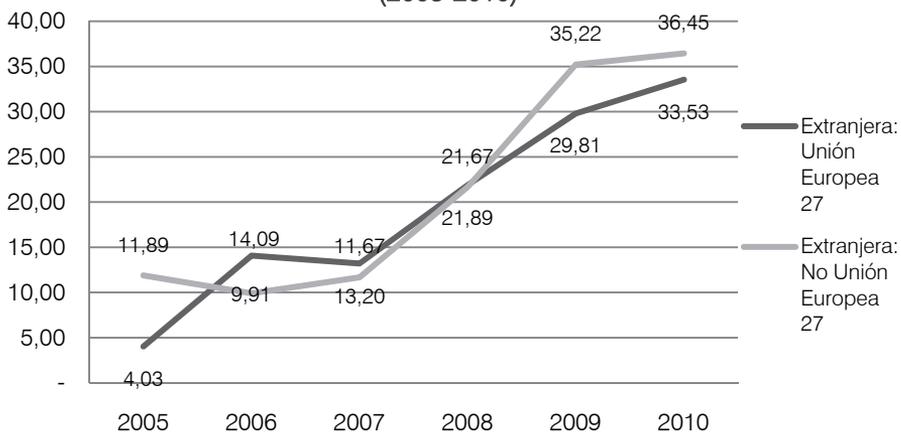
Gráfico 51. Evolución de la tasa de paro. Andalucía, ambos sexos (2005-2010)



FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

Las tasas de paro entre sexos se mueven entre el 33,53% de los varones europeos al 36,45% de los extraeuropeos, mientras que las tasas femeninas se sitúan en valores muy próximos e intermedios entre ambas, en torno a un 34,50%.

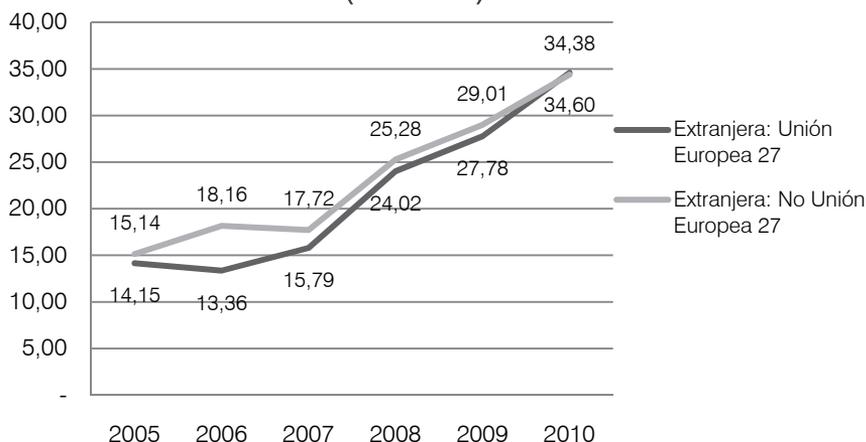
Gráfico 52. Evolución de la tasa de paro. Andalucía, varones (2005-2010)



FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.



Gráfico 53. Evolución de la tasa de paro. Andalucía, mujeres  
(2005-2010)



FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa.

La encuesta realizada en esta investigación revela que la distribución de desempleo por edades entre mujeres inmigrantes es coherente con la representatividad de cada grupo entre la población. Es más alto entre las más jóvenes, que combinan al menos tres circunstancias: en algunos casos, que su llegada es más reciente, por lo que aun no han asentado su encuadramiento laboral, pero también se trata del grupo de población más numeroso y, por tanto, registra una mayor oferta de mano de obra. Por último, comparten con la población autóctona la mayor incidencia de las tasas de desempleo entre las edades más jóvenes. En el caso de los grupos de más edad, cabe realizar el análisis inverso: son menos numerosos y han tenido más tiempo para estabilizar su situación laboral.

Tabla 5. Tasa de desempleo entre mujeres inmigrantes por grupos de edad

De 16 a 25 años	30,4
De 26 a 35 años	35,1
De 36 a 45 años	22,2
De 46 a 55 años	8,2
De 56 a 65 años	3,5
NC	0,6
Total	100,0

FUENTE: Elaboración propia



Otra cuestión relevante: tanto para autóctonos como para extranjeros, las tasas de desempleo son más altas cuanto menor es el nivel formativo (PAJARES, 2010). De hecho, la incidencia del paro es menor entre las personas extranjeras con estudios postsecundarios (25,97%). Para el resto de niveles formativos la tasa de paro es muy similar oscilando entre el 37,95% y el 35,86%. Comparando las tasas de paro por niveles formativos entre la población extranjera y la autóctona, se observa que éstas son mucho menores para las personas de nacionalidad española con mayor cualificación.

En el caso de nuestra muestra, sin embargo, se observa una disminución de la tasa de desempleo precisamente en los grupos de menor nivel. La explicación es sencilla. La irregularidad ha sido considerada como ocupación en nuestro caso. Por lo tanto, se revela que precisamente en estas edades se concentra la mayor parte de la ocupación irregular en empleos de muy baja cualificación, entre los que destacan las cuidadoras informales y las empleadas de hogar, que en las estadísticas oficiales aparecen como desempleadas.

**Tabla 6. Tasa de desempleo entre mujeres inmigrantes por nivel de estudios**

Sin estudios	17,5
Estudios primarios	19,3
Estudios secundarios, formación profesional medio	18,1
Bachillerato, formación profesional superior	19,3
Estudios universitarios –estudios de grado–	20,5
Estudios postuniversitarios –de postgrado, másteres, doctorados...–	5,3
Total	100,0

FUENTE: Elaboración propia

Un dato complementario sobre las circunstancias personales de las trabajadoras y su disponibilidad o sus dificultades para obtener empleo tiene que ver con las cargas familiares, que suponen una limitación importante.

La mayor tasa de desempleo, que en este caso se incluye un importante e indeterminado grupo de inactividad, se registra entre las casadas. En el caso de las solteras, al tratarse de grupos de edad más jóvenes concentran tasas de desempleo superiores a la media. Por último, si entre estos dos grupos existe un equilibrio entre ocupadas y paradas, viudas y separadas observan una mayor prevalencia de la ocupación sobre el desempleo.



Tabla 7. Participación por estado civil en las tasas de desempleo y ocupación entre mujeres inmigrantes

	Desempleadas	Ocupadas
Soltera	39,2	38,1
Casada	46,2	45,2
Separada	7,6	5,2
Divorciada	3,5	7,7
Viuda	2,9	3,2
Otros	0,6	0,6

FUENTE: Elaboración propia

En la medida que la carga familiar se incrementa, lo hace también la tasa de paro. El mayor índice de desempleo se da entre las mujeres que tienen hijos e hijas a cargo.

Tabla 8. ¿Tiene hijos e hijas?

	Desempleadas	Ocupadas
Sí	52,6	60,0
No	46,8	38,7
NC	0,6	1,3

FUENTE: Elaboración propia

Las ocupaciones en las que en mayor proporción se concentra la demanda de empleo entre la población inmigrante son personal de limpieza o limpiadores en general, peones de la construcción de edificios, peones agrícolas, en general y camareros, concentrando el 33,94% de la demanda de empleo en Andalucía.

Entre las ocupaciones más demandadas, destacan las de peón agrícola y de empleado de hogar en las que las personas extranjeras representan algo más del 30% en el total de personas paradas demandantes de esta ocupación.

Las expectativas de las desempleadas encuestadas en la investigación desde el punto de vista de las condiciones laborales enfatizan en el salario, lógicamente, pero también en las cuestiones relacionadas con el tiempo: flexibilidad y transporte, una cuestión ligada a la doble presencia de la mujer en las esferas laboral y doméstica, aunque al ser preguntadas expresamente por la conciliación de la vida laboral, los porcentajes de preferencia bajan sensiblemente, estableciéndose en la prioridad por disponer de un salario sobre cuestiones familiares que puedan resolver por otras vías.



Tabla 9. ¿Qué busca principalmente en un puesto de trabajo?

Flexibilidad horaria	26,32
Buen salario	64,91
Puesto de trabajo cerca de casa	26,90
Puesto que permita desarrollarme profesionalmente	26,90
Compatibilidad con la vida familiar	17,54
Trabajo a media jornada	9,94
Otros	15,20

FUENTE: Elaboración propia

El resto de opciones abiertas da una enorme dispersión de datos por circunstancias dispares, destacando la poca representatividad de quienes expresamente no buscan trabajo: solo dos casos.

Sobre la variable relativa al tiempo de búsqueda, los porcentajes son más significativos a medida que aumenta el tiempo transcurrido desde que no encuentran empleo. El grupo que lleva menos de un año es mayor que la tasa global andaluza de la EPA del cuarto trimestre de 2010, 51,95%, lo que indica que pese a las mayores tasas de desempleo, existe mayor movilidad laboral entre la población femenina inmigrante, que tarda menos tiempo en encontrar un empleo, posiblemente por tener mayor predisposición a aceptar empleos más precarios.

Los datos difieren de los que ofrece la EPA, un desfase que atribuimos a la inclusión del empleo informal de la muestra, lo que da idea de que el dinamismo del mercado de trabajo es mucho mayor de lo que reflejan las estadísticas, a costa, claro está, de alimentar el subempleo y la irregularidad. La mitad de los efectivos extranjeros parados llevan demandando empleo menos de 6 meses. La proporción es algo menor entre los varones (53,1%) que entre las mujeres (54,9%). Las personas extranjeras demandantes de larga duración, es decir, que llevan demandando empleo al menos un año, representan el 26,3% de total de personas extranjeras paradas registradas. Las mujeres extranjeras demandantes de larga duración representan el 25,4% del total de mujeres extranjeras, algo mayor que para los hombres (27,2%).



Tabla 10. ¿Cuánto tiempo lleva buscando activamente un puesto de trabajo?

Menos de 1 año	61,4
Entre 1-3 años	24,0
Más de 3 años	12,9
NC	1,8
Total	100,0

FUENTE: Elaboración propia

La búsqueda de empleo se realiza consultando páginas web de anuncios por palabras en la mayoría de los casos. También acuden a asociaciones y empresas de intermediación que, en algunos casos, cobran por sus servicios, lo que es percibido como una petición abusiva.

En cuanto a desempleadas sin experiencia laboral, la tasa EPA se sitúa en el 7,34%, mientras que la encuesta arroja un porcentaje muy superior, del 30,4%. Advertimos de nuevo de que en este porcentaje se deben incluir también las inactivas que han participado en la muestra, por lo que la comparación no es factible. También resulta significativo que un 37,4% han tenido experiencia en el trabajo con personas dependientes, aunque este dato no debe ser tenido en cuenta puesto que la selección de la muestra puede haber incluido el sesgo de estar dirigida a este colectivo concreto. En cualquier caso, queda fuera de nuestros objetivos hacer una determinación de esa circunstancia.

Los datos de demanda de empleo aportan información complementaria a los ofrecidos por la EPA, aunque debe realizarse la salvedad de que mientras los primeros provienen de un registro administrativo, los segundos son fruto de un trabajo de investigación estadístico, por lo que los datos aportados no son coincidentes. Por otro lado, la contabilización del Paro Registrado solo incluye a aquellas personas sin empleo con plena disposición para trabajar<sup>7</sup>, por lo que no se contabilizan mejora de empleo, perceptores de servicios como formación o prestación por desempleo o a quienes están a la espera del reconocimiento de alguna prestación pública.

<sup>7</sup> Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985.



Tabla 11. Principales ocupaciones solicitadas por las personas extranjeras paradas registradas. Diciembre 2010.

Ocupación	Personas extranjeras paradas registradas	Representación de la persona extranjera en la ocupación	% del total
Personal de limpieza o limpiadores en general	7.264	7,95%	9,78%
Peones de la construcción de edificios	7.033	12,93%	9,47%
Peones agrícolas, en general	5.518	37,41%	7,43%
Camareros, en general	5.400	18,82%	7,27%
Albañiles	4.930	10,70%	6,64%
Dependientes de comercio, en general	3.523	4,84%	4,74%
Cocineros, en general	2.877	21,52%	3,87%
Trabajadores agrícolas excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines	2.376	11,86%	3,20%
Empleados administrativos, en general	2.262	3,71%	3,04%
Peones de la industria manufacturera, en general	2.232	4,94%	3,00%
Embaladores-empaquetadores-etiquetadores, a mano	1.834	31,52%	2,47%
Mozos de carga y descarga, almacén y/o mercado de abastos	1.130	10,83%	1,52%
Pinches de cocina	847	11,33%	1,14%
Camareros de pisos –hostelería–	813	9,53%	1,09%
Pintores y/o empapeladores	778	7,68%	1,05%
Conductores de camiones, en general	623	6,88%	0,84%
Resto de ocupaciones	23.005	5,76%	30,96%
Total	74.302	8,22%	100,00%

FUENTE: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo.



A lo largo de 2010 el número de personas extranjeras paradas registradas en Andalucía se ha visto incrementado en 8.936 personas, un 13,67%. Por ello, la evolución del Paro Registrado ha sido menos favorable para las personas extranjeras que para las personas de nacionalidad española, ya que el incremento del Paro Registrado total respecto a diciembre de 2010 se cifra en términos relativos en un 6,17%.

### **La participación de las mujeres inmigrantes en el sector de los servicios de proximidad en Andalucía: evolución reciente y perspectivas de crecimiento.**

Por lo general, los proyectos migratorios tienden a reproducir en el país de destino factores acuñados en el propio país de origen. En el caso de las mujeres, éstos están vinculados a la situación familiar, dependiendo de si tenían o no responsabilidades familiares. Algunos estudios, como Iceberg, han constatado mediante investigaciones de campo que en recepción, el primer empleo al que se incorporan la mayoría de las mujeres es dentro de los servicios de proximidad. Las condiciones laborales cambian cuando se obtiene la autorización administrativa para residir y trabajar, obteniendo el alta en la Seguridad Social y garantizando la posterior renovación de la misma. En ocasiones, el trabajo doméstico se consolida como opción laboral. La promoción en estos casos consiste en pasar de interna a externa y, finalmente, controlar las horas de trabajo en diferentes hogares en la modalidad de discontinua.

Las mujeres sudamericanas tienen una especial presencia en esta actividad, pese a haber tenido estudios reglados, formación y trabajo estable en origen (FERNÁNDEZ y LÓPEZ, 2009).

Como vimos en el capítulo anterior, la previsión que se hacía a comienzos de la pasada década para una parte significativa de los países de la OCDE era que las ocupaciones en las que más crecerían el empleo serían los servicios personales –en concreto los servicios de atención domiciliaria, como consecuencia lógica a la aparición de «nuevas» necesidades que tienen que ver con la externalización de parte de las tareas reproductivas–, las actividades de gestión administrativa alta e intermedia y los servicios relacionados con las tecnologías de la información. El resultado sería una estructura ocupacional cada vez más polarizada, entre unos servicios de alto contenido tecnológico, que proporcionarían empleo a un número relativamente pequeño de ocupaciones de alta cualificación –ejecutivos, profesionales y técnicos–, y el resto de servicios, donde se ubican buena parte de los servicios personales, caracterizados por generar empleos de baja cualificación y bajos salarios, con una relación inestable con el mercado de trabajo: canguros, porteros, limpiadores, personal doméstico, cocineros,



jardineros, guardas de seguridad, personal de mantenimiento y reparación, etc.

Los servicios de proximidad comparten con el resto de nuevos yacimientos de empleo una serie de especificidades que se traducen en importantes obstáculos para su desarrollo. Una primera problemática se deriva de las dificultades y/o insuficiencia en la especificación del servicio. Se trata de mercados incompletos, en el sentido que la oferta y/o la demanda están insuficientemente estructuradas o bien aparecen de manera fragmentada. A diferencia de lo que ocurre con los mercados de productos manufacturados, en los que las especificaciones son cada vez más precisas –manuales de instrucciones, características técnicas–, la falta de especificación de los servicios, tanto desde la perspectiva de la demanda como de la oferta, es muy habitual en actividades como el cuidado de menores o de personas ancianas, o bien en los servicios de limpieza en el hogar, al tratarse de servicios personales valorables subjetivamente a discreción de quien los requiere y de quien los proporciona. No obstante la Ley de la Dependencia y las prestaciones de servicios que de ella se derivan ha significado una mayor especificación de buena parte de estos servicios, sobre todo los relacionados con teleasistencia, unidades de estancia diurna o nocturna y ayuda a domicilio –en tanto que se configuran como servicios profesionalizados, no así para la prestación económica para cuidado de familiar–.

Pese a que el porcentaje de mujeres que se han empleado en servicios de cuidado, entendidos de manera amplia e incluyendo sanidad, atención a mayores y servicios sociales, ha mostrado una línea ascendente en las dos últimas décadas, aunque en términos muy por debajo del resto de los países europeos. Por otro lado, lo ha hecho en línea con el comportamiento de otros países mediterráneos. MORENO y BRUQUETAS (2011) llaman la atención sobre la baja presencia de mujeres de 50 años en España, lo que explican por la acumulación de responsabilidades informales en el ámbito de sus propias familias, que obstaculizan el desarrollo de actividades profesionales extradomésticas.

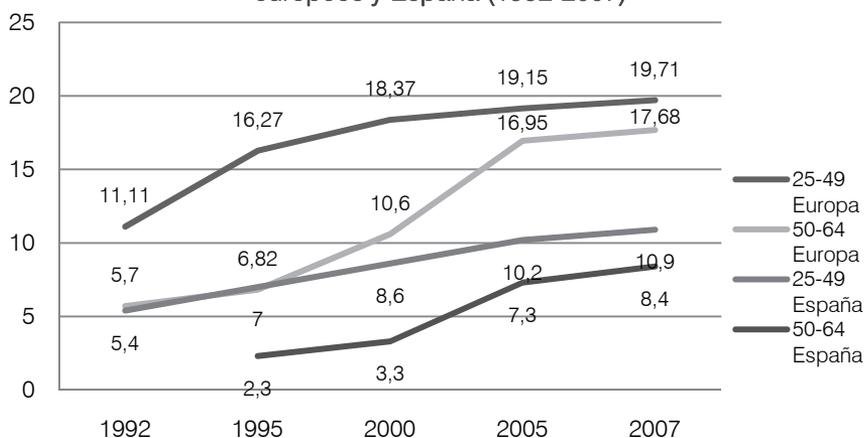


Tabla 12. Tasa de empleo femenino en el sector del cuidado –sanidad, atención a mayores, servicios sociales– en menores y mayores de 50 años

	1992		1995		2000		2005		2007	
	25-49	50-64	25-49	50-64	25-49	50-64	25-49	50-64	25-49	50-64
Alemania	12,0	8,1	14,9	10,1	17,7	8,9	19,4	11,7	19,7	12,9
Dinamarca	23,5	17,1	30,1	20,5	31,9	29,8	29,9	30,9	31,4	30,9
España	5,4	–	7,0	2,3	8,6	3,3	10,2	7,3	10,9	8,4
Francia	12,7	5,4	15,5	6,4	16,6	10,1	19,5	16,2	20,1	16,7
Grecia	5,1	1,4	6,6	1,7	7,4	2,1	8,2	3,1	8,9	4,0
Irlanda	8,8	4,8	12,4	7,4	14,0	13,3	17,0	20,3	17,5	21,3
Italia	7,3	2,2	7,5	2,2	8,7	2,9	11,1	5,3	11,3	6,3
Países Bajos	19,3	7,4	21,0	–	23,9	16,5	25,8	23,1	27,6	25,2
Portugal	6,9	–	10,5	6,1	10,8	5,2	12,7	7,2	13,0	8,8
Reino Unido	15,5	10,6	18,1	13,8	19,4	17,2	20,5	19,9	20,4	19,4
Suecia	–	–	36,6	–	33,3	–	27,4	31,8	27,2	31,3

FUENTE: Eurostat. MORENO y BRUQUETAS, 2011

Gráfico 54. Tasa de empleo en el sector de cuidado: países europeos y España (1992-2007)



FUENTE: Elaboración propia. Eurostat. MORENO y BRUQUETAS, 2011



De los datos expuestos, se deduce el desplazamiento de parte de la demanda de cuidados a la economía irregular, que ofrece costes más bajos. Este nicho de mercado está siendo ocupado en gran medida por inmigrantes procedentes de América Latina, Europa del Este, Filipinas y Marruecos, en ese orden.

Otro grupo de obstáculos a la articulación de los servicios de proximidad tiene que ver con una oferta fragmentaria, de baja calidad y con sustitutos fuera del mercado. Buena parte de estos servicios presentan la característica de la invisibilidad del coste o de ausencia de unicidad de precio. En el caso de los «servicios a la vida diaria», la invisibilidad del coste se manifiesta por el hecho de tratarse, en algunos casos, de actividades que tradicionalmente se han desarrollado en el hogar de manera gratuita por parte de las mujeres, con la consiguiente falta de reconocimiento social y profesional una vez que se convierten en actividades remuneradas. La posibilidad de que muchas de estas tareas puedan autoproducirse en el hogar, presuntamente gratis, dificulta la valorización de su coste cuando éstas se realizan a través del mercado. En otros casos, el problema radica en el hecho de que se trate de servicios que se han ofrecido desde una oferta pública sin información del coste, como es el caso de la educación y la salud, lo que no favorece que el usuario tenga conciencia sobre su precio real una vez recurre al mercado. Todo ello tiene como consecuencia la estructuración de una oferta con precios ampliamente diferenciados entre sí. Los consumidores, en general, al no valorar suficientemente la profesionalización y calidad de dichos servicios, tienden a buscar la opción menos cara. En el caso de los servicios de limpieza a domicilio o de cuidado, por ejemplo, existe una mayor propensión a consumir el servicio en su prestación informal –mediante el recurso a una trabajadora inmigrante sin contrato de trabajo, por ejemplo–, antes que contratarlo a una empresa formal de servicios, a un precio más elevado.

Los elevados costes laborales –y, en consecuencia, el alto precio/hora establecido–, pueden crear desincentivos en su consumo para las personas con rentas bajas y, al mismo tiempo, promover que se utilicen otras alternativas más baratas –economía sumergida o sustitutos fuera del mercado, como las redes familiares– lo que presiona a la baja el coste de la hora. Esta situación favorece la alta fragmentación y segmentación del mercado, apareciendo otros mercados paralelos con poca o ninguna interrelación, generalmente de menor calidad, que contribuyen a deteriorar la imagen del conjunto de sector. Así, desde la perspectiva de las empresas privadas que ofrecen estos servicios y buscan la competitividad, los servicios de proximidad reúnen las características de los «mercados irregulares», ya que tienden a desregular las condiciones de ocupación de las personas empleadas con el fin de rebajar el precio del servicio y poder ampliar el espectro de consumidores.

A partir de la ley de la dependencia, se incorporan elementos contextuales que evitan que la desregulación excesiva pueda afectar a la calidad del



servicio ofrecido, pues las administraciones financian y subvencionan buena parte de estos servicios y potencian la corresponsabilidad entre el sector público y el privado. Esto se traduce en un aumento considerable de nuevas contrataciones en actividades sanitarias y de servicios sociales, con un aumento acumulado desde 2002 a 2009 de 137,84% en Andalucía, mientras que otras actividades –educación, por ejemplo– ha sufrido un descenso en nuevas contrataciones en el mismo periodo de 36,73% (GONZÁLEZ SEGARRA, 2010).

«La concentración sectorial de inmigrantes corresponde a una menor presencia de obstáculos de acceso al empleo y una menor exigencia de capacidades específicas. Para los ciudadanos no comunitarios, estos sectores pueden ofrecer un punto de acceso al mercado laboral y permitirles adquirir cualificaciones, por ejemplo lingüísticas. Ahora bien, una concentración relativamente alta de ciudadanos no comunitarios en algunos sectores, con derechos limitados o escaso margen de movilidad en el mercado laboral, no les permitirá gozar de una posición de fuerza por términos de salarios y calidad del empleo. Esta situación puede verse agravada por una representación inadecuada de estos trabajadores en el diálogo social. Ello reforzará el recelo de los nacionales a aceptar este tipo de empleos y acentuará la segmentación del mercado laboral.»

*Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre inmigración, integración y empleo, 2003*

Desde el punto de vista de la EPA, la ocupación en el sector servicios se segmentaba de acuerdo con el CNAE<sup>8</sup> 93. En 2008 esa clasificación pasó para a cinco, adaptándose al CNAE 09.

Desde el punto de vista que nos ocupa, la determinación del volumen del sector de servicios de proximidad, y en función de determinar con mayor claridad, seleccionamos dos subsectores: servicios públicos, que acoge los códigos 87 y 88 del CNAE 09 y 853 del 93, relativo a servicios sociales, y Servicios personales u otros servicios. Hay que tener en cuenta que la EPA no identifica a los cuidadores familiares como ocupados, aunque muchos de ellos sí aparecen en los datos de afiliación en situación de alta, en virtud de las previsiones de la Ley 39/2006.

---

<sup>8</sup> Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

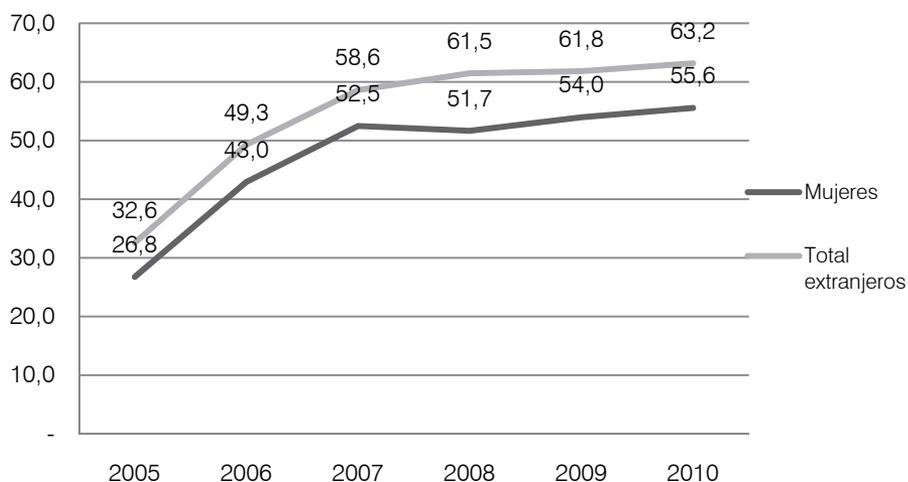


Tabla 13. Equivalencia de subsectores servicios según CNAE en la EPA

CNAE 93		CNAE 09	
<b>Servicios tradicionales</b> Comercio, hostelería, transporte, correos y telecomunicaciones	50 a 64	45 al 47, 55 y 56	<b>Comercio, reparaciones y hostelería</b> Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería
		49 al 53 y del 58 al 63	<b>Transporte y comunicaciones</b> Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones
<b>Servicios avanzados</b> Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales	65 a 74	64 al 66, 68, del 69 al 75 y del 77 al 82	<b>Servicios a las empresas</b> Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y otros
<b>Servicios públicos</b> Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria, educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales y organismos extraterritoriales	75 a 85 y 99	84, 85 y del 86 al 88	<b>Servicios públicos</b> Administración Pública, educación y actividades sanitarias
<b>Servicios Personales</b> Actividades de saneamiento público, asociativas, recreativas, culturales, deportivas y hogares que emplean personal doméstico	90 a 95	90 al 93, del 94 al 96, 97 y 99	<b>Otros servicios</b>

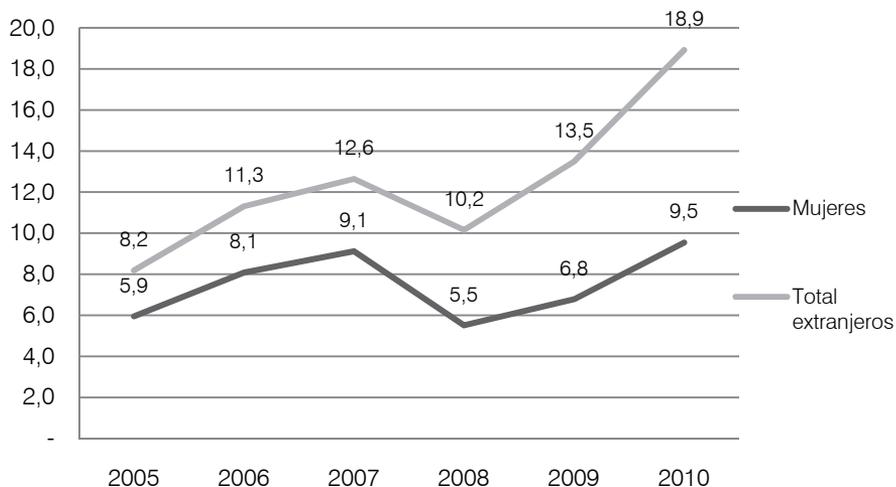


Gráfico 55. Evolución de la ocupación en el subsector servicios personales/otros servicios. Población Extranjera, ambos sexos y mujeres. Andalucía (2005-2010) (en miles)



FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa

Gráfico 56. Evolución de la ocupación en el subsector Administraciones Públicas. Población Extranjera, ambos sexos y mujeres. Andalucía (2005-2010) (en miles)



FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa



La LAPAD<sup>9</sup> entraba en vigor en enero de 2007. Si consideramos la evolución desde 2009, cuando se hace el cambio de criterio por CNAE, la ocupación femenina en el subsector de administraciones públicas ha crecido en un 72,73%. Por lo que respecta al subsector de servicios personales, desde 2008 se ha producido un incremento menos llamativo desde el punto de vista porcentual (7,54%).

Aunque el impacto sobre el empleo derivado de la puesta en marcha del SAAD<sup>10</sup> es apreciable, los empleos asociados a la atención de los beneficiarios de la LAPAD se están generando a un ritmo más lento de lo esperado, debido básicamente a dos importantes factores: la profunda crisis económica y la proliferación de las prestaciones económicas para cuidados en el medio familiar, excepcionales según el art. 14.4 de la LAPAD, lo que a todas luces es negativo para el crecimiento del empleo y para garantizar un servicio profesional y de calidad (RODRÍGUEZ y JIMÉNEZ, 2010).

Tradicionalmente y también en la actualidad, este tipo de servicios han sido y son dispensados desde el servicio doméstico, ya sea mediante una relación formalizada, ya sea bajo formas de economía sumergida. Desde el momento que estas actividades pasan a engrosar los «nuevos yacimientos de empleo», se supone que se asiste a un cambio en la relación laboral que vincula a quien presta el servicio con el usuario; de modo que se pasa del régimen laboral «especial» del servicio doméstico, en el que el usuario ejerce de empleador directo, a una laboralidad «común» entre una empresa de «servicios» y la persona que realiza el servicio, convirtiéndose el usuario en un mero cliente de la empresa. Este cambio jurídico tiene importantes repercusiones para las personas que prestan los servicios, puesto que les permite acceder a todas las prestaciones sociales que entraña el régimen general de la Seguridad Social. (GONZÁLEZ SEGARRA, 2010).

Los registros de afiliación a la Seguridad Social confirman que las actividades relacionadas con la prestación de servicios sociales en el régimen general vienen observando una tendencia al crecimiento solamente interrumpido en 2009, pero que se recupera en 2010 en un 13,29%. En el total del periodo, la afiliación ha crecido en un 21,58%.

Por otro lado, debemos señalar que el comportamiento de la evolución de las empresas relacionadas con los servicios sociales ha vivido una fase de crecimiento hasta 2009 que parece estancarse en 2010 e iniciar un cierto declive en 2011, parece enfrentarse más que a un colapso de la actividad, a una reestructuración del sector en dos direcciones. En primer lugar, el número de empresas en los distintos epígrafes y subepígrafes tienen a disminuir o estabilizarse. Por otro lado, las variaciones pueden deberse a fluctuaciones dentro de las plantillas de las empresas, que propicien el tránsito de un nivel a

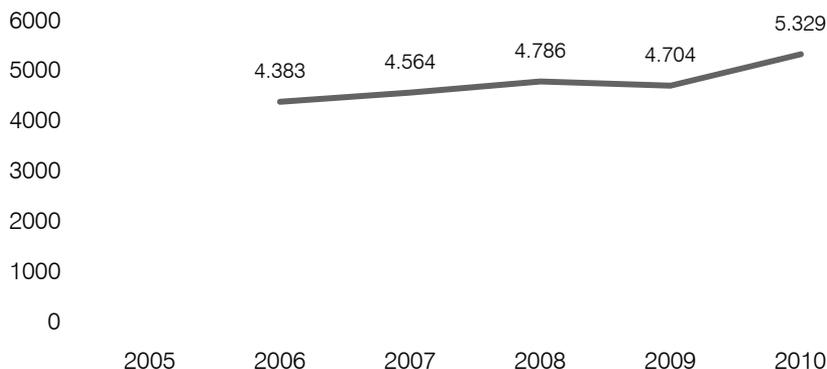
<sup>9</sup> Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

<sup>10</sup> Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.



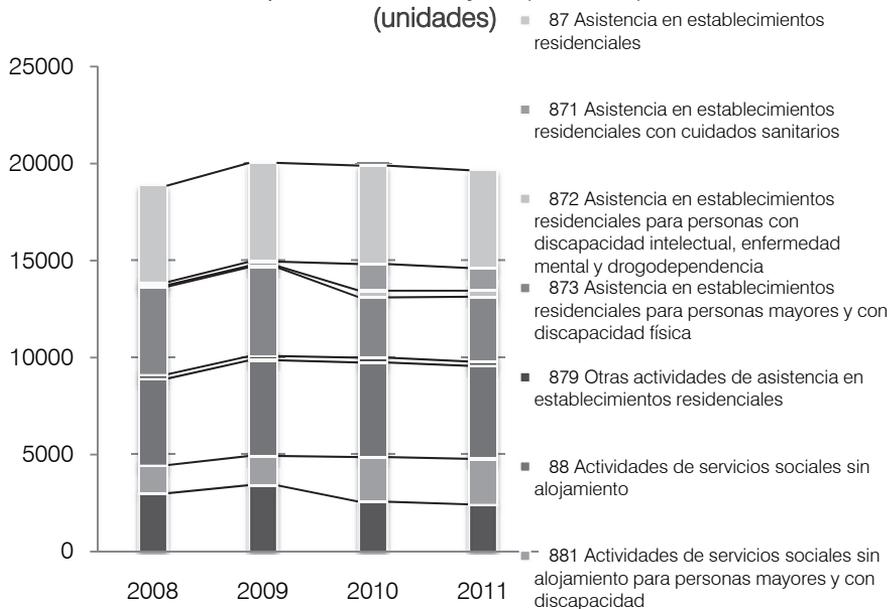
otro, y a concentraciones. Por lo general, el número de empresas refleja mejores tasas de crecimiento a medida que la plantilla va aumentando.

Gráfico 57. Afiliados régimen general extranjeros 31 de diciembre en la actividad Q CNAE 09 (2009-10) y O CNAE 93 (2005-2008). Andalucía (2005-2010). Unidades



FUENTE: Seguridad Social

Gráfico 58. Empresas CNAE 87 y 88 (CNAE 09). Andalucía (unidades)



FUENTE: INE. Directorio Central de Empresas.



Tabla 14. Evolución de las empresas CNAE 09 empresas epígrafes 87 y 88. Andalucía (2008-2011) (unidades)

Tamaño de plantilla (núm. personales asalariadas)	2008	2009	2010	2011	Evolución
Total	18.860	20.040	19.902	19.664	
Sin asalariados	3.380	3.866	3.800	3.980	
De 1 a 2 asalariados	2.782	2.934	2.916	2.682	
De 3 a 5 asalariados	2.406	2.474	2.364	2.264	
De 6 a 9 asalariados	2.226	2.274	2.184	2.102	
De 10 a 19 asalariados	3.180	3.204	3.292	3.254	
De 20 a 49 asalariados	3.012	3.264	3.228	3.306	
De 50 a 99 asalariados	1.050	1.166	1.254	1.260	
De 100 a 199 asalariados	480	504	492	482	
De 200 a 499 asalariados	258	252	276	224	
De 500 a 999 asalariados	52	64	54	56	
De 1000 a 4999 asalariados	28	32	38	46	
De 5000 o más asalariados	6	6	4	8	

FUENTE: INE. Directorio Central de Empresas.



Pero por encima de la situación coyuntural, debemos enfatizar que el bajo nivel de partida en la disposición de servicios relacionados con la dependencia hace necesario que en el futuro este tipo de servicios se incrementen. A finales de 2009, España contaba con unas 322.573 plazas residentes de diferentes tipos, un 25% más que en 2004.

RODRÍGUEZ y GIMÉNEZ (2010) realizan un diagnóstico bastante plausible sobre las condiciones que los servicios prestados por la SAAD desarrollarán en el futuro y los vincula a un importante impacto positivo sobre el empleo.

En primer lugar, la estimación del impacto sobre la creación de empleo derivado de la necesaria coordinación entre los servicios de salud y el SAAD es de varias decenas de miles de nuevos puestos de trabajo, en función de la intensidad de las actuaciones que se realicen, calculados según los criterios siguientes:

- Derivar determinado perfil de personas que ocupan plazas hospitalarias hacia servicios alternativos de atención.
- Evitar ingresos hospitalarios innecesarios desde atención primaria y/o desde los servicios de urgencias mediante la derivación a los servicios señalados anteriormente, previa valoración del paciente, especialmente el geriátrico.
- Mejorar la atención domiciliaria de salud, a través del impulso de planes de acción de atención domiciliaria ejecutados desde la atención primaria y coordinada con otros dispositivos sanitarios –hospitalización a domicilio– y con los servicios sociales.
- Crear para las personas con graves discapacidades físicas y/o psíquicas y para enfermos mentales crónicos una red suficiente de infraestructuras y servicios de atención en domicilio con los apoyos necesarios de los dos sistemas, de atención intermedia y de atención residencial con unidades especializadas en función de tipología y necesidades de cuidados.
- Hacer frente al reto de los cuidados paliativos –unas 200.000 personas cada año necesitan estos cuidados según la Sociedad española de cuidados paliativos–.
- Innovar en los procesos de aplicación de los programas de rehabilitación o recuperación funcional, coordinando mejor los recursos de los dos sistemas y acercando la aplicación del servicio al domicilio del usuario a través de medios propios o de contratos con entidades externas especializadas y debidamente acreditadas.

Con mayor motivo es necesario y urgente que se actúe dentro del Sistema de Servicios Sociales. Es necesario recordar, a este respecto, que la integración de las prestaciones establecidas en la LAPAD en las redes de servicios



sociales de las comunidades autónomas, en el ámbito de competencias que tienen asumidas, es uno de los principios de la LAPAD (art. 3.o).

Dado que el SAAD está dentro del Sistema de Servicios Sociales su red de infraestructuras y servicios debe actuar de una manera integrada para atender a todas las personas que necesiten su asistencia, sean dependientes o no, evitando la creación de redes paralelas y la dispersión de recursos humanos y económicos.

Es razonable esperar que, al garantizar el SAAD la cobertura de las necesidades de atención de las personas dependientes, las administraciones públicas, y en especial las comunidades autónomas y las corporaciones locales, podrán, al existir más recursos, ampliar el número y la calidad de los servicios –especialmente el servicio de ayuda a domicilio y la teleasistencia– que actualmente vienen dedicando a la atención de este otro segmento de población.

El desarrollo de la Sociedad de la Información está teniendo y tendrá en los próximos años un enorme impacto en todos los ámbitos de la vida de las personas. Está cambiando no solo la forma de trabajar y de hacer negocios, sino también las formas de estudiar, de acceder a los conocimientos, de interactuar con otras personas, de divertirse, de desarrollar las propias aficiones, e, incluso, de recibir atención y cuidados. Para las personas en situación de dependencia, como para los demás ciudadanos, el desarrollo de la Sociedad de la Información supone una formidable oportunidad para mejorar la calidad de vida y la participación social.

Las posibilidades que ofrecería ofertar desde nuestro país servicios de atención para extranjeros mayores de 65 años en situación de dependencia, residentes o no, que potencialmente pudiesen estar interesados en ser atendidos en España, son claras y los responsables públicos y los agentes que operan en el sector deberían moverse en esta dirección. En Andalucía reside de forma permanente un número importante de personas extranjeras de edad avanzada y es previsible que se incremente en los próximos años si se dan una serie de condiciones, convirtiéndose en residencia habitual de personas mayores, especialmente de algunos países centroeuropeos y nórdicos.

El hecho de que la gran mayoría de estas personas mayores extranjeras residentes en nuestro país sea de los países más desarrollados de la UE y que la mayoría de ellos disponga de sistemas públicos de atención a la dependencia es muy relevante porque les convierte en una demanda solvente. Otro hecho relevante lo constituye el que estos mayores no se encuentran diseminados en el territorio, sino que la inmensa mayoría se concentran en la costa mediterránea, especialmente en Málaga, lo que permitiría desarrollar servicios de calidad en un mercado suficiente.

Por último, el desarrollo y la implantación del SAAD requiere un importante volumen de inversión en infraestructuras: construcción de nuevos centros



residenciales, de atención diurna, de espacios para ubicar los servicios de teleasistencia, de viviendas tuteladas, de centros de servicios sociales, de atención primaria y la adaptación a los nuevos criterios de acreditación en accesibilidad y calidad de una parte importante de los centros y plazas existentes.

Tabla 15. Evolución 2009-2010 del número de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social por Regímenes. Datos anuales medios.

	Datos 2010		Var. Interanual 2009 población extranjera Datos 2010	
	Población extranjera	Representación extranjera	Absoluta	Relativa
R. General	91.622	4,90%	-2.918	-3,09%
R.E. Autónomos	26.728	5,68%	-880	-3,19%
R.E. Agrario	79.503	16,29%	5.671	7,68%
R.E. Mar	456	5,04%	-23	-4,71%
R.E. Min. Carbón	0	0,00%	0	-
R.E.E. Hogar	19.621	61,81%	373	1,94%
Total	217.928	7,59%	2.224	1,03%

FUENTE: Secretaría de Estado de la Seguridad Social. MTIN.

El Régimen Especial de Empleadas del Hogar es el que mayor presencia extranjera presenta. Las personas extranjeras también tienen una alta proporción entre los trabajadores afiliados al Régimen Especial Agrario, con un 16,92% de personas extranjeras entre las personas afiliadas. Por el contrario, el resto de Regímenes cuentan con porcentajes de personas extranjeras inferiores al 6%.

La evolución del número medio de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social entre 2009 y 2010 indica que durante el último año han aumentado en 2.224 los empleos de personas extranjeras. Este crecimiento se ha producido en el Régimen Especial Agrario (5.671) y en el Régimen Especial de Empleados del Hogar, haciéndolo en 373 personas. Por el contrario, en 2010 ha disminuido el número de personas extranjeras trabajadoras afiliadas a los Regímenes General, Autónomos y del Mar.

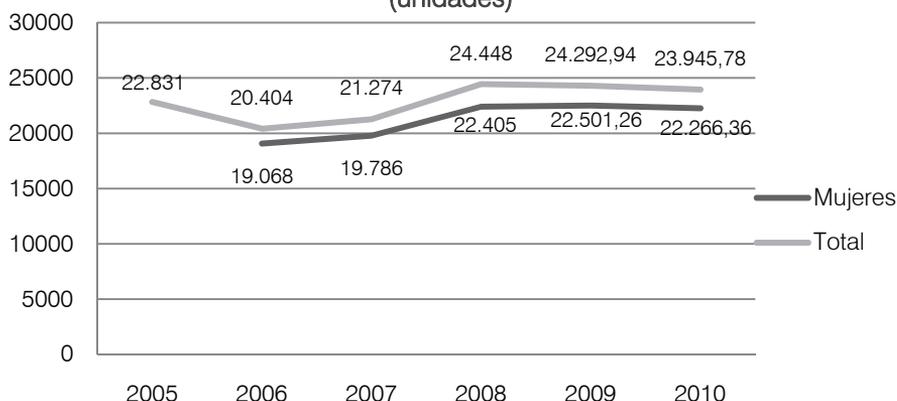
La afiliación en el régimen especial de empleo de hogar presenta, como principal característica, su intensa feminización, que a lo largo del periodo se mantiene en torno al 93%, 92,99% en 2010, en el caso de las trabajadoras



continuas, y el 93,07 entre las discontinuas, aunque el porcentaje se ha ido reduciendo desde el 96,06% que alcanzó en 2007.

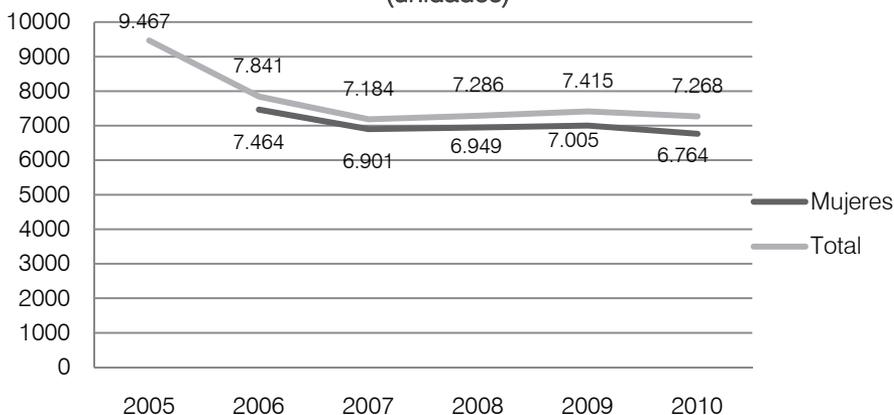
El grupo de afiliadas al REEH ha venido registrando un aumento entre 2006 y 2009, más acentuado en el primer bienio y prácticamente estancado en el segundo, hasta el punto de que pierde un 1,04% en 2010. En el caso de las discontinuas, se observa desde el inicio del periodo una tendencia al descenso, con un proceso de leve recuperación entre 2007 y 2009.

**Gráfico 59. Afiliados extranjeros 31 de diciembre régimen especial empleo hogar continuos. Andalucía, 2005-2010 (unidades)**



FUENTE: Seguridad Social

**Gráfico 60. Afiliados extranjeros 31 de diciembre régimen especial empleo hogar discontinuos. Andalucía, 2005-2010 (unidades)**



FUENTE: Seguridad Social



Entre las mujeres extranjeras se observa la tendencia –en el caso de continuar trabajando en el sector del empleo doméstico y tras haber pasado por régimen interno y externo– de continuar en esta actividad en modo discontinuo –por horas– compatibilizándolo con otros empleos, o incluso ampliando los trabajos contratados e incrementando el salario obtenido (FERNÁNDEZ y LÓPEZ, 2009).

Las afiliaciones al régimen del hogar de la seguridad social han evolucionado en buena medida en función de los procesos de regularización de inmigrantes indocumentados. En comparación con anteriores procesos de regularización, el de 2005 fue particularmente beneficioso para las trabajadoras del sector doméstico, ya que ellas mismas podían presentar su solicitud de regularización si podían probar haber trabajado al menos 30 horas semanales durante un periodo de seis meses. Estas afiliaciones constituyen tan solo la punta del iceberg de un fenómeno mucho más amplio que escapa a la monitorización fiscal, debido a que se desarrolla fuera de los circuitos regulares, en parte empleando a mujeres inmigrantes en situación irregular (MORENO y BRUQUETAS, 2011). A este respecto, se identifican distintas posibles actitudes al respecto. Para mantener su situación administrativa, las trabajadoras deben demostrar una relación laboral. Por tanto, son las primeras interesadas en cotizar a la Seguridad Social. A partir de este hecho, la irregularidad en el sector proviene fundamentalmente de dos situaciones: que la familia empleadora imponga esta situación por, como hemos visto, cuestiones de ahorro en el gasto, o que se nutra de la bolsa de inmigrantes irregulares. En este caso, se produce un intercambio de intereses, por el que la familia se provee de un servicio a coste reducido y dispone de amplias ventajas en la capacidad de imponer las condiciones del servicio. La mujer inmigrante, por su lado, obtiene unos ingresos que, aunque escasos, son los únicos a los que puede acceder ante la imposibilidad de acceder a un empleo regular, al tiempo que logra permanecer en su proyecto migratorio, hasta el momento en que pueda acceder a la naturalización.

Por otro lado, el mercado de cuidados acusa una importante segmentación laboral por razón de la nacionalidad de las trabajadoras. Mientras que algunas nacionalidades se especializan en la limpieza en régimen externo y por horas, otras se dedican al cuidado de ancianos o niños en régimen interno. El régimen externo recibe una mejor valoración y está copado por trabajadoras autóctonas. En cuanto al régimen interno, implica condiciones de trabajo más duras y, frecuentemente, abusivas, por sus jornadas más intensas, trabajo continuo con bajos salarios, control de la privacidad, etc. Si bien en el sector doméstico las estadísticas oficiales no distinguen entre «cuidadora» y «limpiadora», ambas tareas difieren ampliamente, tanto en la formación requerida como en la intensidad del trabajo a desarrollar. Entre las extranjeras, las recién llegadas y las irregulares se ocupan de las modalidades de empleo peor valoradas socialmente. Algunos estudios documentan en estos empleos un fenómeno de sucesión étnica: a medida que se asientan en el país, los distintos colectivos nacionales van abandonando los empleos de interna, que



pasan a las nacionalidades menos asentadas. En este sentido MARTÍNEZ BUJÁN (2008) muestra que en 2004 el 37,5% de las cuidadoras extranjeras eran ecuatorianas, pero tras la normalización de 2005 el 90% de las ecuatorianas quedaron regularizadas y los empleos de interna pasaron en gran parte al colectivo boliviano. Ello indicaría también que las inmigrantes siguen una pauta típica de sucesión de empleos en su proceso de incorporación laboral en España, asumiendo la tendencia generalizada de los inmigrantes a introducirse en el país receptor trabajando en los empleos con menor regulación laboral y mayor arbitrariedad de los empleadores en el establecimiento de las condiciones de trabajo, las recién llegadas se insertan inicialmente en trabajos de interna. En una segunda fase, buscan empleos en régimen de externa y, a medida que ahorran, se regularizan y se deciden a acometer la reunificación familiar. El trabajo de cuidado en régimen de interna se convierte en un nicho laboral para las recién llegadas y de nacionalidades menos asentadas, que no han podido aún regularizar su situación y se ven obligadas a aceptar esos empleos.

Las familias prefieren por lo general una empleada doméstica a una cuidadora profesional porque las primeras no se limitan a los cuidados personales, sino que también se ocupan de algunas tareas domésticas como cocinar, hacer la compra o limpiar. Se trata, pues, de empleos de gran intensidad, muy particularmente en el caso del cuidado de ancianos, en los que a las actividades físicas de limpieza del hogar o cuidado del mayor –aseo, movilidad–, a las que se añaden tareas emocionales orientadas a mantener el bienestar psicológico de la persona –acompañarle, darle conversación, etc.–.

Las demandas de cuidado de las familias estructuran las condiciones de trabajo de sus empleadas cuidadoras. En el caso de que tengan una persona dependiente a cargo, preferirán empleadas internas por la totalidad de la jornada. Se trata de servicios con costes elevados para economías familiares, difícilmente sostenibles por las familias y que cuentan con una débil intervención pública, por lo que las estrategias de presión sobre sus cuantías y las condiciones del servicio son muy intensas, por lo que la alternativa de acceder a la economía informal es un recurso habitual. Los estudios cualitativos indican que la preferencia se concentra sobre mujeres inmigrantes y en muchos casos, latinoamericanas, debido al idioma (MORENO y BRUQUETAS, 2011).

La intervención pública será decisiva en la consolidación de este mercado y su regularización. Las prestaciones monetarias en forma de deducción fiscal como las aportaciones directas fomentan el desarrollo de un mercado privado de cuidado a domicilio, con elevadas cotas de informalidad y bajos salarios. Existe por tanto una relación directa entre el grado de formalización del sector de cuidados y el espacio abierto a la inmigración femenina hacia este sector.

Por último, las mujeres inmigrantes desempleadas consideran el sector como uno a los que con mayor naturalidad dirigirán su orientación profesional. Según la encuesta realizada durante la investigación, un 77,545% así lo



manifiestan, en cualquier caso, cabe destacar que un 42,11% condiciona esta decisión en función de la disponibilidad que le permita la atención de sus responsabilidades familiares propias y las condiciones de trabajo. Es muy alto también el número de mujeres que opinan que aceptarían, por necesidad, una oferta en cualquier caso.

**Tabla 16. ¿Estaría dispuesta a trabajar en el sector de atención a cuidado a personas?**

Sí, siempre y cuando el trabajo me permita seguir atendiendo a mi familia y las condiciones sean buenas	42,11
Sí, en cualquier caso. Necesito trabajar ya	37,43
No, no me considero capacitada para ese trabajo	8,77
No, ese trabajo exige una dedicación que yo no tengo	4,68
No, en ningún caso	9,36
FUENTE. Elaboración propia	



## Condiciones de trabajo de las mujeres inmigrantes en los servicios de proximidad en Andalucía

Como hemos visto, las consecuencias más significativas de la crisis sobre la inmigración en Andalucía se han traducido en un importante descenso en el ritmo de crecimiento anual de la población extranjera. Al reducirse la oferta de empleo y mantenerse el número de inmigrantes, las opciones de inserción laboral se antojan difíciles. El doble fracaso que supone para el inmigrante y para el país receptor el retorno del trabajador al país de origen, viene en gran parte motivado por una falta de versatilidad y capacidad de adaptación a los cambios económicos. En ese sentido, además de la movilidad geográfica, la movilidad sectorial y profesional constituyen dos medios alternativos que pueden beneficiar tanto al trabajador como a la propia economía en momentos de dificultad, interpretando la situación de crisis como una fase de cambio y transformación (ARELLANO, 2010).

La falta de empleo no es la única consecuencia de la crisis. En realidad, asistimos a una progresiva fragmentación del mercado de trabajo. Determinados autores hablan de cuatro círculos: frente a una minoría que disfruta de un trabajo seguro, con alta cualificación y salarios relativamente altos, ubicada en el círculo central, encontramos un segundo círculo en el que los niveles de calidad en la protección, seguridad en el empleo y salarios se van deteriorando. El penúltimo círculo lo conformarían aquellas personas que han de desarrollar su actividad en régimen irregular: desarrollan las tareas más precarias y estacionales. Por último, estarían aquellas personas desempleadas que no tienen opción a desarrollar actividad laboral alguna.

Los intentos de transitar de los círculos más externos a los internos son continuos, pero existen obstáculos, algunos insoslayables, que los abocan al fracaso.

Las personas que participan del tercer círculo se han de enfrentar a imperfecciones del mercado laboral que las hacen especialmente vulnerables a los momentos de crisis económica. La OIT alerta sobre el hecho de que las fuerzas del mercado por sí solas no darán necesariamente los mejores resultados en materia de trabajo decente. Según lo expuesto por este organismo, las políticas salariales sólidas o equilibradas son el resultado de configuraciones y prácticas institucionales capaces de lograr un equilibrio



entre salarios lo suficientemente altos para sostener el consumo en línea con un crecimiento económico global y lo suficientemente moderados para asegurar rendimientos adecuados para la inversión. Sin políticas salariales eficaces existe el riesgo de que el trabajo de algunos trabajadores sea subvaluado o que los empleadores se queden con una parte desproporcionada del excedente económico que inevitablemente surge de cualquier relación de empleo en mercados laborales «imperfectos» (BELSER et alii, 2011)

La naturaleza imperfecta de los mercados laborales es particularmente obvia en el caso de las brechas salariales de género. La subvaluación afecta a todos los grupos de mujeres en el mercado laboral, y por consiguiente, explica parte de la brecha salarial de género. Pero las mujeres con niveles relativamente bajos de educación formal corren el riesgo adicional de sufrirla por falta de reconocimiento de sus habilidades, experiencia y responsabilidades. Quizás el ejemplo arquetípico del trabajo femenino de bajos salarios y subvaluado sea el de atención y cuidado de personas enfermas, que comprende las complejas relaciones entre género, estructura familiar, trabajo emocional y relaciones de trabajo. Existen estudios que demuestran que esta clase de trabajo tiende a ser subvaluado, a pesar de la evidencia de que el trabajo emocional es psicológicamente estresante, en parte porque está asociado a nociones discriminatorias del tipo «trabajo de mujer», que denigran esta clase de trabajo incluso en el entorno personal de las mismas trabajadoras.

No sorprende por tanto observar que el riesgo de quedar atrapado en trabajos mal remunerados o en situación de inactividad o desempleo es particularmente alto para las mujeres y personas con bajos niveles de educación o cualificación. El riesgo es especialmente alto para trabajadoras a tiempo parcial y trabajadoras domésticas.

Multitud de estudios han dado cuenta de la «estratificación» de los mercados laborales en los países de recepción en función del origen nacional o étnico, es decir, de la existencia de fuertes diferencias en la situación laboral de las trabajadoras de distinta procedencia. También en España, a pesar de su experiencia relativamente corta como país receptor de inmigración, se dejan notar los síntomas de un mercado laboral estratificado. Así, ya antes de la crisis económica la población autóctona solía ocupar, por lo general, los estratos superiores de la pirámide ocupacional, situándose por encima de la extranjera. Entre ésta última, sin embargo, también se aprecian diferencias en función de la procedencia, de manera que para algunos grupos la desventaja respecto a los nativos con relación a su inserción laboral es mayor que para otros.



Tabla 17. Diferentes razones por las que las mujeres son más vulnerables a los bajos salarios: Argumentos e implicaciones en base a la bibliografía

Argumento	Principios clave	Implicaciones del trabajo de bajos salarios
1. El trabajo de la mujer puede ser subvaluado porque la vida económica de las mujeres sigue patrones diferentes	<p>Baja valoración de habilidades y categoría.</p> <p>Baja valoración porque se supone que las mujeres son proveedores secundarios del hogar.</p> <p>Baja valoración porque la mujer se concentra en empresas de bajos salarios en el mercado laboral secundario.</p> <p>Baja valoración porque se cree que la vida de las mujeres ha de seguir patrones diferentes a los de los hombres, al servicio de formas que no están en resonancia con el trabajo –p. ej., empleos de tiempo parcial–.</p>	<p>Las habilidades de la mujer para cuidar a otros se consideran «naturales», derivadas del rol de madres y protectoras; por lo tanto, los bajos salarios son compensados por la gran satisfacción del trabajo de cuidar a otros.</p> <p>Los bajos salarios para las mujeres vienen de la concentración en industrias de bajo valor agregado.</p> <p>Los bajos salarios para las mujeres se justifican como dinero para gastos personales, dado que el salario de la pareja es el que abarca el grueso del ingreso familiar.</p> <p>Los bajos salarios para las mujeres reflejan la noción de que el trabajo a tiempo parcial no está en resonancia con el trabajo de los hombres.</p>
2. La mujer tiende a tener un salario de reserva más bajo que el hombre	<p>El sesgo de género en reglas de elegibilidad para beneficios sociales en caso de desempleo y protección social –p. ej., umbrales de horas/salarios, duración del empleo, etc.–</p> <p>Protección insuficiente en caso de maternidad.</p> <p>Desigualdad de género en dependencia del ingreso familiar –especialmente durante períodos de crianza de los hijos–</p>	<p>La posición de reserva inferior –con menor capacidad para solicitar beneficios por desempleo y asistencia social, incluida la maternidad– debilita la posición de negociación del salario de la mujer en comparación con el hombre</p> <p>Bajos salarios para la mujer en trabajos de tiempo parcial especialmente influidos por su limitada elegibilidad para los beneficios de desempleo y asistencia social</p> <p>Suposición de que el fondo común de ingresos familiares –transferencia de ingresos desde la pareja empleada– pareciera justificar las nociones discriminatorias por los bajos salarios como destinados a gastos personales y adicionalmente «penalizando» a la mujer cuando es soltera jefa de hogar</p>
3. El sesgo de género en las instituciones que fijan salarios puede tener efectos irregulares de género	<p>Sectores predominantemente femeninos y ocupaciones poco probables a ser cubiertas.</p> <p>El salario mínimo obligatorio es más probable que beneficie a mujeres que a hombres.</p> <p>Efecto positivo sobre la equidad salarial de género en el sistema salarial más centralizado del sector público.</p>	<p>Bajos salarios para las mujeres en sectores predominantemente femeninos por falta de cobertura de la negociación colectiva.</p> <p>Los acuerdos colectivos en sectores predominantemente femeninos pueden tener tasas mínimas más bajas que en los sectores predominantemente masculinos.</p> <p>Las mujeres a tiempo parcial es más probable que sean excluidas de negociaciones colectivas, debilitando las posibilidades de remuneración.</p> <p>Mejora de los bajos salarios de las mujeres –y brecha de género salarial más estrecho– por aumento del salario mínimo obligatorio.</p>
4. A menudo las mujeres sufren desventajas por diferentes efectos del lugar de trabajo –p. ej., prácticas específicas–	<p>Capacidad y voluntad del empleador para pagar diversos niveles de salarios de acuerdo con la composición de género del lugar de trabajo</p> <p>Poder monopólico del empleador.</p> <p>Las barreras a la movilidad de las mujeres exponen su riesgo a la explotación.</p> <p>Contratos entre empresas y minimización de costos en servicios predominantemente femeninos.</p>	<p>Los bajos salarios de las mujeres pueden resultar de la concentración en empresas de baja rentabilidad económica.</p> <p>Los bajos salarios reforzados por empleadores monopólicos –p. ej., trabajo no calificado de enfermería–.</p> <p>El riesgo de bajos salarios puede ser mayor en lugares de trabajo predominantemente femeninos –y de tiempo parcial–.</p> <p>La tercerización reductora de costos con labores de pocas habilidades, reduce la presión sobre los trabajos de bajos salarios y predominantemente femeninos –p. ej., aseo, servicios de alimentación– a pesar de la rentabilidad de las empresas de gran clientela.</p>

FUENTE: Informe mundial sobre salarios 2010/2011: Políticas salariales en tiempos de crisis. OIT, 2010.



En 2009, el Consejo Económico y Social ligaba la «peculiar evolución» de la inmigración española con la inmigración laboral, singularmente la femenina procedente de países latinoamericanos como Ecuador, Colombia, Perú o Bolivia, y de países de Europa del Este, entre los que destaca Rumanía. Y además, relacionaba este fenómeno con la incorporación de las mujeres autóctonas al mercado de trabajo, que ha provocado un «rapidísimo crecimiento» de necesidades de atención a personas dependientes, a un ritmo muy por encima del crecimiento de la provisión social de dicha atención.

Debemos aceptar que la actitud personal es parte inherente de un proceso de integración laboral. La percepción sobre las oportunidades y dificultades a las que se enfrentan determina sus decisiones de encuadramiento profesional. Las percepciones personales proceden de ámbitos subjetivos y personales, ligados a la experiencia personal y del grado de acceso a la información, que se materializa en la capacidad de detectar oportunidades. Si se dispone de una visión sesgada, la falta de información se convierte en un obstáculo más, quizá el mayor de todos, puesto que invisibiliza las opciones que pueden permitir un proyecto de inserción profesional en el que se determinen opciones de empleo y medios para lograr adaptarse a sus requerimientos, mediante la cualificación, cumplimiento de requerimientos administrativos y otras decisiones vitales.

En este sentido, resulta interesante indagar sobre las posiciones y actitudes que la población inmigrante adopta respecto al trabajo asalariado (ACTIS, PRADA, PEREDA, 2010):

- 1 | **Mano de obra etno-estratificada**, posición mayoritaria en la primera etapa de estancia en España de la población migrante procedente de países periféricos, que se encuentra sin papeles y en la economía sumergida. Las actitudes más habituales son de sumisión y dependencia. Hay quien asume la situación con fatalismo, pero la mayoría considera que se trata de una etapa provisional, a la espera de conseguir la documentación que permita acceder a los derechos laborales de los inmigrantes legales.
- 2 | **Mano de obra complementaria**: cuando se consiguen *papeles* y un contrato de trabajo en regla ganan terreno otras estrategias laborales. Se reclama de la administración un mayor control de los precios y de los salarios, políticas sociales efectivas y, muy especialmente, un control estricto de la llegada de nuevos inmigrantes que, al aumentar excesivamente la oferta de mano de obra, presionan a la baja los salarios y rebajan las condiciones de vida de los trabajadores, sobre todo de los inmigrantes llegados en los últimos años, sus competidores más inmediatos. Esta posición asume, además, el estatuto subsidiario de los trabajadores inmigrantes en relación a los nativos. Sin embargo, se argumenta que los extranjeros tienen derecho a trabajar en aquellos nichos laborales donde no hay españoles que quieran trabajar, como «en construcciones o en el campo».



- 3 | **Mano de obra competitiva:** frente a la posición anterior, se pone el énfasis en la capacidad de superación de los individuos, dotados para competir en un espacio de libre mercado. Se reclama un «Estado mínimo» poco intervencionista, pero que garantice la igualdad de oportunidades para todos, sin proteger especialmente a los nacionales.
- 4 | **Mano de obra crítica:** esta posición parte de un rechazo de la lógica de «explotación» del capitalismo, que «esclaviza» tanto a inmigrantes como a autóctonos, aunque se discrimine especialmente a los inmigrantes en todos los Estados a partir del principio de la «preferencia nacional».

### Las condiciones de trabajo en los servicios de proximidad

El debate sobre el mercado de trabajo no debe situarse exclusivamente en torno a la disponibilidad de empleo, sino que también debe analizar si los nuevos puestos de trabajo creados son capaces de garantizar condiciones mínimas de bienestar social, de la calidad de vida y de expectativas de futuro (TEZANOS, 2001).

En general, las condiciones de vida de los inmigrantes no comunitarios durante el periodo han sido malas en comparación con las de los autóctonos, como consecuencia de los bajos salarios de los sectores y tipos de trabajo en que se han empleado y del esfuerzo realizado para acceder a una vivienda. Así, en el año 2006, es decir en pleno boom económico, la Encuesta Europea de Condiciones de Vida de Eurostat mostraba que el 32% de los hogares formados por inmigrantes en España se encontraban por debajo del umbral de pobreza, el 20% de las viviendas de inmigrantes alojaba a cinco o más miembros, el 23% no podía pagar calefacción suficiente para mantener el hogar caliente en el invierno, el 77% tenía dificultades para llegar a fin de mes, sólo un 39% podía pagarse una semana de vacaciones y, pese a ocupar viviendas más baratas, el peso del alquiler o de la hipoteca sobre sus ingresos era muy superior a la media de los españoles. A falta de datos más actuales, hay que suponer que la crisis económica ha deteriorado estas condiciones de vida (GONZÁLEZ ENRÍQUEZ, 2009).

La pertinencia de este enfoque viene avalado por el II Plan Andaluz de Inmigración, que formula como uno de sus objetivos generales asociados el siguiente:

- B) Favorecer la plena integración social, laboral y personal de la población inmigrante, como sujeto de derechos y deberes, en el seno de la sociedad andaluza.



En el caso de los servicios de proximidad, nos encontramos con la dualidad que las circunstancias en que se desarrolla la actividad imponen en las condiciones de trabajo. En este sentido, en el modelo que exponíamos de organización del mercado laboral en círculos concéntricos, el trabajo en el ámbito de los servicios sociales se situaría en el segundo círculo, por cuanto el sector está sujeto a la regularización de las relaciones laborales en el ámbito del régimen general de la seguridad social, con presencia sindical y una relativa estabilidad en el empleo. Por el contrario, las condiciones de las empleadas de hogar se situarían en el tercer círculo, estando sujetas a la negociación personal entre las partes y contando con una regularización mucho más laxa.

### | Condiciones de trabajo en los servicios sociales

La Ley 39/2006 contempla que su desarrollo ha de ir acompañada necesariamente de medidas que potencien la calidad de las previsiones de creación de empleo futuro. Un aspecto que ya se recogía en el *Acuerdo sobre la acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia* (2005), suscrito por el Gobierno y los agentes sociales, que se incorpora posteriormente en la citada Ley, en la que se contempla que «se atenderá, de manera específica, a la calidad en el empleo así como a promover la profesionalidad y potenciar la formación en aquellas entidades que aspiren a gestionar prestaciones o servicios del SAAD» (art. 35.3).

El Consejo Territorial de la Dependencia, que reúne al Gobierno y las Comunidades Autónomas, acordaron en diciembre de 2009 los criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad de los centros y servicios del Sistema de Dependencia y la determinación de la capacidad económica del beneficiario, así como los criterios de cofinanciación de éste en los servicios y prestaciones. El «Acuerdo sobre acreditación de centros y servicios» dicta los criterios comunes de acreditación que deben aplicar las Comunidades Autónomas para garantizar la calidad de los centros y servicios del Sistema de Dependencia.

En cuanto al número de profesionales, el acuerdo establece unos ratios de trabajadores de los centros acreditados por número de beneficiarios del Sistema de Dependencia que sean usuarios de los mismos.

El acuerdo fija unos ratios globales –se incluye en el cómputo a todos los trabajadores del centro– exigibles en 2011 para los siguientes tipos de centros:



Tabla 18. Ratios de trabajadores en 2011 por beneficiarios

Tipo de centro	Ratio global de trabajadores exigible en 2011 por beneficiarios de Grado II	Ratio de trabajadores exigible en 2011 por beneficiarios de Grado III
Residencia de mayores dependientes	0,45	0,47
Centro de día o de noche de mayores dependientes	0,23	0,24
Residencia para personas con discapacidad física	0,61	0,64
Residencia para personas con discapacidad intelectual	0,60	0,63
Centro de día y de noche para personas con discapacidad física	0,29	0,30
Centro de día y de noche para personas con discapacidad intelectual	0,30	0,32



El texto también fija unos ratios específicos en la categoría profesional de cuidador, gerocultor o similares que deberán cumplir los centros en 2011:

Tabla 19. Ratio exigible en 2011 para la categoría profesional de Cuidador/a, Gerocultor/a o similar

	Grado II	Grado III
Residencia Mayores dependientes	0,27	0,28
Centro de Día y de Noche Mayores d.	0,14	0,15
Residencia P. discapacidad física	0,42	0,44
Residencia P. discapacidad intelectual	0,42	0,44
Centro Día y Noche p. d. física	0,12	0,13
Centro de Día y de Noche p. d. intelectual	0,18	0,19

En 2012, el Consejo Territorial fijará los ratios exigibles para el año 2015.

La mayoría de las CCAA verán mejorados todos o casi todos los criterios de empleo y, como mínimo, cualquier CCAA verá mejorada, al menos, la mitad de los criterios regulados en el Acuerdo. Entre los criterios que suponen una mejora absoluta en todas las CCAA están los siguientes:

- Nueva tipología de centros residenciales y centros de día.
- Criterios de cualificación de plantillas.
- Cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de personas trabajadoras con discapacidad.

Teniendo en cuenta los requisitos actualmente regulados por las CCAA, los ratios de plantilla exigibles a partir de 2011 en virtud del Acuerdo de Acreditación no tendrán influencia práctica en Andalucía, ya que tiene unos requisitos superiores a lo recogido en el Acuerdo: 1,01/0,5 en plazas de válidos y 1,35 en plazas de asistidos, e idéntica situación se observa con los ratios de atención directa, donde cuenta con una ratio pormenorizada por categorías profesionales.

En cuanto a la negociación colectiva, el V Convenio marco estatal de servicios de atención a personas dependientes conecta de modo directo con el campo de aplicación de la Ley 39/2006. No obstante, pese al extensísimo alcance funcional de tal convenio, no llega a todas las actividades previstas en la norma legal. Así, por ejemplo, deja fuera las relacionadas con la atención a las personas discapacitadas cuyas condiciones de trabajo se regulan en el XIII



convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (2006-2007).

Una primera apreciación sobre la estructura de las condiciones de trabajo en el sector se centra en la alta temporalidad que presenta. La tasa de temporalidad en el empleo se calcula como el número de trabajadores asalariados con contrato temporal con respecto al total de trabajadores asalariados. La Fundación 1º de Mayo constataba una alta incidencia de la temporalidad en el sector, del 43% en aquel momento, superior a la media nacional (34%), con predominio de las modalidades de obra y servicio, eventuales y de sustitución. En 2010, la tasa de temporalidad ofrecida por la EPA en el sector «otros servicios» se sitúa en el 37,5%, sobre una tasa general del 34,75%. Es la tercera tasa sectorial en volumen, por detrás de la agricultura y la construcción. Los servicios «sociales a domicilio» y «otros servicios sociales sin alojamiento» son los que presentaban tasas de temporalidad más altas, 56% y 42%, con mayor incidencia entre jóvenes, mujeres e inmigrantes, sobre todo quienes proceden de países no pertenecientes a la UE-15. La estabilidad en el empleo es un factor que contribuye netamente a la calidad del servicio y de las condiciones de trabajo, al garantizar unos ingresos estables y la posibilidad de desarrollar planes de formación continua eficaces. El 80,0% de las encuestadas con contrato de trabajo en nuestra investigación tiene una relación temporal de trabajo con su empresa o empleadora. Este porcentaje se eleva al 95% en el empleo doméstico y al 90,05% en el cuidado de personas ancianas y enfermas como internas. Sin embargo, se reduce entre quienes trabajan por horas en el cuidado de personas ancianas enfermas en un 53,8%, posiblemente por la mayor prevalencia de cuidados de larga duración.

El sector, por otro lado, presenta un peso relevante de la contratación a tiempo parcial con mayor protagonismo de las mujeres, y es característica de la rama «actividades de servicios sociales a domicilio». Se trata de un elemento que penaliza severamente la renta salarial.

Precisamente el salario es otro indicador determinante para evaluar la calidad de las condiciones de trabajo. Las recientes tendencias mundiales en salarios y su participación se deben ver en un contexto de creciente desigualdad generalizada, que se caracteriza por el rápido incremento de los salarios más altos y un estancamiento de los salarios en las partes mediana e inferior de la distribución (BERSER et alii, 2010). En el caso de los países desarrollados, la OIT señala que los bajos salarios se tienden a concentrar en determinados grupos de trabajadores con bajos niveles de educación, que tienden a ser jóvenes, desproporcionadamente mujeres, y son más propensos a pertenecer a una desventajada minoría étnica, grupo racial o inmigrantes. En el conjunto de la UE, por ejemplo, se estima que la incidencia de los bajos salarios de los trabajadores poco cualificados fue de 20,9% en comparación al 15,0% de los trabajadores con habilidades de nivel medio y el 8,3% de trabajadores altamente cualificados. El hecho de que las mujeres predominen en el empleo



de bajos salarios tiene un efecto negativo sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. A pesar de los progresos significativos de los últimos años, el salario promedio mensual mundial de las mujeres aún representa solo alrededor del 75% del salario medio del hombre. La brecha salarial también se relaciona con la vulnerabilidad de las ocupaciones dominadas por mujeres al riesgo de ser de bajo salario.

En general, podemos señalar que los salarios del sector de servicios sociales están por debajo de lo percibido en la sanidad pública. Por otro lado, el grueso de las categorías profesionales en las que se concentra el empleo son las más bajas en las escalas funcionales, fundamentalmente en puestos denominados como auxiliares.

Tabla 20. Salario base medio pactado por categorías profesionales del sector de servicios sociales: sector público y sector privado. 2007

	Sector privado		Sector Público	
	Media del salario base pactado/mes	Desviación típica	Media del salario base pactado/mes	Desviación típica
Peones	756,26	124,04	846,98	312,78
Auxiliares de enfermería y asimilados	822,46	103,50	942,64	401,82
Diplomados	1.032,07	74,18	1.399,59	499,65
Licenciados	1.265,23	172,71	1.633,97	568,63
Salario mínimo interprofesional (SMI)		570,60		

FUENTE: GARCÍA-DE LA ROSA et alii, 2008



Las retribuciones para 2011 estipuladas en el V Convenio quedan fijadas en:

Tabla 21. Resumen tabla salarial V Convenio 2011

Categoría Profesional	Salario Base	Antig.	Fest/ Dom.	H. Noct.	Disponib.	H. Extra	Fest. Esp
Peones	864,33	18,03	18,00	1,69	20,00	11,92	28,81
Auxiliar Ayuda Domicilio.	941,56	18,03	18,00	1,88	20,00	12,99	31,39
Diplomados	1.196,45	18,03	18,00	2,34	20,00	16,51	39,88
Titulado Superior	1.472,55	18,03	18,00	2,88	20,00	20,31	49,08
SMI 2011				641,40			

FUENTE: Resolución de 29 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales del V Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Si las comparamos con las rentas salariales de las empleadas informales, que veremos más adelante, la situación resulta netamente más ventajosa.

Por último, el convenio fija la jornada en 1.755 horas anuales –38 horas y media–. El Estatuto de los Trabajadores estipula una jornada máxima anual de 1.826 horas y 27 minutos, que se corresponden con 40 horas efectivas mensuales.

### | Empleadas de hogar

En junio de 2011, la OIT acordaba en su 100 Conferencia celebrada en Ginebra, el *Convenio sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos* (2011) y la Recomendación que lo acompaña<sup>1</sup>. Las nuevas normas establecen que los millones de trabajadoras y trabajadores domésticos del mundo que se ocupan de las familias y los hogares podrán tener los mismos derechos básicos que el resto, incluyendo horas de trabajo razonables, descanso

<sup>1</sup> El Convenio es un tratado internacional vinculante para los Estados miembros que lo ratifiquen, mientras que la Recomendación ofrece una guía más detallada sobre la forma en que el Convenio puede ser llevado a la práctica.



semanal de al menos 24 horas consecutivas, un límite a los pagos en especie, información clara sobre los términos y las condiciones de empleo, así como el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los de libertad sindical y negociación colectiva.

Entre los cambios exigidos por la OIT destaca la obligación de suscribir un contrato de trabajo por escrito en el que se especifiquen, entre otras cuestiones, las tareas a realizar, descansos diarios y semanales y la remuneración, incluido el precio de las horas extraordinarias. Actualmente el contrato entre empleadora y trabajadora del hogar en España puede ser escrito o verbal –de palabra– y puede tener un periodo de prueba de quince días, con independencia del tipo y duración del mismo.

Legalmente, no es necesario que el contrato se suscriba por escrito, pero se considera conveniente y muy recomendable, puesto que se especifican las condiciones de trabajo de forma específica: jornada, horarios, tareas a realizar, salario, descuentos, días libres, vacaciones, etc.

«En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.»

(Art. 8.1).

En el caso de quienes realizan habitualmente trabajo nocturno, se adoptarán medidas específicas, incluidas compensaciones económicas apropiadas. Se deberá garantizar al empleo doméstico el salario mínimo interprofesional establecido para el resto de los sectores en cada país; y con respecto a las agencias de colocación se pondrán en marcha inspecciones periódicas y severidad en caso de infracción, incluso prohibición de quienes incurran en abusos. Sobre este último asunto, el de las agencias de colocación, se dan varias situaciones en España: la primera es que hay agencias que piden dinero simplemente por meter en su base los datos de las mujeres que acuden a ellas en busca de trabajo, sin adquirir ningún tipo de compromiso con ellas; en segundo lugar, están las agencias que se llevan un porcentaje determinado de dinero al conseguirles un trabajo; y en tercer lugar, las agencias que se quedan con un porcentaje del salario de la empleada al mes, que en ocasiones puede llegar a ser del 50%.

En referencia al Convenio y las Recomendaciones de la OIT, la Directora Ejecutiva de ONU mujeres, Michelle Bachelet, lo considera un hecho histórico ya que en su opinión, se sienta un precedente al tratarse del primer Convenio referido exclusivamente al trabajo doméstico en el que se define como «trabajo», convirtiéndolo en un elemento central del desarrollo.



España de momento no se ha pronunciado oficialmente al respecto. En el plazo de un año tendrá que decidir si ratifica o rechaza el Convenio y las Recomendaciones de la OIT (MATEOS, 2011). Sin embargo, el pasado 1 de julio el Gobierno de España y las centrales sindicales alcanzaron un principio de acuerdo que encamina la aplicación de los cambios exigidos por la OIT.

El más significativo de ellos consiste en que a partir de julio de 2012 las empleadas de hogar pasarán a formar parte del Régimen General de la Seguridad Social. En el actual Régimen Especial de Trabajadoras del Hogar, son éstas quienes deben hacerse cargo de pagar la cuota mensual a la Seguridad Social. El cambio supone que será el empleador, cada uno de ellos en caso de que sean varios, quién deba asumir esta responsabilidad. En la actualidad, la cuota para este régimen especial, además de ser de cuantía única y mensual, es también «indivisible», lo que impide la existencia del pago proporcional de la cuota en función del tiempo trabajado. Es, por lo tanto, en el carácter de indivisibilidad que se le atribuye a la cuota de cotización donde se fundamenta esta nueva excepción del régimen especial con respecto al general.

La equiparación de la cotización de las empleadas de hogar con la base mínima de cotización de Régimen General y la cotización por salarios reales se completará en 2019, de forma que esta nueva realidad no sea lesiva para los empleadores. La base de cotización, según se especifica en el principio de acuerdo, entre 2012 y 2018 se determinará por una base tarifada de 15 tramos, según el salario percibido. Las cuotas van desde 19,84 euros/hora por 20 horas de trabajo mensuales a la máxima de 164,60 euros/mes para la jornada completa. Actualmente, según el Régimen Especial de Empleados de Hogar, las empleadas del hogar cotizan en función de las horas efectivamente trabajadas y solo lo hacen aquellas que trabajan para un empleador durante al menos 80 horas al mes –empleados del hogar fijos– o aquellas que lo hacen para más de uno durante 72 horas al mes, en total, con carácter parcial o discontinuo y, al menos, durante 12 días en dicho mes –empleados del hogar discontinuos–. A partir de 2019, se cotizará por «salarios reales» y habrá una equiparación total con la base mínima del Régimen General.

Los tipos de cotización por contingencias comunes –que luego sirven para pagar, si es el caso, las prestaciones de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral– se incrementarán hasta converger con los aplicados en el Régimen General. En estos momentos suponen un 22%, –el empleador se hace cargo del 18,30% si contrata a una empleada del hogar, y ésta, del 3,70%–. Desde 2013 y hasta 2018 se aplicará un aumento anual de 0,90 puntos porcentuales hasta llegar al 28,30% en 2019 –el empleador cotizará un 23,60% y la empleada un 4,7%–.

Por otro lado, se cotizará desde el primer momento, independientemente de las horas que se trabajen al mes, mientras que ahora solo es obligatorio cuando la contratación supere las 20 horas.



La prestación por incapacidad laboral será a partir del cuarto día, y no a partir del día vigésimo quinto, como ocurre ahora. Estos cambios suponen la equiparación con el resto de los trabajadores, excepto en el derecho de cobrar prestación por desempleo que sigue quedando pendiente.

Los empleadores, entrarán a formar parte del registro de empresarios de la Seguridad Social. El titular del hogar familiar será el que tenga que presentar la solicitud de afiliación, el alta o la baja y la variación de datos del empleado, además de toda la documentación necesaria. En su defecto, lo podrá hacer el trabajador. Si se trabaja en más de un hogar, cada uno de los titulares deberá solicitar el alta. En caso de familia numerosa, mantendrán bonificaciones en las cuotas que les corresponda pagar. Si se recurre a una empresa del sector para contratar a la empleada doméstica, será esta compañía quien se encargue de la cotización.

Se establece un período transitorio, en este caso hasta 2019, para equiparar las cotizaciones de los empleados de este sector con la base mínima del régimen general, todo ello de forma progresiva. El trabajo doméstico se regulariza en nuestro país en el año 1985 y al hacerlo, se estableció un nivel de prestaciones muy inferior al reconocido por el Estatuto de los Trabajadores (MATEOS, 2012).

Este cúmulo de «buenas» noticias para las empleadas de hogar da respuesta a algunas de las reivindicaciones históricas del sector, al proceder a una equiparación efectiva de un estatus jurídico que las dejaba prácticamente en la marginalidad. Establece además las bases para la profesionalización efectiva del sector. La intervención de la financiación pública a través de las ayudas a la dependencia deja la puerta abierta a la constitución de empresas especializadas en servicios domiciliarios que estructuren parte del empleo, sobre todo el que se ocupa de tareas más especializadas en el cuidado de determinadas dependencias más severas, al aminorarse las diferencias de precio oficial entre el empleo doméstico y el resto de los sectores, incluso que las actuales empresas de ayuda a domicilio amplíen sus ámbitos de actuación.

La información cualitativa obtenida de los grupos de discusión indica que el aumento de la demanda de servicios de proximidad crece al tiempo que las condiciones empeoran ostensiblemente.

Las condiciones de trabajo en el empleo doméstico se hayan inevitablemente mediatizadas por la relación personal que trabajadora y empleadores sostienen. De alguna manera, las condiciones de trabajo se perciben como «buenas» cuando las relaciones personales se perciben como tales. Así se recogen los testimonios recogidos en los grupos de discusión, que vienen a coincidir con lo expresado en otros estudios (FERNÁNDEZ y LÓPEZ, 2009). Esas buenas relaciones no siempre se corresponden con el respeto a las normas que rigen este tipo de relaciones laborales, sobre todo en lo referente a descansos, jornada, medias pagas extras, vacaciones y tareas. En la



dinámica de agradecimiento por tener un empleo, algunas mujeres en el empleo doméstico afirman trabajar más de lo que les corresponde, al compararse con la población autóctona, obteniendo la sensación de que así se respetan más a sí mismas y al trabajo que desempeñan. En los grupos de discusión se expuso que es una práctica frecuente ir añadiendo progresivamente más tareas a las inicialmente pactadas a medida que pasa el tiempo y crece la relación de «confianza» entre empleadora y trabajadora.

El tipo de tareas que se delegan pueden indicar una diferenciación. En el universo simbólico femenino, construido dentro del sistema de género, no todas las tareas domésticas tienen igual significación. Puede establecerse una gradación de las mismas en función de la cercanía o de exterioridad que presentan en relación con lo que se considera el núcleo de la identidad personal de la empleadora. Obviamente, este universo simbólico no es unívoco para todas las mujeres, en tanto admite modulaciones en función de la clase social, el nivel educativo o el grupo cultural de pertenencia: lo que para unas puede constituir la «razón de ser» de su identidad femenina para otras puede resultar un elemento secundario. Teniendo en cuenta esta observación, quizás pueda establecerse una jerarquización de tareas que representa la preferencia de la mayoría, que va desde lo más íntimo hacia lo exterior, desde la imbricación a la separación entre afectos y trabajo.

En el polo de máxima proximidad se situarían las labores de cuidados personales –posiblemente privilegiando la de los hijos o las hijas respecto a las personas familiares ancianas o enfermas–; seguirían luego las labores relacionadas con la nutrición –como la elaboración de comidas–; más allá aparecerían el cuidado de prendas de vestir o lencería del hogar y similares; en posiciones más alejadas las diversas labores de limpieza, y en el extremo más externo el cuidado de jardines y de segundas residencias, mantenimiento del hogar, conducción de vehículos, etc.

Parece obvio que, más allá de las posibilidades económicas, el grado de «facilidad» para derivar algunas de estas tareas hacia trabajadoras asalariadas depende del tipo de identidad social que asume la persona empleadora y el papel que el cumplimiento de estas labores desempeña en la misma.

Las tareas delegadas pueden ser parciales o genéricas, realizarse bajo la supervisión más o menos directa de la empleadora o con autonomía por parte de la persona empleada.

Un estudio realizado por CCOO en Madrid (1992) distinguía el tipo de tareas contratadas en función del tipo de trabajadora doméstica: por horas, externa fija o interna. Exponía que la mayoría de los hogares contrata personal para cubrir exclusivamente tareas de mantenimiento de la casa, excluyendo cuidados de personas o preparación de comidas. En cambio, para las trabajadoras fijas –internas y externas– es más habitual la contratación para que desarrollen todo tipo de tareas, o al menos para combinar limpieza de



casa y cocina. Se observa que a las trabajadoras inmigrantes se les adjudican sistemáticamente más tareas que a las trabajadoras autóctonas. Esto se debe a su adscripción diferencial a los distintos tipos de empleo: las internas son las que realizan más tareas y precisamente en ese grupo predominan las trabajadoras inmigrantes. También se constata una mayor carga de tareas para los inmigrantes en el caso del subsector de externas fijas; además, en los tres tipos de empleo siempre se les asigna –más frecuentemente que a las españolas– el cuidado de personas ancianas o enfermas.

Respecto a la jornada laboral, existen diferencias notables entre trabajadoras autóctonas e inmigrantes. En primer lugar, las españolas se dedican en mayor medida al trabajo a tiempo parcial. En cambio, la proporción de inmigrantes es mayor en jornadas semanales de cinco o más días y de más de 40 horas de trabajo. La jornada de las internas inmigrantes es sensiblemente más prolongada que la de las españolas. Las inmigrantes ocupan más tiempo en desplazarse entre los distintos lugares de trabajo, especialmente si acuden a más de uno durante una jornada laboral. Los resultados de la encuesta del colectivo IOE (1999) confirman esta situación: mientras la mayoría de las españolas (57%) emplea menos de media hora diaria en desplazamientos, el grueso de las inmigrantes (76%) supera ese lapso, y una tercera parte emplea más de una hora por día. Esta diferencia se repite incluso cuando autóctonas y extranjeras tienen el mismo número de hogares empleadores. También se observó que a las inmigrantes internas se les respeta menos el tiempo de descanso y acceden a permisos en menor medida que las autóctonas.

Casi todas las trabajadoras internas realizan labores de limpieza en mayor medida que las externas fijas y las trabajadoras por horas. A continuación figuran el cuidado de la ropa –lavado, planchado– y tareas relacionadas con las comidas –cocinar, atender la mesa–, aunque éstas son realizadas en menor medida por las trabajadoras por horas. A más distancia aparecen otros trabajos ocasionales, que son encargados a segmentos minoritarios de la mano de obra. Se distinguen, por una parte, los cuidados personales –niños y ancianos–, por otra, las tareas asignadas generalmente a trabajadores varones –conducción de vehículos, jardinería– y, finalmente, trabajos varios –limpiar zapatos, cuidar animales, hacer compras– de importancia desigual.

Las inmigrantes realizan cada tarea en mayor medida que las autóctonas, por lo que puede afirmarse que están sometidas a una mayor carga laboral. Entre las internas, las españolas realizan con mayor frecuencia las compras y, en menor medida, el cuidado de personas ancianas o enfermas –tareas más estresantes–.

Relacionado con el tipo de tareas, así como con el tipo de relación que se establece entre trabajadoras del empleo doméstico y empleadoras, está el grado de fatiga física y de tensión psíquica que genera el trabajo doméstico.

El estrés psíquico es sufrido por todos los colectivos de personas inmigrantes en mayor medida que las personas españolas. La obligación de usar uniforme



–indumentaria que «marca el lugar» de la trabajadora la diferencia claramente de los miembros de la familia–, por ejemplo, afecta al 10% de las trabajadoras autóctonas, mientras que las inmigrantes puede variar desde el 37% al 74%.

Otro elemento que marca distancias es la adjudicación a la trabajadora de un cuarto de baño diferente al utilizado por los empleadores, aunque obviamente tal posibilidad solo cabe en las viviendas que cuentan con dos o más servicios. El 86% de las autóctonas utiliza el mismo cuarto de baño, mientras que la mayoría (60%) de las inmigrantes debe utilizar uno diferente.

Cuando las trabajadoras comen en la casa de la empleadora y deben hacerlo en un lugar separado, generalmente después de que «los señores» hayan acabado, vuelve a ponerse de manifiesto el papel subordinado del empleo doméstico. En este aspecto casi no hay diferencias en función del subsector.

Por lo tanto, sea cual sea el subsector de trabajo o el estatus social de las empleadoras, a las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico se les imponen más a menudo marcas que refuerzan la relación jerárquica. En consecuencia, más que una «marca de clase» lo que parece imponerse es una «marca étnica», sea porque para las empleadoras resulta más «evidente» la posición diferencial y subordinada de las inmigrantes que la de las autóctonas, o bien porque éstas no asumen con la misma docilidad lo que a aquéllas se les impone como marco incuestionable de trabajo.

Haremos referencia de forma más específica a las cuestiones discriminatorias más adelante.

El salario se pacta libremente entre las dos partes, pero nunca podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional. En una jornada de 40 horas semanales, el salario mínimo debe ser el Salario Mínimo Interprofesional, que se fija cada año. Para el año 2011 viene recogido en el Real Decreto Real Decreto 1795/2010:

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 21,38 euros/día o 641,40 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.

En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata. Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos siguientes:

1 | Si la jornada es menor de 40 horas, el sueldo se calculará proporcionalmente.



- 2 | Si además del salario económico existe derecho de alojamiento o manutención, se podrá descontar el porcentaje que ambas partes acuerden.
- 3 | Se tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año al finalizar cada uno de los semestres y en proporción al tiempo trabajado. El importe de las pagas será de al menos quince días de salario.
- 4 | De acuerdo con el artículo 6.5 del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, que toma como referencia para la determinación del salario mínimo de los/as empleados/as de hogar que trabajen por horas el fijado para los/as trabajadores/as eventuales y temporeros, el salario mínimo de dichos empleados/as de hogar será de 4,70 euros por hora efectivamente trabajada.

La encuesta realizada a extranjeras ocupadas confirma la prevalencia de los bajos salarios. Las cantidades de menos de 300 € mensuales por jornada completa son mayoritarias (30,4%), menos de la mitad de la estipulación mínima legal, y un 84,3% lo hace por debajo del salario mínimo. Solo la presencia del trabajo irregular puede explicar esta situación. La investigación cualitativa refuerza esta realidad, pues todas las mujeres encuestadas sufren o conocen de casos en los que se perciben estos tramos de salario, considerándolo como algo habitual. En estos grupos se considera además que dentro de las ocupaciones en materia de dependencia, el rango salarial es distinto. Así, las noches de acompañamiento en hospitales se consideran mejor pagadas y las internas, las que peores condiciones salariales obtienen. Por otro lado, se aportan quejas acerca de la existencia de otros gastos, como el transporte, que tampoco les son reconocidos.

Tabla 22. Salarios por tiempo de trabajo entre ocupadas en actividades relacionadas con servicios sociales y empleo doméstico

	A tiempo parcial	A tiempo completo	Total
Menos de 300	30,4%	5,9%	17,0%
300-400	27,3%	5,9%	21,3%
401-500	23,3%	11,8%	19,0%
501-600	3,3%	5,9%	4,3%
601-700	3,3%	23,5%	10,6%
701-800	10,0%	11,8%	10,6%
801-900	0,0%	17,6%	6,4%
901-1000	3,3%	11,8%	6,4%
1001-1200	0,0%	5,9%	2,1%
NC	3,3%	0,0%	2,1%

FUENTE: Elaboración propia.



Conviene saber que es casi imposible demostrar las horas extraordinarias del personal empleado en el hogar en una reclamación judicial. Por lo tanto, es conveniente procurar cobrarlas en el momento o fijar el cobro con la personal empleadora lo antes posible, para así no perderlas. Las horas extraordinarias son aquellas que se trabajan más allá de la jornada máxima establecida. El número máximo que puede realizarse es de 80 al año, salvo circunstancias excepcionales. Las horas extraordinarias son voluntarias, salvo circunstancias de fuerza mayor.

En la actualidad, la jornada laboral máxima es de 40 horas semanales, además de las horas de presencia. Son aquellas horas pactadas por la persona empleadora y la persona trabajadora, aparte de la jornada laboral, en las que se ha de permanecer en la casa, pero que no tienen que dedicarse a las tareas domésticas habituales. Las tareas que se realizan suelen ser labores que exijan poco esfuerzo –coger el teléfono, abrir la puerta, etc.–.

El horario de trabajo lo fija quien contrata. En ningún caso las horas diarias serán más de nueve. El tiempo disponible para comer varía en función de la jornada laboral acordada. Si la persona empleada es interna, dispone de dos horas como mínimo para las comidas principales. Estas horas no se incluyen en el tiempo de trabajo, pero en realidad se reconocen las jornadas de 24 horas en el trabajo de régimen interno, ya que la ley se limita a decir que se deben respetar 8 horas de descanso entre una jornada laboral y otra, diez si se duerme fuera del domicilio de trabajo. El tiempo restante están a disposición de los empleadores, sin que eso se compute como trabajo que se haya que pagar. De hecho legalmente también se admite la posibilidad de que se pueda obligar a dormir a la empleada en la casa en la que trabaja y sin embargo, esta presencia obligatoria durante las noches no tiene fijado un precio.

Es frecuente el trabajo por horas o discontinuo, una manera de abaratar el coste del servicio. El 75% de las ocupadas en el empleo de hogar encuestadas declaraban trabajar a tiempo parcial y el 60,0% solo de mañana, mientras que un 25,0% lo hacía de mañana y tarde. Solo un 5,0% manifestaron realizar turnos rotativos. Cuando el trabajo se refiere más específicamente al cuidado de personas dependientes, la tasa de tiempo parcial se reduce al 53,8%. Las que se emplean en el cuidado de personas dependientes encuentran mayores situaciones de jornada: un 46,2% trabajan solo por la mañana, mientras que un 30,8% tienen turnos rotativos y nocturnidad. Se han documentado otros casos, como el de seminterna –de 8 a 20 hs.–, trabajos ocasionales o únicamente noches.

En los grupos de discusión se han citado como frecuentes situaciones en las que las internas que cuidan a personas dependientes prácticamente no cuentan con ningún tiempo libre, se les niegan descansos e incluso no se les permite ir al médico y se les niegan festivos. La atención a la persona dependiente tiene que ser total y en ocasiones se enfrentan a presiones para aceptar estas condiciones, a las que las mujeres inmigrantes se enfrentan con



enorme debilidad de negociación, por su situación irregular o por la necesidad de mantener el trabajo por una doble necesidad: la económica y la administrativa.

El descanso semanal varía en función de la jornada laboral: con una jornada de cuarenta horas semanales, se tiene derecho a un día y medio de descanso a la semana, que preferiblemente debe coincidir con el domingo. Los días festivos o fiestas laborales se establecen en función del calendario laboral.

Se tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones por cada año de trabajo. Quince días deben disfrutarse de forma continuada, mientras que los quince días restantes se pueden fraccionar a través de un acuerdo en común con la persona empleadora. Es importante conocer las fechas del período de vacaciones, al menos, dos meses antes de comenzar a disfrutarlas. El salario durante las vacaciones es el del sueldo íntegro de un mes, sin los descuentos de alojamiento y comida.

La realidad expresada por las encuestadas en el servicio doméstico indica que el 45,0% no puede disfrutar de vacaciones. En el caso de quienes cuidan a personas dependientes en el hogar, el 38,5% de las discontinuas no pueden disfrutarlas, por el 50,0% de las que trabajan a tiempo completo. El 45,5% de las empleadas de hogar que sí tienen vacaciones no pueden decidir libremente cuándo tomarlas, por el 80,0% de las internas al cuidado de personas dependientes.

En cuanto a los permisos pagados, existen las siguientes circunstancias en las que se paga el salario entero: 15 días por matrimonio, un día por traslado de domicilio, dos días por atención a familiares de primer grado, ampliables a cuatro si suponen un traslado a otra localidad y, además, el tiempo indispensable, según marque la normativa laboral, para la realización de un «deber inexcusable de carácter público y personal» o para realizar funciones sindicales, así como para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada laboral.

## Daños para la salud y prevención de riesgos laborales

### | Actividad femenina y nuevos riesgos laborales

Son múltiples las fuentes que coinciden en señalar que los cambios producidos en el mercado laboral, la nueva estructura, formas y organización del trabajo, los cambios que experimentan las empresas y la sociedad en su conjunto han conducido a la aparición de lo que se ha venido a llamar



«nuevos riesgos laborales» o «riesgos emergentes»; todas ellas destacan la importancia de esta problemática en el ámbito laboral. Sin embargo, no existe de momento una definición única ni de carácter general que los caracterice.

La Comunicación COM (2002) 118 de la Comisión hace referencia a los riesgos nuevos o emergentes, especialmente aquellos asociados a la interacción de agentes químicos, físicos y biológicos, así como al entorno de trabajo en su conjunto –riesgos ergonómicos, psicológicos y sociales–. Por consiguiente, esta definición no exhaustiva distinguiría entre «agentes» y «entorno» relacionados con el puesto de trabajo y con la persona trabajadora.

La OIT los define como «las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia».

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo propone una definición de los expertos Cox, Griffiths y Rial-González: «aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos a los trabajadores». De todas las definiciones se infiere que se enmarcan dentro de los riesgos psicosociales aquellos factores que interfieren con el objetivo del bienestar personal y social de las trabajadoras y los trabajadores, así como de la calidad del trabajo y del empleo, alejándose del planteamiento habitual de prevenir la ocurrencia de enfermedades profesionales y de accidentes laborales.

La propia Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo diferencia 10 categorías que agrupa en dos apartados:

#### 1 | Categorías relacionadas con el contexto del trabajo:

- Cultura de organización y gestión: Pobre comunicación entre los distintos niveles de la empresa, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas, falta de definición de los objetivos de organización.
- Papel o rol en la organización: Conflicto y ambigüedad en los roles – información inadecuada sobre las funciones y tareas del puesto o sobre la cadena de mando–, responsabilidad sobre la conducta del personal a su cargo y escasa autoridad o capacidad para tomar decisiones al respecto.
- Desarrollo de la carrera profesional: Estancamiento o incertidumbre sobre la carrera profesional, falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral, lenta o nula promoción o promoción demasiado rápida, trabajo mal pagado, precariedad laboral –



inseguridad sobre el empleo o poca estabilidad de la posición–, bajo valor social del trabajo encomendado.

- Poderes de decisión y de control: Baja participación en la planificación del trabajo y en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo o de satisfacción por el producto terminado fruto de su trabajo, no tener oportunidad de exponer las quejas, posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o incluso desastrosas.
- Relaciones interpersonales en el trabajo:
  - En el trabajo de grupo: Aislamiento social o físico, mala compenetración o relación en los trabajos en equipo, conflictos interpersonales: hostigamiento o acoso moral –mobbing–, acoso sexual o violencia física; falta de apoyo social; verse expuesto a prejuicios en función de la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión; adicción a drogas, tabaco y alcohol en el medio laboral.
  - En la supervisión: Malas relaciones con los superiores o subordinados; conflictos interpersonales: intimidación, hostigamiento o acoso moral –mobbing o bossing en este supuesto–, acoso sexual, violencia física; falta de apoyo social.
  - En la relación con la clientela y usuarios/as: Conflictos y presiones con los usuarios o clientes del servicio, falta de apoyo social.
  - Interrelación con problemas familiares o sociales: Relaciones conflictivas entre las demandas del trabajo y las del hogar familiar respecto al tiempo dedicado al trabajo y actividades de ocio, bajo apoyo familiar, problemas de doble carrera profesional.

## 2 | Categorías relacionadas con el contenido del trabajo:

- Equipos y ambiente laborales: Problemas ligados a la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento de los equipos e instalaciones en el lugar de trabajo dando lugar a condiciones de trabajo físico desagradables y peligrosas: iluminación y ruido –que dificultaría la comunicación y comprensión y distrae la atención y concentración–, factores climáticos –excesivo calor, humedad, etc.–, vibraciones –que son causa de fatiga y trastornos nerviosos–, trabajo con sustancias tóxicas y peligrosas.
- Concepción de las tareas del puesto de trabajo: Falta de variedad en las tareas y/o trabajo monótono, ciclos de trabajo muy cortos, trabajo fragmentado o inútil, bajo uso de los conocimientos de la trabajadora, alta incertidumbre sobre los resultados de las tareas del puesto.
- Carga y ritmo de trabajo: Excesiva o muy reducida carga de trabajo, falta de control o intenso control sobre el ritmo de trabajo, altos niveles



de presión sobre el tiempo de trabajo o tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para nosotros/as o los/as demás.

- Programación del trabajo: Trabajo a turnos –especialmente el trabajo nocturno–, programas de trabajo inflexibles, la programación de los ciclos de trabajo y de reposo, las interrupciones durante la jornada, horas extraordinarias no deseadas y en exceso, trabajo a destajo frente al salario por horas.

El INSHT ofrece una clasificación de dichos riesgos agrupada en dos áreas de estudio:

- a) Riesgos centrados en la relación de la persona trabajadora con la tarea que ha de realizar en su puesto en trabajo:
  - Carga mental o esfuerzo intelectual que ha de realizar la persona trabajadora para responder al conjunto de demandas de su puesto de trabajo: cronoestrés o presión del tiempo, tecnoestrés o presión ante el reto de utilizar las nuevas tecnologías, esfuerzos de atención, fatiga, etc.
  - Autonomía temporal o discreción concedida a la persona trabajadora para gestionar su secuencia de tiempo de trabajo y tiempo de descanso.
  - Contenido del trabajo o variedad de contenidos de las tareas asignadas y las capacidades puestas en juego por la persona trabajadora durante el desempeño de las mismas.
- b) Riesgos centrados en la relación entre la persona trabajadora y las demás personas de la organización:
  - Supervisión/participación o posibilidad de la persona trabajadora de dirigir su propia actividad.
  - Definición del rol o información explícita e implícita que la organización facilita a la persona trabajadora sobre las características del puesto que ocupa y las tareas que desempeña.
  - Interés de la organización por la persona trabajadora determinado por la inversión de recursos de formación, actualización, conciliación, dirigidos a dicha persona.
  - Relaciones personales o toda interacción humana que se establece dentro del contexto de la organización.
  - En el Método Ista 21, se distinguen cuatro grupos, además de contemplar la «doble presencia» como factor que también afecta a la salud, aunque ésta no se incluye dentro de los riesgos psicosociales propiamente dichos.



- Exceso de exigencias psicológicas en el trabajo.
- Falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y sobre las posibilidades de desarrollo.
- Falta de apoyo social, de calidad del liderazgo, de previsibilidad o de claridad del rol.
- Escasas compensaciones del trabajo.

Las y los especialistas en maltrato psicológico coinciden en resaltar la abundancia de términos y conceptos que se manejan en este campo, y que se aplican al ámbito laboral en relación con los riesgos psicosociales, aunque no existe uniformidad ni coincidencia en su utilización. Entre los que se citan con mayor frecuencia cabe destacar:

- El estrés laboral, que puede definirse como las «respuestas físicas y emocionales de la persona trabajadora cuando las exigencias del desempeño de su puesto o tarea, el entorno laboral y la organización del trabajo no se adaptan a la capacidad, los recursos y/o las necesidades de dicha persona», o también como «un modelo de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de conducta a los aspectos adversos y dañinos del propio trabajo, la organización y el entorno laborales. Es un estado caracterizado por altos niveles de agitación y angustia y, a menudo, del sentimiento de no saber sobrellevarlo».
- El mobbing en el trabajo, psicoterror laboral o acoso laboral, tipificado como «el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe una persona trabajadora por parte de otra u otras, que se comportan con ella cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos» (PIÑEL y ZABALA, 2001). En el ámbito laboral, algunas autoras y autores lo asimilan en aquello que corresponde al acoso psicológico o al acoso moral. El mobbing es, de los nuevos riesgos laborales, el que más literatura especializada y conocimiento ha generado, entre otras cosas porque según los estudios de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo realizados en el año 2000, «alrededor del 9% de la población activa de la UE había sufrido intimidación o acoso en su puesto de trabajo durante los doce meses anteriores».
- El bullying o intimidación, también llamado a veces «violencia horizontal», consiste en el maltrato físico reiterado o persistente de la víctima por parte de una persona más fuerte, en el lugar de trabajo o en relación con éste, que hiere, humilla, ofende o intimida a la víctima.
- A veces también se utiliza como sinónimo de mobbing en referencia a la violencia psicológica, la intimidación y la persecución. El término se utiliza ampliamente en el ámbito escolar.



- Acoso sexual o «conducta de naturaleza sexual y otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo».
- El burnout, o «síndrome del quemado»: tipo o variante del estrés laboral que aparece en profesiones vocacionales donde hay una amplia implicación entre el sujeto que presta el trabajo y el sujeto receptor del mismo, existiendo entre ambos una relación de ayuda o servicio, y que tiene como síntomas el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

Los datos existentes sobre exposición a alguna de las situaciones consideradas como nuevos riesgos laborales son reveladores de la envergadura del problema, aunque la mayoría de ellos se refieren básicamente a violencia y acoso en sus distintas formas, y no existe información suficiente sobre cómo afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres, pero sí una creciente conciencia de ello.

El Informe anual 2003 de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo confirma en gran medida las observaciones de que los abusos psicológicos en el trabajo tienden a aumentar en toda la UE, con las mujeres, los jóvenes y las personas con empleos precarios como grupos especialmente vulnerables. Entre otras, el informe presenta la conclusión de que las mujeres son más vulnerables a la violencia y el acoso en el trabajo que los hombres y tienden a emplearse más a menudo en sectores de alto riesgo, como la educación, la salud, la hostelería y la restauración y los servicios sociales públicos.

En la medida en que los riesgos laborales afectan de forma diferenciada a hombres y mujeres, se dice que son «pertinentes con respecto al género». Al parecer, existe una creciente conciencia, al menos en el ámbito europeo, de dicha pertinencia.

Así, en el informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo titulado «Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo», se afirma que «existen diferencias sustanciales en la vida laboral de mujeres y hombres, lo que afecta a su seguridad y salud en el trabajo». En las conclusiones del informe se refuerza la relación entre las cuestiones de género y la exposición al riesgo, particularmente los de naturaleza psicosocial.



Plantear la prevención de los nuevos riesgos laborales desde la perspectiva de género constituye una vía escasamente explorada que abre paso a nuevas formas de abordar una problemática creciente y una actividad necesaria.

En los nuevos riesgos laborales y particularmente en los riesgos psicosociales, intervienen entre otros –como el entorno, la organización, el espacio, el tiempo, etc.– tres componentes fundamentales que, analizados desde la perspectiva de género, dan lugar a un planteamiento distinto: la subjetividad, la identidad y las relaciones humanas. En la lógica patriarcal, subjetividad, identidad y relaciones humanas están definidas por su naturalización, lo que las hace inamovibles. Dado que las tres intervienen en las dinámicas y en las relaciones laborales, resulta difícil aplicar con éxito soluciones que tal vez remedien o prevengan las manifestaciones de una determinada situación de riesgo, pero no la resuelven, puesto que la abordan desde sus síntomas pero no acuden a sus orígenes ni a sus causas, que son estructurales.

El análisis de género desmenuza las características y los contenidos de la subjetividad, cómo ésta se expresa y se concreta en cada mujer y en cada hombre. Estudia cómo cada quien incorpora, asimila y reproduce su cosmovisión del mundo; cómo se integran los valores, las normas, los símbolos, los mandatos y las expectativas sociales; qué oportunidades y posibilidades se adjudican a cada género y cuál es el «deber ser» de cada persona individualmente y vinculada a su identidad genérica. Además, describe claramente qué conflictos se producen entre el ser, el deber ser, el querer ser y el poder ser, y qué alternativas pueden plantearse.

Por otra parte, desentraña las características y los contenidos de la identidad de género patriarcal, permitiendo visualizar y evidenciar los roles y estereotipos asignados a cada uno de los sexos, y cómo éstos son aprendidos e interiorizados por mujeres y hombres y cómo se reproducen, transforman, legitiman y perpetúan, siempre con el objetivo de mantener un orden disimétrico, desigual, inequitativo e injusto que otorga privilegios a una parte en detrimento y discriminación de otra.

Finalmente, el análisis de género evidencia que las relaciones humanas son, todas ellas, relaciones de poder, en un sistema donde el poder es poder-dominación.

Por ello, todas las relaciones están atravesadas por esta premisa del poder-dominación. En el orden patriarcal sólo existen dos posiciones: arriba o abajo, para todo tipo de relaciones, desde las más íntimas a las más públicas; y esta distribución del lugar y la posición está claramente asignada de antemano. Esta forma del poder-dominación no se da sólo respecto a los géneros, sino también en otras categorías de diferenciación de los seres humanos –como la raza, la etnia, la edad, la clase social, etc.– donde siempre hay una parte que es dominante y otra que es dominada. Hasta la modernidad, esta premisa fue asumida como «natural» por todas las partes, generando múltiples conflictos y



cuestionamientos que han llevado a transformaciones formales, pero no estructurales, a través de las diferentes revoluciones sociales e individuales que se han producido en el transcurso de la historia. Pero el gran reto de la humanidad es romper con esta lógica que sólo beneficia a una parte y que tiene muchas repercusiones negativas en todos los niveles y para todas las partes. Esto no es ajeno a las relaciones laborales, donde la jerarquía forma parte de la norma.

Por todo ello, cambiando la subjetividad, la identidad y las relaciones de poder-dominación establecidas en el orden patriarcal por unas nuevas subjetividades e identidades y el desarrollo de poderes –entendidos como posibilidad, capacidad, etc.– individuales, colectivos y sociales, se entraría en otras dinámicas en las que no caben ni las agresiones, ni el acoso, ni el hostigamiento, ni la violencia: todas estas manifestaciones quedarían erradicadas.

Llegar a este umbral es un objetivo complejo y lejano. No obstante, son muchas las medidas que se pueden tomar para ir avanzando hacia él y así evitar o disminuir las situaciones de riesgo en el trabajo.

### | Riesgos laborales en el trabajo doméstico

Las tareas más frecuentes que realizan las personas que se dedican al trabajo doméstico son:

- Limpieza y mantenimiento de la casa: cuidar del mobiliario y la decoración, limpiar la casa incluidos baños, suelos, paredes, ventanas.
- Trabajo en la cocina: hacer la compra y trasladar a la casa, cocinar y preparar los alimentos, servir y recoger la mesa y fregar y guardar la vajilla y los utensilios de cocina.
- Cuidado de la ropa: lavar, tender, y planchar la ropa, coserla o llevarla a la tintorería y recogerla.
- Cuidado de niños y niñas, personas mayores y personas enfermas o discapacitadas: cuidar a los niños y niñas y cambiarles los pañales o vestirlos, bañarlos supervisar sus comidas y actividades, llevarlos al colegio y recogerlos a la salida. Cuidado de personas mayores, movilizarlos, supervisarlos, bañarlos, hacerles compañía, acompañarlos al médico y tareas médicas sencillas.
- Otras tareas: abrir la puerta, atender el teléfono, custodia de la casa, hacer recados o gestiones, jardinería y conducción de vehículos.

Estas tareas están bastante condicionadas por la edad de las trabajadoras, siendo mucho más frecuente entre las más jóvenes la atención y cuidado de los niños y en menor proporción, la atención del hogar.



Según las investigaciones cualitativas, las mujeres de mayor edad se concentran en el cuidado de la casa, y el lavado/planchado de la ropa. Sin embargo, estas diferencias por edades son mucho menos acusadas en el caso de las mujeres que están en situación laboral regular, donde las mujeres con edades intermedias son las que en mayor porcentaje realizan habitualmente el cuidado de la casa y de la ropa.

Un estudio realizado sobre el trabajo de las empleadas de hogar de Bizkaia por el Instituto Vasco de la Mujer, señala que se trata de una actividad profesional que oscila entre penosa y dura, comportando además su ejecución un alto riesgo de molestias y lesiones a medio y largo plazo, además de un alto costo energético subjetivo. La investigación sobre la medición de la carga física ejercida en el desempeño de sus funciones por las Empleadas de Hogar seleccionó un grupo de empleadas de hogar, buscando trabajadoras experimentales sanas –que no arrastrasen circunstancias patológicas previas que pudieran sesgar los resultados de las diferentes pruebas–. Se realizó un estudio de salud de los antecedentes y hábitos de vida de cada una de las trabajadoras, una exploración general que incluía la práctica de una espirometría, un ECG basal, una prueba de esfuerzo y un análisis de sangre y orina. Las pruebas consistieron en realizar una serie de actividades propias y características de la actividad de empleada de hogar mientras se monitorizaba la actividad cardíaca de la trabajadora. Para seleccionar las tareas estandarizadas del hogar se tomaron las más habituales de entre las citadas por las propias trabajadoras experimentales, asignando a cada una unos tiempos y métodos iguales. También se realizó una evaluación de la manipulación manual de cargas, de movimientos repetitivos y de posturas forzadas.

Los datos obtenidos en el laboratorio indicaron que la media de los valores obtenidos para cada una de las trabajadoras (21 puntos), clasificaba el trabajo desarrollado dentro del laboratorio como penoso (5/8), según la escala propuesta por el método Frimat. Los resultados obtenidos para cada sujeto en domicilio donde trabajaban indicaban que la media de los valores obtenidos para cada una de las trabajadoras (22 puntos), clasificaba el trabajo desarrollado en domicilio como duro (6/8), según la misma escala.

Cuando examinamos la valoración global de las autoevaluaciones de las trabajadoras –mediante el cuestionario Borg–, todas se encuentran en valores entre 14,9 y 17,4. Ninguna de ellas valoró su trabajo como suave ni moderado.

Tampoco se observaron valoraciones de extremadamente duro ni de máximo esfuerzo. La autoevaluación del trabajo, sin embargo, no es lo bastante fiel a los valores de la frecuencia cardíaca, y los consiguientes resultados encontrados a través del método Frimat. Así, la correlación entre ambos valores (correlación de Pearson, dos colas = -2,772;  $p = 0,547$ ) no es en absoluto significativa.



Mediante este Método Ergo-IBV se confirmó que existen en muchas de las tareas recogidas en el estudio altos porcentajes de padecer lesiones y/o molestias a medio y largo plazo en cuello y muñeca (nivel IV, porcentaje de riesgo con rango 11,5% - 33,3%).

En la muestra con la que trabajó el estudio, el trabajo ronda un grado de penosidad alto, y no se debe tomar a la ligera, por tanto, el ejercicio de tales actividades, incluso con la ayuda de elementos mecánicos, por muy frecuente que sea su existencia en los hogares de hoy en día.

En cuanto a los riesgos psicosociales, las condiciones de trabajo se caracterizan por una serie de elementos que definen el escenario psicosocial en el servicio doméstico:

- Condiciones de aislamiento y monotonía.
- Falta de reconocimiento social de las profesionales.
- Salarios bajos.
- Escasas coberturas sociales.
- Situación laboral precaria o irregular.

Con las condiciones de trabajo descritas, es congruente que la valoración que estas profesionales hacen de su trabajo sea insatisfactoria. Entre las ocupadas en el empleo doméstico consultadas en la encuesta, la insatisfacción laboral por su actividad es alta, del 51,1%. Sin embargo, las tasas entre las empleadas de hogar se reducen al 40,0%, mientras que el de las internas alcanza el 70% y el de las cuidadoras discontinuas de personas dependientes el 61,5%. El estudio de CUARTER (2001) aporta un resultado importante a este respecto: las empleadas de hogar expresan una mayor satisfacción que la muestra control de mujeres ocupadas utilizada como grupo de comparación, en la mayor parte de aspectos considerados – retribución, relación con la empleadora/empleador y horario de trabajo–, a excepción de las vacaciones y los permisos. Por el contrario, existen diferencias significativas hacia una menor satisfacción de las empleadas de hogar con su trabajo remunerado considerado globalmente. En este resultado puede estar implícita la falta de reconocimiento social del trabajo doméstico remunerado, incluso desde la propia percepción de las empleadas de hogar.

En este mismo estudio, al analizar la sintomatología de salud física y psicológica de las empleadas de hogar, el principal resultado obtenido fue la ausencia de diferencias significativas con el grupo control de referencia, en la mayoría de los aspectos evaluados.

De esta forma, no se puede establecer claramente un perfil de salud específico de las empleadas de hogar. Teniendo este resultado en cuenta, la situación del colectivo sería la siguiente:



- El 70,3% percibe su estado de salud como bueno o muy bueno. En consecuencia, un 29,7% tiene una percepción negativa de su estado de salud.
- Un 42,6% padece algún tipo de trastorno crónico, siendo los de mayor prevalencia la artrosis y otros reumatismos, varices, jaquecas y/o migrañas y problemas de nervios o depresión.
- La artrosis y otros reumatismos junto con las varices serían los trastornos con mayor incidencia en las empleadas de 40 y más años, mientras jaquecas, migrañas y problemas de nervios o depresión serían los más prevalentes en los grupos de edad inferiores a 40 años. Independientemente de que sean más prevalentes, esos dos últimos trastornos tienen la mayor frecuencia en el grupo de 30 a 39 años. Por otro lado, la hipertensión y el colesterol elevado alcanzan prevalencias superiores al 10% en el grupo de 40 y más años.
- Los resultados obtenidos en la escala de salud mental utilizada (GHQ-12), indican la posible presencia de problemas de salud mental en una cuarta parte del colectivo.
- Un 9,4% de las empleadas de hogar tuvieron que reducir o limitar su actividad principal –trabajo doméstico remunerado– en las últimas dos semanas por alguna molestia o síntoma y un 16,4%, sus actividades habituales en tiempo libre.
- Los problemas de salud más frecuentes para la restricción de la actividad principal son, en orden decreciente, los siguientes: problemas de garganta, tos, catarro o gripe (25,4%); dolor de huesos, de columna o de las articulaciones (22,1%); dolores de cabeza (16,4%); problemas de nervios o dificultad para dormir (10,7%) y el dolor de espalda, cervicales, (9,8%). El dolor de espalda, si se acumulan cervicales, dorsal y lumbar, es el segundo problema más frecuente (24,6%).
- El consumo de medicamentos en las últimas dos semanas es referido por el 39,5% de las empleadas de hogar. Los tres tipos de medicamentos más consumidos son analgésicos, antipiréticos para la fiebre, para el catarro, gripe y los tranquilizantes, relajantes, pastillas para dormir. Este último grupo de medicamentos obtiene una frecuencia del 11,1% de las empleadas con consumo en las últimas dos semanas.
- Respecto a la utilización de servicios sanitarios, el 20,5% de las empleadas de hogar había acudido a una consulta médica por algún problema, molestia o enfermedad en las últimas dos semanas y un 4,8% tuvo que ingresar en los últimos doce meses.
- El hecho de que no se pueda establecer claramente un perfil de salud específico de las empleadas de hogar a partir de los indicadores anteriores, no implica que no existan perfiles específicos al descender por grupos de edad. Al comparar cada grupo de edad con su equivalente en la



muestra control de mujeres ocupadas se pueden inferir las siguientes conclusiones:

- En el grupo de 40 y más años, la hipertensión arterial y el colesterol elevado son significativamente más frecuentes.
- Para el grupo de 30 a 39 años, los problemas de nervios o depresión son más prevalentes que en la muestra control de mujeres ocupadas.
- En el grupo de menores de 30 años no se pueden establecer diferencias significativas para la prevalencia de los diferentes trastornos crónicos.
- Aparte de ello, el grupo de empleadas de hogar de 30 a 39 años presenta un peor estado de salud mental en comparación con el grupo control. El resultado es inverso en las jóvenes menores de 30 años y en las mujeres de 40 o más años.

En la sintomatología de salud el estudio incluyó el apoyo social funcional, entendido como el grado en que las necesidades sociales básicas de la persona son satisfechas a través de la interacción con otras, entendiendo por necesidades básicas la afiliación, el afecto, la pertenencia, la identidad, la seguridad y la aprobación.

El apoyo social percibido sí que se puede establecer como específico del conjunto de empleadas de hogar, tanto a nivel global como en los diferentes grupos de edad. Existe una peor percepción de apoyo social en el grupo de empleadas de hogar, con diferencias significativas respecto a la muestra de mujeres ocupadas utilizada como grupo de comparación. Esta percepción resulta bastante consistente con las condiciones de aislamiento y falta de reconocimiento social de este colectivo.

Algunos riesgos psicológicos y de estrés están relacionados con el aislamiento de la familia y la comunidad en la que viven las empleadas domésticas, la falta de vacaciones pagadas o de compensación por bajas debidas a enfermedad o maternidad, la protección inadecuada de los salarios, las violaciones y los malos tratos físicos y mentales, los horarios demasiado extensos y, en general, la falta de beneficios o contratos. Las trabajadoras internas están expuestas a un mayor número de riesgos, incluidos la violencia, el acoso, los malos tratos físicos y mentales y las violaciones (ANDERSON, 1993).

En menor grado, los mismos riesgos son aplicables a las trabajadoras domésticas «externas». En un estudio llevado a cabo en Ohio –Estados Unidos– sobre las demandas de indemnización presentadas por abusos sexuales entre 1983 y 1985, se observó que el 14% de las violaciones correspondían a camareras de moteles y empleadas domésticas (SELIGMAN et alii. 1987).



## | Ayuda a domicilio

El trabajo de ayuda a domicilio presenta determinadas similitudes en la características de los riesgos laborales a los que están expuestas las trabajadoras al desarrollarse la actividad en un entorno doméstico.

PEUIRÓ et alii (2002) examinaron los factores que influyen en el desarrollo de respuestas de estrés en personas que trabajan en los servicios de ayuda a domicilio:

- Características del empleo y compensación. En este apartado se mencionan como fuentes de estrés el salario, no considerarse bien retribuido, la inestabilidad laboral y diferencias contractuales, y las dificultades de promoción.
- Contenidos del propio trabajo. Los estresores mencionados son el tener que tomar decisiones, la imprevisibilidad de las tareas, la rutina, el poco control y/o autonomía en el trabajo, la imposición de normas, reglas, leyes, sin poder influir en la toma de decisiones, las situaciones extraordinarias continuas a las que hay que dar respuesta inmediata y la diversidad de tareas.
- Estresores del desempeño del rol. Se aislaron las siguientes fuentes de estrés: Ambigüedad en las funciones, consecuencias de sus propios errores, exigencia de responsabilidades que en realidad no tienen –nivel intermedio–, ambigüedad de rol dentro del equipo, conflicto de roles, exigencia administrativa, de los padres y madres de los/as usuarios/as, de los/as trabajadores/as del centro, políticas y sindicales, demandas contradictorias de la los Gobiernos y de la comunidad –usuarios/as clientes/as–.
- Procesos de interacción en la unidad. Se mencionan en este punto los siguientes estresores: comunicación insuficiente, las relaciones interpersonales conflictivas y la falta de formación en habilidades técnicas y trabajo en equipo.

POLEO DÍAZ et alii (2005), realizaron un estudio sobre sobrecarga de los cuidadores de pacientes con demencia de Alzheimer en el que incluyeron 48 personas de ambos sexos, todas ellas dedicadas a cuidar a pacientes con esta enfermedad, y analizaron la respuesta de los sujetos a un cuestionario sobre la sobrecarga en cuidadores de personas ancianas con demencia de Alzheimer –Escala de Sobrecarga del Cuidador, propuesta por Zarit–, teniendo en cuenta variables como edad, sexo, estado civil, parentesco, si realiza la actividad solo y tiempo como cuidadora, entre otros.

Debido a las características de los pacientes con enfermedad de Alzheimer, que son personas sin posibilidades de recuperación en la actualidad y en muchos casos con una relativamente larga expectativa de vida, es conocido



que sus cuidadores se someten a un estrés físico y emocional que los lleva a manifestar una variada gama de síntomas y signos, tanto orgánicos como psíquicos llamados «síndrome del cuidador».

Diferentes estudios han demostrado que, en las personas cuidadoras que llevan varios años realizando esta actividad y por lo tanto la sobrecarga es mayor, se produce un aumento de una sustancia llamada *interleuquina*, que llega a alcanzar cifras cuatro veces más altas que en la población general. Se conoce que esta sustancia está implicada en la aparición de enfermedades serias como la cardiopatía isquémica, la diabetes tipo II, la osteoporosis y ciertos tipos de cánceres, llevando a un prematuro envejecimiento de la respuesta inmunitaria, lo que explica la presencia de síntomas físicos en las personas cuidadoras.

Las autoras se propusieron aplicar la escala de sobrecarga de Zarit en un grupo de cuidadores y cuidadoras, con el objetivo de determinar la sobrecarga a la que están sometidos, según su edad, sexo, profesión y características de su actividad, así como precisar los síntomas que presentan con mayor frecuencia y la relación de éstos con el tiempo que llevan realizando la actividad de cuidado.

En relación con la sobrecarga, esta fue menor en el grupo que cuidaba de personas mayores de 70 años. Probablemente ese resultado está relacionado con el hecho de que estas personas tienen menor carga laboral y social que los/as más jóvenes. La mayor sobrecarga se presentó en los pacientes incluidos en el grupo de edades entre 51 y 70 años, considerando las autoras que la explicación es la misma, pero en sentido inverso, que para el grupo con menos sobrecarga. Por su parte las personas del sexo femenino presentaron una sobrecarga mayor que las del sexo masculino.

Un resultado esperado, y que se explica por sí solo, es que las personas que realizan solas la actividad de cuidar a un anciano demente tienen mayor sobrecarga que los que comparten esta actividad. Si las cuidadoras tienen a su cargo otras personas ancianas o de la familia, o son solteras, también reportan una mayor sobrecarga. Lo mismo sucede con las que tienen responsabilidades con hijos o nietos y con las que tienen lazos familiares con la persona anciana que hay que cuidar.

La sobrecarga aumenta a medida que aumenta el tiempo en el que se han desempeñado como cuidadoras las personas encuestadas en esta investigación, lo cual es perfectamente lógico, pues estas personas habitualmente no tienen posibilidades de tomar vacaciones, cambiar su actividad cotidiana o distraerse de alguna manera, acumulando año tras año la sobrecarga psíquica y física recibida. La sobrecarga psíquica fue la predominante, independientemente del tiempo que llevara la cuidadora realizando la actividad. Por otra parte, se observó un aumento del número de síntomas, tanto psíquicos como físicos, a medida que aumenta el tiempo como cuidadora. No obstante, debe significarse que algunas cuidadoras que



llevaban menos de un año desempeñando labores de cuidado ya referían síntomas físicos, como dolores óseos y síntomas digestivos. (GONZÁLEZ SEGARRA, 2006).

## | Servicios residenciales

Las diferencias de género en los riesgos más frecuentes se refieren a los requerimientos físicos y comprende tanto las posturas de trabajo –estáticas, dinámicas, forzadas, mantenidas durante mucho tiempo–, como los movimientos que hay que realizar para el desarrollo de la tarea, así como al nivel de atención requerido –altas exigencias atencionales, especialmente de tipo visual, táctil–.

La división sexual del trabajo en las empresas favorece que las mujeres se concentren en sectores productivos y puestos de trabajo caracterizados por varias de estas exigencias, entre los que se encuentra el de tareas sanitarias – DUE, auxiliares de clínica–. Las trabajadoras están más expuestas a posturas dolorosas o fatigantes, a posturas estáticas que no permiten variación, y a movimientos repetidos de miembro superior, mientras que los hombres siguen desarrollando mayoritariamente tareas que implican fuerza y/o levantamiento y movimiento de cargas pesadas.

En cualquier caso, los estudios advierten que cuando se examinan de cerca algunos trabajos desarrollados por mujeres desaparece la creencia de que se trata de tareas ligeras.

El puesto de trabajo puede suponer, en sí mismo, un factor de riesgo ergonómico tradicional. Sus dimensiones, la altura y anchura de los diferentes planos de trabajo, las distancias de alcance a los elementos que se utilizan, el espacio libre disponible para piernas, pies, brazos, muñecas, forma, peso y las dimensiones de los equipos de trabajo y herramientas, son elementos relacionados con el diseño del puesto que influyen en la carga física del trabajo.

Cuando las mujeres ocupan puestos tradicionalmente masculinos, el medio de trabajo no siempre se adapta a sus especificidades antropométricas y capacidad de trabajo físico. Las diferencias biológicas condicionan la interacción de la trabajadora con su puesto, generando a veces un mayor riesgo de trastorno músculo-esquelético. Las herramientas, máquinas y equipos, el plano de trabajo, la disposición de los elementos, la organización de tareas, etc., han sido concebidos a la medida del género masculino. Las mujeres poseen, en general, menor estatura y fuerza, sus manos son más pequeñas y sus brazos más cortos. El uso de herramientas demasiado grandes o pesadas provoca posturas de agarre incómodas o forzadas de la muñeca y los dedos, así como sobrepresión de distintas zonas de la mano.



Una silla de altura inadecuada o unas estanterías demasiado altas pueden causar una constante sobresolicitación en los mismos tendones o articulaciones, incluso aunque el problema no sea observable a simple vista. Estos detalles pueden parecer poco importantes de manera aislada, pero generan formas de prensión de las herramientas, posturas forzadas, aplicación de fuerzas y sobreesfuerzos físicos que, mantenidos a lo largo de varias horas cada día, acaban provocando la aparición de alteraciones o lesiones. Los puestos de trabajo ajustados para el 90% de la población masculina tienen dimensiones demasiado grandes para alrededor del 50% de la población femenina.

El ritmo elevado, las exposiciones largas, la falta de descansos y pausas de recuperación, la monotonía y repetitividad, el trabajo remunerado a destajo, la falta de autonomía, el bajo apoyo social o la supervisión estricta son factores relacionados con la organización del trabajo que pueden generar estrés laboral. Se ha relacionado el estrés de origen laboral con el dolor de espalda y sobre todo con las lesiones músculo-esqueléticas de miembro superior. Muchos de esos factores son comunes en las ocupaciones desarrolladas por mujeres.

Otras exigencias típicas de las ocupaciones feminizadas son la carga mental y/o emocional de determinadas ocupaciones, como profesionales sanitarias y docentes, pero también en las trabajadoras de callcentres, recepcionistas o cajeras. En estos trabajos suelen producirse tareas simultáneas, frecuentes interrupciones, respuestas a varias personas a la vez, dificultades para compatibilizar trabajo y vida familiar, especialmente si se está a cargo de personas dependientes, obligación de hacer de «muro de contención» entre empresa y clientes, etc.

Todos estos factores, del ámbito psicosocial tienen a menudo una traducción en sintomatología músculo-esquelética.

Las auxiliares de enfermería son las encargadas de realizar las tareas complementarias a la asistencia sanitaria en aquellos ámbitos que no son competencia del personal diplomado en enfermería. Habitualmente se trata de funciones de apoyo a los pacientes y usuarios de los servicios en los que se requiere su presencia, con los que tienen un trato directo y permanente.

Particularmente, se hallan dentro del ámbito de la auxiliar de enfermería las siguientes tareas:

- Hacer las camas.
- Asear a los enfermos.
- Limpiar los carros de curas y su material.
- Distribuir y servir las comidas a los enfermos.
- Dar de comer a los enfermos que lo necesiten.



- Ordenar y clasificar la lencería.
- Colaborar en la administración de medicamentos y en las actividades que faciliten las funciones de médico y enfermera.

Al personal sanitario que presta sus servicios en los centros o unidades de rehabilitación le corresponde las siguientes funciones:

- Aseo y limpieza de los pacientes.
- Limpieza y ordenación del material de rehabilitación.
- Ayudar al personal titulado en la colocación o fijación del paciente en el lugar de su tratamiento.
- Controlar las posturas estáticas de los enfermos.
- Desvestir y vestir a los pacientes cuando lo requiera su tratamiento.
- Recoger y reponer las ropas de uso en la rehabilitación.

Por su parte, las auxiliares de residencias para mayores tienen encomendada la función de asistir a los usuarios de la residencia en la realización de las actividades de la vida diaria que no puede realizar por sí mismos, debido a su incapacidad y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Entre otros los siguientes:

- Higiene personal.
- Limpieza y mantenimiento de los utensilios del/la residente.
- Hacer camas, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y colaborar en el mantenimiento de las habitaciones.
- Dar de comer a aquellos/as usuarios/as que no lo puedan hacer por sí mismos.
- Comunicar las incidencias que se produzcan en la salud de los/as residentes.
- Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos del botiquín.
- Acompañar al usuario en las salidas, paseos, gestiones y tiempo libre en general.

Los riesgos de carácter general a los que están expuestas las trabajadoras tanto en la asistencia sanitaria como en la geriátrica son muy diversos y variados en función del tipo de tarea –curativa o asistencial, rehabilitadora o de cuidado– y del tamaño de la institución. Existen, por tanto, diferencias en relación con la exposición a los riesgos laborales de las auxiliares según trabajen en hospitales, centros de día, residencias asistidas de ancianos, asistencia domiciliaria, etc. Pese a estas diferencias, las trabajadoras sanitarias que están en contacto directo con los pacientes en cualquier



entorno asistencial se exponen a una serie de riesgos con mayor frecuencia. Entre los más importantes, los de contagio de los pacientes que atienden y el de sufrir lesiones músculo-esqueléticas al tener que sostenerles, levantarles o trasladarles.

Por su parte, está siempre presente el riesgo del denominado síndrome de «quemado» como consecuencia de la frustración frente a la cotidianidad de tratar con la muerte, el dolor o la angustia de los pacientes.

En cuanto a los factores organizativos, la turnicidad y el trabajo en horario nocturno alteran los ritmos circadianos, produciendo astenia, nerviosismo y dispepsia. Además, las alteraciones del sueño conducen a una situación de estrés y fatiga crónica por la falta de descanso suficiente, afectando de forma importante la salud de las trabajadoras y su bienestar al impedir la compatibilidad aceptable de la vida laboral y familiar.

En cuanto a los factores biológicos que suponen un riesgo de contagio de enfermedades infecciosas, destaca entre todas ellas los virus de la hepatitis B y C, transmitidas a través de la sangre del/la paciente o de otros líquidos corporales. Otros riesgos son el contagio de la tuberculosis y el SIDA.

Los agentes químicos esterilizantes y desinfectantes constituyen una importante fuente de peligro de origen químico para las trabajadoras. Para la esterilización del equipo no desechable, como el instrumental quirúrgico y los aparatos de tratamiento respiratorio se emplea el óxido de etileno, un agente potencialmente de efecto cancerígeno.

También el denominado «síndrome del edificio enfermo» puede darse en instituciones sanitarias en las que la calidad del aire interior puede estar viciada debido a la contaminación provocada en el sistema de circulación del aire en áreas de farmacia, laboratorios o quirófanos.

Los riesgos provocados por agentes físicos van desde el peligro de contactos eléctricos al empleo de radiaciones ionizantes con fines bien de diagnóstico o terapéutico. El ruido en el hospital proviene de aparatos de limpieza o quirúrgicos, conversaciones ruidosas, timbres, manipulación de material sanitario y de hostelería. Este nivel de ruido es molesto y supone un agravamiento de la carga mental de trabajo al dificultar la concentración en la ejecución de las tareas.

Otra fuente de malestar lo origina el ambiente térmico. En la mayoría de las residencias la climatización no posee facilidad para su regulación. La temperatura elevada es mal tolerada por las trabajadoras que permanecen bastante tiempo de pie. Pero también la refrigeración excesiva es fuente de quejas.

La iluminación deficiente es muy frecuente, dado que en muchos servicios las trabajadoras pueden pasar la jornada entera de trabajo sin ver más que luz artificial.



La reducida dimensión de las habitaciones y los espacios de trabajo a veces ocupados por numerosos aparatos de gran volumen, reducen las zonas de tránsito y movimiento, ocasionando riesgos de caídas o golpes de las trabajadoras.

Otros problemas que afectan a estas tareas son de índole organizativo. Los factores estresantes en el conjunto del sector sanitario son frecuentes y algunos son propios de la naturaleza de la actividad en la que predomina la relación cuidadora-paciente. También tienen que ver con los cambios en los sistemas de trabajo, la subcontratación y reducción de la estabilidad laboral que ha degradado salarios y otras condiciones de trabajo como las de jornada, con el incremento del trabajo a tiempo parcial, jornada partida y guardias.

A la hora de hablar de factores de riesgo ergonómicos en los puestos de trabajo de las trabajadoras sanitarias, hemos de atender a:

- a) La manipulación manual de cargas.
- b) La postura de trabajo.
- c) La repetitividad de movimientos.

Las lesiones más comunes y costosas que sufren las trabajadoras sanitarias y asistenciales son, con mucho, las de columna vertebral. El origen se encuentra en las altas exigencias físicas del trabajo de cuidadora, esto es, en la necesidad de incorporar, sostener y desplazar a los pacientes y de manipular el equipo y los materiales, pesados o voluminosos, sin ayuda de medios auxiliares ergonómicos y sin la asistencia de otras personas. Estas actividades se realizan a menudo con posturas corporales forzadas, de difícil equilibrio y en situaciones de resistencia, consciente o no, de los pacientes a la acción de la trabajadora. Los esfuerzos por evitar la caída del paciente pueden provocar lesiones, al igual que en la adopción de posturas penosas o dolorosas, como por ejemplo, hacer las camas de las personas enfermas.

Cuando hablamos de movilización de pacientes, debemos distinguir entre movilización en el sitio –cambiar de postura sobre una misma superficie– y transferencias o desplazamientos, en los que sí se produce un desplazamiento de una superficie a otra, de un plano a otro y de una posición a otra. Las principales movilizaciones en el sitio tienen lugar en la cama, sobre todo giros del paciente, desplazamientos laterales y sentarle en la cama.

La prevención de los riesgos laborales en el personal de enfermería y cuidados pasa por tres vías:

- 1 | En primer lugar y como medida prioritaria, la disponibilidad de medios técnicos ergonómicos para las tareas de movilización de pacientes y enfermos.
- 2 | En segundo lugar, el aprendizaje y entrenamiento en técnicas de movilización cuando no es posible el empleo de medios técnicos.



- 3 | El diseño y el acondicionamiento de un entorno organizativo de trabajo en el que se considere la salud de la trabajadora como parte de la eficiencia y calidad del servicio de atención y asistencia al paciente o persona dependiente, atendiendo, por tanto al ritmo de trabajo y al número de pacientes y tareas que cada trabajadora puede desarrollar sin poner en peligro su salud dorsolumbar.
- 4 | En cuanto a los medios técnicos, además de los grandes sistemas – como los alzadores de techo o móviles de pie– existen en el mercado una larga serie de pequeños y útiles dispositivos –plataformas giratorias, deslizadores, cojines elevadores, andaderas, escalerillas de acceso a las camas, moquetas antideslizantes, etc.–. No todos ellos son de posible utilización, por lo que su efectiva implantación debe ser consultada con las trabajadoras que vayan a utilizarlas a fin de evitar que una vez adquiridos no sean empleados por dificultades organizativas o de escasez de espacio para instalarlos.
- 5 | Aún cuando se utilicen medios auxiliares, es imprescindible que la trabajadora conozca las técnicas de incorporación, traslado y apoyo.
- 6 | Un conocimiento adecuado de la estructura de la columna vertebral y sus músculos, el funcionamiento de los mismos en diversos movimientos y posturas, y sus posibles trastornos, así como las técnicas de elevación y manipulación más eficaces en la prevención de lesiones.

### El empleo irregular en el sector: economía sumergida

Crisis económica y escasez de empleo, unidas a la dificultad para regularizar administrativamente su presencia, empuja a muchas personas inmigrantes a trabajar en la economía sumergida o irregular. Este término hace referencia a todas aquellas actividades que resultan en transacciones entre individuos que permanecen ocultas a las autoridades, especialmente las fiscales. La definición no incluye, en principio, actividades ilegales –tráfico de droga, prostitución, juego, etc.– ni informales –autoconsumo, reparaciones propias–, si bien algunos autores permiten la inclusión de actividades delictivas en la definición.

Las primeras estimaciones para cuantificar el empleo irregular tomaron como marco de referencia la legislación laboral. La OCDE (1980) en su primer intento de medición del empleo irregular en los países industrializados lo define como el que se lleva a cabo:



«en cualquier sector de la economía, tanto público como privado, sin ser declarado, recogiendo los casos de doble actividad, empleo estacional o intermitente, actividades poco remuneradas, el trabajo a tiempo parcial no declarado en pequeñas empresas, la artesanía y actividades afines no declaradas, la formación paralela –aprendices no remunerados–, el trabajo ilegal y las actividades realizadas por personas que reciben prestaciones sociales o que desean percibir las».

Posteriormente (1998), la Comisión Europea definía el trabajo no declarado como:

«cualquier actividad retribuida que sea legal en cuanto a su naturaleza, pero que no sea declarada a las autoridades públicas, teniendo en cuenta las diferencias en el sistema regulador de los Estados miembros».

No incluía en esta definición las actividades delictivas y el trabajo cuya declaración no es obligatoria, como las actividades realizadas en el hogar.

El porqué de la existencia de economía irregular en nuestro tiempo está relacionada con la propia supervivencia de los individuos en una sociedad en la que se establecen imposiciones fiscales, restricciones y regulaciones a las actividades por parte de las autoridades que tiene repercusiones no deseadas sobre la marcha de la economía (VILLALBA, 1997). La economía sumergida también está relacionada con la regulación y el funcionamiento del mercado de trabajo, por estimular la expansión de diversas formas de empleo irregular. El desempleo, los costes laborales, la reducción de la jornada laboral y algunas rigideces del mercado de trabajo son, entre otras, motivaciones que aumentan la oferta y la demanda de trabajo en el mercado irregular. La existencia de elevadas tasas de desempleo en el mercado de trabajo regular es una de las deficiencias de su funcionamiento que favorecen el crecimiento del empleo irregular. Cuando existe un número importante de personas desempleadas es más factible para los empleadores encontrar trabajadores que, en peores condiciones laborales, están dispuestos a ofrecer sus servicios en actividades productivas ocultas. Además, son las propias personas desempleadas las que demandan empleo en el mercado de trabajo irregular como forma alternativa de encontrar ocupación, aunque ésta no se adapte a sus niveles de formación y cualificación (FERRARO, CAMPAYO Y RUBIO, 2002).

No es posible establecer una referencia estadística fiable sobre su magnitud. Moreno y Bruquetas (2011) aluden a estudios que la cuantifican entre un 20 y 23% del PIB, lo que equipararía a España con Grecia e Italia, en la franja superior de los países de la OCDE, cuya media se estimaba en 2010 en torno a un 14%.

Según un estudio sobre economía sumergida en Andalucía realizado por el CES de Andalucía (2002), destaca la intensidad de ocultación del servicio doméstico, para el que los expertos han valorado como elevada la economía sumergida y el empleo irregular que se generan en ella: el 86,9% y el 85,7%, respectivamente, consideran que la intensidad de ocultación es media-alta y alta.



A este respecto, se constata que estas prácticas han crecido desde el estallido de la crisis y que son cada vez más frecuentes en las actividades relacionadas con los servicios de proximidad, tanto en el servicio doméstico como en las tareas de cuidado de personas dependientes. En ocasiones, son la única oportunidad de acceder a una fuente de ingresos para aquellas personas inmigrantes que no cuentan con permiso de trabajo, pero también para otras que sí lo poseen, pero que no logran encontrar un empleo en la economía regular.

Las informaciones recogidas en los grupos de discusión celebrados coinciden unánimemente en que se trata de una práctica cada vez más extendida y que la situación administrativa irregular de muchas mujeres inmigrantes está contribuyendo a ello. En la encuesta realizada para esta investigación se detecta un 31,9% de trabajo irregular entre las ocupadas. En el empleo doméstico este porcentaje se eleva al 35,0%.

En situaciones de relaciones laborales irregulares la precarización de las relaciones laborales alcanza su nivel más dramático. Estas personas, además, quedan excluidas de los sistemas de protección social fundamentales, de la Seguridad Social y de los subsidios por desempleo.

En 2003, la Comisión Europea ya advertía de este peligro, especialmente entre las mujeres, y de forma explícita declaraba: «Las dificultades para obtener empleo pueden orientar a las mujeres hacia el sector informal»<sup>2</sup>. Por otro lado, la OIT advertía en 2009 que «en tiempos de crisis aumenta la probabilidad de que crezca el empleo precario e irregular. Aunque de momento no hay mucha evidencia sobre ello, es probable que las personas trabajadoras migrantes se vean obligadas a aceptar trabajos en malas condiciones y/o en la economía informal». Por otro lado, la propia OIT plantea que si bien los menores costes pueden ser beneficiosos para las empresas empleadoras, muchas personas en situación irregular, ante la falta de expectativas de encontrar trabajo, decidan regresar a su país.

Algunos estudios que relacionan el número de personas extranjeras empadronadas con la que poseen permiso de residencia concluyen en que no se está produciendo un incremento de la irregularidad causado por la crisis económica (PAJARES, 2010). Pero a la vez, advierten de que si bien no se detecta un aumento de la proporción de personas en situación irregular entre la población inmigrada, sí parece estar cambiando la procedencia de la irregularidad, que ha pasado de deberse a la entrada de nuevos inmigrantes que lo hacían por cauces no reglados –principalmente en calidad de turistas–, observándose a partir de 2008 un crecimiento de irregularidades sobrevenidas, es decir, de personas que contaban con autorización de residencia y trabajo pero la han perdido por imposibilidad de renovarla.

---

<sup>2</sup> Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre inmigración, integración y empleo, 2003



La renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo temporal –no así cuando ya se solicita la permanente o de larga duración– requiere que se haya cotizado a la Seguridad Social al menos la mitad del tiempo en el que la anterior autorización estuvo vigente, pero la crisis ha generado muchas situaciones en las que los inmigrantes están menos tiempo de alta laboral, lo que se traduce en rechazos a sus solicitudes de renovación. Ese requisito se flexibilizó al contemplar que al tiempo que se ha estado cotizando se puede añadir el tiempo que se ha estado buscando empleo de forma activa. También se permite la renovación de autorización de residencia y trabajo cuando sea el cónyuge el que cumple con los requisitos económicos –iguales a los exigidos para la reagrupación familiar–. Pero todo ello no ha sido suficiente para reducir la importancia que está teniendo la irregularidad sobrevenida. En este sentido, podemos señalar la irregularidad «sobrevenida», consecuencia del propio marco normativo que regula la obtención y renovación de los permisos de trabajo, como uno de los riesgos que amenazan el acceso de los inmigrantes al sistema de aseguramiento social (MORENO Y BRUQUETAS, 2011).

El hecho de que la irregularidad haya sido una nota dominante en la forma de entrada de la inmigración en España, una característica que nuestro país comparte con Italia o Grecia, se explica por la combinación de varios factores: la debilidad de los controles internos contra la inmigración irregular, la insuficiencia o inadecuación de los canales para ordenar una inmigración legal, la volatilidad de los puestos de trabajo en los sectores de ocupación de los inmigrantes, lo que les ha impedido a menudo la renovación de sus permisos, la provisión de todo tipo de servicios sociales a los inmigrantes irregulares y la creación de expectativas fundadas de regularización en un breve plazo. El resultado ha sido que la irregularidad se ha convertido en una experiencia temporal común a la mayoría de los inmigrantes, debilitando su posición en el mercado de trabajo y disminuyendo sus derechos y su poder de negociación (GONZÁLEZ ENRÍQUEZ, 2009).

La población inmigrante que no cuenta con la autorización administrativa para residir y trabajar se ve obligada, por tanto, a buscar empleos en situación irregular. En esta situación, los incumplimientos de los derechos laborales y los abusos se acentúan y los medios para evitarlos que las instituciones disponen, como la Inspección de Trabajo, se perciben como un remedio que puede tener consecuencias aun más graves, derivadas de la propia situación administrativa y de la imposibilidad de acceder al mercado de trabajo regular.

Los sectores en que se concentra el empleo de los inmigrantes son los mismos que alimentan la economía sumergida. Los servicios de proximidad se encuentran entre ellos. Puesto que se trata de servicios caros, son máximamente proclives a la informalidad. Sin la intervención del sistema público, el mercado sólo puede ofrecer estos servicios a cambio de que se mantengan unos costes directos e indirectos marcadamente bajos y una elevada flexibilidad. Para muchas familias de clase media, mercantilizar parte



del trabajo reproductivo sólo les resulta viable si pagan un bajo precio por las prestaciones. El recurso a la informalidad y al empleo de mujeres inmigrantes dispuestas a trabajar a cambio de menos salario y con pocas reivindicaciones laborales, constituye su única salida. Además, los empleos en los servicios de proximidad deben afrontar la competencia del voluntariado, que desarrolla las mismas actividades desde organizaciones religiosas o benéfico-asistenciales, aunque su volumen es insignificante en términos globales. Esta concurrencia contribuye a aumentar la desprofesionalización y la precarización de este tipo de ocupaciones. (GONZÁLEZ SEGARRA, 2010)

En el empleo irregular, al igual que en el empleo formal, existe una segregación horizontal del mercado de trabajo: los hombres y las mujeres trabajan en sectores de actividad económica diferentes. Las mujeres se concentran, con un 30% del empleo irregular total, en el empleo doméstico, seguido de actividades como los servicios a empresas con el 16% del total, la hostelería y el pequeño comercio con un 14% y un 13% respectivamente, y la educación con un 9% del total. Por otra parte, en el ámbito masculino, los sectores donde predomina el empleo irregular son la construcción y la agricultura con un 20% y un 19% respectivamente, seguidos por el transporte y comunicaciones con un 12% y el conjunto de las industrias manufactureras con un 44% del empleo irregular total (Instituto de la Mujer, 2005). Por otro lado, el colectivo de mujeres que trabaja en situación irregular no es homogéneo y determina cinco perfiles:

- 1 | Mujeres autóctonas de mayor edad, que se encargan de la atención y el cuidado del hogar y la familia y buscan en el trabajo irregular un complemento a los ingresos familiares.
- 2 | Mujeres con personas dependientes a su cargo, ya sean de nacionalidad española o extranjera.
- 3 | Mujeres con nacionalidad extranjera, que realizan jornadas laborales próximas a la jornada completa, y con un nivel de cualificación medio que se ven condicionadas esencialmente por la necesidad de obtener ingresos para sí y sus familias, y en muchos casos para poder conseguir legalizar su situación.
- 4 | Estos tres perfiles trabajan mayoritariamente en el servicio doméstico.
- 5 | Mujeres jóvenes españolas en el hogar familiar, cuya edad media se sitúa en los 22 años, con alto nivel educativo, que en general conviven con sus padres y trabajan en el servicio doméstico –cuidando a menores–, en el sector de la hostelería o en el sector educativo –clases particulares, etc.– para cubrir sus gastos.
- 6 | Mujeres jóvenes españolas independientes, cuya edad media es de 30 años, está formado por mujeres con un alto nivel de estudios, que viven de manera independiente, generalmente solas o en pareja, y que ven el empleo irregular ya sean en la hostelería, en los servicios a las empresas,



en el servicio doméstico o en el pequeño comercio, como algo temporal, a la espera de encontrar un trabajo más acorde con sus aspiraciones.

En términos generales, las mujeres en empleos irregulares no tienen experiencia de trabajo reconocida y no pueden justificar su trayectoria profesional si en algún momento deciden tomar la iniciativa y salir de la irregularidad; se encuentran en una situación desprotegida –sin la cobertura que dan las prestaciones asociadas a la cotización a la seguridad social–, dependiente –ven limitados los procesos de independencia elegidos o forzados–, relegadas a tareas poco cualificadas y mal pagadas, en definitiva son mujeres que han dado los primeros pasos en la precariedad y la exclusión.

Los elevados niveles de ocultación y empleo irregular del servicio doméstico no son exclusivos de la región andaluza. Así, su peso en la economía regional –1,14% del VAB total y el 4,44% en términos de empleo según la Contabilidad Regional de España para el año 1998– es similar a la media española –1,12% del VAB y 4.41% del empleo–. De acuerdo con estimaciones recientes de la OIT basadas en estudios o censos nacionales de 117 países el número de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo es de al menos 53 millones. Pero los especialistas consideran que debido a que este tipo de trabajo se realiza a menudo en forma oculta y sin registros, el total podría ser de 100 millones de personas. En los países en desarrollo representan entre 4 y 12% del empleo asalariado. Alrededor del 83% son mujeres o niñas, y muchas son migrantes.

La economía sumergida en el servicio doméstico se ve favorecida por el tipo de relación laboral que se establece entre empleada y empleadora –muy individualizada y efectuada en el hogar del empleador–, lo que dificulta en grado sumo la inspección y el control por parte de las administraciones públicas. Generalmente, se establece una relación contractual oral que, junto al desconocimiento de la normativa laboral de las empleadas y su escasa formación, favorece que no se regularice este tipo de empleo. Sin embargo, a pesar del elevado volumen de ocultación imperante, el régimen especial de empleadas del hogar fomenta su regularización, aunque en algunos casos los beneficios de la protección social no sean prioritarios para las empleadas.

Otro de los aspectos relacionados con la elevada presencia de empleo irregular en el servicio doméstico se encuentra ligado con la creciente presencia de inmigrantes –legales e ilegales–, que acceden a un trabajo con escasas necesidades de cualificación y en el que las posibilidades de control por parte de la administración son reducidas.

Prácticamente no hay estudios sobre el impacto de los empleos irregulares sobre la salud. No obstante estos empleos están significativamente relacionados con la precariedad laboral, por consiguiente, su análisis debería de considerar todas las dimensiones del concepto: inestabilidad laboral,



insuficiencia de la remuneración, degradación de las condiciones de trabajo, indefensión, explotación y falta de o limitada protección social.

En este contexto es importante tener en cuenta que el empleo irregular, igual que la precariedad, reduce la influencia de la población ocupada para negociar sus condiciones de trabajo y no cuenta con la protección de los servicios de prevención de riesgos laborales de las empresas en la medida que las formas de contratación hacen casi imposible el registro, el control y la vigilancia de los riesgos, los accidentes y las enfermedades de trabajo a que éstas están expuestas. Es importante recordar que aunque no posea esta documentación, la persona empleada del servicio doméstico tiene los mismos derechos laborales que si la tuviera, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores (GONZÁLEZ PEÑA, 2009).

Conscientes de esta situación, las autoridades españolas han puesto en práctica distintos mecanismos destinados a regularizar la situación de los inmigrantes indocumentados en los últimos lustros. Los responsables políticos entienden que estos procesos de regularización permiten actuar frente a la pérdida de recaudación fiscal y la competencia desleal que suponen las empresas que no pagan las cotizaciones sociales y tienen por tanto costes laborales más bajos. La utilización del sistema de cupos anuales así como el sistema de regularización por arraigo son otros mecanismos aplicados por las autoridades para reducir el volumen de mano de obra inmigrante en la economía sumergida (MORENO FUENTES, 2005).

### Mujeres inmigrantes y trabajos de proximidad: la doble segregación

Frente a las oportunidades de empleo que para las mujeres ofrecen las actividades relacionadas con los servicios de proximidad, es necesario advertir de los riesgos que suponen desde la perspectiva de género, pues pueden traducirse en el reforzamiento de la situación de discriminación y de segregación laboral de la mujer en el mercado de trabajo, de modo que se conviertan en un *ghetto* femenino –para mujeres inmigrantes y mujeres con bajos niveles educativos y escasos recursos económicos– y se refuerce todavía más la repartición sexuada de la ocupación y las desigualdades de clase y de etnia (TORNS 1997). Por ello, es menester analizar la regularización de estas actividades, los imaginarios sociales en los que se sustentan, así como las condiciones de trabajo bajo las que se desarrollan (GONZÁLEZ SEGARRA, 2010).

Otro aspecto no menos importante es el hecho de que muchos de los servicios de proximidad, lejos de tratarse de nuevas ocupaciones, suponen simplemente la externalización de actividades que desde siempre se han realizado, y siguen realizándose, en la esfera reproductiva, de manera invisible



y en absoluto valorada ni económica ni socialmente, o bien dentro de la modalidad de «criadas».

A pesar de los riesgos que comporta la proliferación de estos servicios, debería aprovecharse su emergencia para mostrar a la sociedad la importancia socio-económica del trabajo de la reproducción y concienciar a hombres y a mujeres sobre las desigualdades de género y la necesidad de compartir equitativamente las exigencias diarias del trabajo reproductivo. De ese modo, se conferiría prestigio social tanto al trabajo reproductivo del hogar como a los servicios de proximidad. Para conseguir este objetivo, existen dos instrumentos: por un lado, la reivindicación de los servicios de proximidad como portadores de bienestar y calidad de vida y, por el otro, su profesionalización. Es necesario vincular el desarrollo de estos servicios con el aumento del bienestar, más allá de una visión meramente productivista. Se trata de potenciar la utilidad social de estas actividades, como proporcionadoras de calidad de vida para el conjunto de la sociedad y, al mismo tiempo, proclamar que sus beneficios no son susceptibles de ser calculados a partir de la racionalidad económica y, a menudo, son inversamente proporcionales a su rentabilidad económica.

Del discurso de las trabajadoras, podemos extraer la conclusión de que los servicios de proximidad dejan progresivamente de estar devaluados, principalmente porque la sociedad progresivamente va reconociéndolos como una profesión, persistiendo un difícil tránsito en el cambio de imaginario social en la valoración de tareas en los servicios de ayuda a domicilio, relacionadas con tareas de limpieza. Las causas de este difícil tránsito en el cambio de imaginario de las tareas de limpieza en los servicios de ayuda a domicilio radican en el hecho de que sean consideradas tareas femeninas, que desde siempre han sido realizadas en el hogar sin percibir remuneración a cambio y de manera invisible, pudiendo ser realizadas sin requerir conocimientos técnicos ni especialización. Sin embargo, las tareas de cuidado de los demás van ascendiendo en la escala de valor, alejándose del imaginario servil, aunque persista la consideración de tareas femeninas, pero va siendo percibida como una actividad que requiere más conocimientos técnicos y una cierta especialización.

La regulación pública de estos servicios también ha contribuido a la evolución del imaginario social. Así, en la actividad más relacionada con el imaginario servil de un trabajo típicamente de mujer, como es la ayuda a domicilio, las exigencias de titulaciones y de cursos específicos, regulando incluso el contenido y duración mínima, ha contribuido, de una parte a una mayor autovaloración de las trabajadoras y de su trabajo; por otra parte, a un mayor hincapié de las empresas en la profesionalización de su plantilla y en ofrecer a sus usuarios una idea de profesionalización como alternativa a la oferta irregular.

Las mujeres inmigrantes se enfrentan, al igual que las autóctonas, con la necesidad de conciliar su vida laboral y familiar. También asumen, después



de su trabajo, las tareas domésticas y cuidados familiares, pero las diferencias en las condiciones en que lo hacen son notablemente distintas.

En primer lugar, no pueden acceder a la contratación de ayuda externa. Es de suponer que las redes de apoyo informales deben jugar un papel relevante cuando existen, no olvidemos la escasa presencia de personas mayores inactivas, es decir, de abuelos o abuelas en quienes confiar el cuidado de los niños cuando se trabaja. No es extraño, por tanto, que el apoyo de la comunidad, vecinas y compatriotas, sea más frecuente entre la población inmigrante, a la vez que contribuye a explicar su concentración étnica en determinados barrios. Por otro lado, la tasa de fecundidad entre las mujeres inmigrantes es sensiblemente mayor que la de las autóctonas.

No es de extrañar que la jornada, la flexibilidad, es decir, la disponibilidad de tiempo sea determinante en las mujeres inmigrantes a la hora de buscar empleo y seleccionar la ocupación. La oferta de trabajo discontinuo en el empleo de hogar y cuidados informales, que regula el precio del servicio y la disponibilidad económica para pagar el servicio en función del número de horas trabajadas, propicia que resulte una opción atractiva para muchas mujeres, que así pueden completar la renta familiar con pequeñas aportaciones, a cambio de tiempo para gestionar el espacio privado. Se trata de una situación que refuerza la subordinación del empleo femenino al masculino e inmoviliza a las mujeres en los espacios productivos relacionados con su rol tradicional. La encuesta confirma la prevalencia de mujeres con hijos en las actividades de cuidados informales, un 68,1% frente al 56,5% de las mujeres extranjeras ocupadas en otras actividades. Por otro lado, entre las cuidadoras son mayoría las que tienen dos y tres hijos, –33,3% en cada caso–, en el resto de las ocupaciones predominan las mujeres con dos hijos (39,34%), mientras que las que tienen tres presentan porcentajes más reducidos (22,95%). También resulta significativo que el 34,0% de las cuidadoras personales tenga personas mayores o discapacitadas a su cargo, mientras que en el resto de las ocupaciones solo representa el 7,4%.

### Situaciones de discriminación y desigualdad en clave de género, nacionalidad y etnia

«Las mujeres inmigrantes pueden sufrir una doble discriminación: por el hecho de ser mujeres y por su origen étnico. Necesitan, pues, una atención particular para garantizarles la igualdad de acceso al mercado laboral y a una educación y formación adecuadas, en particular, al aprendizaje permanente. El aprendizaje de idiomas y la toma de conciencia de los derechos humanos, cívicos y sociales, al igual que las normas y los valores de la sociedad de acogida y la adquisición de nuevas capacidades competencias, son elementos fundamentales de la integración



tanto de las mujeres como de los hombres, pero son especialmente importantes en el caso de las mujeres, dada su función de portadoras de tradiciones culturales en la familia y su capacidad de influencia en las futuras generaciones.»

*Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre inmigración, integración y empleo, 2003*

La concentración de las mujeres inmigrantes extracomunitarias en los servicios de proximidad hace efectiva la triple discriminación laboral —por razón de clase social, género y etnia— a la que se enfrenta este colectivo en la sociedad receptora (PARELLA, 2000). El reparto de roles entre hombres y mujeres suele seguir las mismas pautas que en origen. En este sentido, resulta frecuente que la mujer esté más relacionada con las tareas domésticas y familiares, mientras que el varón suele asumir el protagonismo en el trabajo remunerado, fuera del hogar. Cuando la mujer trabaja, su empleo se considera como subsidiario, como un complemento de la renta familiar y es frecuente que cuando las condiciones salariales del varón mejoran, la mujer termine por dejar su empleo y recluírse de nuevo en la esfera doméstica.

Por el simple hecho de ser extranjera no comunitaria, las posiciones que pueden ocuparse en el mercado de trabajo están determinadas negativamente, ya sea porque el «marco institucional» fija el campo de no-circulación de la fuerza de trabajo inmigrante —a través del recurso a la «situación nacional de empleo»— o bien porque el Estado ratifica lo que el mercado ya ha fijado como campo de oportunidades laborales de los inmigrantes —a través de los contingentes—. Es así como la política migratoria favorece la reclusión de los trabajadores extranjeros en unos sectores de actividad determinados, caracterizados por presentar las peores condiciones de trabajo, contribuyendo a la flexibilización y a la etnoestratificación del mercado de trabajo.

Este «marco institucional de la discriminación» actúa de distinta manera según se trate de hombres inmigrantes o de mujeres inmigrantes, en conjunción con factores propios de las relaciones de género y con la existencia de un mercado de trabajo claramente sexuado. Uno de los efectos más destacados es la promoción de la migración femenina fundamentalmente de carácter laboral, como respuesta a la demanda en el mercado de trabajo de trabajadoras para determinadas actividades dentro de los servicios de proximidad. El establecimiento de un contingente anual desde 1993 inaugura esta lógica y es el ejemplo más fehaciente de que la política migratoria está regida por el imperativo de gestión del mercado de trabajo.

Por consiguiente, el propio «marco institucional» no solo delimita legalmente la denominada «etnoestratificación», sino que, además, es copartícipe en la configuración de un mercado de trabajo sexuado para la fuerza de trabajo inmigrante, relegando a las mujeres a las actividades típicamente «femeninas» más proclives a la invisibilidad y a la explotación. Esta situación repercute claramente en la composición de los flujos migratorios y en las estrategias



migratorias, ejerciendo un efecto de atracción –pull– que sirve de estímulo para que las mujeres inmigrantes sean pioneras de la cadena migratoria, a sabiendas de que en nuestro país encuentran mayores posibilidades que los hombres para regularizar su situación jurídica.

En consecuencia, el Estado recurre a la inmigración femenina del Tercer Mundo en ausencia de una política familiar adecuada que permita a la mujer trabajadora autóctona conciliar «profesión» y «familia», dada la escasez de fuerza de trabajo autóctona dispuesta a emplearse en estas tareas. Desde esta perspectiva, el reclutamiento de trabajadoras extranjeras supone «subvencionar» un servicio privado de atención de los niños y de las personas mayores dependientes.

Además, las situaciones o actitudes discriminatorias aparecen entre los actores que intervienen en las relaciones laborales, que absorben estereotipos sociales con respecto a las mujeres inmigrantes. OSO y CATARÍN (2000), en su trabajo sobre la inmigración femenina en Madrid y Lisboa, identifican una serie de prácticas discriminatorias y de dominación étnica y de clase entre empleadores y empleada que se reproducen en el servicio doméstico, bien sea interno o externo, aunque sean más marcadas en el primero de los casos, pues es aquí donde se dan mayores relaciones paternalistas. Estas prácticas de dominación se dan tanto a la hora de acceder al mercado de trabajo como en las relaciones laborales.

Si la mujer inmigrante reside en un barrio que pueda ser considerado como marginal o conflictivo, se suele asociar con otros problemas, como delincuencia o drogas, lo que dificultará sus opciones de encontrar trabajo.

La nacionalidad es con mayor frecuencia un factor de discriminación. El estudio realizado en Madrid indica que las empleadoras se decantan, cuando contratan por primera vez, por el empleo autóctono, si bien, una vez que se ha tenido experiencia con el extranjero, se prefiere al español. Si en un inicio las españolas son más valoradas por miedo al «otro cultural», este prejuicio se deja de lado cuando se perciben los beneficios del empleo doméstico extranjero: la sumisión, el abaratamiento de los costes y el mantenimiento de las relaciones y prácticas de dominación étnicas y de clase. Además, la discriminación y explotación se agudiza para las migrantes recién llegadas y en situación de irregularidad jurídica.

En Madrid, el abanico de países de procedencia de la inmigración femenina empleada en servicio doméstico es mucho más amplio. Como es bien conocido, las filipinas son las más apreciadas, en tanto símbolo distintivo para las clases sociales adineradas, siendo valoradas por su sumisión y catolicismo. Las latinoamericanas son preferidas para el cuidado de ancianos, por su carácter supuestamente «dulce», si bien algunas nacionalidades, como la dominicana –al igual que las mujeres de África negra–, resienten, en ocasiones, actitudes racistas por parte de los empleadores, de manera que más allá de la etnia, aquí entra en juego la categoría racial. Por su parte, la



religión y una cultura supuestamente dispar, así como la marginación asociada a la comunidad, no juegan en favor de las empleadas de origen marroquí.

Un segundo tipo de discriminaciones que resienten las mujeres inmigrantes se refiere a las propias condiciones laborales en el servicio doméstico. El primer tipo de dominación simbólica deriva de la denominación con la cual se refieren empleadoras y empleadas a su superiora o trabajadora. En el caso de las mujeres profesionales de clase media la relación se establece en términos más igualitarios, el trato es de «tú» a «tú», empleadora y empleada se llaman por su nombre de pila. Por contra, las amas de casa de clase alta marcan una clara distinción entre lo que ellas denominan el «servicio» y la «señora», siendo el trato entre empleadora y empleada de «usted». Se refieren a las trabajadoras como la «niña», la «muchacha», siendo la «chica» el término más utilizado. A estas categorías se contraponen la «señora». Se reproduce una relación paternalista entre empleadora/empleada, marcada por el tipo de denominaciones y su contenido simbólico.

La segregación espacial constituye una segunda marca de distinción simbólica entre trabajadora y empleadora (ROLLINS, 1990). En presencia de la patrona la empleada doméstica es relegada al espacio de la cocina, lugar que simboliza la suciedad y la dependencia. Si la patrona consiente sentarse a comer con la empleada siempre será en la cocina, jamás en el comedor o en el salón, lugar reservado a la señora y su familia. Para la doméstica compartir la mesa simboliza ser aceptada como «un miembro de la familia» y reduce las fronteras étnicas y de clase. Lo que no perciben las trabajadoras es que el espacio realmente importante para la empleadora es la mesa del comedor o del salón; a este territorio reservado no accede la empleada, de manera que se siguen perpetuando las relaciones de dominación a través de la segregación espacial.

En cuanto a la habitación de interna suele estar al lado de la cocina. Los pisos en la capital han reservado tradicionalmente este espacio para la empleada doméstica; en muchos la segregación espacial se marca también por una doble entrada: la puerta principal y la puerta de «servicio». Unos espacios son decorados de manera más ostentosa, otros se caracterizan por su funcionalidad. Las diferencias marcan las relaciones simbólicas de dominación. Esta segregación espacial, que en el fondo es social, es difícilmente soportada por aquellas mujeres cuya migración supuso un descenso del estatus social, aquellas que en su país eran profesionales o pertenecían a una clase media.

Otro tipo de discriminaciones que resienten las mujeres inmigrantes se refieren a las prácticas alimenticias, relatándose casos en los que las señoras no les daban suficiente comida o cómo los niños de la casa se apropian de los alimentos que la trabajadora compraba. En los casos más extremos, la empleada recibió alimentos distintos o restos de comida o se les hacía comer en platos de plástico o de cartón.



En la encuesta realizada, un 29,8 de las ocupadas afirma sentirse discriminadas en sus puestos de trabajo por ser inmigrantes. El porcentaje es mayor entre las cuidadoras de dependientes por horas (46,2%) y sensiblemente menor entre internas (10%). Por otro lado, los grupos de discusión manifiestan una creciente hostilidad de la población autóctona, por la falta de trabajo, pero también porque se sienten atemorizadas por la presión del Estado, concretamente de la policía, cuando su situación es irregular. Una identificación policial en un lugar público, en estos casos, puede suponer la carta de expulsión, aunque su comportamiento en todo momento sea correcto o normal. Las manifestaciones de discriminación son muy dispersas, manifestándose las siguientes:

- Aunque mi jornada laboral era de siete horas continuas, no me permitían comer en mi lugar de trabajo.
- Aunque no se lo han manifestado directa y abiertamente, la usuaria se ha sentido rechazada por el color de su piel.
- Con la familia con la que estoy no, pero la gente por mi vestimenta me mira raro.
- Considera que se han aprovechado de su situación de desventaja y de su necesidad de trabajo
- Desconfianza, miedo por ser diferente, la religión.
- El uso del velo.
- No me paga el seguro.
- No tengo las mismas condiciones laborales que los españoles.
- Por afirmaciones como: «Los extranjeros queréis cobrar aquí como reyes, cuando en vuestro país lo hacéis por una miseria».
- Por llevar pañuelo.
- Por mi origen, por mi religión... en definitiva por no ser de aquí.
- Porque no le hacen contrato de trabajo.
- Le pagan muy poco y mal.
- Porque no me pagan igual que a una española.



## Factores culturales

La emigración supone con frecuencia el desplazamiento desde un sistema de relaciones de género –sistema de poder que se establece en las relaciones entre hombres y mujeres– a otro. Por un lado, las distintas modalidades de las relaciones de género en la sociedad de origen ayudan a explicar por qué y cómo emigran las mujeres. Por otro, el proceso migratorio incide de distintas maneras sobre el posicionamiento de género de las mujeres migrantes. Es posible identificar trayectorias diferenciadas distinguiendo dos momentos: las situaciones existentes en el país de origen que condicionan el proyecto migratorio, y los cambios experimentados en la sociedad de destino.

Los estudios sobre inmigración también han indagado en las actitudes que la población andaluza muestra ante sus nuevos convecinos. El Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones –OPAM– realizaba en 2009 un diagnóstico sobre estas actitudes y llegaba a las siguientes conclusiones:

- Las relaciones con los trabajadores inmigrantes. El mundo laboral resulta ser el primer ámbito de convivencia entre autóctonos e inmigrantes, por lo que la situación de crisis y carencia de empleo se vive con preocupación. La precaria situación del mercado laboral es percibida por muchos como límite respecto de la necesidad –y la capacidad– para acoger trabajadores procedentes de otros países, pese a reconocerse generalmente el derecho de toda persona a emigrar para intentar conseguir unos mejores niveles de vida.
- Percepciones de agravio comparativo. A la idea de que el aumento de la población inmigrante se ha producido de manera excesivamente acelerada durante estos últimos años, se une la percepción de que la presencia inmigrante ha supuesto ya un cambio notable en la topografía urbana. Las sensaciones de agravio pueden acabar generando un sentimiento de pérdida de control sobre el territorio, así como sobre las pautas de convivencia y el reparto de determinados bienes. En este mismo sentido cabría señalar también la asociación entre presencia inmigrante y delincuencia, fruto en parte de un miedo generalizado a lo desconocido, y en parte de una coyuntura económica que puede quebrar los esquemas de subsistencia de aquellas personas que se encuentren en una situación social especialmente precaria.
- La relación entre adaptación a los modos de vida e integración en la sociedad de acogida. En general, los andaluces autóctonos entienden por integración de los inmigrantes, por un lado, una combinación entre la igualdad en lo que a derechos, oportunidades y obligaciones se refiere, y por otro, la adaptación de los inmigrantes a unas pautas de convivencia claramente estructuradas con anterioridad a su llegada.



## Profesionalización del sector y necesidades de formación especializada

Para aprovechar al máximo la contribución que pueden aportar los inmigrantes, es importante que puedan utilizar la experiencia y las cualificaciones adquiridas anteriormente fuera de la UE. Ello supone poder reconocer y evaluar adecuadamente sus cualificaciones formales e informales –incluidos los diplomas–. Supone también adoptar nuevas medidas para eliminar los obstáculos a la obtención y el mantenimiento de un empleo, como puede ser la rigidez de los requisitos laborales o las restricciones jurídicas, por ejemplo, sobre las competencias lingüísticas o la nacionalidad. La discriminación en el lugar de trabajo y el comportamiento racista son también serios obstáculos que deben eliminarse. Es necesario un esfuerzo especial de evaluación y mejora de las cualificaciones de los inmigrantes, entre las que se incluyen sus conocimientos lingüísticos, para que puedan incorporarse al mercado laboral y acceder a la formación continua en igualdad de condiciones con los nacionales. Estas políticas activas del mercado de trabajo deben facilitar la integración de los inmigrantes en el mercado laboral con objeto de reducir las diferencias entre las cifras de desempleo de los ciudadanos de los países comunitarios y los de los países no comunitarios de aquí a 2010. Los interlocutores sociales deben desempeñar una importante función en este campo, sobre todo para garantizar un trato justo a los trabajadores inmigrantes en cuanto a salarios y condiciones laborales y buscar soluciones a las necesidades específicas.

*Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre inmigración, integración y empleo*

La cualificación pasa por convertirse en una necesidad prioritaria para el trabajador y la trabajadora, en un doble sentido:

- Mejora sus posibilidades de empleabilidad, en un momento convulso, en el que la oferta de empleo escasea provocando más paro y mayor inestabilidad laboral, por lo que la rotación de la contratación entre empresas vuelve a ser algo cotidiano.
- Asegura su posición en el empleo, le facilita mayor versatilidad para ocupar nuevas ocupaciones y le permite adaptarse a cambios en la organización de sus empresas.



La Comisión Europea observaba en 2008<sup>1</sup> que la UE seguía atrayendo a las personas inmigrantes menos cualificadas, señalando que tan solo un 20% disponía de una alta cualificación, mientras que un 48% de personas inmigrantes recientes en edad de trabajar disponían de poca cualificación, lo que se relacionaba con peores condiciones de trabajo, mayor desempleo y sobrecualificación que los nacionales. Al respecto, incidía en el caso de las mujeres inmigrantes de reciente llegada a la UE tardaban en afianzarse en el mercado laboral, señalando que el sur de Europa se conseguía en mayor medida su inserción, pero con mayores riesgos de sobrecualificación, mayor precariedad y menor calidad del empleo.

La cualificación es el punto de encuentro entre las necesidades de las empresas y de los trabajadores y las trabajadoras. Sin personal preparado, las empresas no pueden hacer frente a las mayores exigencias de calidad en los servicios que los mercados demandan, con creciente insistencia. Estas cuestiones afectan también a la población inmigrante.

Como demuestra el análisis de la estructura ocupacional de los trabajadores autóctonos e inmigrantes facilitado por la EPA, la población extranjera presenta una concentración comparativamente superior en las categorías laborales inferiores. Los flujos continuados de inmigrantes hacen posible que se produzca una cobertura continuada de la demanda de estos puestos de trabajo, puesto que la baja cualificación de buena parte de los recién llegados, unida a su necesidad de insertarse rápidamente en el mercado laboral de acogida, crean la oferta laboral que el modelo de crecimiento español –o, al menos, el modelo anterior a la crisis– demanda.

La Encuesta Nacional de Inmigrantes de 2007 señalaba que la realización de estudios en el país de origen, o en otro distinto a España, ofrece una cualificación general que no es directamente reconocida a efectos formales. Para ello es necesario realizar un trámite de convalidación, que encuentra más o menos dificultades en función del área de procedencia, condicionadas por el hecho de que existan o no convenios bilaterales al respecto. Por otra parte, la motivación para recurrir a la convalidación está en función de las oportunidades que se detecten para sacar partido de dichos estudios: en el plano laboral para los que cuentan con una especialidad, o para continuar su formación para los demás. En sentido contrario, la no convalidación indica, por una parte, la opinión de que el trámite no resulta de utilidad para la estrategia de inserción o, por otra, que existen dificultades administrativas que se consideran insalvables.

Las valoraciones generales recogidas sobre el proceso de homologación y del hecho de obtener dicha titulación homologada hacen hincapié en la dificultad burocrática del procedimiento, tanto en recepción como en origen

---

<sup>1</sup> COM (2008) 758 final. Informe sobre el empleo en Europa de 2008



donde además se dan numerosos casos donde el pago de tasas, impuestos y otros pagos relativos a la expedición de documentación oficial tiene que ser realizado tanto en el lugar donde homologan como en el lugar donde obtuvieron la titulación, siendo normalmente superior estos últimos pagos. Por otra parte, se incide en la excesivo tiempo empleado para realizar los trámites tanto en origen como en recepción, así como el problema que genera no contar a priori con la certeza de dicho proceso se resolverá de forma positiva. Además, desde la creencia construida de las escasas posibilidades que tendrían para acceder a un puesto de trabajo relacionado o vinculado con la titulación universitaria homologada tras un tiempo medio o largo de residencia en recepción -a excepción de que vinieran contratadas en origen para desarrollar dicho puesto-, un alto número de casos no tengan contemplado iniciar el trámite. y por otra parte bajo criterios objetivos del funcionamiento del mercado laboral y de los mecanismos que imperan son conscientes de la dificultad de reorientar su itinerario profesional y laboral transcurrido un tiempo medio o largo de residencia en recepción donde han trabajado en otros sectores totalmente diferentes a su titulación universitaria (OCÓN y LÓPEZ, 2009).

En 2010 se daban a conocer las conclusiones de la investigación acometida por el proyecto Pathways to Work, un programa de empleo para mejorar la capacitación de jóvenes inmigrantes en Europa, que se ha desarrollado en Irlanda, Italia, Reino Unido, Polonia y España, en este último caso con la colaboración de la Fundación Laboral del Metal. Las principales conclusiones a las que llegaba eran las siguientes:

- No hay diferencias significativas entre la situación de los inmigrantes en cada país. Perciben las mismas barreras. El ámbito y nivel de barreras percibidas dependen de experiencias anteriores en el mercado laboral nacional e internacional.
- Los inmigrantes presentan grandes necesidades de capacitación. Están convencidos de que una capacitación correcta les ayudaría a mejorar su nivel de empleo en el mercado laboral.
- Experiencias anteriores con cursos nos dice que esto no influye especialmente en su deseo por aprender más. La barrera más importante para la no capacitación es la falta de tiempo debido a las obligaciones familiares y a la necesidad de trabajar.
- Las necesidades de cursos entre los inmigrantes son similares en todos los países. Las áreas de capacitación principales son: formación profesional -cursos de capacitación en el trabajo-; habilidades personales, presentación, comunicación, búsqueda de trabajo; sistemas y normas del mercado laboral -evoluciones en el mercado laboral, estructuras nacionales de apoyo, regulaciones del mercado laboral, ayudas para inmigrantes que emprenden negocios-.



- Los inmigrantes perciben la capacitación como un proyecto de por vida, ya que es el único modo de desarrollar una profesión y mantener el empleo. Así mejoran las cualificaciones y lo ven como un progreso importante.
- La necesidad de perfeccionamiento es más requerida de lo normal. Aún así, los inmigrantes siguen encontrando dificultades en el acceso a una capacitación adecuada.
- Las razones más importantes para los cursos en que toman parte los inmigrantes son: proporción armónica entre coste-beneficio en relación con el dinero y el tiempo dedicado, elasticidad en el aprendizaje, posibilidad de obtener certificados.

Esta investigación identifica varios obstáculos para los jóvenes inmigrantes, que no difieren mucho entre los distintos países. En el caso de España, se señala:

- Discriminación por la nacionalidad.
- No poseer el título requerido para el trabajo.
- Experiencia y estudios realizados en su lugar de origen no válidos.
- Falta de experiencia en el sector en que desean trabajar.
- La recesión económica, la falta de documentos que demuestren estar regularizados.
- Necesidad de pasar con éxito las pruebas de selección.
- Intentar compatibilizar familia y trabajo especialmente en el caso de madres con niños.

Los inmigrantes se ven a sí mismos como menos competitivos que otros candidatos nacionales que han nacido en el mismo país donde presentan sus candidaturas para el mismo trabajo. Para competir con ellos, tienen que estar más cualificados y tener mayor experiencia. En términos de discriminación en cuanto a experiencia laboral, esto se subscribe al mercado nacional. Los certificados obtenidos en países de acogida son igualmente importantes y confirman el nivel de cualificación. En contraposición, es difícil acceder a los cursos de capacitación y requiere mucho tiempo y esfuerzo conseguirlo.

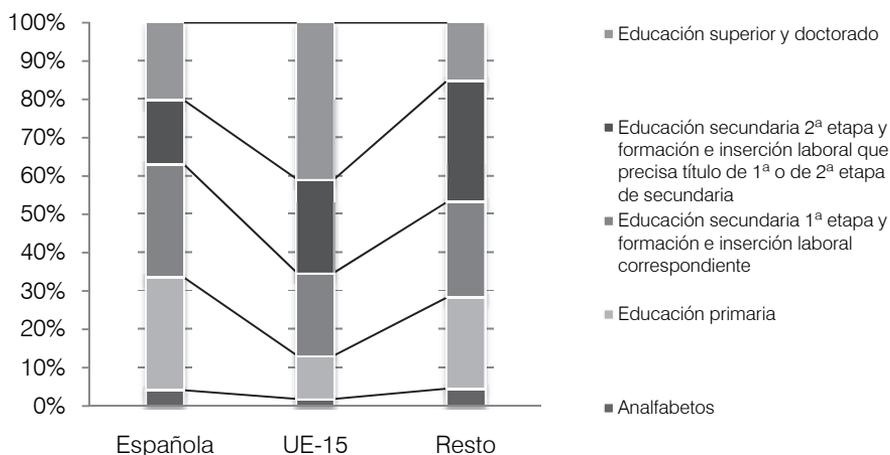
El hecho de que los inmigrantes económicos ocupen los escalafones más bajos del mercado laboral ha contribuido a generar la imagen de que la población inmigrada posee un bajo nivel educativo. La realidad resulta, sin embargo, algo más compleja. La bibliografía que estudia los vínculos entre nivel educativo y migración muestra cómo aquellos que deciden emigrar se encuentran generalmente entre los mejor educados de su sociedad de origen. Las razones para ello son claras. Emigrar constituye una apuesta difícil y onerosa en todo tipo de capitales –económico, cultural, relacional, social, etc.–. Los potenciales emigrantes más educados se encuentran más



preparados para hacer frente a dichos costes. Esto implica que, aunque un determinado colectivo inmigrante tenga un nivel educativo relativamente bajo en comparación con la población autóctona de la sociedad receptora, generalmente constituye, sin embargo, una selección de los más formados de su lugar de origen. A partir de los datos recogidos por la ENI de 2007, podemos analizar los perfiles educativos de los diferentes colectivos extranjeros residentes en España y compararlos con los de la población autóctona. Así, podemos observar que el único colectivo extranjero que presenta un perfil educativo más bajo que el de la población autóctona es el de los inmigrantes procedentes del continente africano, ya que la proporción de los que tienen un nivel de educación primaria o inferior dobla a la de los españoles, y los que tienen algún tipo de estudio superior son la mitad que en la población autóctona.

Con distintos equilibrios entre los diferentes niveles educativos, todos los demás colectivos extranjeros muestran un perfil de mayor nivel formativo que los españoles. Tres cuartas partes de los rumanos residentes en España tienen estudios secundarios, frente a algo más del 55% en el caso de los españoles. Los latinoamericanos presentan un perfil con una presencia ligeramente menor de personas con estudios superiores, pero unos puntos porcentuales más en educación secundaria y menos en primaria. El porcentaje de quienes acreditan estudios superiores es también más alto entre asiáticos y europeos del Este. En resumen, podemos concluir que los extranjeros que se han asentado en España tienen, en términos generales, un nivel educativo algo superior al de los autóctonos (MORENO y BRUQUETAS, 2011).

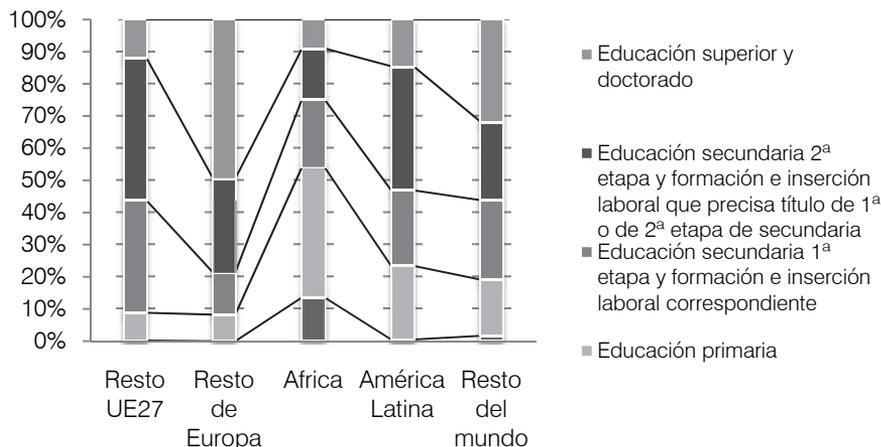
Gráfico 61. Nivel de formación población mayor de 16 años por nacionalidad. Andalucía, 2010 (%)



FUENTE: IECA, explotación de la EPA.



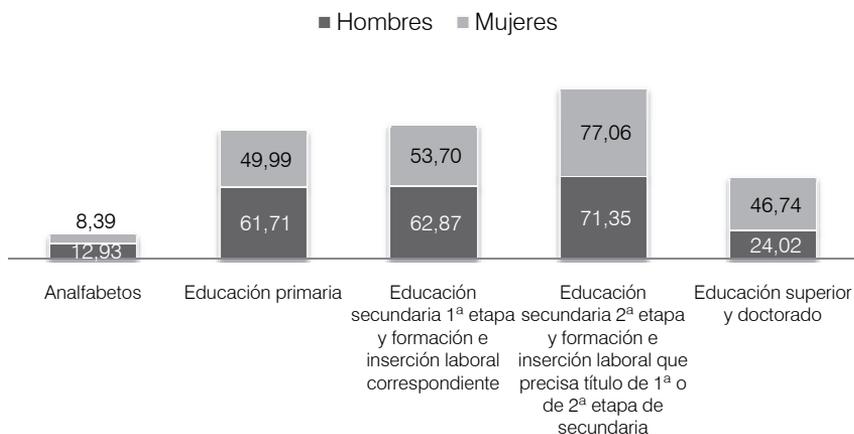
Gráfico 62. Nivel de formación población mayor de 16 años extranjera, excluida la UE. Andalucía, 2010 (%)



FUENTE: IECA, explotación de la EPA.

Otros autores, como GONZÁLEZ ENRÍQUEZ (2009), coinciden en que el nivel educativo de los inmigrantes no comunitarios es, como promedio, notablemente inferior al de los españoles en sus mismos grupos de edad, mientras que lo contrario ocurre con los inmigrantes comunitarios. Destaca, por su baja cualificación, la inmigración africana.

Gráfico 63. Proporción nivel educativo entre mujeres y hombres extranjeros, excluidos UE-15. Andalucía, 2010



FUENTE: IECA, Explotación de los datos de la EPA.



Desde el punto de vista del género, los datos de la EPA indican una mayor concentración de las mujeres inmigrantes con educación secundaria, y en menor medida en la primaria y observan mayor prevalencia que los varones en los grupos educativos más altos. En cierta manera, esta información entra en contradicción con su encuadramiento profesional, por lo que parece evidente que son otros los mecanismos de exclusión que actúan en el no reconocimiento de la cualificación de origen, de carácter administrativo y cultural fundamentalmente.

La información cualitativa obtenida de los grupos de discusión realizados subraya esta cuestión. En general, se observa un mayor nivel de cualificación en origen en las mujeres latinoamericanas más jóvenes. En este sentido, la impresión obtenida indica que conviven contingentes de mujeres procedentes de áreas rurales o más pobres, que carecen de cualquier cualificación, junto con otros grupos de mujeres, jóvenes en general, que han cursado titulaciones en origen, pero que no «sirven» en el país de destino por las importantes trabas administrativas para lograr o el reconocimiento, cuando no por la imposibilidad material de lograrlo. Se trata de una situación asignada con cierta resignación y a la que anteponen una necesidad más perentoria en sus preocupaciones: lograr y preservar la «documentación», por lo que se acepta casi automáticamente que deberán emplearse allá donde tengan alguna opción. Supone la pérdida de un caudal humano importante, pues estas personas mejor formadas podrían contribuir a articular servicios para su propia comunidad, en el ámbito asociativo, formativo, gestión de trámites o impulso al emprendimiento.

En el caso de la población africana, el estudio que el pasado año publicó CODENAF (GONZÁLEZ GUZMÁN et alii, 2010) indicaba las grandes diferencias existentes entre la procedencia de la población marroquí, señalando las carencias de cualificación de la más rural, que convivía con grupos más cualificados en ramas como la hostelería y cómo la población marroquí había dibujado un mapa de asentamiento en torno a la agricultura, la construcción y los servicios de acuerdo con el grado de demanda de determinadas áreas geográficas productivamente especializadas. Asimismo, se observaba que aquellas mujeres que alcanzaban un mayor grado de cualificación, en muchas ocasiones obtenida en destino, tenían mayores expectativas funcionales que las latinoamericanas. En este caso, la mayor trayectoria del asentamiento de la población marroquí en Andalucía ha permitido que muchos hijos de inmigrantes hayan accedido a la educación y tengan una percepción más abierta del mercado laboral. Sin embargo, y los grupos de discusión realizados en esta ocasión también han contribuido a afianzar esta idea, en los mayoritarios sectores de no cualificados persisten hábitos culturales que dan continuidad al encuadramiento social y profesional de origen. Algunas de las experiencias relatadas aluden a un interés secundario por la educación o al papel tradicional de la mujer en la esfera familiar, que se traduce en edades tempranas de matrimonio y fecundidad,



que en la práctica se traduce en el abandono del sistema educativo para, al menos durante la juventud, dedicarse al cuidado de los hijos.

Sin duda, el grupo de población subsahariana es el que mayores dificultades encuentra para encontrar una ocupación cualificada. Se trata de un colectivo mayoritariamente masculino, concentrado en la agricultura y en la venta ambulante.

En cuanto a las mujeres rumanas, las alternativas laborales que han encontrado son limitadas, concentrándose en la agricultura, los servicios de proximidad y en la prostitución. Este encuadramiento es causa de un alto grado de insatisfacción entre quienes disponen de un nivel de cualificación y formación en origen muy superior al requerido en los puestos de trabajo que ocupan, sobre todo cuando en los primeros momentos de su estancia, sin documentación, han de competir con el resto de los grupos de población inmigrante por empleos extremadamente precarios e irregulares. Algunos estudios han generalizado este proceso, presuponiendo que es mayoritario, favorecidos tal vez por determinados estereotipos que identifican raza, condición europea y un supuesto alto grado de formación en los antiguos países comunistas en sus presupuestos con mayor cualificación. Sin embargo, configura el grupo de población con peores tasas de cualificación del colectivo, con un amplísimo grupo de personas analfabetas y sin estudios.

Gráfico 64. Evolución de personas analfabetas extranjeras por nacionalidad

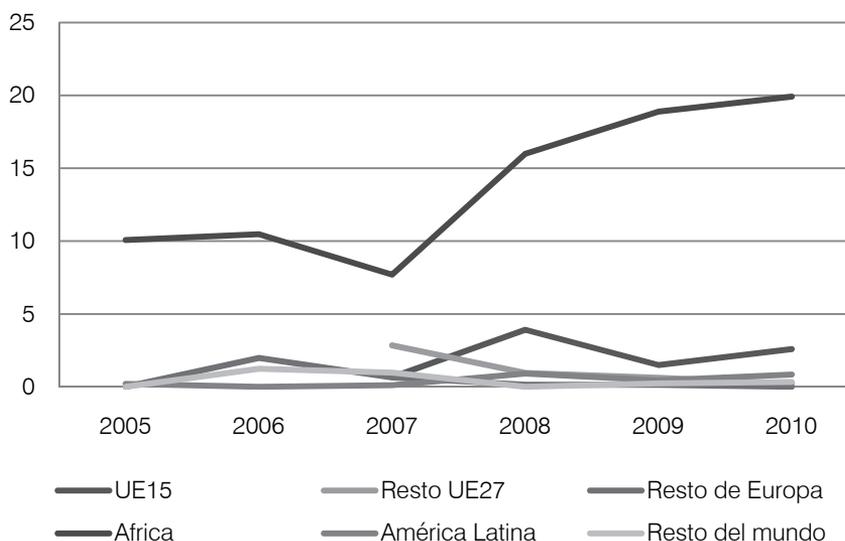




Gráfico 65. Evolución de Educación primaria extranjeros por nacionalidad

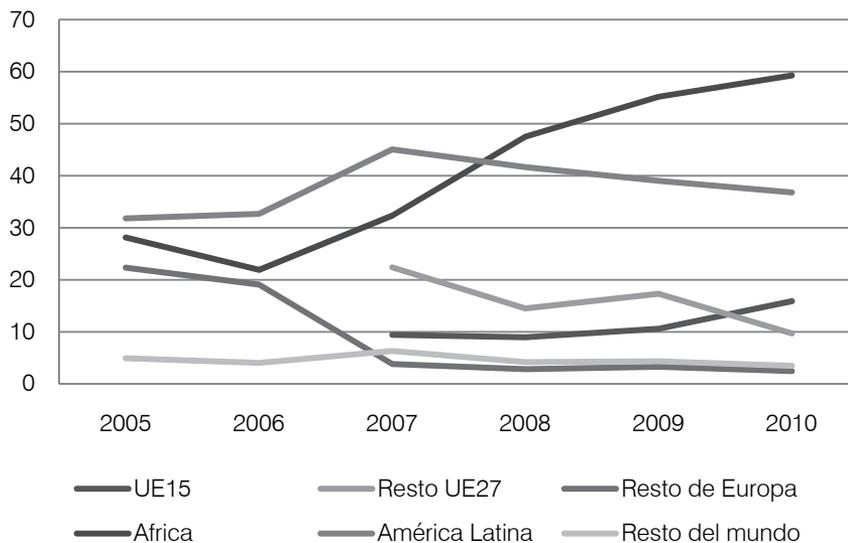


Gráfico 66. Evolución de Educación secundaria extranjeros por nacionalidad

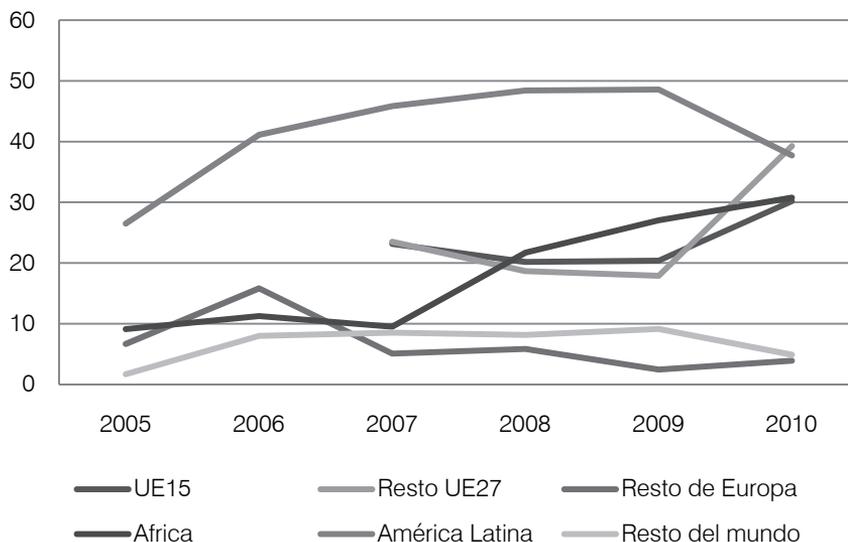




Gráfico 67. Evolución de Educación secundaria 2 etapa extranjeros por nacionalidad

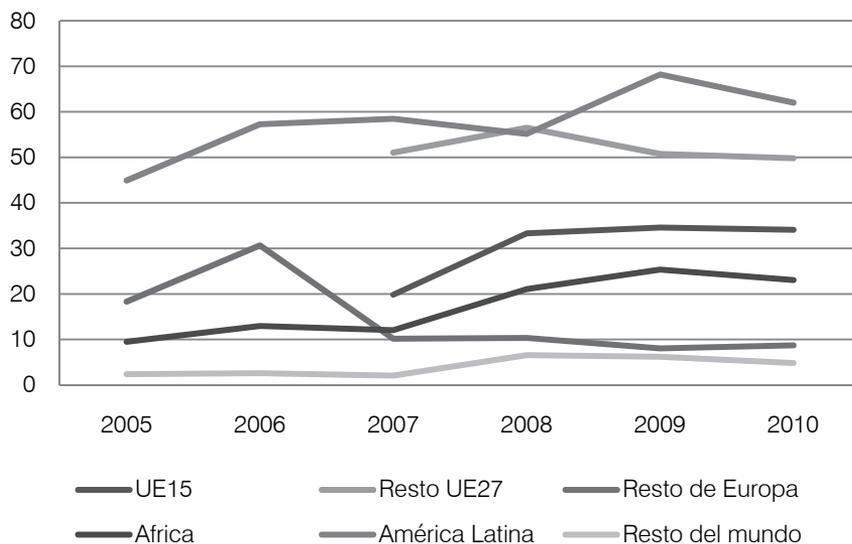
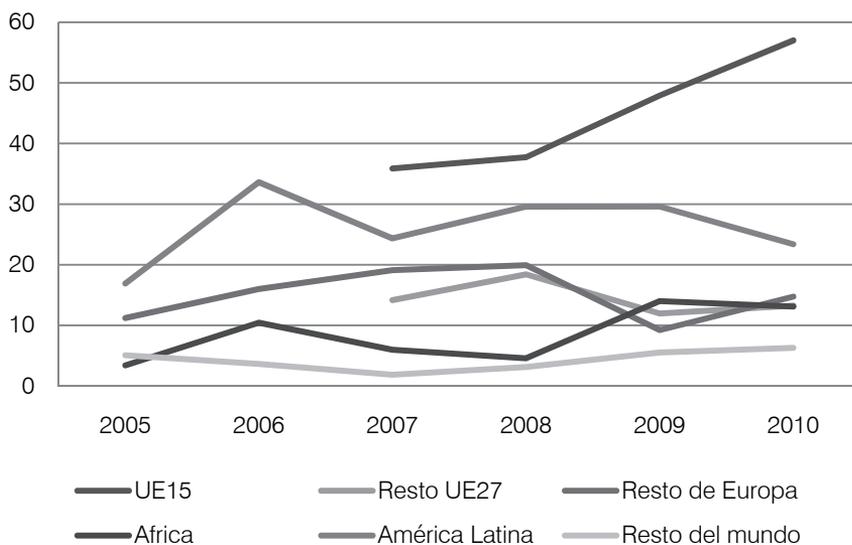


Gráfico 68. Evolución de Educación Superior 2 etapa extranjeros por nacionalidad



FUENTE: IECA, explotación de la EPA.



Por tratarse de una inmigración laboral y reciente, hasta ahora la segunda generación ha ocupado poco espacio tanto en la población como en la atención de los analistas. Aunque son ya numerosos los hijos de inmigrantes nacidos en España, la mayor parte de los niños y adolescentes de origen inmigrante son nacidos fuera y reagrupados después. Por su parte, son aún muy pocos los descendientes de inmigrantes nacidos en España que hayan alcanzado la edad laboral y por tanto uno de los datos clave para medir su éxito, el de la incorporación al mercado de trabajo, se encuentra aún con pocos casos de estudio. La investigación sobre las segundas generaciones ya nacidas en España es difícil porque su acceso a la nacionalidad las hace «invisibles» para el análisis estadístico. De acuerdo con las normas, los hijos nacidos en España de padres españoles pueden acceder a la nacionalidad: éste es el caso, por tanto, de los hijos nacidos de inmigrantes nacionalizados. En otros casos, como el de los nacidos en España hijos de ecuatorianos, la nacionalidad española se les concede automáticamente para evitar que queden en situación de apátrida puesto que Ecuador no los considera nacionales. En el periodo 1996-2005 han nacido en España un total de 295.000 niños hijos de madre extranjera. No sabemos cuántos de ellos siguen viviendo en España, ni podemos identificarlos en las estadísticas educativas.

El éxito o fracaso de la experiencia migratoria de un país se mide por los resultados educativos y ocupacionales de las segundas y posteriores generaciones.

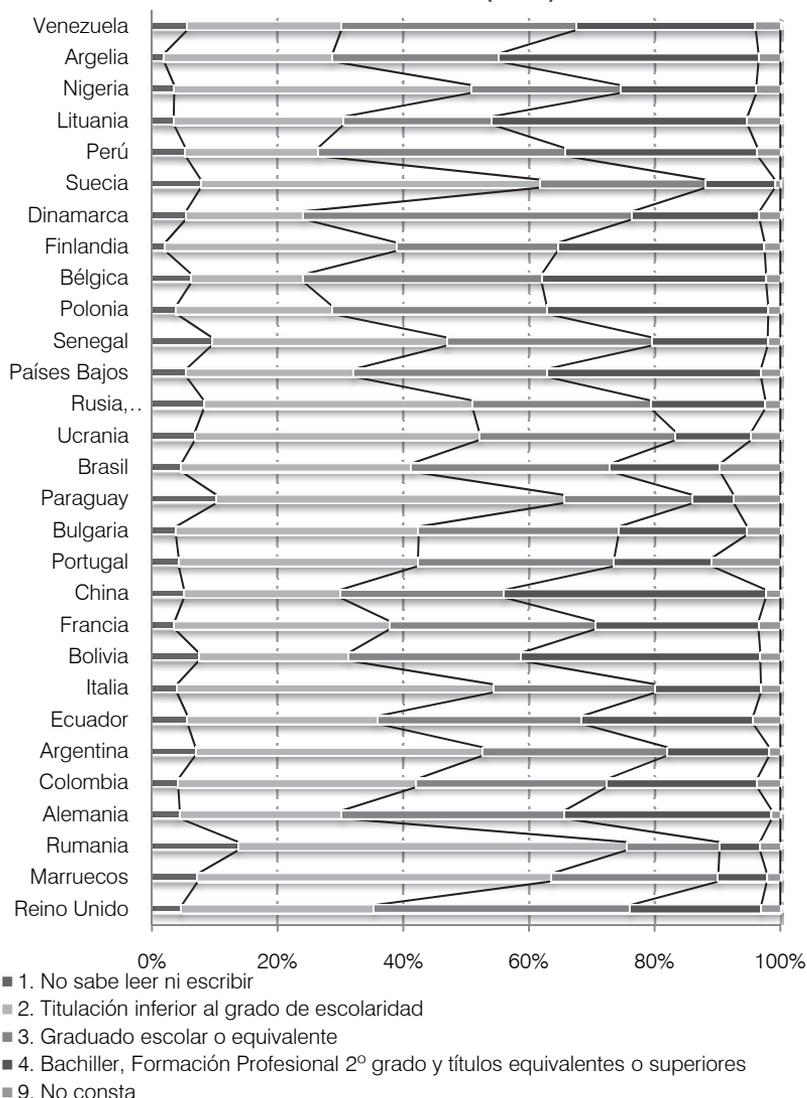
Sabemos que los adolescentes inmigrantes tienden a abandonar el sistema educativo al terminar la fase obligatoria, es decir, a los 16 años, y que no están apenas presentes en la enseñanza postobligatoria. El abandono escolar entre los inmigrantes es mayor que entre los nativos y muy pocos acceden al Bachillerato y menos aún a la Universidad: así, el alumnado extranjero representa el 10% del total en la enseñanza primaria y secundaria obligatoria (ESO) pero se reduce al 4% en el Bachillerato, pese a que hay más inmigrantes en el grupo de 15 a 19 años que en el de 10 a 14.

En cuanto a sus resultados educativos, el estudio PISA que se realiza entre alumnos y alumnas de 15 años, indica para España un menor nivel de éxito entre el alumnado extranjero que entre el autóctono a esa edad. Aunque gran parte de los inmigrantes en la escuela conocen la lengua vehicular de enseñanza, el bajo nivel educativo de sus familias y/o el bajo nivel de la enseñanza de la que proceden en su país de origen tienen como resultado este menor éxito educativo. A esto hay que añadir los problemas que enfrentan los que tienen en su familia idiomas diferentes al de la escuela, aunque este aspecto, pese a provocar dificultades en los primeros momentos de incorporación al sistema educativo, no parece representar un hándicap importante a la larga en el caso español. Aunque el informe PISA no recoge en España el origen nacional de los inmigrantes, numerosos estudios cualitativos muestran el éxito educativo del alumnado procedente de Europa del Este y de China en comparación con el de otros orígenes e incluso con el español.



Otro elemento sustancial que afecta a los logros educativos y luego ocupacionales son las expectativas familiares y de los propios alumnos. Los estudios cualitativos indican una escasa ambición y bajas expectativas entre la mayoría de los inmigrantes respecto al futuro profesional de sus hijos, mientras que una encuesta realizada entre alumnos inmigrantes de entre 12 y 17 años confirma esas bajas aspiraciones y expectativas (GONZÁLEZ ENRÍQUEZ, 2009).

Gráfico 69. Título escolar principales nacionales. Mujeres residentes en Andalucía (2010)



FUENTE: IECA, explotación de la EPA.



## Análisis de la oferta formativa existente en Andalucía en relación a los servicios de proximidad

A partir del estudio elaborado por el equipo de Pathways to Work se ha advertido que en todos los países se aprecia la necesidad de que los inmigrantes accedan a cursos de formación. En este contexto, las principales áreas de capacitación detectadas son «la formación profesional, es decir, cursos de capacitación en el trabajo; las habilidades personales, tales como la presentación y la comunicación; los sistemas de búsqueda de empleo; y los sistemas y normas del mercado laboral, de forma que conozcan la evolución del mercado, las estructuras nacionales de apoyo, las regulaciones y las ayudas existentes para inmigrantes que emprenden negocios», enumera la gerente de la Fundación Laboral del Metal. Un listado de prioridades que vienen marcadas por una realidad en la que, tal y como explica De la Torre, «los inmigrantes perciben la capacitación como un proyecto de por vida, ya que es el único modo de desarrollar una profesión y mantener el empleo. Así mejoran las cualificaciones y esto lo ven como un progreso importante». (DELGADO, 2011).

La Ley de Economía Sostenible plantea tres ejes: la mejora de la productividad y la competitividad, el respeto al medioambiente y el reforzamiento del capital humano, a través de la formación profesional. El mencionado fondo de 20.000 millones, denominado Fondo para la Economía Sostenible y gestionado por el ICO, servirá para la financiación al sector privado en proyectos de I+D, internacionalización de la empresa, ahorro y eficiencia energética y desarrollo de servicios sociosanitarios. Y el impulso a la reforma de la Formación Profesional contará con medidas como las dirigidas a facilitar el acceso a títulos de formación profesional por medio del Sistema de Evaluación y Acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales de formación (PAJARES, 2010). Lo que el Gobierno ha planteado, al menos sobre el papel, es una inequívoca apuesta por el cambio de modelo productivo: «La crisis, con consecuencias dramáticas y negativas para muchos ciudadanos y empresas, es una importante oportunidad para repensar y transformar el modelo productivo. Países como Finlandia o Corea, que en el pasado apostaron por la innovación también en épocas de crisis, son hoy ejemplos de economías muy competitivas» (Ministerio de la Presidencia, 2009).

En la actualidad, el sistema de cualificaciones se encuentra en la fase de construcción final. Contempla 619 cualificaciones aprobadas en Consejo de Ministros y publicadas en el Boletín Oficial del Estado. Solo contempla dos certificaciones directamente relacionadas con la dependencia. En el momento de redacción, se encuentran en proceso de inscripción 156 nuevos certificados de profesionalidad, y su consecuente alta en el Fichero de



Especialidades, pero ninguna se relaciona directamente con el sector de servicios sociales o cuidados. No obstante, se espera que en los próximos meses este fichero se engrose con nuevas certificaciones que sustituirán a los antiguos títulos de formación profesional ocupacional.

A partir de la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional (2002), se tiende a la integración de los subsistemas de formación y las ofertas formativas, mediante sistemas de certificación y acreditación de las competencias. Para todo ello se articula el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales a través del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). Además, se constituye el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (2003), donde a través de 26 familias profesionales, quedan integradas las cualificaciones profesionales de referencia para el empleo y la formación.

El Catálogo tiene la finalidad de facilitar el carácter integrador y la adecuación entre formación profesional y mercado laboral, así como la formación a lo largo de la vida, la movilidad de los trabajadores y la unidad del mercado laboral. Está constituido por las cualificaciones identificadas en el sistema productivo, ordenadas por niveles de cualificación, y por la formación asociada a las mismas; se organiza en módulos formativos; es aplicable a todo el territorio nacional y sirve de referente a la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes las hayan adquirido.

En la actualidad existen dos vías formativas para acceder al empleo:

- Formación profesional inicial.
- Formación profesional para el empleo.

El Catálogo establece las competencias de referencia de cada una de las cualificaciones, se organiza por niveles de cualificación –de 1 a 5-, integra y unifica los módulos formativos, a la vez que sirve referente para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia o por vías no formales de formación.

La cualificación profesional es:

El «conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral»

*Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*

Desde un punto de vista formal, la cualificación es el conjunto de competencias profesionales –conocimientos y capacidades– que permiten



dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo con valor en mercado laboral, y que pueden adquirirse a través de formación o por experiencia laboral.

La competencia se define como:

«el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo»

*Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*

La competencia de una persona abarca la gama completa de sus conocimientos y sus capacidades en el ámbito personal, profesional o académico, adquiridas por diferentes vías y en todos los niveles, del básico al más alto. A su vez, la citada norma conceptualiza la unidad de competencia como el «agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial».

El CNCP incorpora tanto las competencias técnicas –las específicas de esa cualificación y las transversales a otras– como también las competencias clave. Las competencias clave son aquellas que permiten a los individuos adaptarse a un entorno laboral cambiante: permiten obtener buenos resultados durante la actividad profesional en diferentes dominios o contextos sociales. Constituyen pues la clave para la flexibilidad profesional o funcional de los trabajadores al posibilitar su movilidad, ya sea dentro de un mismo campo ocupacional o de un campo a otro.

El SNCFP persigue identificar cuáles son las competencias requeridas para el empleo, por lo que tiene en cuenta tanto las competencias profesionales técnicas como las competencias clave, no ligadas a disciplinas o campos de conocimiento concretos, pero imprescindibles para la inserción laboral. A cada cualificación se le asigna una competencia general, en la que se definen brevemente los cometidos y funciones esenciales del profesional. Se describen también el entorno profesional en el que puede desarrollarse la cualificación, los sectores productivos correspondientes, y las ocupaciones o puestos de trabajo relevantes a los que ésta permite acceder.



**Cualificación profesional:**

Datos de identificación:	
- Denominación	
- Nivel	
- Competencia general	
- Entorno profesional	
<b>Unidades de competencia</b>	<b>• Formación asociada</b>
Unidad de competencia 1	• Módulo formativo 1
Unidad de competencia 2	• Módulo formativo 2
Unidad de competencia n	• Módulo formativo n

Cada cualificación se organiza en unidades de competencia. La unidad de competencia es el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial. Cada unidad de competencia lleva asociado un módulo formativo, donde se describe la formación necesaria para adquirir esa unidad de competencia. Esta estructura permitirá evaluar y acreditar al trabajador cada una de sus unidades de competencia –obtenidas mediante la formación o la práctica laboral–. De este modo, puede acumularlas y podrá conseguir la acreditación de la cualificación completa mediante un Título de Formación Profesional o un Certificado de Profesionalidad. La unidad de competencia se subdivide en realizaciones profesionales. Describen los comportamientos esperados de la persona, objetivables por sus consecuencias o resultados, para poderla considerar competente en esa unidad. Los criterios de realización expresan el nivel aceptable de la realización profesional para satisfacer los objetivos de las



organizaciones productivas y, por tanto, constituyen una guía para la evaluación de la competencia profesional. El contexto profesional define, con carácter orientador, los medios de producción, productos y resultados del trabajo, información utilizada o generada y cuantos elementos similares se consideren necesarios para enmarcar la realización profesional.

### | Formación profesional para el empleo y servicios de proximidad

La reforma de la formación profesional para el empleo se definió en Andalucía con el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, que da respuesta al nuevo marco normativo estatal, introduciendo importantes cambios con respecto al anterior modelo de formación, y que se desarrolla mediante la orden de 23 de octubre de 2009, que además establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones y ayudas y otros procedimientos.

El citado Decreto, define en su artículo número 2.1 el concepto de la Formación Profesional para el Empleo de la siguiente manera: «la Formación Profesional para el Empleo está integrada por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento». El diseño de la Formación para el Empleo propone cuatro iniciativas de formación:

- Formación de Demanda. Se define en el artículo 4.a del R.D. 395/2007 como aquella que «abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores».
- Formación de Oferta. Dirigida a aquellas personas trabajadoras, tanto ocupadas como desempleadas. Su fin es conseguir, por un lado, la adquisición de cualificaciones profesionales acordes a las necesidades de producción de los mercados, aumentando así la empleabilidad y las posibilidades de promoción en el trabajo. Por otro lado, gracias a esta formación, las empresas cuentan con personal cualificado que les permita ser más competitivas.
- Formación en alternancia con el empleo.
- Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.



Oportunidad de empleo y condiciones de trabajo de la población inmigrante  
en relación a los servicios de proximidad

Tabla 23. Oferta formativa relacionada con la dependencia en la formación profesional para el empleo

NIVEL DE CUALIFICACIÓN	Perfiles Sociosanitarios		Perfiles socioeducativos		Otros perfiles	
	Cualificación	Perfil/ocupación	Cualificación	Perfil/ocupación	Cualificación	Perfil/ocupación
Nivel 5	Médico/a Pedagogo/a		Psicólogo/a Psicopedagogo/a			Director centro residencial
Nivel 4	Enfermero/a Fisioterapeuta Podólogo/a Nutricionista		Trabajador/a Social Educador/a Social Terapeuta Ocupacional Profesor de Educación Especializada Logopeda			
Nivel 3	Dietética y Nutrición Masajes estéticos y técnicas sensoriales asociadas	Técnico en Dietética y nutrición Masajista Técnico en Psicomotricidad	Educación de habilidades de autonomía personal y social Educación Infantil Inserción Laboral de personas con discapacidad Dinamización comunitaria	Técnico de programas de prevención e inserción social, Educadores, Técnico movilidad Educador infantil Técnico en Integración Sociolaboral, Tutor de empleo con apoyo Animador Sociocultural	Dirección y producción en cocina Recepción Gestión de pisos y limpieza en alojamientos Gestión y administración Pública Acondicionamiento físico en grupo con soporte musical	Jefe de cocina Recepcionista, Conserje Gobernanta Técnico Administrativo Monitor deportivo
Nivel 2	Atención Sociosanitaria a personas en el domicilio Atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones Transporte sanitario	Auxiliar de ayuda en domicilio Cuidador discapacitados, Gerocultor, Auxiliar de Enfermería Gerátrica Conductor transporte programado o urgente		Cuidador de discapacitados físicos y psíquicos Monitor sociocultural	Cocina Peluquería Cuidados estéticos de manos y pies Actividades de gestión administrativa	Cocinero, Peluquero, Manicura, Pedicuro Administrativo
Nivel 1					Operaciones básicas de restaurante y bar Operaciones básicas de cocina Operaciones básicas de pisos en alojamientos Operaciones auxiliares de servicios administrativos Servicios auxiliares de peluquería	Ayudante de camarero, Ayudante de Cocina Auxiliar de pisos y limpieza Auxiliar administrativo Auxiliar de peluquería



Sobre la actual coexistencia de nuevas certificaciones y especialidades acreditadas, que sobreviven al antiguo fichero de formación profesional ocupacional TEJADA (2009) realiza un trabajo de complicación de la oferta disponible en formación para el empleo para el sector, teniendo en cuenta los diferentes niveles de cualificación e ilustrar las diferentes cualificaciones profesionales relacionadas con la atención a personas dependientes, en consonancia con los perfiles profesionales u ocupaciones a los que dan lugar, y considerado diferencialmente perfiles de la atención sociosanitaria, perfiles de la atención socioeducativa y perfiles de otras atenciones.

Por lo que se refiere a la capacitación de profesionales de centros y servicios del Sistema de Dependencia, el «Acuerdo sobre acreditación y servicios» requerirá progresivamente una serie de cualificaciones profesionales. Estos requisitos sobre cualificaciones profesionales serán exigibles progresivamente en los porcentajes sobre los totales de las respectivas categorías profesionales de las correspondientes plantillas que se detallan en el cuadro siguiente:

Tabla 24. Cualificación exigida a profesionales en servicios sociales

Categoría profesional	% Cualificación exigida sobre total categoría en 2011	% cualificación exigida sobre total categoría en 2015
Cuidador, gerocultor o similar	35%	100%
Asistente personal	35%	100%
Auxiliar de ayuda a domicilio	35%	100%

FUENTE: Acuerdo sobre acreditación y servicios

Para las categorías profesionales que no se correspondan con titulaciones universitarias, se fijarán los perfiles profesionales más acordes con las funciones que deban realizar y que estén basados en la cualificación, acreditada a través de los correspondientes Títulos de Formación Profesional, Certificados de Profesionalidad o vías equivalentes, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio (BOE de 20 de junio), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y lo regulado por el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

En cualquier caso se requerirá, al menos, que el personal que se relaciona a continuación cuente con la titulación que se especifica:

- Director de Centro:
  - Titulación universitaria de grado medio.



- Haber realizado formación complementaria en dependencia, discapacidad, geriatría, gerontología, dirección de Centros Residenciales, u otras áreas de conocimiento relacionadas con el ámbito de atención a la dependencia, salvo en los puestos ya ocupados, en los que el Director tendrá como mínimo 3 años de experiencia en el sector y contará con la formación complementaria anteriormente reseñada.

– Cuidadores, Gerocultores y similares:

Su función principal es la de asistir y cuidar a los residentes. Su contenido profesional corresponde a tareas tales como realizar la higiene personal, limpieza, dar de comer, cambios posturales, colaborar con los profesionales, y asistir a los familiares. Se asemeja a la figura de auxiliar de ayuda a domicilio. Realiza funciones similares al auxiliar de enfermería habitual en el sector sanitario, pero adaptada a las condiciones concretas del sector. El V Convenio marco no describe un contenido mínimo de formación inicial, un itinerario formativo o una titulación oficialmente reconocida, siendo ésta la radical diferencia en relación al auxiliar de enfermería, por lo que se ubica en los niveles de menor cualificación profesional y complica seriamente las posibilidades de profesionalización de esta actividad, configurándose como una ocupación descualificada y multifuncional. Sin embargo, el requisito de calidad en el servicio se está planteando por parte de los interlocutores sociales como el elemento estratégico a la hora de desarrollar e impulsar un sector de servicios personales a los mayores dependientes en apoyo de un modelo avanzado de estado del bienestar.

Deberán acreditar cualificación profesional de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales, creada por el Real Decreto 1368/2007, de 19 de octubre (BOE de 25 de octubre), según se establezca en la normativa que la desarrolle.

A tal efecto se considerarán:

- Título de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería establecido por el Real Decreto 546/1995, de 7 de abril (BOE de 5 de junio).
- O Técnico de Atención Sociosanitaria, establecido por el Real Decreto 496/2003, de 2 de mayo (BOE de 24 de mayo).
- O el Certificado de Profesionalidad, de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales, regulado por el Real Decreto 1379/2008, de 1 de agosto (BOE de 9 de septiembre) o por las vías equivalentes que se determinen.

– Auxiliar de Ayuda a domicilio, Asistente personal y similares:

Tiene por objeto atender a la persona dependiente en su domicilio o el entorno, en relación a tres tipos de actividades principalmente: la atención



personal, la atención en el domicilio y el apoyo familiar y relaciones con el entorno.

Deberán acreditar cualificación profesional de Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio, establecido por el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero (BOE de 9 de marzo)

A tal efecto se considerarán las titulaciones del cuidador y gerocultor y el certificado de profesionalidad de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, regulado por el Real Decreto 1379/2008, de 1 de agosto (BOE de 9 de septiembre). También se podrán admitir, con la transitoriedad que las administraciones competentes establezcan en sus normativas de acreditación, los certificados de acciones de formación profesional para el empleo impartidas en cada Comunidad Autónoma.

Tabla 25

<b>Cualificación Profesional:</b>	<b>Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.</b>	
Familia Profesional:	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	
Nivel:	2	
Competencia general	Atender a personas dependientes en el ámbito sociosanitario en la institución donde se desarrolle su actuación, aplicando las estrategias diseñadas por el equipo interdisciplinar competente y los procedimientos para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.	
Unidades de competencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparar y apoyar las intervenciones de atención a las personas y a su entorno en el ámbito institucional indicadas por el equipo interdisciplinar.</li> <li>- Desarrollar intervenciones de atención física dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional.</li> <li>- Desarrollar intervenciones de atención sociosanitaria dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional.</li> <li>- Desarrollar intervenciones de atención psicosocial dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional.</li> </ul>	
Entorno Profesional	Ámbito Profesional:	Se ubica en el ámbito público o privado, en centros o equipamientos que presten servicios de atención sociosanitaria: centros residenciales, centros de día.
	Sectores Productivos:	Desarrolla su actividad profesional en el sector de prestación de servicios sociales a personas en régimen de permanencia parcial, temporal o permanente en instituciones de carácter social.
	Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes:	Cuidador de personas dependientes en instituciones. Gerocultor



Tabla 26

<b>Cualificación Profesional:</b>	<b>Atención sociosanitaria a personas en el domicilio</b>	
Familia Profesional:	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	
Nivel:	2	
Competencia general:	Ayudar en el ámbito socio-sanitario en el domicilio a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social, aplicando las estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.	
Unidades de competencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Desarrollar intervenciones de atención física domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención socio-sanitaria</li> <li>– Desarrollar intervenciones de atención psicossocial domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención socio-sanitaria</li> <li>– Desarrollar las actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial.</li> </ul>	
Entorno Profesional.	Ámbito Profesional:	<p>En general, podrá ejercer su actividad en la organización, ejecución y control de las actividades de atención socio-sanitaria directa a las personas y a su entorno en el domicilio. En concreto podrá ser contratado por:</p> <p>Administraciones públicas, fundamentalmente municipales y autonómicas, encargadas de la gestión y prestación de servicios domiciliarios de atención a personas dependientes. Entidades privadas, con o sin ánimo de lucro, tanto si ofertan servicios directos al usuario, como si son responsables de la gestión de servicios o programas de atención domiciliaria de titularidad pública. Como autónomo, ofertando sus servicios directamente a unidades convivenciales demandantes o creando su propia empresa de servicios domiciliarios, asociado con otros técnicos.</p>
	Sectores Productivos:	Podrá ejercer sus funciones en los siguientes centros o equipamientos: Domicilios particulares. Pisos tutelados. Servicio de atención domiciliaria.
	Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes:	Auxiliar de ayuda a domicilio, Asistente de atención domiciliaria, Cuidador de personas mayores, discapacitadas, convalcientes en el domicilio.

Algunas mujeres inmigrantes, según la información recogida en los grupos de discusión, saben que para trabajar en el régimen general en empresas de proximidad necesitan de estas cualificaciones, lo que perciben como una opción difícil puesto que en torno a la formación, como veremos, se manifiestan obstáculos que tratamos en otro apartado.



## | Regulación en la negociación colectiva y planes de formación

El V Convenio considera necesaria la profesionalización de los empleados, tal y como establece la ley 39/06, lo que abundará en su objetivo principal que es la calidad en los servicios prestados. Por ello, son de vital importancia los planes formativos. Así, la negociación colectiva reconoce que la formación será una de las principales preocupaciones de la empresa, y ésta se comprometerá a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y las trabajadoras y a la promoción. Se trata solo de un compromiso genérico que se limita a señalar lo que la normativa general ya marca. El capítulo específico dedicado a la formación profesional evidencia el interés de los firmantes por convertir la formación en instrumento al servicio de una verdadera vía para la recualificación profesional del sector. Se crea una Comisión Sectorial de la Formación, formada por las organizaciones firmantes de forma paritaria y proporcional a su representación en la mesa negociadora y entre los objetivos que incluyen, destaca el de «Homologar las certificaciones acreditativas de la Formación Continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad».

La Entidad prestadora de los servicios, con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores, deberá elaborar y desarrollar planes de formación para el conjunto de sus trabajadores. La formación impartida deberá ser adecuada a los puestos de trabajo desempeñados para facilitar la homologación o el acceso a las cualificaciones estipuladas en este acuerdo.

## | Formación profesional inicial

La formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración



variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Estos ciclos formativos de grado medio y de grado superior, responden cada uno a niveles de cualificación diferentes. El de grado medio está relacionado con funciones de elaboración, ejecución, realización, etc., y el de grado superior con las de organización, coordinación, planificación, control, supervisión, etc. Una vez que se han superado dichos ciclos formativos, se obtiene respectivamente la titulación de Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional en la especialidad correspondiente.

Esta diferencia en los niveles de cualificación, justifica que para cursar con aprovechamiento los ciclos formativos de grado medio o de grado superior se requiera una acreditación previa, un título, el de Graduado de Educación Secundaria Obligatoria o el de Bachiller, respectivamente.

La oferta para el curso de 2010-2011 en Andalucía recoge las siguientes ofertas de titulaciones relacionadas con los servicios de la proximidad.

**Tabla 27. Oferta ciclos formativos formación profesional inicial en Andalucía.  
Curso 2010-2011**

	<b>Familia profesional</b>	<b>Relación directa con la dependencia</b>	<b>Relación secundaria con la dependencia</b>
Grado Superior	19. Sanidad		Dietética
	20. Servicios socioculturales y a la comunidad		Integración social Educación infantil Animación sociocultural
Grado medio	19. Sanidad		Cuidados auxiliares de enfermería –Personas Adultas–. Cuidados auxiliares de enfermería
	20. Servicios socioculturales y a la comunidad	Atención sociosanitaria	
Oferta Parcial de ciclos formativos	19. Sanidad		Cuidados auxiliares de enfermería –presencial–
	20. Servicios socioculturales y a la comunidad	Atención sociosanitaria (presencial) Atención sociosanitaria (a distancia)	Educación infantil –a distancia–

FUENTE: Consejería de Educación Junta de Andalucía. Elaboración previa.

«Integración social» es un título LOGSE regulado por el Grado medio RD.2061/95 de 22-12, BOE24/02/96. Su configuración coincide con las actividades técnicas habituales en la dependencia. Si atendemos a la configuración ocupacional del sector, podemos concluir en que la FPE se orienta a atender las necesidades de las ocupaciones con menor



cualificación, que por otro lado son inmensa mayoría en cuanto a composición de las plantillas de las empresas, mientras que la formación inicial se orienta hacia un sector minoritario, pero con mayor grado de cualificación y responsabilidad en las tareas.

**Tabla 28. Cualificación Profesional: Integración social**

Familia Profesional:	Servicios Socioculturales y a la Comunidad
Nivel:	Superior
Competencia general:	Programar, organizar, desarrollar y evaluar las actividades de integración social, valorando la información obtenida sobre cada caso y determinando y aplicando las estrategias y técnicas más adecuadas para el desarrollo de su autonomía personal e inserción ocupacional.
Puestos y ocupaciones	Técnico de programas de ayuda a domicilio Técnico de programas de prevención e inserción social Técnicos de inserción ocupacional Educador de equipamientos residenciales de diverso tipo; Educadores de discapacitados –físicos, psíquicos y sensoriales–. Trabajador familiar; Técnico de movilidad básica.

FUENTE: Consejería de Educación Junta de Andalucía.

### | La acreditación de competencias profesionales

El sistema de formación profesional permite a las trabajadoras que hayan adquirido sus conocimientos profesionales desarrollando una actividad laboral y carezcan de titulación acreditar sus competencias profesionales mediante las convocatorias periódicas que la Administración convoca atendiendo a las necesidades del mercado laboral. Cada convocatoria se centrará en determinados ámbitos profesionales.

El procedimiento consta de tres fases:

- 1ª Fase: Asesoramiento:

Se revisa la documentación aportada sobre el historial profesional y formativo personal, con la ayuda de un asesor que emite un informe orientativo con la valoración sobre la conveniencia de pasar a la 2ª fase. Los asesores son expertos en el sector profesional especificado en la convocatoria y habilitado para la tarea.



– 2ª Fase: Evaluación:

Se revisa la documentación aportada. Se solicitará la demostración de aquellas competencias profesionales que no hayan quedado suficientemente justificadas, a través, por ejemplo, de una demostración práctica en una situación similar al puesto de trabajo.

– 3ª Fase: Acreditación y registro:

Si se supera la evaluación positivamente, se obtendrá una acreditación de las competencias profesionales que se hayan demostrado. Estas acreditaciones quedarán inscritas en un registro del Servicio Público de Empleo. Todos los participantes recibirán, además, orientaciones sobre la formación complementaria que deberían realizar para la obtención de un título oficial.

Los requisitos de participación son:

- Poseer la nacionalidad española, certificado de residente comunitario, la tarjeta de familiar de ciudadano de la Unión Europea, o ser titular de una autorización de residencia y trabajo en España en vigor.
- Tener 18 años cumplidos al realizar la inscripción si es para una cualificación profesional de nivel I.
- Tener 20 años cumplidos al realizar la inscripción si es para cualificaciones profesional de nivel II y III.

Además se habrá de reunir, al menos, uno de estos dos requisitos:

- Experiencia laboral adquirida en los últimos 10 años relacionada con las competencias que quieras acreditar de:
  - 2 años –1200 horas mínimas trabajadas– para competencias de nivel I.
  - 3 años –2000 horas mínimas trabajadas– para competencias de nivel II y III.
- Formación realizada en los últimos 10 años relacionada con las competencias que quieras acreditar
  - 200 horas para cualificaciones de nivel I.
  - 300 horas para cualificaciones de nivel II y III.



## | Formación para empleadas de hogar

La formación para esta ocupación no está reconocida en sistema de formación profesional por el empleo. En las ocupaciones relacionadas con la dependencia, se observa la necesidad de establecer una oferta formativa dirigida específicamente a cuidadoras informales, que puede tomar como referencia de partida la certificación de ayuda a domicilio.

No nos ha sido posible constatar si el acuerdo recientemente alcanzado entre Ministerio de Trabajo y Sindicatos contempla específicamente la cotización de formación profesional, que les posibilitaría el acceso a planes sectoriales de formación continua.

Por otro lado, la acreditación de las certificaciones profesionales expuesta en el anterior epígrafe puede resultar una opción interesante para que muchas mujeres inicien o completen su itinerario formativo.

Las mujeres inmigrantes encuestadas que trabajaban en servicios de proximidad observaban mayoritariamente que se encontraban cualificadas para realizar su actividad, mayoritariamente en el empleo doméstico.

**Tabla 29. ¿Tiene la cualificación necesaria para desempeñar su trabajo actual?**

No	19,1
Sí	80,9
Total	100,0

FUENTE: Elaboración propia.

La subvaloración de la ocupación subyace en este tipo de respuestas, que revela el autoconcepto de que sus habilidades son suficientes o superiores a las que las tareas requieren. En los grupos de discusión se constata incluso la extrañeza de estas mujeres cuando entran a trabajar en nuevos hogares, por cuanto se les empieza a explicar los procesos del trabajo doméstico como si no tuvieran conocimiento alguno al respecto. «Creen que vivimos en casa de adobe», es decir, las empleadoras parten del concepto de que sus condiciones de vida en origen son muy primitivas, cuando en realidad tanto por su educación como por su propio estilo de vida en sus países, estas mujeres se consideran familiarizadas con las tareas domésticas. En este sentido, consideramos que no aflora un concepto más profesional de la atención a personas dependientes y que no se siente como una necesidad inherente a la actividad la formación en prevención y cuidados informales. En cualquier caso, tampoco las empleadoras parecen especialmente preocupadas por esta cuestión, puesto que son mayoría las que no consideran la formación específica como un factor a tener en cuenta en el



proceso de selección, una cuestión también manifestada en los grupos de discusión y, en todo caso, cuando lo preguntaron lo hicieron si la ocupación estaba relacionada con personas dependientes.

Tabla 30. ¿Le solicitaron titulación y experiencia para su trabajo actual?

No	55,3
Sí	40,4
NC	4,3

FUENTE: Elaboración propia

### Accesibilidad de la población inmigrante a la oferta formativa

La participación de la población inmigrante en los programas de inserción profesional y formación desarrollados por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía en 2010 se puede considerar baja desde el punto de vista de la representatividad laboral según los datos facilitados por el Observatorio Argos, destacando la participación femenina del 51,55%:

- Derivaciones desde un Itinerario Personalizado de Inserción al Programa de Acompañamiento a la Inserción: de las 8.070 personas, el 3,99% fueron personas extranjeras –322 en total–.
- Programa de Acciones experimentales. Del total de participantes, el 9,21% fueron personas extranjeras. En concreto, y a través del citado programa, 513 personas extranjeras realizaron diversas actuaciones para su inserción laboral tales como: información, asesoramiento, orientación profesional, formación e intermediación, con una participación femenina del 57,89%.
- Escuelas Taller. 2.505 personas participaron como alumnos. De ellas, sólo el 3,03% eran extranjeras, con una participación femenina del 22,37%.
- Programa Casas de Oficio. Participaron 615 personas, 21 de las cuales eran de nacionalidad extranjera –el 3,41% del total–. En Andalucía recibieron Formación Profesional para el Empleo –los tres primeros meses– y más tarde fueron formadas en alternancia con el trabajo y la práctica profesional, y contratadas por entidades promotoras en la modalidad para la formación –los seis meses siguientes–, con un participación femenina del 33,33%.
- Programa mixto que combina acciones de formación-empleo. 4.868 personas desempleadas asistieron. De éstas, 195 fueron personas extranjeras que iniciaron la etapa formativa –de tres meses de duración–,



para después concluir con una segunda etapa de prácticas –nueve meses–. Desde el inicio del Taller de Empleo las personas participantes eran contratadas por la entidad promotora, utilizándose la modalidad de contrato para la formación. La duración del contrato no excedió la fecha de finalización del Taller de Empleo. Del análisis de la variable género se observa que el alumnado formado ha sido mayoritariamente femenino. Las mujeres han representado el 68,21% dentro de los cursos-contratos del Programa Taller de Empleo, frente al 31,79% de los hombres.

Las personas extranjeras coinciden en reclamar una formación profesional de corta duración, dirigida a la obtención de los conocimientos indispensables para ejercer una actividad en el menor tiempo posible. La impaciencia se hace patente a la hora de obtener una titulación, entendiéndose que el tiempo invertido en dicha formación repercute negativamente en el empleado en la búsqueda de trabajo (GONZÁLEZ GUZMÁN et alii, 2010).

Asimismo en la investigación realizada hace un año para CODENAF, se constata un bajo nivel de conocimiento de la oferta formativa. En este sentido, se detectan dificultades para reconocer cuáles son las fuentes de información sobre la misma. Muestran cierto desconcierto cuando tienen contacto con los servicios de empleo, a la hora de renovar la tarjeta de demanda, y no obtienen información sobre oferta de cursos, viéndose derivados a otras oficinas públicas dependientes del mismo SAE.

Por otro lado, al tratarse de un grupo de población con baja participación en las estructuras sociales locales, manifiestan poco grado de conocimiento de la oferta proporcionada por agentes sociales, asociaciones, etc. Tampoco tienen noticias sobre cursos con compromiso con contratación.

La conciliación entre la actividad laboral, en su caso, y la atención a las tareas del hogar es una cuestión presente entre las mujeres inmigrantes, que les priva de disponibilidad tiempo y dedicación a la formación.

Se observa además un rechazo general a los métodos de formación on line, debido a razones como el propio acceso a internet o el nivel de alfabetismo, digital y no digital. Pero también es posible intuir que este rechazo tiene que ver con cuestiones más profundas, que se originan en la forma de concebir el método educativo, que consagra la formación presencial como la más efectiva.

Otra cuestión detectada es el reconocimiento de la formación como una prestación social. La existencia de una beca supone un reclamo importante, principalmente entre las mujeres inactivas. La percepción de una renta complementaria adquiere un valor en sí misma, que parece superar el propio objetivo de la formación.

La propia mentalidad de los trabajadores y las trabajadoras le induce a creer que es el desempeño de las actividades que se les ofrece lo que supone el



aprendizaje del trabajo. Este modelo de pensamiento obvia opciones de promoción profesional o sectorial: «se aprende trabajando».

En resumen, los obstáculos que las mujeres inmigrantes encuentran para acceder a la formación pasan por la discriminación por la nacionalidad, no poseer el título requerido para el trabajo, experiencia y estudios realizados en su lugar de origen no válidos, falta de experiencia en el sector en que desean trabajar, no ser nacional, la recesión económica, la falta de documentos que demuestren estar regularizados, necesidad de pasar con éxito las pruebas de selección, intentar compatibilizar familia y trabajo especialmente en el caso de madres con niños. Lo que resulta sorprendente y novedoso es el deseo de los inmigrantes por participar en cursos de capacitación. Para ellos es un proceso de larga duración y el único modo de desarrollar una trayectoria profesional manteniendo el empleo. (NIEDZIELSKI et alii, 2010). Para ellos es un proceso de larga duración y el único modo de desarrollar una trayectoria profesional manteniendo el empleo. La investigación **concluye** en que la capacitación es una importante forma de superar las barreras con que se encuentran en el mercado laboral, identificando cuatro áreas de capacitación útiles:

- Formación profesional.
- Habilidades personales, presentación, comunicación, búsqueda de empleo.
- Reglamentos y sistema del mercado –evoluciones en el mercado laboral, estructuras nacionales de apoyo, regulaciones legales del mercado laboral).
- Educación para los negocios –emprendiendo y desarrollando su propio negocio, ayudas para inmigrantes que deciden convertirse en empresarios–.

El Informe Iceberg constata que la formación a la que acceden o pueden acceder las personas extranjeras –sin homologaciones de los estudios reglados cursados en origen no se pueden cursar titulaciones oficiales en recepción salvo formaciones ocupacionales–, son generalmente las ofrecidas por entidades sociales, específicas por sectores de ocupación donde mayoritariamente se insertan las personas extranjeras no comunitarias, aunque cada vez en mayores ocasiones se introducen ofertas formativas que cubren otros sectores de ocupación diferentes o que incluyen nuevos yacimientos de empleo –aunque en ocasiones coinciden de nuevo con los sectores ocupacionales más desarrollados usualmente como ocurre en el caso de los servicios de proximidad–.

Aun así, la tasa de sobrecualificación de los extranjeros aumentó en casi 6 puntos en términos anuales –mientras que en el conjunto de España se mantuvo estable–, con incrementos superiores para los nacionales de América Latina (11 puntos) y los europeos no comunitarios (12 puntos), mientras que se mantuvo estable para los españoles y se redujo ligeramente



para la población africana (3 puntos). Aunque la sobrecualificación de los trabajadores es un problema general, su incidencia es relativamente menor entre los extranjeros procedentes de la UE-25 y los españoles, mientras que las poblaciones más perjudicadas son, en este orden, los nacionales de la UE-2, Resto de Europa y Latinoamérica, tal y como ilustra la tabla 7. Por resaltar el caso más extremo, a finales de 2010, aproximadamente 5 de cada 10 rumanos o búlgaros empleados en Andalucía estaban trabajando en puestos no cualificados a pesar de tener un nivel de formación, en principio, apto para una ocupación de nivel medio-alto –al contar con estudios de secundaria o superiores–; en el conjunto de España, la proporción correspondiente era similar –4 de cada 10–.

Por lo que respecta a la participación en los programas de formación, más de la mitad de las mujeres que han realizado la encuesta admiten haber realizado algún curso o formación específica para trabajar.

**Tabla 31. ¿Ha asistido/realizado algún curso o formación específica para trabajar en España? Mujeres extranjeras desempleadas**

No	42,7
Sí	56,7
NC	0,6

FUENTE: Elaboración propia

Estas opiniones recogidas no especifican el momento en que se realizó ese curso, por lo que no es comparable con las estadística anuales de participación en formación. El dato inicial indica un grado estimable de participación en cursos, pero se ha de tener en cuenta el tipo de formación al que acceden:

**Tabla 32. Modalidades de cursos realizados por mujeres extranjeras desempleadas**

Algún curso de FPE	24,74
Curso de español a mi llegada	52,58
Cursos organizados por asociaciones, sindicatos	49,48
Cursos en la empresa en la que trabajé anteriormente	7,22
Otros	14,43

FUENTE: Elaboración propia

La prevalencia de formación del idioma engrosa notablemente el tipo de cursos realizados, por lo que la FPE queda relegada a un lejano segundo puesto. Dentro de la dispersión sobre las especialidades de los cursos, se observa concentración en torno a hostelería, informática y geriatría.



En cuanto a las entidades proveedoras de formación, destaca la alta participación en acciones emprendidas por organizaciones no gubernamentales y sindicatos, frente a la escasa formación recibida por las empresas.

En cuanto a los motivos para no hacer cursos, las respuestas que se dan son variopintas, pero destaca la falta de información sobre la oferta, una cuestión que ya se trató en la investigación sobre población marroquí realizado por CODENAF (GONZÁLEZ GUZMÁN et alii, 2010), pero también los límites que la atención familiar les supone. La falta de interés se encuentra en un nivel medio. Necesariamente, no tiene por qué representar un factor específico de la población inmigrante, pues entre la población autóctona está muy extendida esta impresión. El incumplimiento de los requisitos de acceso es totalizador en el caso de las personas que no disponen de una situación regular, pero a ellos se suma, en un nivel irrelevante estadísticamente, la falta de reconocimiento de la formación de origen.

**Tabla 33. Motivos por lo que no se realizan cursos. Mujeres extranjeras desempleadas**

No conozco qué oferta de cursos hay ni dónde puedo dirigirme para formarme	21,92
Mi situación familiar no me permite acudir a cursos/clases	17,81
No lo he considerado necesario	13,70
No he encontrado ningún curso que me interesara	10,96
No reúno los requisitos académicos que se requieren en los cursos que me interesan	9,59
En España no se me reconocen los estudios realizados en mi país	1,37
Otros motivos	30,14

FUENTE: Elaboración propia

## Oportunidades de autoempleo

Pese al aumento de personas ocupadas extranjeras como empleadoras o autónomas, la posibilidad de que la dependencia ofrezca oportunidades para experiencias de autoempleo, a través de empresas o cooperativas, para las mujeres inmigrantes parece estar poco madura. La cuestión se suscitó en los grupos de discusión y solo mostraron interés aquellas personas con mayor



nivel de cualificación, en origen, que expresaron tímidamente esta opción, sin suscitar entusiasmo entre el resto de las participantes.

Los datos que exponíamos en el capítulo 2 daban cuenta de la baja participación de las mujeres en estas experiencias, por lo que de nuevo nos podemos estar enfrentando a una limitación de género en la mentalidad de algunos grupos sociales.

Por otro lado, la evolución de las empresas de servicios sociales indica una fuerte caída de las empresas pequeñas, frente a la consolidación de las grandes empresas, que tienen mejores opciones de negociar con las administraciones públicas, concesionarias de los servicios, y con la financiación de la actividad. La crisis favorece este tipo de comportamientos y ofrece a las grandes empresas de empleo, algunas procedentes de sectores tan dispares como la construcción, una buena oportunidad de negocio en la gestión de grandes contratos de gestión de empleo y que se cruzan con otros, como la seguridad privada, la limpieza, la recogida de residuos, la gestión del agua o la obra pública.

No resulta por tanto plausible considerar que sea el mejor momento para iniciar experiencias de autoempleo, de no contar con un apoyo complementario, como por ejemplo la implicación de las propias administraciones por su proyección social y laboral.

Sin embargo, en la concepción más amplia de los servicios de proximidad que los definía como yacimientos de empleo, se identifican nichos de mercado que pueden dar lugar a servicios más especializados que aun están en un momento incipiente de implantación. Determinados servicios, como la atención a dependientes con altos grados de invalidez o, como se apuntaba, personas ancianas con mayor nivel adquisitivo, son un ejemplo. Requieren un nivel de cualificación y una concepción profesional del servicio que ahora parecen lejos de las posibilidades actuales de las mujeres inmigrantes, por lo que se presentan como frágiles, por lo que necesitarían de ayuda y acompañamiento y de un largo periodo, quizá el mayor obstáculo, para que progresaran. Sin embargo, en la perspectiva de avanzar hacia un horizonte postcrisis, este tipo de servicios serán más demandados y reforzarán sin duda la demanda.

Por otro lado, determinados servicios de proximidad indirectamente relacionados con la dependencia pueden convertirse en oportunidades para pequeñas experiencias de emprendimiento: reparaciones domésticas, transporte de personas dependientes, actividades ocupacionales, etc.





## Conclusiones y propuestas de mejora

- 1 | **Se ha generado un significativo nicho de empleo en los llamados servicios de proximidad, especialmente en el trabajo doméstico y en la atención a personas dependientes con una tendencia de crecimiento especialmente acusada desde la publicación de la Ley de Dependencia.**

Pese a las consecuencias negativas de la crisis, los servicios de proximidad mantienen buenas expectativas de empleo, aunque posiblemente tardarán aún algunos años en volver a observar incrementos. Los servicios de la dependencia, que vienen a completar políticas de ahorro en el sector de la salud, en el que los costes son mucho más caros, y la propia dinámica demográfica de envejecimiento de la población y de incorporación de la mujer al mundo del trabajo favorecen que el sector tenga esta potencialidad.

La actividad ocupacional se reparte entre las empresas de servicios sociales y el empleo doméstico, en el que se subsumen las tareas de cuidados informales.

Las opciones de crecimiento del sector, por tanto, quedan limitadas por la capacidad de financiación del mismo, tanto desde el punto de vista público como desde el de las familias, pero las condiciones que favorecen la expansión de este mercado de servicios son objetivas y sólidamente sustentadas en cambios sociales irreversibles.

Por otro lado, es previsible que en el futuro aparezcan otros nuevos servicios de las familias y las personas dependientes que pueden constituir nichos de empleo que generen nuevas ocupaciones.

- 2 | **Los servicios de proximidad constituyen actividades remuneradas realizadas fundamentalmente por mujeres, especialmente en las actividades de los hogares que emplean personal doméstico.**

La presencia femenina en las ocupaciones de ayuda a domicilio y cuidadoras informales es prácticamente total.

- 3 | **El trabajo doméstico y de cuidado tiene un marcado componente étnico, al registrarse un incremento de la contratación de mujeres inmigrantes en los servicios de proximidad.**



La presencia de mujeres extranjeras, especialmente latinoamericanas, se ha incrementado exponencialmente en los últimos años. El idioma y otras ventajas relacionadas con su estatus administrativo han favorecido el incremento de la inmigración femenina de esta procedencia en los últimos años.

**4 | Las mujeres inmigrantes se ocupan en sectores fuertemente feminizados y en puestos y funciones que las mujeres autóctonas no quieren o no pueden desempeñar.**

Se trata de una ocupación en la que la presencia autóctona cada vez es menor proporcionalmente, y más especializada en el trabajo discontinuo y de limpieza, mientras que las tareas de cuidados y el régimen interno, que tienen mayor carga de trabajo y penosidad, han quedado en manos prácticamente en manos de la población inmigrante. También parece inferirse una escasa presencia el sector de servicios sociales, –mejor regulado–, de mujeres inmigrantes. La falta de cualificación se percibe como uno de los principales obstáculos al acceso.

**5 | El peso del empleo irregular en el sector es menor entre las mujeres inmigrantes que entre las autóctonas.**

No. Si bien en los años previos a la crisis la regularización administrativa actuaba como un factor que condicionaba la contratación, en las actuales circunstancias, ya sea por cuestiones económicas o por imposición de una situación administrativa irregular, se ha disparado la tasa de irregularidad, que puede ir más allá del 35 o el 45%. La actividad es casi imposible de controlar desde la inspección, por lo que la impunidad de las situaciones de irregularidad es total.

**6 | Desde la perspectiva de la oferta, se potencian las modalidades más baratas de empleo, cuyo menor coste se consigue en detrimento de las condiciones laborales de las trabajadoras.**

Así es en el caso del trabajo de cuidados informales. Bien por la extensión del trabajo discontinuo por horas o por la simple imposición de condiciones de trabajo por parte de las empleadoras ante los estados de necesidad de las trabajadoras, han dado como resultado la imposición de salarios muy bajos, jornadas de trabajo interminables y otras manifestaciones de abuso de poder y discriminación.

**7 | En el ámbito domiciliario, el carácter privado del escenario en el que se desarrolla la actividad condiciona la inobservancia de las obligaciones de la persona empleadora en materia de prevención de riesgos laborales.**

Prácticamente resulta inexistente la información y la formación entre empleadoras y trabajadoras. La propia devaluación de la imagen de la



profesión favorece que no se consideren necesarias, pues son tareas que «siempre» han realizado las mujeres.

**8 | La devaluación del trabajo doméstico tiene una especial significación en la salud psicosocial de las trabajadoras.**

Pero no tanto como otras ocupaciones. Muchas mujeres inmigrantes ven en este trabajo determinadas ventajas, como su «facilidad», y, cuando las condiciones de trabajo son razonables, encuentran satisfacciones personales en la relación con las familias o las personas dependientes a las que atienden.

**9 | Las condiciones de precariedad son más acusadas entre las mujeres inmigrantes que entre las autóctonas.**

Así lo indican todos los indicadores y opiniones recogidas. Las autóctonas, en opinión de los inmigrantes, logran imponer mejores condiciones de trabajo y cuentan con mejor posición negociadora con las empleadoras. Por otro lado, las autóctonas se han ido apartando de aquellas actividades más penosas, concentrándose en tareas domésticas discontinuas. Por tanto, las peores ocupaciones son para las inmigrantes.

Además, las inmigrantes se ven obligadas a aceptar peores condiciones bien porque no tengan opciones de negociar sus condiciones porque estén en situación irregular, bien porque el mercado de trabajo no les proporciona empleos en mejores condiciones, por lo que prefieren aceptar una actividad que al menos les reporte algunos ingresos económicos.

**10 | El sector precisa de una regulación más avanzada de las condiciones de trabajo.**

El sector de servicios sociales ha venido experimentado considerables avances en cuanto a condiciones de trabajo gracias a los propios principios de la ley de dependencia y la regulación laboral mediante la negociación colectiva. La intervención de la administración ha surtido también efectos positivos sobre la regularización de las empresas.

Las nuevas reformas anunciadas sobre el empleo doméstico ofrecen unas expectativas favorables a la regularización de un sector que había quedado muy atrás, en condiciones muy precarias. Sin embargo, los factores que determinan la contratación irregular siguen vigentes y serán necesarias otras acciones para que estas condiciones mejoren, mediante la profesionalización progresiva del sector y una mayor estructuración de los servicios informales relacionados con la dependencia.



- 11 | El sector precisa de un mayor nivel de especialización y profesionalización de la fuerza de trabajo que repercutirá en un incremento de la calidad del servicio.

Determinadas las titulaciones de acceso a los servicios sociales, el paso del círculo de trabajo informal y empleo de hogar al empleo en mejores condiciones solo se puede producir por la cualificación mediante la formación profesional para el empleo.

Las oportunidades de cualificación para las empleadas de hogar son escasas. Además de los obstáculos que las mujeres inmigrantes encuentran en el acceso a la formación, la subvaloración de la actividad alcanza al sistema de cualificación, que no aporta ningún recurso formativo específico. En este sentido, la formación de cuidadoras informales se revela como una necesidad formativa en el ámbito de la dependencia, tanto en las habilidades de trato, manejo de personas enfermas, prevención de riesgos laborales, etc.



## Conclusions des propositions d'améliorations

- 1 | **Il s'est généré beaucoup de créneaux d'emplois dans ce qu'on appelle les services de proximité en particulier dans le travail domestique et dans les soins aux personnes dépendantes, avec une tendance de croissance particulièrement forte depuis la publication de la Loi de la Dépendance.**

Malgré les conséquences négatives de la crise, les services de proximité conservent de bonnes perspectives d'emploi, bien qu'ils puissent prendre quelques années pour expérimenter une nouvelle croissance. Les services de dépendance, qui complètent les politiques d'économies dans le domaine de la santé, dans lequel les coûts sont beaucoup plus élevés, et la dynamique démographique du vieillissement de la population ainsi que l'intégration des femmes dans le monde du travail favorisent la potentialité de ce secteur.

L'activité professionnelle se distribue entre les sociétés des services sociaux et l'emploi domestique, dans lequel sont subsumées les tâches de soins informels.

Les options de croissance de ce secteur sont donc limitées par la capacité des moyens de financement, tant du point de vue public comme celui des familles. Mais les conditions qui favorisent l'expansion de ce marché de service sont objectives et solidement soutenable dans les changements sociaux irréversibles.

D'autre part, il est prévisible que dans le futur apparaissent de nouveaux services pour les familles et les personnes dépendantes qui peuvent constituer des créneaux d'emplois qui génèrent de nouvelles professions.

- 2 | **Les services de proximité sont des activités rémunérées et réalisées principalement par les femmes, en particulier les activités des ménages utilisant un personnel domestique.**

La présence des femmes dans les professions d'aide à domicile et aides-soignantes informelle est presque totale.



- 3 | Le travail domestique et de soins a une forte composante ethnique, enregistrant une hausse dans le recrutement des femmes immigrantes pour les services de proximité.**

La présence des femmes étrangères, en particulier de l'Amérique latine a augmenté de façon exponentielle dans les dernières années. La Langue et autres avantages liés à leur statut administratif ont contribué à accroître l'immigration féminine de cette origine ces dernières années.

- 4 | Les femmes immigrantes sont employées dans les secteurs fortement féminisés dans des postes et fonctions que les femmes autochtones ne veulent pas ou ne peuvent pas occuper.**

Il s'agit d'une profession dans laquelle la présence autochtone se réduit proportionnellement et plus spécialement dans le travail discontinu et de nettoyage, tandis que les tâches de soin et de personnel domestique interne, qui ont plus de charge de travail et de corvées, ont été pratiquement laissées dans la main de la population immigrante. En plus il semble inféré la faible présence du secteur des services sociaux, mieux réglementé, des femmes immigrantes. Le manque de qualifications est considéré comme l'un des principaux obstacles pour l'accès.

- 5 | Le poids de l'emploi irrégulier dans le secteur est plus faible chez les femmes immigrées que chez les autochtones.**

Non. Bien que dans les années précédentes à la crise, la régularisation administrative agissait comme un facteur qui conditionné le recrutement. Dans les circonstances actuelles, que ce soit pour des questions économiques ou pour l'imposition d'une situation administrative irrégulière, le taux d'irrégularité est crû en flèche en plus de 35 ou 45%. L'activité est presque impossible de contrôler par l'inspection, de sorte que l'impunité de la situation irrégulière est totale.

- 6 | Du point de vue de l'offre, sont proposées les modalités les moins cher de l'emploi, dont la réduction du coût est obtenu au détriment des conditions de travail pour les travailleuses.**

Ceci est dans le cas du travail de soins informels. Aussi bien pour l'extension du travail discontinu par heures ou par la simple imposition des conditions de travail par les employeuses face à l'état de besoin des travailleuses, ont abouti à l'imposition des salaires très bas, journées de travail interminables et autres manifestations d'abus de pouvoir et de discrimination.

- 7 | Dans l'environnement familial, la nature privée du scénario dans lequel se déroule l'activité, détermine la violation des obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels.**



L'information et la formation entre employeuses et travailleuses sont quasiment inexistantes. La dévaluation elle-même de l'image de la profession favorise qu'elles ne soient pas considérées nécessaires, puisque ce sont des tâches qui ont été «toujours» faites par les femmes.

**8 | La dévaluation du travail domestique a une spéciale importance dans la santé psychosociale des travailleuses.**

Mais pas autant que d'autres professions. Beaucoup de femmes immigrantes voient dans ce travail certains avantages, comme sa « facilité », et, lorsque les conditions de travail sont raisonnables, elles trouvent une satisfaction personnelle dans la relation avec les familles ou les personnes dépendantes pour les quelles elles travaillent.

**9 | Les conditions précaires sont plus prononcés chez les femmes immigrées que chez les autochtones.**

Ceci est indiqué par l'ensemble des indicateurs et des avis recueillis. Les autochtones, dans l'opinion des immigrants, réussissent à imposer de meilleures conditions de travail et ont une meilleure position de négociation avec les employeuses. D'autre part les autochtones se sont éloignées des activités pénibles, se concentrant sur de tâches ménagères discontinues. Par conséquent, les plus pire des occupations sont pour les immigrantes.

En plus, les immigrantes sont obligés d'accepter de pires conditions, soit parce qu'elles n'ont pas d'options pour négocier les termes et conditions, du fait qu'elles sont en situation irrégulière, soit parce que le marché du travail ne leur offre pas de meilleurs emplois, donc elles préfèrent accepter une activité qui leur apporte au moins un revenu.

**10 | Le secteur a besoin d'une régulation plus avancé des conditions de travail.**

Le secteur des services sociaux a connu des progrès considérables dans les conditions de travail grâce aux principes mêmes de la loi de la dépendance et la régulation de l'emploi par la négociation collective. L'intervention de l'administration a eu aussi un effet positif dans régularisation des entreprises.

Les nouvelles réformes annoncées sur le travail domestique offrent des expectatives favorables pour la régularisation d'un secteur qui été resté loin derrière, dans des conditions très précaires. Cependant, les facteurs qui déterminent le recrutement irrégulier restent en vigueur et auront besoin d'autres actions visant à améliorer ces conditions, par la professionnalisation progressive du secteur et une plus grande structuration des services informelles liées à la dépendance.



**11 | Le secteur a besoin d'un plus grand niveau de spécialisation et de professionnalisation de la main-d'œuvre qui aura une répercussion sur l'augmentation de la qualité du service.**

Une fois déterminée les qualifications requises pour l'accès aux services sociaux, le passage du cercle du travail informel et travail domestique à l'emploi en meilleur condition ne peut se produire que par les compétences acquises par la formation professionnelle pour l'emploi.

Les opportunités de qualification pour les travailleuses domestiques sont rares. En plus des barrières que les femmes immigrantes trouvaient pour l'accès à la formation, la sous valorisation de l'activité atteint le système de qualification, qui ne fournit aucune ressource de formation spécifique. Dans ce sens, la formation de soignantes informelles se révèle comme un besoin de formation dans le domaine de la dépendance, aussi bien dans les techniques de traitement, la manipulation des personnes malades, prévention des risques professionnels, etc.



## Índice de gráficos

Gráfico 1. Evolución anual de la población simple en Andalucía (1998-2010)	31
Gráfico 2. Población en edad de trabajar por grupos quinquenales de edad: 1998 y 2010	32
Gráfico 3. Evolución de la tasa de actividad por sexos en Andalucía (2005-2010)	34
Gráfico 4. Evolución de la tasa de empleo en Andalucía por sexos (2005-2010)	35
Gráfico 5. Ocupadas por sectores productivos. Andalucía, 2010	36
Gráfico 6. Participación porcentual por sexos en la ocupación por rama de actividad (CNAE09) sectores feminizados y masculinizados. Andalucía, 2010	36
Gráfico 7. Edad media a la maternidad. Andalucía (1975-2010)	38
Gráfico 8. Edad media al matrimonio por sexos. Andalucía (1976-2010)	38
Gráfico 9. Personas con discapacidad según grupos de edad por sexo en Andalucía. Año 2008 (en miles)	41
Gráfico 10. Evolución de población de 0-4 años. Andalucía, 2002-2010	42
Gráfico 11. Gasto no financiero estimado en personas mayores y con discapacidad. Andalucía y total CCAA y Diputaciones Forales (2006-2009)	45



Gráfico 12. Población inmigrante nacida en el extranjero por sexo y lugar de nacimiento, según nacionalidad. Andalucía, 2010. Ambos sexos (unidades)	56
Gráfico 13. Distribución proporcional de población extranjera por zonas geográficas de origen. Andalucía, 2010.	57
Gráfico 14. Evolución de población extranjera por nacionalidad (2001-2010) (unidades)	58
Gráfico 15. Evolución población residente en Andalucía por nacionalidad (2008-2010) (unidades)	60
Gráfico 16. Variación proporcional anual de población extranjera residente en Andalucía sobre la población total (1998-2010)	60
Gráfico 17. Porcentaje de crecimiento anual de la población extranjera en Andalucía y España (1999-2010)	62
Gráfico 18. Evolución de la población extranjera en Andalucía según distintas fuentes estadísticas (2005-2010) (unidades)	63
Gráfico 19. Evolución de la ocupación total y extranjeros en Andalucía (2005-2010) (unidades)	64
Gráfico 20. Evolución porcentual de población residente extranjera en Andalucía por sexo (1998-2010)	66
Gráfico 21. Evolución proporción de mujeres sobre población extranjera residente en Andalucía (1998-2010)	66
Gráfico 22. Mujeres con nacionalidad extranjera residentes en Andalucía por grupos de edad (2010) (unidades)	68
Gráfico 23. Proporción de mujeres y hombres en las principales nacionalidades residentes en Andalucía (2010)	68
Gráfico 24. Proporción población extranjera residente por provincias. Andalucía, 2010	69
Gráfico 25. % de población extranjera residente por número de habitantes del municipio. Andalucía, 2010	70
Gráfico 26. % de mujeres extranjeras residentes por tamaño de municipio. Andalucía, 2010	70



Gráfico 27. Evolución de la tasa de actividad total y extranjera. Andalucía, ambos sexos (2005-2010) (en miles)	74
Gráfico 28. Evolución de la tasa de actividad. Andalucía, ambos sexos (2005-2010) (en miles)	74
Gráfico 29. Evolución de la tasa de actividad. Andalucía, varones extranjeros (2005-2010) (en miles)	75
Gráfico 30. Evolución de la tasa de actividad. Andalucía, mujeres extranjeras (2005-2010) (en miles)	75
Gráfico 31. Población ocupada según procedencia y situación profesional. Andalucía (2010)	76
Gráfico 32. Empleador, trabajador independiente o empresario sin asalariados; miembro de cooperativa entre población no española. Andalucía (2005-2010) (en miles)	77
Gráfico 33. Evolución de asalariados extranjeros por sexos y total en Andalucía (2005-2010)	78
Gráfico 34. Evolución de población extranjera asalariada, ambos sexos. Andalucía (2005-2010) (unidades)	78
Gráfico 35. Evolución de población extranjera asalariada, varones. Andalucía (2005-2010) (unidades)	79
Gráfico 36. Evolución de población extranjera asalariada, mujeres. Andalucía (2005-2010) (unidades)	79
Gráfico 37. Evolución de la tasa de empleo entre población autóctona y extranjera. Andalucía, ambos sexos (2005-2010) (unidades)	80
Gráfico 38. Evolución de la tasa de empleo extranjera por nacionalidades. Andalucía, ambos sexos (2005-2010) (unidades)	81
Gráfico 39. Evolución de la tasa de empleo extranjera por nacionalidades. Andalucía, varones (2005-2010) (unidades)	81
Gráfico 40. Evolución de la tasa de empleo extranjera por nacionalidades. Andalucía, mujeres (2005-2010) (unidades)	82



Gráfico 41. Participación de la población extranjera en los principales sectores productivos. Andalucía, 2010 (%)	82
Gráfico 42. Población extranjera y total ocupada en Andalucía (2010) (en unidades)	83
Gráfico 43. Ocupación de población no española en el sector agrícola. Andalucía, 2005-2010 (en miles)	84
Gráfico 44. Ocupación de población no española en el sector industrial. Andalucía, 2005-2010 (en miles)	85
Gráfico 45. Ocupación de población no española en el sector construcción. Andalucía, 2005-2010 (en miles)	85
Gráfico 46. Ocupación de población no española en el sector Servicios. Andalucía, 2005-2010 (en miles)	86
Gráfico 47. Evolución de extranjeros según la ocupación. Andalucía, ambos sexos (2005-2010) (miles)	87
Gráfico 48. Evolución de extranjeros según la ocupación. Andalucía, hombres (2005-2010) (miles)	88
Gráfico 49. Evolución de extranjeras según la ocupación. Andalucía, mujeres (2005-2010) (miles)	88
Gráfico 50. Evolución de la tasa de paro. Andalucía, ambos sexos (2005-2010)	90
Gráfico 51. Evolución de la tasa de paro. Andalucía, ambos sexos (2005-2010)	91
Gráfico 52. Evolución de la tasa de paro. Andalucía, varones (2005-2010)	91
Gráfico 53. Evolución de la tasa de paro. Andalucía, mujeres (2005-2010)	92
Gráfico 54. Tasa de empleo en el sector de cuidado: países europeos y España (1992-2007)	100
Gráfico 55. Evolución de la ocupación en el subsector servicios personas/otros servicios. Población Extranjera, ambos sexos y mujeres. Andalucía (2005-2010) (en miles)	104



Gráfico 56. Evolución de la ocupación en el subsector Administraciones Públicas. Población Extranjera, ambos sexos y mujeres. Andalucía (2005-2010) (en miles)	104
Gráfico 57. Afiliados régimen general extranjeros 31 de diciembre en la actividad Q CNAE 09 (2009-10) y O CNAE 93 (2005-2008). Andalucía (2005-2010). Unidades	106
Gráfico 58. Empresas CNAE 87 y 88 (CNAE 09). Andalucía (unidades)	106
Gráfico 59. Afiliados extranjeros 31 de diciembre régimen especial empleo hogar continuos. Andalucía, 2005-2010 (unidades)	111
Gráfico 60. Afiliados extranjeros 31 de diciembre régimen especial empleo hogar discontinuos. Andalucía, 2005-2010 (unidades)	111
Gráfico 61. Nivel de formación población mayor de 16 años por nacionalidad. Andalucía, 2010 (%)	171
Gráfico 62. Nivel de formación población mayor de 16 años extranjera, excluida la UE. Andalucía, 2010 (%)	172
Gráfico 63. Proporción nivel educativo entre mujeres y hombres extranjeros, excluidos UE-15. Andalucía, 2010	172
Gráfico 64. Evolución de Analfabetos extranjeros por nacionalidad	174
Gráfica 65. Evolución de Educación primaria extranjeros por nacionalidad	175
Gráfico 66. Evolución de Educación secundaria extranjeros por nacionalidad	175
Gráfico 67. Evolución de Educación secundaria 2 etapa extranjeros por nacionalidad	176
Gráfico 68. Evolución de Educación Superior 2 etapa extranjeros por nacionalidad	176
Gráfico 69. Título escolar principales nacionales. Mujeres residentes en Andalucía (2010)	178



## Índice de tablas

Tabla 1. Ocupaciones más frecuentes entre ocupadas extranjeras en los servicios de proximidad	51
Tabla 2. Grupos de población por nacionalidad, sexo y grupos de edad. Andalucía, 2010	67
Tabla 3. Su trabajo actual, ¿Es por cuenta ajena o propia?	89
Tabla 4. Régimen de ocupación	89
Tabla 5. Tasa de desempleo entre mujeres inmigrantes por grupos de edad	92
Tabla 6. Tasa de desempleo entre mujeres inmigrantes por nivel de estudios	93
Tabla 7. Participación por estado civil en las tasas de desempleo y ocupación entre mujeres inmigrantes	94
Tabla 8. ¿Tiene hijos e hijas?	94
Tabla 9. ¿Qué busca principalmente en un puesto de trabajo?	95
Tabla 10. ¿Cuánto tiempo lleva buscando activamente un puesto de trabajo?	96
Tabla 11. Principales ocupaciones solicitadas por las personas extranjeras paradas registradas. Diciembre 2010.	97
Tabla 12. Tasa de empleo femenino en el sector del cuidado –sanidad, atención a mayores, servicios sociales– en menores y mayores de 50 años	100
Tabla 13. Equivalencia de subsectores servicios según CNAE en la EPA	103



Tabla 14. Evolución de las empresas CNAE 09 empresas epígrafes 87 y 88. Andalucía (2008-2011) (unidades)	107
Tabla 15. Evolución 2009-2010 del número de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social por Regímenes. Datos anuales medios.	110
Tabla 16. ¿Estaría dispuesta a trabajar en el sector de atención a cuidado a personas?	114
Tabla 17. Diferentes razones por las que las mujeres son más vulnerables a los bajos salarios: Argumentos e implicaciones en base a la bibliografía	117
Tabla 18. Ratios de trabajadores en 2011 por beneficiarios	121
Tabla 19. Ratio exigible en 2011 Ratio exigible en 2011 para la categoría profesional de para la categoría profesional de Cuidador/a, Gerocultor/a o similar Cuidador/a, Gerocultor/a o similar.	122
Tabla 20. Salario base medio pactado por categorías profesionales del sector de servicios sociales: sector público y sector privado. 2007	124
Tabla 21. Resumen tabla salarial V Convenio 2011	125
Tabla 22. Salarios por tiempo de trabajo entre ocupadas en actividades relacionadas con servicios sociales y empleo doméstico	132
Tabla 23. Oferta formativa relacionada con la dependencia en la formación profesional para el empleo	184
Tabla 24. Cualificación exigida a profesionales en servicios sociales	185
Tabla 25. Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.	187
Tabla 26. Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	188
Tabla 27. Oferta ciclos formativos formación profesional inicial en Andalucía. Curso 2010-2011	190



Tabla 28. Cualificación Profesional: Integración social	191
Tabla 29. ¿Tiene la cualificación necesaria para desempeñar su trabajo actual?	193
Tabla 30. ¿Le solicitaron titulación y experiencia para su trabajo actual?	194
Tabla 31. ¿Ha asistido/realizado algún curso o formación específica para trabajar en España? Mujeres extranjeras desempleadas	197
Tabla 32. Modalidades de cursos realizados por mujeres extranjeras desempleadas	197
Tabla 33. Motivos por lo que no se realizan cursos. Mujeres extranjeras desempleadas	198



## Bibliografía y documentación

ABELLÁN, A. CASTEJÓN, P. y DEL BARRIO, E. *Informe 2006: las personas mayores en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2007.

ACTIS, W., PEREDA, C. y PRADA, M. ¿Para qué sirve el grupo de discusión? Una revisión crítica del uso de técnicas grupales en los estudios sobre migraciones. *Empiria*, núm. 19. UNED. Madrid, 2010.

ACTIS, W., PEREDA, C. y PRADA, M. ÁL. *Discursos de la población migrante en torno a su instalación en España*. Opiniones y Actitudes, núm. 64. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid, 2010.

ACTIS, W., PEREDA, C. y PRADA, M. *El impacto de la crisis económica en la situación laboral de los inmigrantes marroquíes en España*. Casa Árabe-Instituto Internacional de Estudios Árabes y del Mundo Musulmán. Notas socioeconómicas de Casa Árabe. Madrid, 2010

ACTIS, W., PEREDA, C. y PRADA, M. *Inmigración, escuela y mercado de trabajo. Una radiografía actualizada*. Fundación La Caixa. Barcelona, 2002.

ACTIS, W., PEREDA, C. y PRADA, M. *Mujer, inmigración y trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2001.

ACTIS, W., PEREDA, C. y PRADA, M. *Mujeres migrantes en España. Aproximación a sus proyectos migratorios*.

ACTIS, W., PEREDA, C. PRADA, M. et alii. *Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007: El mercado de trabajo y las redes sociales de los inmigrantes*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2010.

ADROHER, S., APARICIO, R. y BLANCO, M. R. *Manual para el diseño y gestión de proyectos de acción social con inmigrantes*. Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid, 1999.

AGANZO, A. *Las trabajadoras de hogar en España*. Cáritas. Madrid, 2007.

AJA, E., DÍEZ, L. y HAILBRONNER, K. *La regulación de la inmigración en Europa*. Colección Estudios Sociales, núm. 17. Obra social de la Caixa. Barcelona, 2005.



ALCALDE, R. *De los outsiders de Norbert Elias y de otros extraños en el campo de la sociología de las migraciones*. Papers, núm. 96. Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona, 2011.

APARICIO, R. y TORNOS, A. *Las redes sociales de los inmigrantes extranjeros en España*. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Madrid, (¿)

ARELLANO, F. A. *Inmigración, Asalariados y Autónomos: Estudio Sectorial de la Crisis Económica*. Colección Estudios Económicos, núm. 6. Fundación de Estudios de Economía Aplicada. (¿), 2010.

ARIÑO, A., BERJANO, E. y SIMÓ, C. *Cuidado a la dependencia e inmigración. Informe de resultados*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2005.

BARRIGA, L. A. *Financiación y costes de la ley 39/2006. Aproximación a los costes del SAAD en 2010 y aportación de los financiadores*. Observatorio Estatal para la Dependencia. Madrid, 2010.

BELSER, P., FREEMAN, R. y LEE, S. *Informe mundial sobre salarios 2010/2011: Políticas salariales en tiempos de crisis*. OIT. Santiago de Chile. 2010.

BERMÚDEZ, A., CORTÉS, M. P. y RINKEN, S. *Informe Anual Andalucía e Inmigración 2010*. Consejería de Empleo. Sevilla, 2011.

BRUQUETAS, M. y MORENO, F. J. *Inmigración y Estado de bienestar en España*. Obra Social "la Caixa". Barcelona, 2011.

CAMPAYO, C., FERRARO, F. J. y RUBIO, C. M. *La economía sumergida en Andalucía*. Consejo Económico y Social de Andalucía. Sevilla, 2002.

Casado, D. y López, G. *Vejez, dependencia y cuidados de larga duración. Situación actual y perspectivas de futuro*. Colección Estudios Sociales, núm. 6. Fundación La Caixa. Barcelona, 2001.

CASTILLA, E. J. *Mérito y discriminación dentro de las organizaciones: diferencias en la evaluación y retribución de empleados/as según género y origen étnico*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis). (¿), 2010.

CRUCES, J. Y ROCHA, F. *La atención a las personas en situación de dependencia: calidad del empleo, calidad del servicio*. Seminario sobre La atención a las personas en situación de dependencia: calidad del empleo, calidad del servicio. Fundación 1º de Mayo. Madrid, 2008.

DE LUIS CARNICER, P. *Inmigración, empresa y formación. Implicaciones de la inmigración en la Organización de las empresas y los centros educativos. El caso de Aragón*. Aranzadi. Cizur Menor, 2007



DELGADO, P. *Una senda hacia el empleo especial para inmigrantes*.

DÍEZ, J. y RAMÍREZ, M. J. *La voz de los inmigrantes*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2001.

ELU, A. *Los inmigrantes ante la crisis económica: efectos, reacciones y perspectiva*. *Cauces*, núm. 15. Consejo Económico y Social de España. Madrid, 2011.

ESCUADERO, R., GARCÍA-DE LA ROSA, PURA. y MARTÍN-SERRANO, E. *El empleo en la atención a la dependencia. Hacia un sector productivo de calidad. El Acuerdo de Acreditación de centros y servicios del SADD y su impacto sobre la mejora de la calidad del empleo. Un análisis del sector y sus características actuales desde la negociación colectiva*. Cuadernos de información sindical, diciembre. CCOO. Madrid, 2008.

ESPINOSA, L., GONZÁLEZ SEGARRA, F. J. y MARTÍNEZ, E. (KND). *Riesgos ergonómicos en sectores feminizados en Andalucía: el sector sanitario*. UGT Andalucía. Sevilla, 2007.

Fernández, A. y López, S. *Iceberg Estudio del proceso y evolución de la vida laboral de personas extranjeras no comunitarias en Andalucía*. Federación Andalucía Acoge. Sevilla, 2009.

FERNÁNDEZ, I., GARCÍA, J. A. y MILLÁN, A. *Mejora de la calidad en la atención a personas con discapacidad en Andalucía*. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Granada, 2006.

FRESNO, J. M. y TSOLAKI, A. *Propuestas del tercer sector de acción social para una estrategia de inclusión social 2020 en España*. EAPN España. Madrid, 2010.

GALARRAGA, N. *300 inmigrantes residentes se convierten en españoles cada día*. *Diario el País* (25/07). Madrid, 2011.

GARCÍA, I. y TRONCOSO, D. *La inmigración en Andalucía. Un análisis con datos de la Seguridad Social (2007-2008)*. *Actual*, núm. 49. Centro de Estudios Andaluces. Consejería de Presidencia Junta de Andalucía. Sevilla, 2010.

GARCÍA-DE LA ROSA, P. y MARTÍN-SERRANO, E. *La calidad del empleo del nuevo sistema nacional de dependencia. Estudio de los criterios de empleo exigidos en la acreditación de empresas y entidades en conciertos de servicios públicos de atención a la dependencia*. IMSERSO. Madrid, 2006.

GODENAU, D. *Glosario de términos relacionados con el estudio de las migraciones*. Sin publicar.

GÓMEZ, V. et alii. *Mejor formación para crear más empleo: Grupo de expertos de formación para el empleo*. Fundación Élogos. Barcelona, 2010.



GONZÁLEZ ENRÍQUEZ, C. *Inmigración: Balance de una década y propuestas para un nuevo periodo*. Informes Elcano, núm. 12. Fundación Real Instituto Elcano de Estudios Internacionales y Estratégicos. Madrid, 2009.

GONZÁLEZ GUZMÁN, M. A., LINDE, M. J. y NIETO, P. (KND). *Rol productivo versus rol reproductivo de las mujeres andaluzas*. UGT Andalucía. Sevilla, 2006.

GONZÁLEZ SEGARRA, F. J. (KND). *Riesgos ergonómicos y psicosociales en los sectores feminizados de Andalucía*. UGT Andalucía, Sevilla, 2006.

GONZÁLEZ SEGARRA, F. J., PRIETO, N. y ROMERO, C. (KND). *Los modelos de inserción laboral relacionados con los servicios de proximidad*. UGT Andalucía. Sevilla, 2010.

GONZÁLEZ, M (KND). *Las empleadas de hogar en Andalucía: situación actual, cambios normativos y perspectivas de futuro*. UGT Andalucía, Jaén, 2009.

GONZÁLEZ, M. A., LINDE, M. J. y ORTIZ, R. (KND) *Conciliación: situación y necesidades en la provincia de Jaén*. Diputación Provincial de Jaén. Jaén, 2007.

GONZÁLEZ, M. A., LINDE, M. J. y PRIETO, N. (KND). *Condiciones de trabajo y empleabilidad de la población inmigrante magrebí en Andalucía*. Elementos económicos y culturales para la convivencia. CODENAF. Jaén, 2010.

HERCE, J. A. LABEAGA, J. A. y SOSVILLA, S. *El Sistema Nacional de Dependencia. Evaluación de sus efectos sobre el empleo*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 60. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2006.

HERRERA, M. *El tercer sector en los sistemas de bienestar*. Tirant lo Blanch. Valencia, 1998.

JIMÉNEZ, A. y RODRÍGUEZ, C. *La atención a la dependencia y el empleo. Potencial de creación de empleo y otros efectos económicos de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia*. Fundación Alternativas. Madrid, 2010.

LEÓN, J. J., PORRAS, M. D. y ROSELL V. *Las personas extranjeras en el mercado laboral andaluz 2010*. Observatorios Argos. Sevilla, 2011.

LEÓN, J. J., PORRAS, M. D. y ROSELL, M. D. *La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz*. 2010. Observatorio Argos. Sevilla, 2011.

MARCENARO, O. *Una aproximación cuantitativa a los costes de conciliación en los hogares andaluces*. Consejería de la Presidencia. Sevilla, 2008.

MARTÍNEZ, RAQUEL. *El cuidado de ancianos: un nicho laboral para mujeres inmigrantes y un reto de gestión para las entidades del Tercer Sector*. Documento no publicado.



MATEOS, R. *De sirvientas a trabajadoras con derechos*. Periodismohumano.com (7/7). 2011

MAYO, M. G. y PAGE, D. *Los inmigrantes más cualificados ganan peso en la España de la crisis*. Expansión (14/07). Madrid, 2011.

MILLER, L. M. *Participación laboral femenina y estados de bienestar*. IESA. (¿), 2004.

NIEDZIELSKI, P., GRACZ, L. y ŁOBACZ, K. *Necesidad de capacitación de jóvenes inmigrantes en los países europeos*. Resumen en Español. Fundación Laboral del Metal. Santander, 2010.

NOGUEIRA, R. *España pierde población*. Diario el País (25/07). Madrid, 2011.

OSO, L. y CATARIN, C. *La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza*. Papers, núm. 60. Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona, 2000.

PAJARES, M. *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2010*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2010.

PARELLA, S. *El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad*. Papers, núm. 50. Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona, 2000.

PARELLA, S. *La internacionalización de la Reproducción. La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad*. Sin publicar.

PERALTA, J. L. y TROYANO, J. F. *Trabajadoras nacionales e inmigradas en el servicio doméstico*. CCOO Andalucía. Córdoba, 2004.

RINKEN, S. *La inmigración en Andalucía: una visión desde el siglo XXI*. Centro de Estudios Andaluces. Consejería de Presidencia Junta de Andalucía. Sevilla, 2007.

RODRÍGUEZ, Á. y COBO, P. *Libro blanco. Atención a las personas en situación de dependencia en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2005.

SACHETTI, E. y TRIGO, J. J. *El discurso político español sobre inmigración. Análisis crítico*. Federación Andalucía Acoge. Jaén, 2009.

SÁNCHEZ, E. Y GUALDA, E. *Hacia un trabajo decente. Inserción sociolaboral de la población extranjera en Andalucía*. Consejería de Gobernación Junta de Andalucía. Sevilla, 2007.

SANTIBÁÑEZ, R. y SETIÉN, M. L. *Las necesidades de formación en el tercer sector (Su medición y programación desde la perspectiva europea)*. Deusto. Bilbao, 2004.



SIN AUTOR. *El cuidado de los niños en España*. Consejo Económico Social de España. Madrid, 2007.

SIN AUTORÍA. *Clasificación Nacional de Actividades*, CNAE-2009. INE. Madrid, 2010.

SIN AUTORÍA. *Comunicación a la Comisión. Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Comisión para las Comunidades Europeas. Bruselas, 2010.

SIN AUTORÍA. *El Consejo Territorial acuerda los requisitos de acreditación de centros y servicios y la cofinanciación de los beneficiarios de la Ley de Dependencia*. Gabinete Prensa MEPSYD. Madrid, 2008.

SIN AUTORÍA. *El empleo de la rama de hogares en la crisis: cuestionando algunos tópicos*. Cauces, núm. 10. Diciembre. Consejo Económico y Social de España. Madrid, 2009.

SIN AUTORÍA. *El Gobierno equipara a las empleadas del hogar con el resto de los asalariados*. La Opinión de A Coruña (28/06). A Coruña, 2011.

SIN AUTORÍA. *Encuesta de Población Activa Metodología 2005. Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario*. INE. Madrid, 2008.

SIN AUTORÍA. *II Plan De Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía*. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Sevilla, 2011.

SIN AUTORÍA. *II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía 2006-2009*. Consejería de Gobernación. Sevilla, 2006.

SIN AUTORÍA. *Informe sobre asistencia jurídica a los extranjeros en España*. Defensor del Pueblo. Madrid, 2005.

SIN AUTORÍA. *La evolución de las actitudes de los andaluces ante la inmigración en 2009: una exploración cualitativa*. Tema OPAM, núm. 1. Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones. Sevilla, 2009.

SIN AUTORÍA. *La influencia de la crisis económica en la situación laboral de los inmigrantes: el desempleo*. Tema OPAM, núm. 10. Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones. Sevilla, 2010.

SIN AUTORÍA. *Las mujeres inmigrantes en España*. Cauces. Consejo Económico y Social de España. Madrid, 2007.

SIN AUTORÍA. *Libro verde el planteamiento de la UE sobre la gestión de la inmigración económica*. Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, 2005.

SIN AUTORÍA. *Necesidades de titulación y formación del personal cuidador en atención a la dependencia. Cantabria*. Gobierno de Cantabria, Consejería de Empleo y Bienestar Social. Santander, 2009.



SIN AUTORÍA. *Nuevos yacimientos de empleo*. ENIAC, Asociación de Mujeres y Tecnología. (¿), 2007.

SIN AUTORÍA. *Situación de las mujeres en los sectores más feminizados*. Federación de mujeres progresistas. Madrid, 2007

SIN AUTORÍA. *Situación del servicio de atención residencial en España*. Price Waterhouse Coopers. Madrid, 2010.

SIN AUTORÍA. *Teleasistencia domiciliaria*. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Bilbao, 2006.

SIN AUTORÍA. *Texto de la recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. OIT. Ginebra, 2011.

SIN AUTORÍA. *Una mirada con perspectiva de género al sector del empleo doméstico*. Federación de mujeres progresistas. Madrid, 2009.

TEJADA, J. *Perfiles profesionales en la atención a personas dependientes: una mirada desde la formación*. MAD. Sevilla, 2009.

TEZANOS, J. F. *El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?*. Biblioteca Nueva. Madrid, 2001.

VILLALBA, F. *Caracterización y modelización de las actividades irregulares. Estimación regional de la irregularidad en España*. I Congreso de Ciencia Regional de Andalucía: Andalucía en el umbral del siglo XXI. Junta de Andalucía. Jerez de la Frontera, 1997.