



Fundación Canaria
Candelaria Solidaria

ECONOMÍA SUMERGIDA, EMPLEO IRREGULAR Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA EN EL MUNICIPIO DE CANDELARIA



Gobierno de Canarias

Consejería de Empleo,
Industria y Comercio

Dirección General de Trabajo



Ayuntamiento de
Candelaria



E.I. Viviendas y Servicios
Municipales de Candelaria S.L.

Economía sumergida, empleo irregular y atención a la dependencia en el Municipio de Candelaria

Dirección: **Patricia Álvarez Rodríguez**

Investigador responsable y autor del informe:

Daniel Buraschi

Supervisión técnica:

María José Aguilar Idáñez

© del contenido y de la edición: Fundación Canaria Candelaria Solidaria

Edita: Fundación Canaria Candelaria Solidaria

Financia la investigación:

Dirección General del Trabajo, Consejería de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias

ISBN: 978-84-695-8109-4

Depósito legal: TF 504- 2013

Mayo, 2013

Contenido

Introducción	5
PRIMERA PARTE: Aspectos conceptuales y metodológicos	
Capítulo 1. EMPLEO IRREGULAR Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA: ASPECTOS CONCEPTUALES	9
1.1. Tipos de trabajo irregular.....	13
1.2. Dependencia y atención a la dependencia	14
1.3. Servicios de atención a la dependencia en Candelaria	17
Capítulo 2 ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	19
2.1. Técnicas de recogida de datos	25
SEGUNDA PARTE: Resultados	
Capítulo 3 FACTORES CONDICIONANTES DEL EMPLEO IRREGULAR EN LA ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA 30	
3.1. Aumento de la demanda de servicios de ayuda a domicilio.....	32
3.2. Crisis económica. Aumento del paro y de la pobreza	41
3.4. Factores específicos de la atención a la dependencia en el domicilio.....	52
3.5. Factores y circunstancias personales.....	60
3.6. El punto de vista de las personas empleadas y empleadoras.....	65
Capítulo 4 LOS PERFILES DE LAS PERSONAS EMPLEADAS EN SITUACIÓN IRREGULAR	71
4.1. Tipo de servicios.....	71
4.2. Perfil sociodemográfico	74
4.3. Principales perfiles de personas empleadas	83
4.4. Perfiles de las personas empleadoras.....	90
4.5. Mecanismos de captación: el papel de las redes sociales	91
4.6. Condiciones laborales y precariedad	93
Capítulo 5 CONSECUENCIAS DEL EMPLEO IRREGULAR	105
Capítulo 6 PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN	109
6.1. Visibilizar y detectar las prácticas irregulares.....	109
6.2. Sanciones	111
6.3. Prevención.....	112
6.4. Fomentar la regularización del empleo en la atención a la dependencia	112
6.5. Sensibilización y cambio de actitudes.....	113
TERCERA PARTE: Conclusiones y recomendaciones	115
Conclusiones (resumen ejecutivo)	116
Propuestas de intervención en el Municipio de Candelaria.....	123
Bibliografía citada.....	125

Introducción

El trabajo irregular, además de un problema económico relacionado con el fraude, es también un problema social vinculado a la desprotección de los trabajadores y trabajadoras, al aumento de la vulnerabilidad social y a la dificultad de acceso a derechos sociales básicos; circunstancias todas ellas, que contribuyen a la erosión del sistema económico y social.

Numerosos estudios han evidenciado que, uno de los ámbitos de mayor incidencia del empleo irregular, es la atención a la dependencia en los hogares (Colectivo IOE, 2001; Aguilar, 2010), afectando especialmente a las mujeres: la atención a la dependencia y el servicio doméstico son las actividades con mayor peso específico en términos de irregularidad laboral femenina, tanto en relación al empleo irregular total y, sobre todo, en relación al empleo total en dicha rama (más de la mitad del mismo) (De Cabo, González y Rocés, 2005: 362). Ya se trate de individuos o de unidades de convivencia, el hecho es que la atención a la dependencia en el domicilio representa una creciente demanda de servicios emergentes relacionada con el progresivo envejecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida, la disponibilidad de mano de obra y la incorporación masiva de las mujeres en el mercado del trabajo.

Se trata de un ámbito con unas características diferenciales respecto a otros sectores de la economía sumergida: involucra sobre todo a mujeres españolas de mayor edad y a mujeres inmigrantes; se dan situaciones de especial vulnerabilidad en las personas empleadas irregularmente (relacionadas con la naturaleza del trabajo y su dimensión doméstica); se enmarca en una cultura del trabajo machista que contribuye a su invisibilidad y, además, en el contexto de los cambios sociodemográficos que está viviendo nuestra sociedad, está en plena expansión. No se puede comprender el empleo irregular en la atención a la dependencia en el domicilio sin contextualizarlo en el marco de la precarización generalizada del trabajo, la cultura del trabajo machista y los problemas de conciliación entre vida familiar y profesional.

Con este estudio se pretende ofrecer una caracterización de los principales rasgos del empleo irregular en la atención a la dependencia en el Municipio de Candelaria analizando las motivaciones que permiten explicar la decisión de trabajar de forma irregular y los factores que han determinado la exclusión del trabajo regular.

Como subraya Rocha (2011: 41), frente a la complejidad del empleo irregular es necesario articular enfoques integrales de intervención basados en la comprensión de su multidimensionalidad:

Se plantea la necesidad de que los poderes públicos promuevan un diagnóstico en profundidad de este fenómeno especialmente en sus vertientes menos estudiadas [...] y atendiendo a sus diversas características.

En este contexto se encuadra el presente diagnóstico cuyo objetivo final es contribuir a la comprensión del empleo irregular en el ámbito la atención a la dependencia en el Municipio de Candelaria.

El diagnóstico constituye uno de los elementos fundamentales de la estrategia política de erradicación de la economía sumergida, en la medida que procura un conocimiento real y concreto de los distintos elementos que son necesarios considerar para llevar a cabo intervenciones sociales y medidas eficaces.

Por esta razón la Dirección General del Trabajo del Gobierno de Canarias ha subvencionado el proyecto “Para el análisis de la economía sumergida en el campo de atención socio sanitaria, en los servicios a domicilios, y su afloramiento a través de la inserción socio laboral y la formación en el campo de la seguridad laboral”; que recoge entre sus objetivos la elaboración de un diagnóstico sobre el empleo irregular y la atención a la dependencia en el Municipio de Candelaria, realizado por la Fundación Candelaria Solidaria.

Un diagnóstico se define técnicamente como “un proceso dialógico de elaboración y sistematización de información que implica conocer y comprender los problemas y necesidades dentro de un contexto determinado, sus causas y evolución a los largo del tiempo, así como los factores protectores y de riesgo y sus tendencias previsibles; permitiendo una discriminación de los mismos según su importancia, de cara al establecimiento de prioridades y a la selección de estrategias de intervención, de manera que pueda determinarse de antemano su grado de viabilidad y factibilidad, considerando tanto las potencialidades y medios disponibles como las fuerzas y actores sociales involucrados en las mismas” (Aguilar, 2013: 285). La finalidad de todo diagnóstico gira en torno al principio “conocer para actuar”.

Este diagnóstico no pretende medir el volumen de empleo irregular en la atención a la dependencia en Candelaria, sino estudiar las características de las personas empleadas de forma irregular, sus motivaciones y factores condicionantes, así como

los efectos de las situaciones de irregularidad laboral sobre los agentes involucrados para aumentar la comprensión de este fenómeno y contribuir al diseño y fortalecimiento de líneas de actuación eficaces.

Este estudio toma como punto de partida el reconocimiento de la complejidad de este fenómeno debida a la heterogeneidad de sus expresiones, la porosidad de la frontera entre trabajo regular e irregular, la multiplicidad de factores condicionantes y circunstancias que intervienen en su mantenimiento y por su propia naturaleza oculta.

El análisis diagnóstico de la atención a la dependencia en el domicilio es, si cabe, aún más complejo, puesto que se desarrolla en la esfera de lo privado, está relacionado con el trabajo de cuidados que, históricamente, ha sido y sigue siendo poco valorado y reconocido. Además, no existe un patrón uniforme de trabajo irregular en la atención a la dependencia, aunque sí que se pueden, como proponemos en este estudio, delinear algunos perfiles de personas involucradas e identificar los principales factores que intervienen en su desarrollo.

PRIMERA PARTE

Aspectos conceptuales y metodológicos

Capítulo 1

EMPLEO IRREGULAR Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA: ASPECTOS CONCEPTUALES

La economía sumergida y la atención a la dependencia son, a menudo, conceptos borrosos, lo que supone un factor añadido a la complejidad derivada de su naturaleza oculta. Si además se estudia desde el punto de vista de todos los actores involucrados, la complejidad aumenta puesto que, por un lado existen definiciones jurídico-administrativas y oficiales y, por el otro, una realidad social donde las fronteras entre regular-irregular o atención a la dependencia y servicio doméstico no son del todo claras.

Por ello, conviene detenerse, aunque sea de forma somera, en la delimitación y encuadre conceptual de nuestro objeto de diagnóstico, presentando una breve revisión de la literatura sobre este argumento analítico y algunas definiciones operativas que han servido como guías de este estudio.

El Consejo Económico y Social (1999) define la economía sumergida, como:

El conjunto de actividades de producción de bienes y prestación de servicios para el mercado que eluden normas, tanto fiscales como de cualquier otro tipo con contenido económico, entre las que se encuentran las regulaciones laborales, pero también otras, como las referidas al medio ambiente, las normas técnicas, las de seguridad, etc.

Bagnasco (1988: 149-150), incluye en su definición

todos aquellos procesos de producción e intercambio que tienden a sustraerse a uno o más aspectos de las características distintivas de la economía formal". Entendiendo por aquella, "el conjunto de procesos de producción e intercambio de bienes y servicios regulados por el mercado y realizados típicamente por empresas industriales y comerciales con fines lucrativos, que actúan con arreglo a las normas del derecho comercial, fiscal y laboral.

Es importante separar el concepto de economía sumergida del concepto de empleo irregular¹. La economía sumergida es más amplia e incluye, entre otras, las actividades ilegales, el fraude fiscal. Sin dudas se trata de conceptos a menudo estrechamente relacionados, pero que no se pueden confundir. La Comisión Europea (1998) define el empleo irregular 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.

Aplicando esta definición, las actividades delictivas y los trabajos cuya declaración no es obligatoria quedan excluidos dependiendo de los distintos países miembros de la UE en donde la legalidad de dichas actividades difiere de unos a otros.

Schneider y Enste (2002) definen el empleo irregular como:

todas aquellas actividades económicas cuyo producto final es legal, pero que son escondidas deliberadamente a las autoridades de un país para evitar el pago de impuestos o cotizaciones a la Seguridad Social, para evitar el cumplimiento de normas legales sobre salarios mínimos, normas sanitarias o de calidad, o implemente para evitar el cumplimiento de procedimientos administrativos.

En general, la mayoría de las definiciones de empleo irregular suelen incluir las actividades laborales que no cumplen con los requisitos establecidos en la legislación y las actividades laborales que no cumplen con el sistema de seguridad social. Es importante situar la definición del empleo irregular en su contexto sociohistórico, puesto que existen diferencias según la legislación laboral de cada país y, en el mismo país, puede darse variaciones según la evolución de las normativas. Por ejemplo, la integración del Régimen Especial de Empleadas de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social implica numerosos cambios que afectan a la definición operativa de empleo irregular, anteriormente la persona empleada sólo cotizaba a partir de las 20 horas semanales, aunque tenía la opción de pagarse a sí misma las cuotas de la Seguridad Social en el caso de que trabajase al menos 72 horas mensuales para más de un hogar. Actualmente la situación es distinta, y la persona cotiza desde la primera hora de trabajo, al margen de cuántas horas se trabaje al mes y para cuántos empleadores.

¹ En este informe se utilizan los términos empleo irregular, trabajo no declarado y empleo sumergido como sinónimos.

El empleo irregular puede tomar diferentes formas: la sub-declaración de ingresos, el pluriempleo no declarado, los/as trabajadores/as autónomos/as que no declaran parte de su actividad; inmigrantes sin permiso de trabajo, personas en situación de desempleo y personas que están cobrando una pensión y que trabajan.

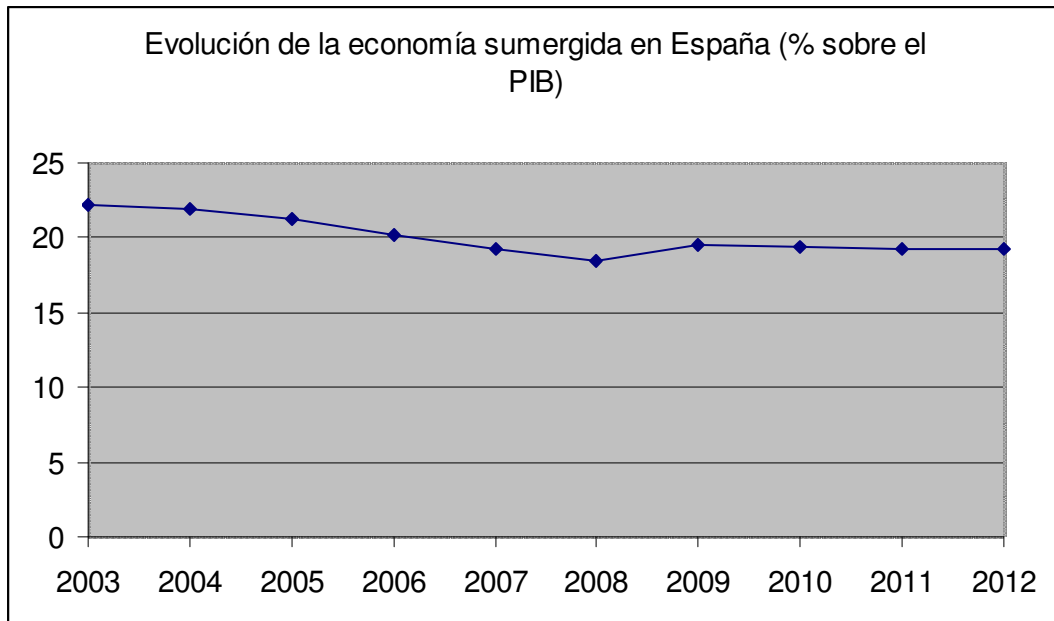
Recogiendo estos puntos de vista, nuestro análisis se circunscribirá a

Las actividades laborales que eluden, total o parcialmente, las normas de registro y cotización social, los convenios sectoriales o la normativa laboral.

La estimación exacta del volumen del empleo irregular es una tarea compleja y difícil por la naturaleza oculta de este tipo de actividades. Existen ciertas diferencias entre los diversos estudios que estiman la magnitud del empleo irregular en España, debidas, sobretudo, a la metodología utilizada: como por ejemplo el uso de métodos directos (se trata generalmente de encuestas a una muestra de población) o el uso de métodos indirectos basados en modelos econométricos². Los estudios que utilizan métodos directos son relativamente pocos, debidos a los costes económicos, a la dificultad de diseñar muestras representativas y a la baja tasa de respuesta. Los métodos indirectos se basan en análisis de datos macroeconómicos, su principal inconveniente es que generalmente no permiten diferenciar las actividades legales no declaradas de las ilegales, lo que conlleva una sistemática sobreestimación del fenómeno (Rocha, 2011: 18).

Siendo conscientes de estas limitaciones presentamos seguidamente algunas estimaciones recientes. El Instituto Tax Research UK estima que la economía sumergida se sitúa en el 22,5 % del PIB español con una media europea del 22,1 %. En el estudio publicado en los “Cuadernos de Información Económica” de la Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS) se estima que la economía sumergida mueve en España un 17 % del PIB e involucra activamente a cuatro millones de personas. Rocha, en su informe de 2011 sobre el trabajo no declarado en España, y basándose en los datos de Scheneider (2010), estima que la economía sumergida en España representaría el 19,8 % de la economía total, una proporción 5,8 puntos porcentuales más elevada que su peso medio entre los países de la OCDE.

² Entre los métodos más comunes destacamos: la Ratio efectivo – depósitos, el método transaccional, la comparación entre estadísticas nacionales de renta y gastos declarados, los métodos fiscales y el MIMIC (Método de Indicadores Múltiples y Causas Múltiples). Para un análisis detallado de los métodos de estimación ver Ferraro García (2002)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Schneider (2012).

Las estimaciones sobre el volumen de la economía sumergida han de ser interpretadas con cautela: el empleo irregular es muy heterogéneo, su medición es compleja y la comparación longitudinal y entre diferentes países conlleva algunos importantes problemas metodológicos.

En Canarias contamos con las estimaciones del Gabinete Técnico de Comisiones Obreras que estima en un **30 % el volumen de la economía sumergida en las islas lo que, según sus valoraciones, correspondería a 125.000 trabajos irregulares**. Al respecto es muy importante aclarar que las personas que llevan a cabo trabajos no declarados son un colectivo muy heterogéneo que incluye a personas asalariadas que tienen un segundo trabajo irregular, personas inactivas que trabajan, autónomos que cobran sin facturar, personas en situación de desempleo e inmigrantes en situación administrativa irregular que trabajan, personas que trabajan horas extras cobradas fuera de nómina, etc. Por tanto es un error identificar, como se ha hecho recientemente en algunos medios de comunicación³, el trabajo no declarado solamente con las personas en situación de desempleo, un error que distorsiona la comprensión del fenómeno.

Numerosos estudios e informes sobre el trabajo irregular en España subrayan cómo el servicio de hogar y los servicios de atención a la dependencia en los hogares son algunas de las actividades con mayor incidencia de empleo irregular. Según el estudio

³ El periódico "La Provincia" el miércoles 31 de octubre de 2012 titula "Trabajo calcula que el 43% de los parados tiene un empleo irregular" y especifica en el artículo: "Si se cruza esa estimación de empleos no declarados con las últimas cifras oficiales de paro en Canarias, el resultado revela que equivale al 43% de las 288.813 personas que estaban apuntadas en las listas de desempleo al término de septiembre o al 33% de los 374.200 parados contabilizados por la EPA del tercer trimestre".

“La presencia de las mujeres en el empleo irregular” (2005), el servicio doméstico es la actividad donde se concentra la mayor irregularidad laboral femenina, siendo un 30% del empleo sumergido. Estudios más localizados como el informe publicado en febrero de 2010 por el Gabinete de Estudios de CC.OO Navarra sobre “El sector de Atención a Personas Dependientes en el Hogar” estiman que el 41 % del trabajo doméstico y el 21,4 % del trabajo de cuidado de personas en situación de dependencia en Navarra es irregular. Felipe Sáez (2010), ha calculado un índice de propensión a la presencia de empleo irregular en diversos sectores; sobre un índice 100, las actividades de los hogares, del personal doméstico se situarían en la posición más alta, con un índice de 160 (citado por Suso, González y Palero, 2011: 70).

1.1. Tipos de trabajo irregular

Utilizando y adaptando las definiciones del Instituto Nacional de Estadística, la propuesta de Ferraro García (2002) y la tipología llevada a cabo por la Comisión Europea (1998) podemos identificar diferentes tipos de trabajadores/as en situación irregular relacionados con la atención a la dependencia:

- 1. Pluriempleados cuyo trabajo secundario es sumergido.** Todas aquellas personas que están dadas de alta en la Seguridad Social teniendo un trabajo por cuenta ajena o ejerciendo una actividad por cuenta propia y que tienen un segundo trabajo no declarado.
- 2. Personas oficialmente inactivas que tienen un trabajo sumergido.** La población económicamente inactiva abarca a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas. Comprende las siguientes categorías funcionales:
 - a. *Personas que se ocupan de su hogar:* personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, se dedican a cuidar sus propios hogares; por ejemplo, amas de casa y otros familiares que se encargan del cuidado de la casa y de los niños.
 - b. *Estudiantes:* personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben una instrucción sistemática en cualquier grado de educación.
 - c. *Jubilados o prejubilados:* personas que han tenido una actividad económica anterior y que por edad u otras causas la han abandonado, percibiendo una pensión (o unos ingresos de prejubilación) con motivo de su actividad anterior.
 - d. *Personas que perciben una pensión distinta de la de jubilación y de prejubilación.*

- e. *Personas que realizan sin remuneración algunos trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, etc.* (excluidas las que son ayudas familiares).
3. **Personas en situación de desempleo y que tienen trabajo sumergido.** Se considerarán paradas a todas las personas de 16 o más años que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones: *Sin trabajo regular*, es decir, que no tengan un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia. *En busca de trabajo*, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente y que están *disponibles para trabajar*. Hay que diferenciar entre quien:
 - a. No recibe ninguna prestación.
 - b. Recibe prestación contributiva
 - c. Recibe una prestación no contributiva
4. **Personas inmigrantes sin permiso de residencia y/o de trabajo (que desarrollan actividades sumergidas).** Se trata de personas que no tienen permiso de residencia y/o de trabajo.
5. **Irregularidades en trabajos formales.** Personas que están dadas de alta pero llevan a cabo parte de su trabajo de forma irregular. Dentro de este tipo podemos diferenciar:
 - a. Personas que trabajan en otra actividad que la declarada (encuadramiento indebido: cotización en distintos regímenes; cotización defectuosa: contrato a jornada parcial con empleo de más horas; etc.
 - b. Asalariados dados de alta que perciben complementos salariales “en negro” (que no se declaran y por los que no se cotiza) o autónomos que no facturan parte de sus ingresos).

1.2. Dependencia y atención a la dependencia

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de *Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia* (a partir de ahora LAPAD) define la dependencia como:

“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 personal⁴.

El artículo 26 establece que la situación de dependencia se clasificará en los siguientes **grados**:

Grado I. Dependencia moderada: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.

Grado II. Dependencia severa: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no requiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.

Grado III. Gran dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

En este trabajo utilizaremos el término dependencia cuando existe la concurrencia de estos tres factores:

- 1. Una limitación física, psíquica o intelectual.*
- 2. La merma en las capacidades de la persona.*
- 3. Necesidad de asistencia por parte de otros.*

Utilizando la definición de la LAPAD podemos incluir en **la atención a la dependencia en el domicilio** los cuidados no profesionales realizados por el entorno familiar de la persona dependiente, los cuidados profesionales prestados por una institución pública o entidad privada, con o sin ánimo de lucro y la asistencia personal, entendida como un *“servicio prestado por un asistente personal que realiza o colabora en tareas de la vida cotidiana de una persona en situación de dependencia, de cara a fomentar su vida independiente, promoviendo y potenciando su autonomía personal”* (LAPAD).

Puesto que, como veremos a lo largo del estudio, el fomento de la autonomía de la persona dependiente a menudo no es una prioridad para la persona empleadora o la persona empleada, definimos la atención a la dependencia de forma más genérica:

⁴ Artículo 2 de la Ley 39/2006.

El trabajo prestado en domicilios familiares para realizar tareas habitualmente vinculadas a la atención a la dependencia, siempre que el empleador o la empleadora sea un particular (la persona en situación de dependencia o un miembro de su familia).

Utilizamos esta definición genérica porque, en la práctica, la atención a la dependencia no siempre tiene como objetivo el fomento de la autonomía, sino que a menudo se reduce a la asistencia de la persona en situación de dependencia.

El modelo dominante de la atención a la dependencia en España sigue siendo el familiar:

La principal característica de nuestro actual modelo de atención a la dependencia sigue siendo, por tanto, el papel central desempeñado por las familias. Esta preponderancia del apoyo informal tiene su origen en dos elementos. En primer lugar, por el lado de la demanda, las encuestas revelan que la mayoría de personas mayores dependientes suelen preferir seguir viviendo en sus hogares y que sea un familiar próximo quien les proporcione la ayuda que necesitan. En segundo lugar, por el lado de la oferta, el hecho de que los problemas de dependencia aparezcan a edades avanzadas ha permitido una respuesta intensa por parte de las familias españolas desde una doble perspectiva: por un lado, puesto que más del 30% de los ancianos dependientes tienen pareja, sus cónyuges, también personas mayores y retiradas, son capaces de proporcionar en la mayoría de los casos una gran cantidad de atención sin tener que incurrir por ello en sacrificio laboral alguno; por otro lado, debido a las elevadas tasas de inactividad de las actuales mujeres de mediana edad, también las personas mayores sin cónyuge han visto mayoritariamente satisfechas sus necesidades a través del apoyo informal, proporcionado principalmente por hijas y nueras que habían abandonado el mercado de trabajo mucho antes de empezar a cuidar de la persona dependiente. (Casado-Marin, 2006: 138).

Este modelo familiar implica que, sobre todo en el caso del empleo informal, sea difícil delinear la frontera entre trabajo profesional y no profesional. Como veremos más adelante el perfil más común de persona empleada en situación irregular es el de la empleada de hogar, sin embargo a menudo sus competencias y funciones son la de la asistencia personal más propia del/la Auxiliar de Ayuda a Domicilio.

1.3. Servicios de atención a la dependencia en Candelaria

Los servicios relacionados con la atención a la dependencia identificados en el municipio de Candelaria son los que a continuación se detallan:

1.- SERVICIOS PÚBLICOS OFRECIDOS POR EL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA:

Centro de Recuperación Integral (CERI) cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de un amplio sector de la población como mayores, mujeres, personas con discapacidad o menores, ofreciendo para ellos diversas terapias como: logopedia, fisioterapia o animación terapéutica.

La fisioterapia es la prestación más demandada y comprende no sólo la rehabilitación sino también talleres como son Pilates, movilidad articular y relajación. El servicio cuenta con una fisioterapeuta y una auxiliar de clínica y se puede solicitar siempre y cuando se cuente con prescripción facultativa. Desde la animación terapéutica, se trabaja en diversos campos como pueden ser el Alzheimer, la lectoescritura, memoria y animación, contando con usuarios con edades comprendidas entre los 53 y los 91 años que acuden al CERI dos o tres veces a la semana dependiendo de sus necesidades. La logopedia es otro eje básico con la que se pretende corregir los trastornos del lenguaje. En el caso de los niños se tratan aspectos como el retraso escolar o la dislexia y en el caso de las personas mayores que han sufrido cáncer de laringe, ACV (afasias) o hipoacusias severas y tienen que recuperar la comunicación.

Tipo de servicio	Número usuario medio anual
Teleasistencia	40*
CERI Fisioterapia	70*
CERI Animación terapéutica	80 – 90*
CERI Logopedia	30 – 40*
Auxiliares ayuda a domicilio	148**

(*) Estimativo de la persona responsable del servicio

(**)Promedio de las personas atendida de enero a octubre de 2012.

Servicio de ayuda a domicilio municipal: la Empresa de Inserción Viviendas y Servicios Municipales de Candelaria, desarrolla entre sus actividades la atención

sociosanitaria a personas en el domicilio, donde se realizan actuaciones de carácter doméstico (limpieza de la vivienda, cocinado de alimentos y apoyo para la alimentación, realización de compras domésticas, lavado de ropa dentro del domicilio), y carácter personal (apoyo en el aseo personal, preparación y administración de medicamentos, desplazamientos a centros sanitario, paseo).

Las actuaciones que han sido desarrolladas en esta actividad son las recogidas en el *DECRETO 5/1999, de 21 de enero, por el que se regula la prestación del servicio de ayuda a domicilio*, (B.O.C. 19, de 12.2.1999), estas son:

- Actuaciones de carácter doméstico.

- a) La alimentación. Comprende entre otras, las labores de compra y preparación de alimento en el hogar.
- b) Lavado, planchado, orden y repaso de ropa: dentro y fuera del domicilio.
- c) La limpieza y el mantenimiento de la vivienda.

- Actuaciones de carácter personal.

- a) Apoyo en el aseo y cuidado personal, con objeto de mantener la higiene corporal.
- b) Ayuda para la ingesta de comida.
- c) Cumplimiento, en su caso, de la prescripción de medicación simple efectuada por personal facultativo.
- d) Apoyo a la movilidad dentro del hogar.
- e) Acompañamiento fuera del hogar para la realización de diversas gestiones, tales como visitas médicas, tramitación de documentos y otras análogas.

2.- SERVICIOS PRIVADOS:

Centro de Mayores Santa Ana, centro privado autorizado por el Gobierno de Canarias, que cuenta con 10 plazas residenciales.

Centro de Acogida Virgen de Candelaria, de la Fundación Canaria Santuario de la Virgen, es otro recurso privado que tiene 96 plazas para residentes y 10 para personas que únicamente pasan allí el día y vuelven a dormir a sus hogares.

Fundación Canaria Candelaria Solidaria, entidad privada sin ánimo de lucro, desde la que se favorece la atención a la dependencia mediante programas temporales de apoyo a las tareas domésticas y de fisioterapia en el domicilio, además de llevar a cabo acciones para favorecer la vida autónoma y promover la formación relacionada con la dependencia.

Capítulo 2

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para luchar eficazmente contra el empleo irregular y mejorar las condiciones laborales de las personas involucradas es necesario comprender los factores que condicionan y determinan su mantenimiento así como contextualizar el fenómeno en su realidad local. La complejidad del fenómeno, a la que se añade su gran variabilidad geográfica y sectorial (Colectivo IOE, 2001; De Cabo, González y Rocés, 2005), aconseja ser muy cuidadosos en el diseño metodológico para su correcto estudio. En este contexto los estudios monográficos localizados y sectoriales pueden aportar importantes contribuciones para comprender el fenómeno. Nuestro estudio-diagnóstico se centra en un segmento del empleo blanco donde es particularmente alta la incidencia del empleo irregular. El empleo blanco es un término relativamente nuevo que se ha utilizado para denominar al conjunto de ocupaciones profesionales asociadas al cuidado y a la atención de las personas dependientes (IMSERSO, 2004).

Los **objetivos** del presente diagnóstico son:

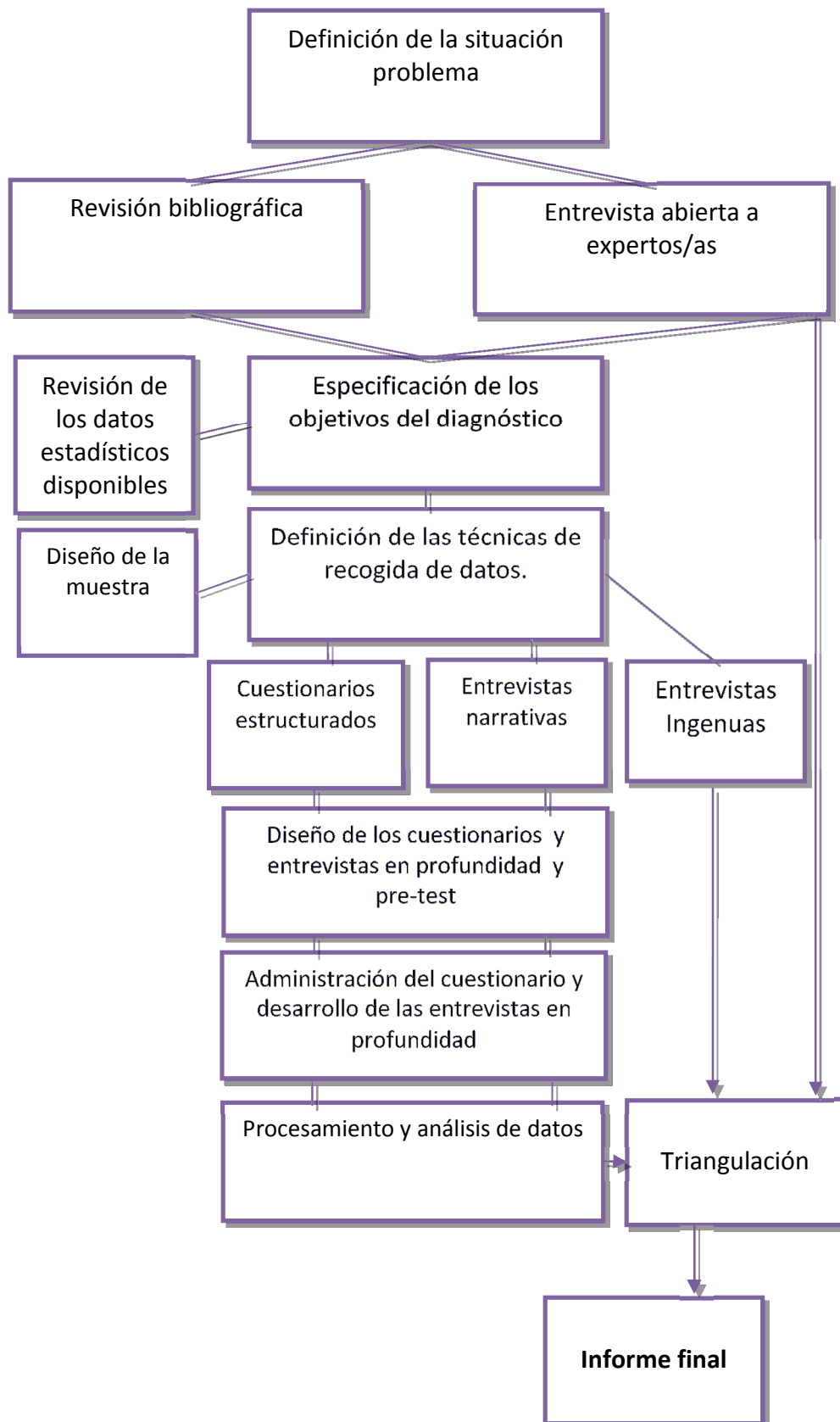
1. Describir el perfil de las personas empleadas irregularmente en la atención a la dependencia en el Municipio de Candelaria.
2. Describir las condiciones de trabajo de las personas empleadas irregularmente en la atención a la dependencia en el Municipio de Candelaria.
3. Identificar los factores condicionantes del empleo irregular.
4. Identificar las consecuencias personales y sociales del empleo irregular.
5. Recoger las demandas de las personas involucradas y desarrollar una propuesta de recomendaciones para la planificación de políticas de intervención.

En este diagnóstico se presta particular atención al punto de vista de las personas empleadas y empleadoras, a sus motivaciones y circunstancias personales. Además se recoge la perspectiva de los otros principales actores involucrados y afectados por este fenómeno así como las motivaciones y circunstancias de las personas empleadas y empleadoras en situación regular.

Para definir los perfiles de las personas que trabajan en situación irregular en la atención a la dependencia e identificar los factores condicionantes y las consecuencias del empleo irregular se han triangulado los resultados de los datos cuantitativos recogidos a través de cuestionarios y los datos cualitativos recogidos a través de los diferentes tipos de entrevistas.

Se trata, por tanto, de un diseño de investigación mixto que combina métodos cualitativos y cuantitativos de forma articulada (no yuxtapuesta), empleando datos primarios y secundarios. Se utilizan diversas fuentes e informantes, así como diversos procedimientos técnicos de recogida de datos, a fin de garantizar la mayor validez posible mediante triangulación triple (de fuentes, de métodos y de tipos de datos).

El proceso metodológico, las fases del estudio, las fuentes de información y los procedimientos técnicos empleados en la recogida de datos son las que se muestran a continuación.



1. Definición de la situación problema. En los últimos años el empleo irregular ha entrado con fuerza en la agenda política, ha estado presente en el discurso mediático y ha vuelto a despertar el interés de la investigación en el ámbito económico y social.

La preocupación por esta cuestión ha cobrado una especial relevancia en España, debido a la magnitud alcanzada por la crisis y sus efectos en aspectos como el empeoramiento de la situación económica y financieras de las empresas, el elevado nivel de desempleo, la caída de ingresos de las Administraciones Públicas y-asociado a todo ello-la sospecha planteada en torno a un incremento del volumen de economía sumergida y el trabajo no declarado (Rocha, 2011: 3).

La decisión de llevar a cabo este estudio nace del interés por conocer y comprender el fenómeno del empleo irregular en la atención a la dependencia en el Municipio de Candelaria. La dimensión sectorial (atención a la dependencia) y local en la comprensión del empleo irregular son importantes ya que existen grandes diferencias entre las dinámicas que se pueden desarrollar en la atención de la dependencia en el domicilio respecto al empleo irregular, como por ejemplo en el sector de la hostelería o de la construcción.

La situación problema de partida es que el empleo irregular no tiene solamente consecuencias económicas relacionadas con la falta de recaudación, sino que tiene también importantes consecuencias sociales: por un lado, las personas que trabajan en situación de empleo irregular generalmente tienen peores condiciones laborales, están sometidas a mayores incertidumbres y carecen de tutela de sus derechos tanto a nivel legal como sindical; por otro, con su actividad se reproduce una visión reduccionista, tradicional e informal de la atención a la dependencia en el domicilio que afecta a todo el sector.

Las diferentes áreas del Ayuntamiento de Candelaria y de la Empresa Municipal de Inserción que gestiona el Servicio de Atención a la Dependencia en el Municipio han detectado una importante incidencia de empleo irregular en la atención a la dependencia en los domicilios del Municipio, además de su *normalización*.

Frente a esta realidad es necesario diseñar estrategias de intervención eficaces que se basan en un diagnóstico riguroso, que permita definir los perfiles de las personas involucradas, los factores condicionantes, las motivaciones y las circunstancias, las consecuencias del empleo irregular y así definir las posibles líneas estratégicas de intervención.

2. Revisión bibliográfica. El primer paso que se ha llevado a cabo en este diagnóstico es la revisión de las fuentes bibliográficas disponibles sobre empleo irregular, en particular todo lo relacionado con la atención a la dependencia, además de la revisión

de las experiencias de otros equipos entre los cuales hay que destacar el Gabinete Técnico sobre Economía Sumergida de Comisiones Obreras de Canarias (2005). La revisión bibliográfica ha guiado el diseño metodológico del estudio y ha evidenciado la necesidad de llevar a cabo un estudio localizado y sectorial de tipo cualitativo, puesto que, si bien ya contamos con importantes estudios sobre el empleo irregular en el servicio doméstico (Colectivo IOE, 2001, Aguilar, 2010 entre otros), aún no se han desarrollado estudios sistemáticos sobre el empleo irregular en la atención a la dependencia en el domicilio.

3. Diseño de la muestra. Considerando que no existen diagnósticos previos llevados a cabo en el Municipio de Candelaria, este estudio tiene una finalidad exploratoria y descriptiva. No se trata de estimar el volumen de la economía sumergida en el Municipio de Candelaria, sino de **crear un marco de análisis que permita la comprensión del fenómeno con el objetivo de planificar acciones destinadas a mejorar las condiciones laborales de las personas empleadas irregularmente y fomentar su regularización.** Más que la generalización, entendida en los términos de estadística inferencial, el objetivo es generar un conjunto de conceptos con los que comprender mejor las dinámicas del empleo irregular en la atención a la dependencia, a partir de la realidad específica y concreta del fenómeno en nuestro municipio.

La muestra final ha sido el resultado de un conjunto de *decisiones muestrales* (Valles, 2003) que se detallan a continuación:

- *Selección de los contextos relevantes relacionados con el problema de investigación.* En el caso de la atención a la dependencia en el municipio de Candelaria podemos identificar dos contextos laborales: los domicilios y los servicios externos. En este diagnóstico nos hemos centrado únicamente en los domicilios puesto que numerosos estudios subrayan la mayor incidencia del empleo irregular en este ámbito, su mayor invisibilidad y la mayor vulnerabilidad frente a la explotación (Colectivo IOE, 2001; González, 2005; De Cabo, González y Rocés, 2005; Aguilar, 2010).
- *Criterio de heterogeneidad.* Se trata de buscar un equilibrio entre variación y tipicidad a partir de los perfiles definidos por los/as informantes claves y otras investigaciones.
- *Criterio de accesibilidad.* Hace referencia a consideraciones pragmáticas relacionadas con el acceso a determinadas personas y a los recursos disponibles. A menudo las propias personas entrevistadas nos han puesto en contacto con otras (técnica de la bola de nieve).

- *Criterio de la redundancia y saturación teórica.* La muestra no estaba pre-especificada, sino que ha evolucionado una vez comenzado el trabajo de campo. El muestreo no acaba hasta que no se llega a la saturación teórica, esto es, cuando los datos nuevos no aportan nueva información y empiezan a repetirse. Lo importante no es el número de casos, sino el número de dimensiones contenidas en los datos. No es posible determinar a priori el número de las observaciones necesarias, estas se determinan a través del descubrimiento de incidentes⁵ y a su posterior saturación.

El punto de partida del proceso de elaboración del muestreo teórico ha sido más “intencional” que “casual” (Axia y Moscardino, 2001). A partir de los primeros casos hemos conseguido otros sujetos gracias a la técnica de la bola de nieve y, según los resultados de la codificación, buscando intencionalmente determinados tipos de perfiles en base al muestreo teórico.

El resultado final del muestreo ha sido el siguiente:

Técnica de recogida de datos	Perfiles	Número
Cuestionarios	Trabajadores/as en situación irregular	30
	Trabajadores/as en situación regular	15
	Trabajadores/as en situación regular contratados/as por entidades	14
Entrevistas ingenuas	Diferentes perfiles	10
Entrevistas en profundidad (narrativas)	Trabajadores/as en situación irregular	18
	Empleadores/as	7
Entrevistas a informantes clave y a expertos/as	Diferentes perfiles	38

⁵ Incidentes: “Cada parte de la unidad de muestreo que puede ser considerada como analizable separadamente, porque aparezca en ella una de las referencias que el investigador considera importante para llevar a buen puerto el objetivo de la investigación” (Trinidad, Carrero y Soriano, 2006: 25).

2.1. Técnicas de recogida de datos

El método directo utilizado en este estudio se basa en la obtención de información a través de cuestionarios y entrevistas a profesionales cualificados/as, expertos/as, responsables de organizaciones empresariales, trabajadores/as y desempleados/as.

Técnicas de recogida de datos

- a. Entrevistas ingenuas.
- b. Entrevistas narrativas.
- c. Entrevistas a informantes clave.
- d. Cuestionarios.

1) Las entrevistas ingenuas. La entrevista ingenua (EIN) es un tipo de entrevista que se preocupa de hacer explícitos los mecanismos argumentativos que estructuran las representaciones sociales, clarificando expresiones ambiguas y construyendo una interpretación del discurso compartida. Es un instrumento de investigación que permite investigar las representaciones sociales y las argumentaciones relacionadas con un determinado tema desde una perspectiva *emic*, es decir, comprender la realidad a través del punto de vista de la persona directamente involucrada. El diseño de esta entrevista se basa en diferentes aportaciones, en particular el método socrático⁶, la etnometodología de Garfinkel (1967) y los estudios de la antropóloga italiana Marianella Sclavi (2003). La necesidad de diseñar una técnica específica de recogida de datos se justifica por el hecho que, a lo largo de las primeras entrevistas focalizadas se ha detectado que el *setting* de la entrevista tradicional, caracterizado por una clara diferenciación entre entrevistador y entrevistado/a introducía algunos sesgos que distorsionaban las respuestas relacionadas, por ejemplo, con las actitudes hacia el empleo irregular, la administración pública o las personas inmigrantes. Por un

⁶ El entrevistador juega el papel de "ingenuo curioso", en este sentido se asemeja al método de la *ironía socrática*: El término griego *eironeimai* se puede traducir como "disimular" y en el contexto socrático significa "disimular que se ignora algo". Sócrates se abstiene de decir lo que piensa con el fin de dejar hablar a su interlocutor. "Sócrates empleaba el "método" o el "recurso" de fingir que no sabía lo bastante acerca de cualquier asunto; por consiguiente, el contrincante tenía entonces que manifestar su opinión. Sin embargo la diferencia con el método socrático es que el filósofo griego lo utilizaba con el fin de demostrar al "adversario" que en realidad su conocimiento no estaba fundado, mientras la EIN tiene como finalidad propiciar la emergencia de las actitudes y las interpretaciones del sujeto entrevistado sin que se sienta juzgado y sin que active los mecanismos de defensa propios de una interacción asimétrica desfavorecedora.

lado, el sesgo de deseabilidad social conllevaba que la persona entrevistada estuviera preocupada por responder de forma “socialmente aceptable” y “políticamente correcta”. Por el otro, la dificultad de obtener una respuesta clara a determinadas preguntas podía sesgar la interpretación de la respuesta. Otro problema que se presentaba era la naturalización de una división del trabajo sexista. El universo simbólico patriarcal funciona como cobertura ideológica y, a menudo, no era posible llevar a cabo una entrevista tradicional sobre este tema.

Para evitar estos problemas se han llevado a cabo diez entrevistas ingenuas:

- Cinco a personas empleadas en situación irregular.
- Tres a empleadoras.
- Una a personal de una empresa de trabajo temporal.
- Una a una orientadora laboral de un sindicato.

Este tipo de entrevista se denomina “ingenua” porque el entrevistador construye un contexto de interacción donde el/la experto/a es la persona entrevistada. Esto permite romper la asimetría que genera a menudo a la persona entrevistada la sensación de sentirse juzgada. Las dos principales ventajas de este tipo de entrevista es minimizar los mecanismos de defensa (como la disimulación o la justificación) y explicitar los modelos implícitos que hay detrás de la imagen de los trabajos de proximidad, de la atención a la dependencia o del papel de las mujeres en las tareas de cuidado. El entrevistador rompe la lógica del sentido común, pide explicaciones de todos los términos, pide que el sujeto justifique expresiones que normalmente son obvias, aclara ambigüedades, obliga al entrevistado a explicitar la lógica de su discurso. Pedir aclaraciones sobre causas, procesos, motivos y significados implica conocer no solamente qué piensa un sujeto, sino cómo lo piensa y porqué. El punto de partida de la EIN es resumible en uno de los principios de la escucha activa propuesta por Sclavi (2003): “Si quieres comprender lo que la otra persona quiere decir, tienes que asumir que tiene razón y pedirle que te ayude a entender el cómo y el porqué”. Se trata de dar autoridad al entrevistado/a invirtiendo los roles tradiciones y hacer que el/la entrevistado/a se sienta “maestro/a” del entrevistador/a. Los principales objetivos del uso de esta técnica son, por un lado, investigar las representaciones sociales sobre el empleo irregular y sobre la atención a la dependencia, y, por el otro, la división sexual del trabajo y, más específicamente el papel de las mujeres en las tareas reproductivas.

2) Las entrevistas en profundidad (narrativas). Se ha utilizado el método de la entrevista narrativa sobre todo para identificar las motivaciones, las actitudes, las expectativas relacionadas con la experiencia subjetiva del empleo irregular. Es un método que se encuadra en los tipos de entrevista en profundidad. Se ha hecho una síntesis de las propuestas de Schutze (1977) y de Flick (1998): el entrevistador interviene en la narración solamente cuando la persona entrevistada ha terminado de contar su historia y se centra en particular en específicas “figuras cognoscitivas” de la

narración: la presentación de los marcos sociales y el aspecto temático dominante. El esquema de la entrevista es flexible, empieza con “preguntas narrativas generativas” (Schutze, 1977), que se refieren a la experiencia laboral de la persona entrevistada y que tienen la capacidad de generar y estimular las narraciones. Una vez terminado el relato principal se analiza en profundidad determinados aspectos del relato a través de preguntas flexibles y abiertas que permiten retomar algunos puntos de la narración que no se han profundizado suficientemente y que son de gran interés para la investigación (Schutze,1977). En este caso se profundizan cinco temas principales (Flick, 1998): circunstancias y motivaciones del empleo irregular, actitudes respecto al empleo irregular, condiciones de trabajo, principales ventajas y desventajas de las condiciones de trabajo y relación con la persona dependiente y el/la empleador/a. Además se explora la dimensión imaginaria y futura (Flick, 1998) en particular las expectativas profesionales y la posibilidad de regularizar su situación laboral. Finalmente se resumen los “topos centrales” de lo narrado por la persona entrevistada y el entrevistador resume los significados de la narración, pidiendo confirmación a la persona entrevistada, la persona “experta de la narración” (Schutze, 1977).

3) Entrevistas a informantes claves y entrevistas abiertas a expertos/as. Se trata de entrevistas a personas que por su profesión, por su alto conocimiento de la problemática, por su cargo o por sus redes sociales tienen información privilegiada sobre uno o más aspectos relacionados con el empleo irregular en la atención a la dependencia. La entrevista a estas personas proporciona una visión de conjunto del fenómeno que favorece la construcción de un marco de referencia más claro en el proceso de comprensión y caracterización del empleo irregular. Las entrevistas a expertos/as se llevaron a cabo en las primeras y últimas etapas del diagnóstico. En una primera fase las entrevistas abiertas a expertos/as contribuyeron a la definición de los objetivos del estudio y al diseño de los cuestionarios y de las entrevistas narrativas, mientras que las entrevistas a informantes claves orientaron la definición de la muestra. En la fase de análisis e interpretación de los datos estas entrevistas permitieron complementar la información básica obtenida a través de las entrevistas narrativas y de los cuestionarios, así como ayudar a la interpretación de las mismas. Por otra parte las entrevistas a informantes claves se llevaron a cabo cara a cara o telefónicamente con el objetivo de clarificar y contrastar información recogida a lo largo del estudio y valorar algunos aspectos del diagnóstico. En total se han llevado a cabo 38 entrevistas a informantes claves y a expertos/as.

- Expertos/as: Profesor de Economía Aplicada de la Universidad de La Laguna, Catedrática de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad de Castilla La Mancha, Director del Gabinete Técnico de CC.OO. de Canarias, Abogado del Gabinete Técnico de Asuntos Económicos de CC.OO. de Canarias, Responsable del Servicio de Clínicas Privadas y Sector

Sociosanitario de CC.OO. de Canarias, Abogada privada experta en extranjería, Experta en género de la Asociación Mosaico, Gerente de la Empresa de Inserción “Viviendas y Servicios Municipales de Candelaria S.L. y coordinadora del SAD del Ayuntamiento de Candelaria, Trabajadoras sociales del Ayuntamiento de Candelaria, Gerente de la Fundación Canaria Candelaria Solidaria, Supervisora del SAD de Candelaria

- Representantes políticos: Alcalde del Municipio de Candelaria, Concejala de Empleo, Concejala de Servicios Sociales, Representante del Partido Popular de Candelaria, Representante de Coalición Canaria en Candelaria, Representante de Alternativa Sí se puede en Candelaria.
- Informantes Claves: personal de la Empresa de Inserción “Viviendas y Servicios Municipales de Candelaria S.L.”, Responsable de Recursos Humanos ETT de Candelaria, Responsable de Recursos Humanos de una empresa de Servicio de Atención a la Dependencia, Trabajadora autónoma en atención a la dependencia, Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, auxiliares de ayuda a domicilio de la Fundación Candelaria Solidaria, Representante de la Asociación Sociocultural de Mujeres para la Integración de Tenerife ASMITE, Representante de la Asociación Paraguaya “Kuarahy Rêshê”, Representante de la Asociación de Cubanos Residentes en Tenerife "Leonor Pérez"

4) Cuestionarios. Se han diseñado dos cuestionarios estructurados dirigidos a las personas empleadas en la atención a la dependencia en el domicilio en situación regular (QER) e irregular (QEI). En realidad se trata de un mismo cuestionario adaptado a los dos perfiles citados cuyo objetivo es poder comparar las condiciones de trabajo y las opiniones de las personas empleadas de forma regular e irregular y definir unos perfiles de personas empleadas y empleadoras. Los dos cuestionarios tienen tres partes diferenciadas: perfil socioeconómico, condiciones de trabajo y valoración sobre las causas y consecuencias del empleo irregular.

A lo largo de este informe se hará referencia a las diferentes técnicas de recogida de datos con los siguientes códigos:

ENA: Entrevista Narrativa.

ECE: Entrevista a informante clave y a expertos/as

EIN: Entrevista ingenua.

Los extractos de las entrevistas se citarán identificando el tipo de entrevista y número de la entrevista, además de una breve definición del perfil cuando se considere significativo.

SEGUNDA PARTE

Resultados

Capítulo 3

FACTORES CONDICIONANTES DEL EMPLEO IRREGULAR EN LA ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

La realidad compleja del empleo irregular exige, para su correcta comprensión, un análisis global de los diferentes factores que condicionan este fenómeno y que no son solamente económicos, sino también culturales, demográficos, ideológicos, etc. “La interacción de todos estos factores dificulta la distinción entre aquéllos que contribuyen a la existencia del fenómeno en sí mismo y aquéllos que condicionan su magnitud y alcance” (De Cabo, González y Roces, 2005:38).

Los factores que se presentan a continuación han sido identificados a través de la revisión de estudios sobre empleo irregular, las entrevistas a expertos/as y la identificación de las motivaciones y circunstancias de las personas empleadas en situación irregular y de sus empleadores/as. El resultado ha sido un amplio abanico de factores que interactúan y estructuran las dinámicas del empleo irregular en la atención a la dependencia.

Aumento de la demanda de servicios de ayuda a domicilio

- Envejecimiento de la población.
- Aumento de la esperanza de vida.
- Cambios en el modelo tradicional de cuidado.

Crisis económica

- Aumenta la oferta de mano de obra autóctona
- Aumento del índice de pobreza.
- Reducción de los servicios públicos.

Desventajas percibidas del trabajo regular

- Rigidez percibida del trabajo formal.
- Dificultades de conciliación familiar.
- Complejidad percibida de los trámites burocráticos.
- Carga tributaria real o percibida.

Representaciones de la domesticidad del cuidado

- Imagen del trabajo doméstico y del cuidado.
- Dificultades de los controles
- Percepción de la irregularidad
- Preferencia por el cuidado en el domicilio

Factores y circunstancias personales

- Moral tributaria
- Falta de alternativas laborales
- Falta de Información
- Maximizar las ganancias
- Inmigrantes en situación administrativa irregular

3.1. Aumento de la demanda de servicios de ayuda a domicilio.

El aumento de la demanda de servicios relacionados con la atención a la dependencia está vinculado al envejecimiento de la población, al incremento de la esperanza de vida, al aumento de la población dependiente, y a los cambios en los modelos tradicionales de cuidado.

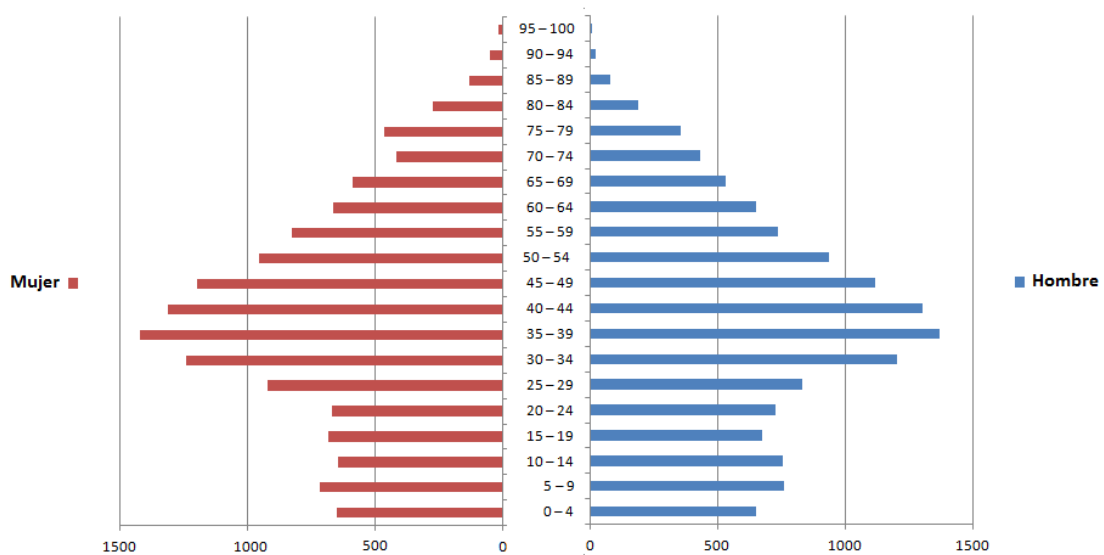
Aumento de la demanda de servicios de ayuda a domicilio

- 1) Envejecimiento de la población
- 2) Aumento de la esperanza de vida.
- 3) Cambios en el modelo tradicional de cuidado.

1 Y 2) ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN Y AUMENTO DE LA ESPERANZA DE VIDA

Según datos del ISTAC el índice de envejecimiento (porcentaje de personas mayores de 65 años sobre el total de población) ha pasado del 9,76 % en 1991 al 14,62 % en 2011. Por otro lado el índice de juventud ha pasado del 22,15 % en 1991 al 14,04 % en 2011. Paralelamente ha disminuido la tasa bruta de mortalidad (Número total de defunciones)/Población a mitad de año *1000) que, en el caso de Tenerife, ha pasado de 7,12 % en 1996 a 6,21 % en 2010.

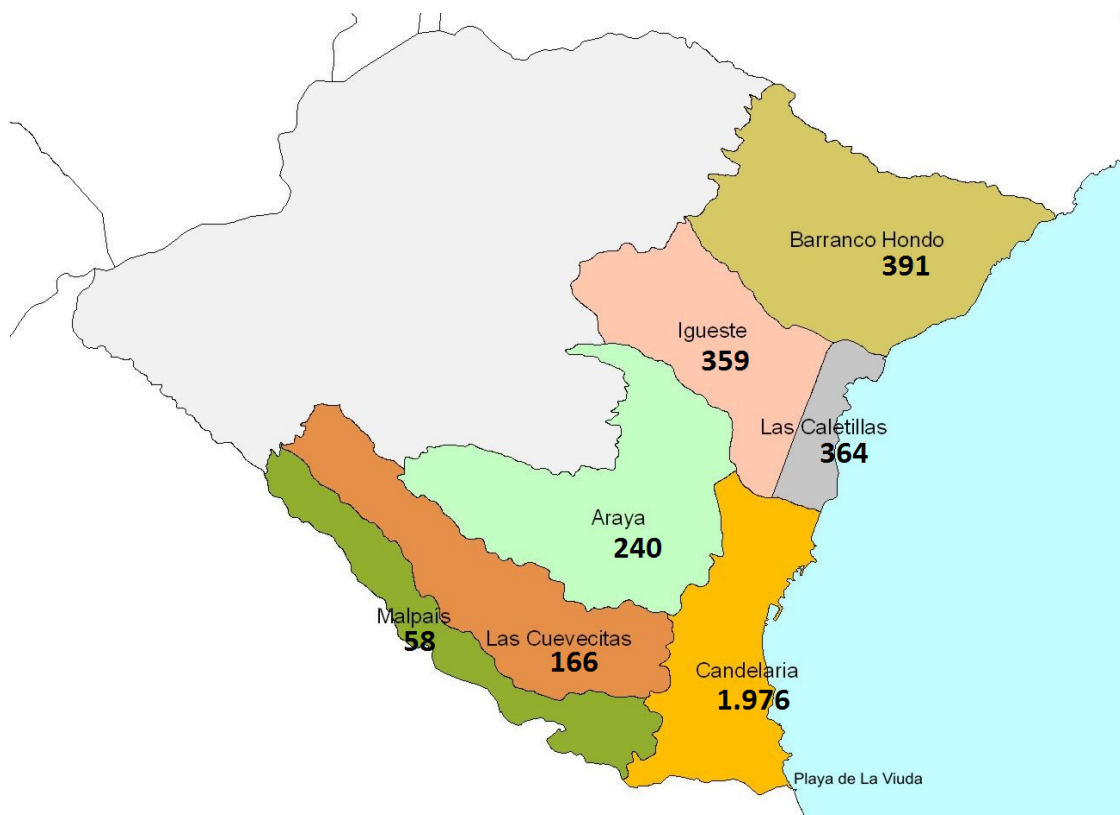
En el Municipio de Candelaria el 13,07 % de la población es mayor de 65 años y la pirámide de la población está acercándose al tipo regresivo (base más estrecha que el centro y cima relativamente ancha) típicas de las poblaciones en fase de envejecimiento.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Padrón Municipal Octubre 2012.

Respecto a la distribución de las personas mayores en las zonas del Municipio, la medianía presenta, proporcionalmente, un porcentaje mayor de personas mayores de 65 años. Aunque, por su volumen de residentes, es la zona centro la que aglutina el mayor número de personas mayores de 65 años.

Población mayor de 65 años según zona de residencia



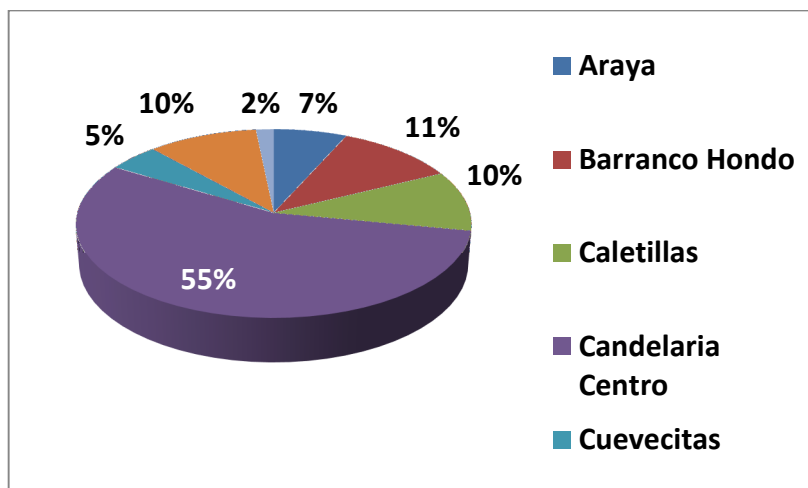
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Padrón Municipal Octubre 2012

Porcentaje de población mayor de 65 años por zona de residencia

	Total Población	Mayores de 65 años	%
Araya	1571	240	15,28
Barranco Hondo	3030	391	12,90
Las Caletillas	3753	364	9,70
Candelaria Centro	15145	1976	13,05
Cuevecitas	1165	166	14,25
Igüeste	2107	359	17,04
Malpaís	426	58	13,62
Total	27197	3554	13,07

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Padrón Municipal Octubre 2012

Distribución de la población mayor de 65 años en Candelaria según zona de residencia



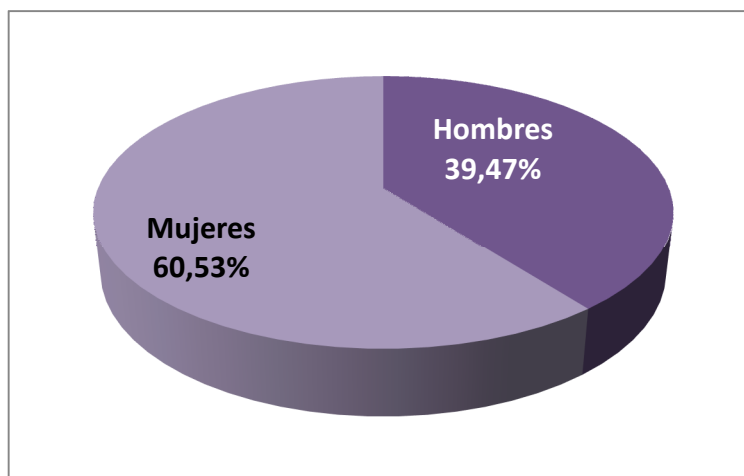
La dependencia se asocia al envejecimiento, pero afecta también a personas que han sufrido accidentes, enfermedades de distinto tipo, malformaciones congénitas, etc. La Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia de 2008 nos permite dibujar un cuadro general de la dependencia en nuestra Comunidad Autónoma. En 2008 en Canarias **138.344 personas declaraban alguna discapacidad o limitación para las actividades de la vida diaria**. De ellos, 80.864 son dependientes (58,4 %), es decir, precisan la ayuda de una tercera persona para llevar a cabo las actividades de la vida diaria.

Personas dependientes según provincia de residencia

	Limitaciones 0-5 Años	Dependientes 6 - 64 años	Dependientes 65 o más años	Total dependientes	Total población de 65 o más años	Total Población
Las Palmas	1.624	19.632	24.587	45.843	118.115	1.050.552
Santa Cruz de Tenerife	943	13.644	20.434	35.021	133.099	983.367

Fuente: EDAD 2008 elaboración propia

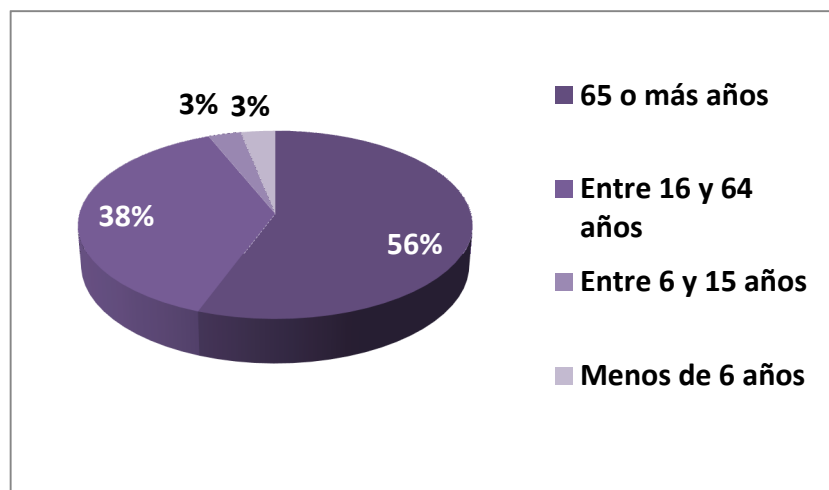
Personas dependientes residentes en Canarias según sexo



Población dependiente según sexo	
Hombres	31.915
Mujeres	48.949

La dependencia presenta un perfil femenino (60,5 %), sobre todo con el aumento de la edad. La incidencia de la dependencia está estrechamente vinculada con la edad: uno de cada dos dependientes es una persona de 65 y más años (45.021).

Personas dependientes residentes en Canarias según tramo de edad



65 o más años	45021
Entre 16 y 64 años	30843
Entre 6 y 15 años	2433
Menos de 6 años	2567
Total	80864

El origen de las discapacidades es también diferente según edad: suele ser mental en la población infantil, osteomuscular y sensorial en la población de más edad. En los niños, las deficiencias congénitas, de nacimiento o desarrollo son importantes; entre los mayores destacan los problemas degenerativos.

Personas en situación de dependencia con deficiencia mental		
entre 6 y 15 años	64,20%	1562
entre 16 y 64 años	37%	11412
65 o más años	25,20%	11350

El 15,5 % de las personas mayores en situación de dependencia vive sola, y en su mayor parte se trata de mujeres. En la infancia y adolescencia predomina el hogar multigeneracional, es decir los dependientes viven con sus padres. En la juventud y en la edad adulta sigue predominando el hogar multigeneracional (hijos dependientes viviendo con sus padres o adultos dependientes con hijos en el hogar). La variedad de tipo de hogares se acentúa en las edades superiores: dependientes solitarios, en pareja, en hogares con algún hijo/a al cuidado, y otro tipo de hogares (dependientes viviendo con otros familiares o con servicio doméstico).

Estimación del número de personas en situación de dependencia residentes en Candelaria mayores de 65 años. A partir de los datos de la encuesta EDAD de 2008 sobre la Provincia de Santa Cruz de Tenerife podemos estimar el número de personas dependientes mayores de 65 años residentes en Candelaria ponderándolo con los datos del padrón de octubre de 2012.

	Población dependiente	Total población	% de dependientes en base a datos de EDAD (2008)
Mayores 65	544	3554	15,30%
Menores 65	238	23643	1,70%
Total	782	27197	2,87%

3) LOS CAMBIOS EN EL MODELO TRADICIONAL DE CUIDADO

El modelo tradicional de cuidado se basa en una dicotomía donde el hombre es el responsable del trabajo externo remunerado y la mujer se hace responsable del trabajo reproductivo⁷. En los últimos decenios este modelo se ha modificado: el número de miembros de la familia se ha reducido y las mujeres se han incorporado al

⁷ El trabajo reproductivo comprende todas aquellas actividades necesarias para el mantenimiento de las personas y que no son contabilizadas como trabajo productivo: mantenimiento del hogar, cuidado de menores, mayores, de las personas enfermas, etc.

mercado de trabajo externo y remunerado⁸. Sin embargo no podemos decir que se trate de una crisis del modelo familiar patriarcal, puesto que si bien existe una incorporación creciente de las mujeres en el mundo laboral, no se ha incrementado de igual forma la incorporación de los hombres en las tareas del hogar. La conquista de las mujeres de parte del trabajo remunerado ha fomentado la incorporación de otras mujeres en el trabajo del hogar, mercantilizando el cuidado. Los hogares sin “ama de casa” han abierto nuevos nichos de empleo que han sido ocupados tradicionalmente por mujeres inmigrantes y, desde el comienzo de la crisis económica, también por numerosas mujeres canarias.

Históricamente, el cuidado y la atención de las personas dependientes ha sido una labor desempeñada en el ámbito doméstico, que fundamentalmente ha sido desarrollada por parte de las mujeres de las familias con personas dependientes. Este cuidado ha sido en la mayor parte de los casos informal e invisible socialmente, es decir, sin retribución económica ni reconocimiento; se trataba de madres, mujeres, hijas que “cuidaban” a la persona dependiente dentro del espacio familiar. La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha dejado descubierto este espacio de atención a la dependencia, y ha puesto de relieve la importancia de esta tarea (Susó, González y Palero, 2011: 19).

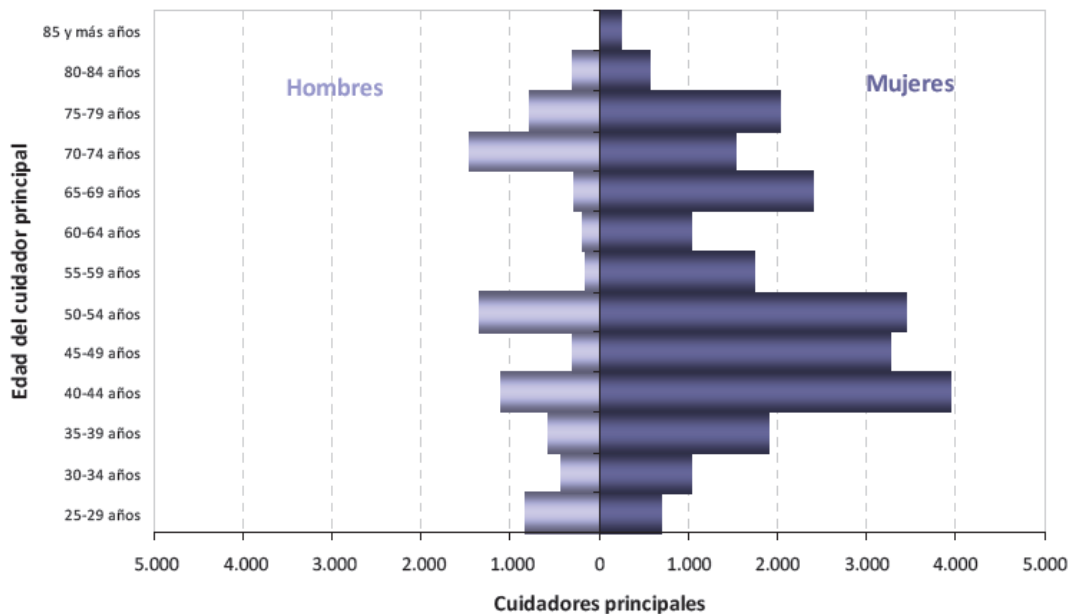
Los trabajos de cuidado están fundamentados en una estructura de género que ha marcado la diferencia entre el espacio productivo, relacionado con el mercado y con actividades con remuneración económica, política, con reconocimiento administrativo, legal y social, fuente de poder y prestigio, es decir, dotado de gran visibilidad y existencia social; y el espacio reproductivo, privado y familiar, lugar de trabajo no mercantil, sin remuneración económica, relacionado con actividades del ámbito doméstico, de mantenimiento del hogar, de cuidado de personas, que garantiza las condiciones materiales y afectivas para la convivencia y el bienestar de los miembros de un grupo familiar, y que no tiene, por lo tanto, existencia social. Históricamente los hombres asumieron el protagonismo y el control del espacio productivo (público), y las mujeres quedaron relegadas al espacio reproductivo (privado). Este desequilibrio se refleja en el valor atribuido a las actividades del ámbito productivo y la desvalorización intrínseca de las actividades domésticas (Aguilar, 2010).

La progresiva entrada de la mujer al campo productivo ha obligado a modificar este modelo, aunque aún no lo coloca en situación de crisis: la incorporación de la mujer al mercado laboral no supone que ésta deje de asumir las tareas propias del ámbito doméstico-familiar que antes realizaba. Los resultados de este estudio evidencian cómo la presencia de las mujeres no sólo es mayoritaria entre las empleadas que se ocupan de la atención a la dependencia, sino que son la mayoría también entre las

⁸ La tasa de actividad femenina en España ha pasado del 37% en 1994 al 52,2% en 2010.

personas empleadoras o responsables de “gestionar” al personal que se ocupa del familiar dependiente.

Los datos de la encuesta EDAD (2008) confirma esta dicotomía: el perfil de la persona cuidadora principal en Canarias es el de una mujer, con una edad media de 53 años, casada, con estudios primarios o inferiores, que suele ser la hija o la cónyuge de la persona necesitada de cuidados. En Canarias más de 13.000 mujeres-hijas atienden a alguno de sus padres o a ambos.



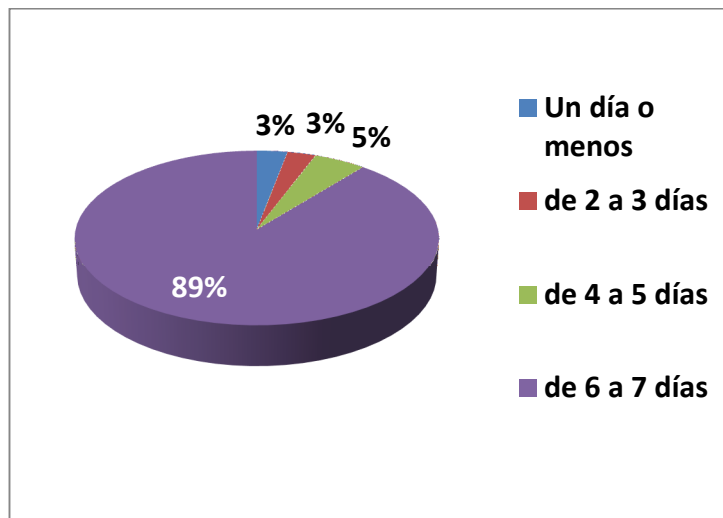
Fuente: EDAD (2008)

Según datos del Libro Blanco (2004:185-196) el 83 % de cuidadores/as son mujeres, y de ellas, el 61,5 % no recibe ayuda alguna para realizar este trabajo.

La modificación del modelo tradicional del cuidado está vinculada también con **la poca flexibilidad del empleo regular y necesidades de conciliar el trabajo remunerado con el trabajo reproductivo**. Las mujeres progresan profesionalmente, pero siguen siendo ellas las responsables de las tareas reproductivas, el modelo familiar de base sigue siendo, en general, patriarcal. Muchas de las mujeres empleadas en la atención a las dependencias entrevistadas son las principales responsables de las tareas reproductivas de su hogar, aunque sean las principales responsables del sustento económico, llevando a cabo, de hecho, una “doble jornada” de trabajo.

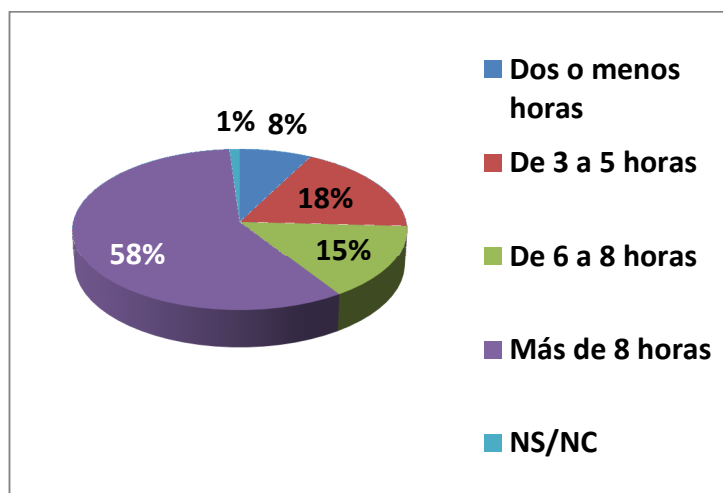
La atención a una persona dependiente suele ser difícilmente conciliable con un trabajo externo remunerado o con actividades de ocio y tiempo libre. Los datos publicados en la encuesta EDAD (2008) muestran cómo la mayoría de personas cuidadoras suelen dedicar más de 8 horas al cuidado de la persona dependiente de 6 a 7 días a la semana.

Días a la semana que la persona cuidadora principal dedica a prestar los cuidados personales



Fuente: EDAD (2008) elaboración propia.

Número de horas al día que la persona cuidadora principal dedica a prestar los cuidados en Canarias



Fuente: EDAD (2008) elaboración propia.

La **dificultad de conciliar las tareas de cuidado con un trabajo externo al hogar** influye doblemente en las dinámicas de empleo irregular en la atención a la dependencia a domicilio. Por un lado aumenta la demanda de este servicio porque muchas madres e hijas necesitan trabajar y necesitan conciliar el cuidado de la persona dependiente con un trabajo externo; por el otro estas mismas mujeres contratan a otras mujeres que, puesto que a su vez son las responsables del trabajo reproductivo, necesitan un trabajo que les permita compatibilizar la jornada laboral con el cuidado de sus familiares.

En muchos casos el desempleo, la crisis del sector de la construcción y en general la mala situación actual del empleo en España, ha empujado a muchas mujeres a buscar un trabajo externo a su propio hogar y remunerado. La salida de la mujer no ha conllevado en general una mayor implicación de los hombres en las tareas del hogar, sino más bien el desarrollo de un doble turno de trabajo para las mujeres. Se da la paradoja que algunas mujeres que necesitan una ayuda para el cuidado de la persona dependiente emplean irregularmente a otra mujer dispuesta a aceptar las condiciones de irregularidad porque necesita una más fácil conciliación con sus propias responsabilidades de cuidado.

Para poder comprender mejor las diferencias de género en la distribución del trabajo reproductivo en algunos casos (cuatro casos), a lo largo de las entrevistas narrativas e ingenuas, se ha utilizado la técnica del *Reloj 24 horas*. Se trata de una técnica que permite representar de una forma gráfica las actividades diarias de una pareja y diferenciar la carga de trabajo entre hombre y mujer, así como quién se ocupa de cada actividad y en qué momento del día. En nuestro caso hemos comparado seis parejas donde la mujer estaba empleada como externa fija en la atención a la dependencia en el domicilio y también el hombre tenía un trabajo externo.

Tiempo diario en horas	Hombres	Mujeres	Diferencia
<i>Trabajo remunerado</i>	7.40 h	6.30 h	-1h10 min
<i>Trabajo reproductivo</i>	1h30 min	6h10min	4h40min
<i>Vida social y diversión</i>	2.10 h	1 h	-1h10min
<i>Descanso</i>	8 h	7h20min	-40 min

El trabajo reproductivo constituye, en el caso de las mujeres trabajadoras una *doble jornada de trabajo* que no está repartida de forma igualitaria con los hombres⁹.

3.2. Crisis económica. Aumento del paro y de la pobreza

El impacto de la crisis sobre la economía sumergida y el trabajo irregular es complejo. Por un lado “los escenarios de crisis favorecen el desarrollo de la economía sumergida

⁹ Según los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010) del INE, el 92,2 % de las mujeres realizan diariamente tareas relacionadas con el hogar y la familia, para las que emplean 4,25 horas diarias de media, mientras que los hombres que realizan estas actividades son el 74.4 % y la duración media de su dedicación es de 2,28 horas/día. Existen por lo tanto diferencias importantes tanto en la proporción como en el tiempo de dedicación.

y el empleo irregular debido a que puede aumentar la intención de ocultamiento de parte o la totalidad de la actividad económica, como forma de paliar las dificultades que sufren los diferentes agentes implicados en el desarrollo de la misma” (Rocha, 2011: 8). Sin embargo la destrucción del empleo afecta también al trabajo irregular. Por ejemplo la disminución del empleo irregular en España durante los primeros años de la crisis se puede explicar por la extraordinaria caída de la actividad del sector de la construcción (Rocha, 2011: 26). Hay que tener en cuenta que se desarrollan dinámicas sectoriales diferentes y es posible que, si bien en algunos sectores caiga el empleo irregular, en otros se mantenga o incremente el volumen de irregularidad.

Crisis económica: aumento del paro y de la pobreza

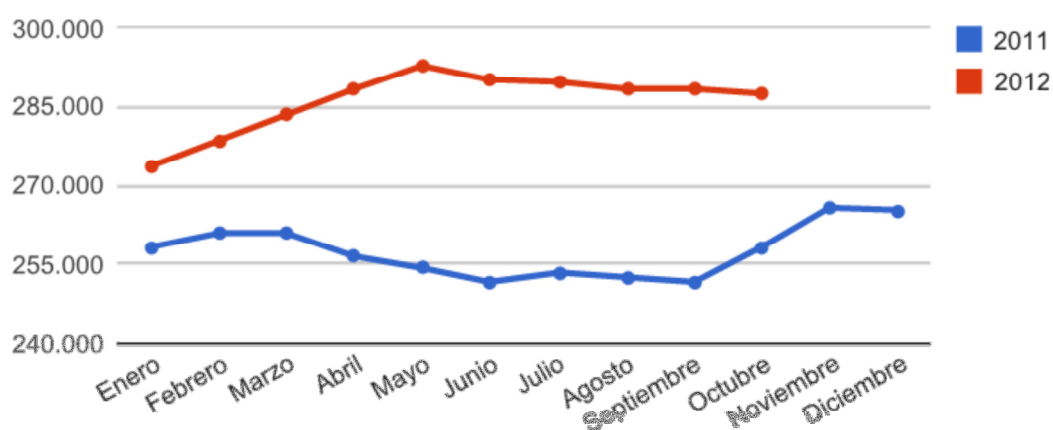
- 1) Aumenta la oferta de mano de obra.
- 2) Aumento del índice del desempleo y de la pobreza.
- 3) Reducción de los servicios públicos.

En nuestro estudio hemos identificado diferentes factores que favorecen o que, al contrario, contribuyen a disminuir el volumen de empleo irregular:

Factores que favorecen el empleo irregular en un contexto de crisis económica	Factores que contribuyen a la disminución del empleo irregular en un contexto de crisis económica
<ul style="list-style-type: none"> ● Aumenta la intención (necesidad) de las familias de abaratar los costes laborales del empleo. ● Aumenta la oferta de trabajadores/as dispuestos/as a trabajar en situación irregular. ● Aumentan las personas extranjeras que no han podido renovar el permiso de residencia y trabajo por encontrarse en paro (irregularidad sobrevinida) y que pueden acceder solamente a trabajos en situación irregular. ● El aumento del paro en sectores como la construcción y agricultura ha empujado a numerosas mujeres amas de casa a buscar un trabajo remunerado sobretodo como empleadas de hogar y/o en la atención a la dependencia. ● Disminuye la oferta de servicios públicos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Aumentan los familiares que conviven con las personas dependientes que están en el paro y que se ocupan de ellos sin necesidad de una ayuda externa. ● Las familias no se pueden permitir la contratación de personal externo. ● Aumenta la percepción del riesgo de controles.

Los factores relacionados con la crisis económica como el desempleo y el empobrecimiento de la población son las variables que, tanto en opinión de las personas expertas como de las personas directamente involucradas, más están influyendo en la dinámica del empleo irregular. Cuanto mayor sea el número de desempleados/as más personas estarán dispuestas a trabajar sin contrato; y si las personas tienen una renta disponible baja, es de esperar que estén más dispuestas, como veremos a lo largo del informe, a desempeñar varios trabajos aunque sea de forma irregular.

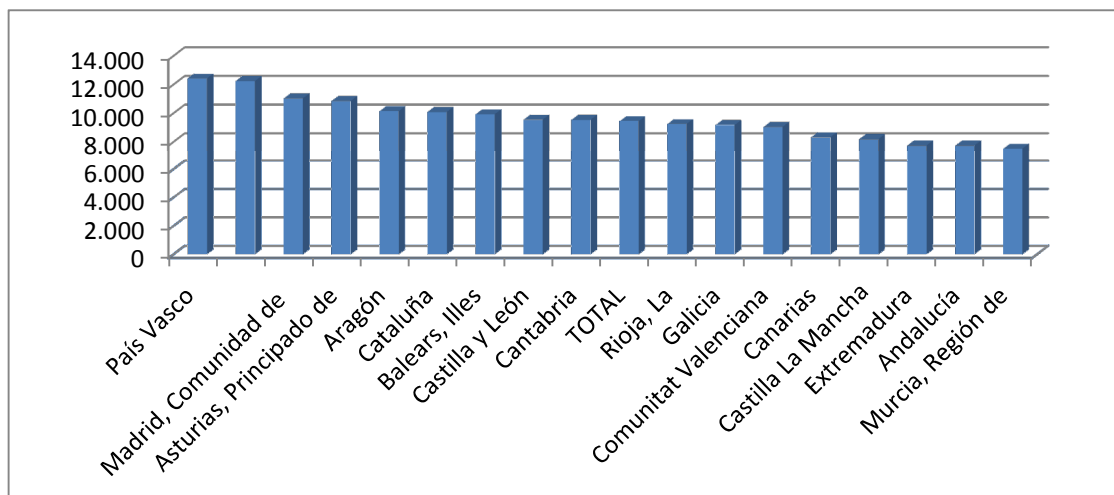
Evolución de las demandas de empleo en Canarias



Fuente: OBECAN, octubre2012.

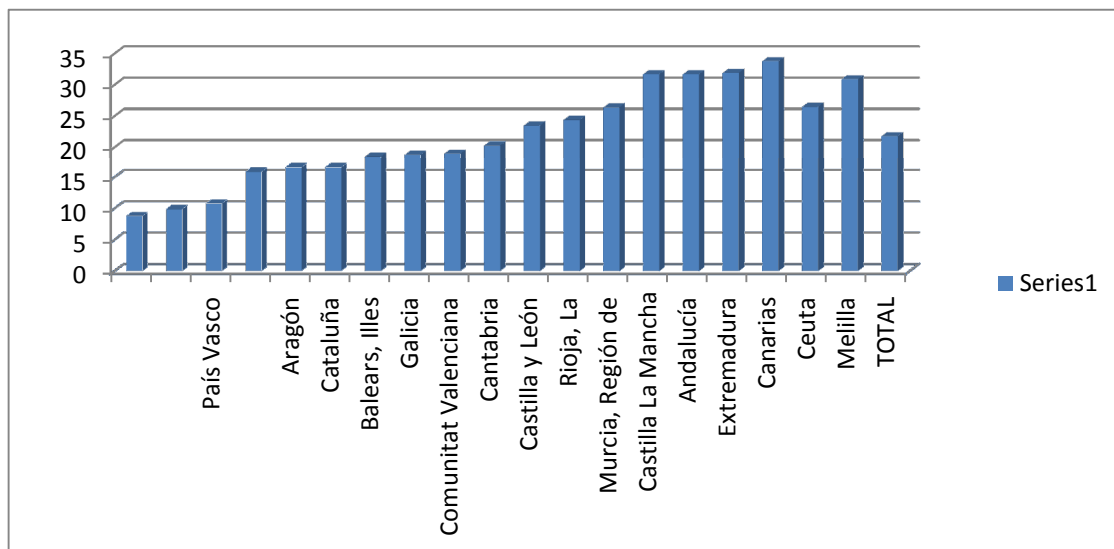
Según datos de la EPA el primer trimestre de 2012 en Canarias 378.200 parados, 49.500 parados más (15,06 %) que el tercer trimestre de 2011. La tasa de paro se sitúa en el 33,63 %. El paro registrado según el SISPE es de 287.820 personas. Un aspecto especialmente preocupante es que ha aumentado el número de parados de larga duración. El ingreso medio neto anual es de 8.000 euros en Canarias y el archipiélago es la comunidad autónoma con la tasa de riesgo de pobreza más alta de España.

Ingreso medio anual neto por persona



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida (2012).

Tasa de riesgo de pobreza¹⁰. Año 2011



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida (2012).

¹⁰ El umbral de pobreza depende de la distribución de los ingresos por unidad de consumo de las personas. Se fija este umbral en el 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de las personas. La mediana es el valor que, ordenando a todos los individuos de menor a mayor ingreso, deja una mitad de los mismos por debajo de dicho valor y a la otra mitad por encima.

La tasa de riesgo de pobreza es el porcentaje de personas que está por debajo del umbral de pobreza. En los resultados que se presentan se ha utilizado el umbral para el conjunto nacional. El valor del umbral de pobreza, expresado como ingreso equivalente de la persona, se establece en euros. Esto quiere decir que una persona con unos ingresos anuales por unidad de consumo inferiores a este umbral se considera que está en riesgo de pobreza.

El valor del umbral de pobreza, expresado como ingreso total del hogar, depende del tamaño del hogar y de las edades de sus miembros, es decir, del número de unidades de consumo. En la encuesta de 2012 el valor del umbral de pobreza se obtiene multiplicando 7.354,6 por el número de unidades de consumo del hogar. Por ejemplo, para un hogar de un adulto el umbral es de 7.354,6 euros, para un hogar de dos adultos es de 11.031,9 euros (ó 5.516,0 euros por persona), para un hogar de dos adultos y un menor de 14 años es de 13.238,3 euros (ó 4.412,8 euros por persona), para un hogar de dos adultos y dos menores de 14 años es de 15.444,7 euros (ó 3.861,2 euros por persona). Fuente: INE.

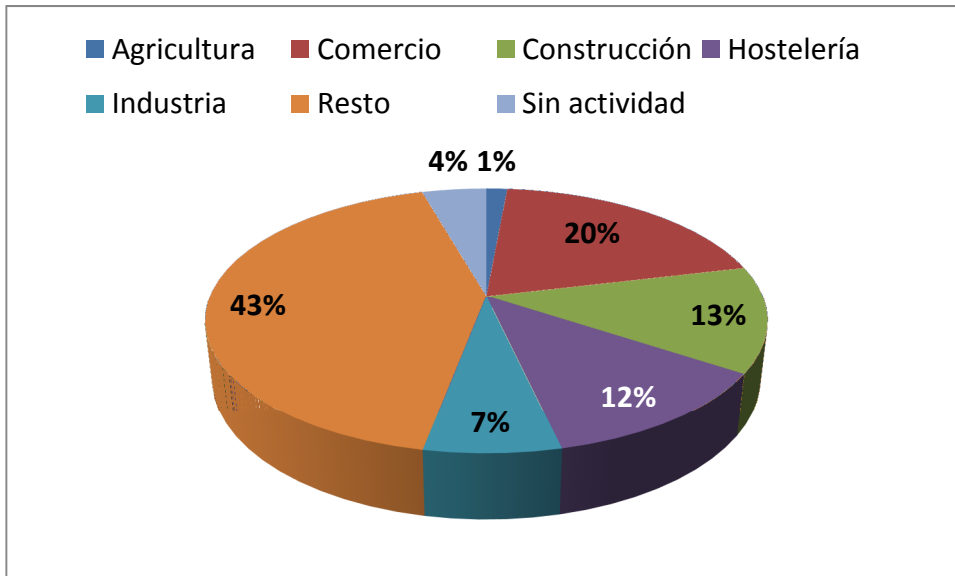
Dificultades económicas de los hogares por CCAA. Año 2012

	No puede permitirse ir de vacaciones fuera de casa al menos una semana al año	No tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos	Retrasos en los pagos relacionados con la vivienda principal	Mucha dificultad para llegar a fin de mes
Andalucía	57,2	50,6	10,6	19,0
Aragón	30,3	23,5	3,0	4,5
Asturias, Principado de	37,1	27,3	3,7	4,8
Baleares, Illes	41,6	32,3	13,7	7,5
Canarias	53,4	60,8	8,5	19,1
Cantabria	32,6	22,1	2,6	7,3
Castilla y León	41,1	25,5	3,4	5,4
Castilla-La Mancha	50,7	46,5	6,4	12,7
Cataluña	39,8	39,0	9,8	12,1
Comunidad Valenciana	50,5	43,6	9,1	13,8
Extremadura	55,3	48,3	4,7	11,7
Galicia	47,6	33,0	5,5	11,9
Comunidad de Madrid,	34,9	39,3	4,8	11,6
Murcia, Región de	60,2	57,3	10,2	22,2
Navarra, Comunidad Foral	28,8	20,0	3,6	5,1
País Vasco	22,6	18,2	2,7	6,3
Rioja, La	43,9	29,0	7,1	13,2
TOTAL	44,5	40,0	7,4	12,7

Fuente: Encuesta Condiciones de Vida (2012)

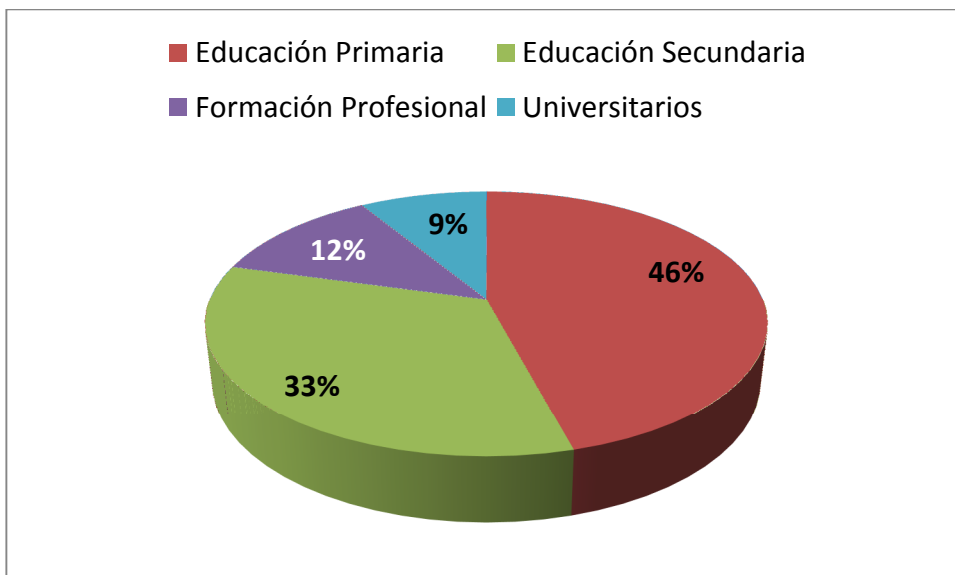
En el **Municipio de Candelaria** las demandas de empleo se han incrementado un 15, 54 % de octubre 2011 (2.656) a octubre 2012 (3.069).

Demandantes de empleo residentes en el Municipio de Candelaria por sectores



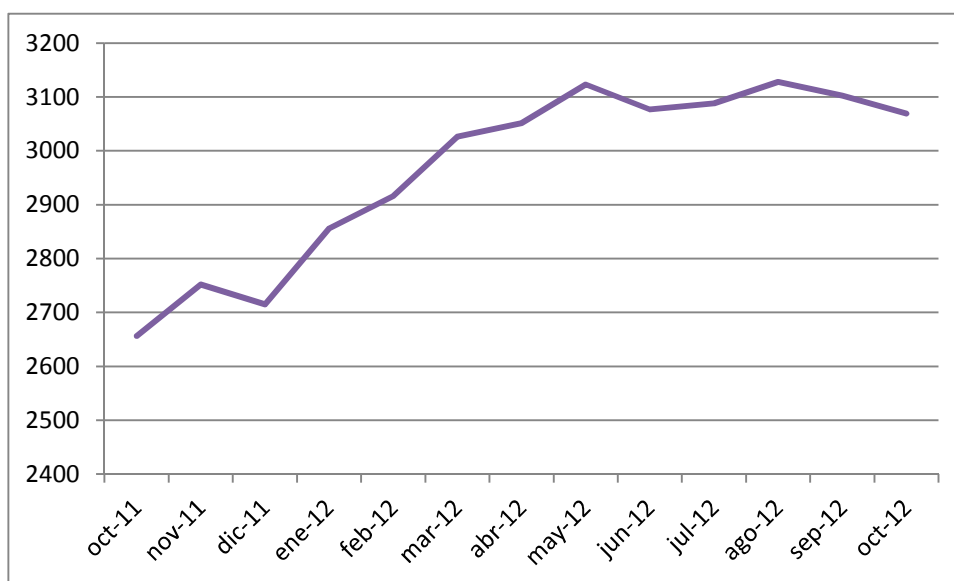
Fuente: Sepe Octubre 2012

Demandantes de empleo según nivel formativo



Fuente: Sepe Octubre 2012

Evolución de las demandas de empleo en el municipio de Candelaria.



Fuente: SEPE, OBECAN Octubre 2012.

Según los datos disponibles, es difícil determinar si ha aumentado o no el empleo irregular en la atención a la dependencia a causa de la crisis económica, lo que sí podemos afirmar es que **han empeorado aún más las condiciones laborales de las personas empleadas, ha disminuido dramáticamente su poder de negociación.** Cuando existe un número importante de personas desempleadas es más factible para los empleadores encontrar trabajadores/as que, en peores condiciones laborales, están dispuestos a ofrecer sus servicios. Además, en el ámbito de atención a la dependencia está predominando con la crisis una estrategia de satisfacción de las necesidades básicas por parte de las personas empleadas.

Aunque no existan datos disponibles al respecto, numerosos informantes claves y expertos/as consideran que el sobredimensionamiento de las prestaciones a cuidadores no profesionales tendría una explicación relacionada inevitablemente con la situación de crisis. Además, frente a la alta tasa de desempleo algunas familias pueden haber optado por prescindir de los servicios profesionales, asumiendo estas tareas. Esta decisión supondría un ahorro y una ayuda económica que podría alimentar el empleo irregular. Por otro lado hay que tener en cuenta que es posible que las economías familiares, con cada vez más miembros en situación de desempleo, tiendan a recortar gastos en aquellos servicios que pueden asumirse desde el entorno familiar.

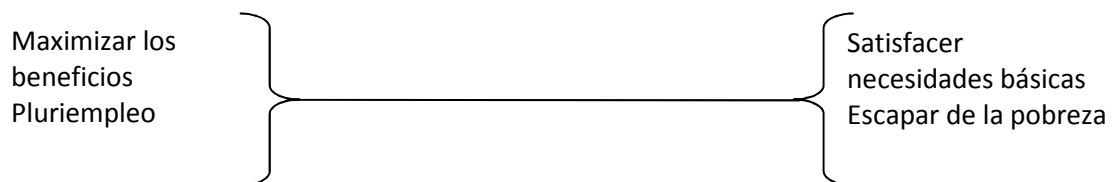
Estrategia de la maximización y de la satisfacción de las necesidades básicas. Existe un consenso generalizado en reconocer un cambio de estrategia del empleo irregular en la atención a la dependencia: anteriormente se trataba de una entrada de dinero complementaria, ahora se transforma en principal entrada económica de numerosas

unidades familiares. El Gabinete Técnico de CC.OO. considera parte del empleo irregular como una “válvula de escape frente al estallido social”:

El empleo irregular en la atención a la dependencia es un fenómeno que puede obedecer a estrategias muy diferentes. Por este motivo es necesario diferenciar entre las diferentes estrategias que están a la base del empleo irregular. Inicialmente hemos encontrado dos estrategias que corresponden en parte a los perfiles propuestos por Pfau-Effinger (2009) citado por Rocha (2011: 10):

El tipo “Escapar de la pobreza” donde el empleo irregular representa la principal fuente de ingreso para la unidad familiar o un complemento fundamental para la economía familiar y tiene como objetivo inmediato evitar la pobreza extrema. Normalmente afecta a personas que tienen barreras para acceder a un empleo regular: falta de permiso de trabajo, bajos niveles de formación, cobro de pensiones, prestaciones por desempleo. Los códigos en vivo más comunes son, en este caso: “Llegar a fin de mes”, “poder comer cada día”.

El tipo “Pluriempleo” donde el empleo irregular es el “segundo trabajo” de trabajadores cualificados, el segundo trabajo complementa el sueldo del primero. El objetivo es obtener ingresos extra para la compra de bienes y servicios no básicos.



Si la tasa de paro es inferior al 10%, la ilegalidad es estructural, propia del sistema. Ahora bien, si la tasa de paro se sitúa por encima del 20%, la economía sumergida se convierte en una necesidad porque crece de forma inexorable el número de personas sin empleo y sin ningún tipo de renta debido a que se ha pasado de los noventa días a los veintitrés meses de media entre la pérdida de un empleo y la obtención de otro (Comunicado del Gabinete Técnico de CCOO Canarias. Noviembre 2012).

Existe una gran diferencia social entre el hecho de que las actividades profesionales irregulares sean desempeñadas para conseguir ingresos complementarios o que sean la única fuente de renta. Williams y Windebank (1998) utilizan, para estas últimas, el término de “empleo informal” que “parece más adecuado que los adjetivos oculto, subterráneo o sumergido, que sugieren que estas actividades existen en los

intersticios escondidos de la sociedad, lo que no es exacto ya que frecuentemente son muy visibles”.

Hay que tener en cuenta que las dos estrategias pueden representar etapas diferentes en la trayectoria laboral de las personas empleadas. En muchos casos, las mujeres empleadas han empezado a trabajar con el fin de complementar la economía familiar o para conseguir independencia económica, pero en un segundo momento, su sueldo se ha transformado en la entrada principal de la familia. Es importante notar que, independientemente de la estrategia adoptada, la incorporación al mercado del trabajo de las mujeres se lleva a cabo de forma que no se altere la conciliación en su vida familiar: las mujeres aunque sean las principales fuentes de ingresos siguen siendo las principales responsables de las tareas de reproducción.

3.3. Desventajas percibidas del trabajo formal

Otro conjunto de factores relacionados con el desarrollo y el mantenimiento del empleo irregular en la atención a la dependencia está relacionado con las desventajas percibidas, por parte de las personas empleadas y empleadoras del trabajo formal.

Desventajas percibidas del trabajo regular

- 1) Rigideces del trabajo formal y dificultad de conciliación familiar. Aumento de la esperanza de vida.
- 2) Índice de regulación y complejidad percibida de los trámites burocráticos.
- 3) Carga tributaria real o percibida.

1) RIGIDECES DEL TRABAJO FORMAL Y DIFICULTAD DE CONCILIACIÓN FAMILIAR

Como ya hemos subrayado, la atención a la dependencia en el domicilio está estrechamente relacionada con la necesidad de conciliación familiar no solamente de los/as familiares de las personas dependientes, sino también con las necesidades de las personas empleadas, en este caso de las mujeres empleadas puesto que son en su gran mayoría las principales responsables de las tareas reproductivas en sus respectivos hogares. Compatibilizar la vida laboral con la familiar es una prioridad para la mayoría de las mujeres entrevistadas. El mercado de trabajo formal es percibido como demasiado rígido y, en general, incompatible con las

responsabilidades domésticas. En este sentido podríamos decir que muchas mujeres no eligen de forma directa trabajar en situación irregular sino que buscan determinadas condiciones: compatibilidad de horario, flexibilidad y cercanía al domicilio. De este modo, se encuentran que el único trabajo disponible que responde a estas características es irregular. En este contexto la cotización a la Seguridad Social tiene un valor relativo que pasa a un segundo plano frente a la necesidad de flexibilidad y cercanía al domicilio.

Vivo en Igueste y no tengo coche, tengo que preparar la comida a mis hijos y estar con ellos por la tarde. Me puse a buscar trabajo y nada, lo único que me salió fue cuidar a una señora del barrio, cuatro horas todos los días y sin problemas de coche. (ENA 26)

Es importante subrayar que por lo general hay poca conciencia respecto al hecho que un trabajo de cuidado en uno o más domicilios no tiene que ser irregular para que sea flexible.

2) ÍNDICE DE REGULACIÓN Y COMPLEJIDAD PERCIBIDA DE LOS TRÁMITES BUROCRÁTICOS

La lentitud de los procedimientos administrativos y la intensidad de las regulaciones son uno de los factores más citados por las personas empleadoras. Los casos más comunes están relacionados con el alta del servicio de hogar. El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y deroga expresamente el Real Decreto 1424/1985, representa sin duda un importante paso hacia el reconocimiento de los derechos laborales de las personas ocupadas en el servicio doméstico, sin embargo su valoración por parte de las personas empleadoras y empleadas no es positiva.

Tal y como señala el VI Dictamen del Observatorio de la Asociación de Directores y Gerentes de Servicios Sociales, por ejemplo, la modalidad de la Prestación económica para Asistencia Personal es residual y apenas se ha desarrollado, debido en buena medida a los condicionantes que implica para las personas dependientes en términos de costes del salario y seguridad social que no son compensados por esta prestación. (Susó, González y Palero, 2011: 35).

Las personas empleadoras lamentan el exceso de trámites burocráticos, la dificultad de tiempo para poder tramitar el contrato, la incompreensión de los pasos necesarios para dar de alta a la persona empleada.

Yo trabajo en un banco y vamos estoy acostumbrada a gestionar papeleo, pero lo de L. fue una cosa imposible, perdí tres días de trabajo, fui dos veces al Ayuntamiento y dos veces a Santa Cruz, al final le dije a L. mira, te

quedas así hasta enero que tengo vacaciones y puedo hacer todos los trámites con calma. (ENA 5).

En la tesorería general me dieron un papel con escrito “empresa solicitante”, claro, yo cobro una pensión, mínima por cierto, y ya me preocupaba el hecho de perderla por yo ser empresaria, yo qué sé, hoy pasa de todo y el Estado para ahorrarse dinero busca cualquier excusa. Al final nada, total ni a ella le interesaba ni a mí. (ENA 11).

Hay que destacar que las personas empleadoras tienen, por lo general, poca información rigurosa. La mayoría desconocía que podía recibir orientación y asesoramiento en el Ayuntamiento o que, en algunos casos, en los primeros años (2012 – 2014) podrían aplicarse rebajas de entre el 20 y 40 % según las circunstancias (si la persona trabaja para sólo una familia y en el caso de familia numerosa).

Tampoco las personas empleadas suelen dar una valoración positiva del cambio. En algunos casos se ven descontar de su sueldo la parte de pago de seguridad social que le correspondería pagar a la persona empleadora (18,3 %) además de la parte que corresponde a la empleada de hogar (3,7 %).

Cuando me enteré del cambio me puse muy contenta, por fin iba a cotizar, pero un día me dice que bueno, con la que está cayendo y tal y cual, que al final me iba a descontar de mi sueldo lo que le costaba. Total que o seguía sin contrato o cobraba más del 20% menos. (ENA 12)

Los datos recogidos en las entrevistas apoyan la idea que no es la regulación en sí misma el problema, sino su eficacia. En este sentido, facilitar, agilizar e informar adecuadamente sobre el proceso de contratación puede ser una de las medidas que fomente el empleo regular. Al respecto, hay que subrayar que es la ineficacia de las regulaciones y no la existencia de las mismas, lo que conduce a los agentes económicos a la economía sumergida (Schneider y Enste (1999) citado por Patino (20).

3) CARGA TRIBUTARIA REAL O PERCIBIDA

Un último factor importante relacionado con la percepción de las desventajas del empleo regular es la carga tributaria. Esta variable es la más citada por las personas que no se dan de alta como autónomas en el perfil que hemos denominado “físio” y que describiremos más adelante y de las personas que trabajan por horas cuidando a diferentes personas en situación de dependencia.

Yo empecé como autónoma pero no me compensaba porque yo no tengo la seguridad que voy a tener pacientes. Hoy me pueden llamar para un

mansaje y luego puedo estar toda la semana sin tratar a nadie. Pues no me compensa pagar todos los meses 250 euros de autónoma. Vamos que se me va todo en impuestos. (EIN1, Perfil Físio).

3.4. Factores específicos de la atención a la dependencia en el domicilio

La atención a la dependencia se lleva a cabo en el domicilio en un ámbito laboral especialmente vulnerable a la irregularidad; estamos ante actividades informales con escaso grado de organización, basada en relaciones muy individualizadas en las que las referencias relevantes no son las normas legales que marcan derechos y deberes, sino normas informales que surgen en muchos casos de las características de la vida privada. A continuación se presentan algunos factores estrechamente relacionados con la transformación del modelo tradicional de cuidado.

Factores específicos de la atención a la dependencia en el domicilio

- 1) Alcance limitado de los Servicios Públicos.
- 2) Dificultades de los controles y sanciones esperadas.
- 3) La imagen del trabajo del cuidado.
- 4) Preferencia por el cuidado en el domicilio.

1) ALCANCE LIMITADO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Proporcionalmente, el empleo normalizado que genera la dependencia tiene escaso peso sobre el total de los cuidados que recae en la familia. Los servicios ofrecidos por el Ayuntamiento o por las organizaciones sin ánimo de lucro de forma gratuita cubren solamente una parte de la demanda. Por otro lado, la oferta privada suele ser costosa y, en muchos casos, sobrepasa las posibilidades económicas de las familias o de las personas dependientes. Los centros residenciales presentes en el Municipio de Candelaria son la Residencia Santa Ana y el Centro Sociosanitario Fundación Canaria Santuario de Candelaria tienen un coste mensual que varía de 1.100 a 1.650 euros¹¹.

¹¹ Centros presentes en el Listado de Centros y Servicios de Mayores de Canarias actualizado a 22 de octubre de 2012 del Servicio de Inspección y Registro de Centros de la Consejería de Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias

A mí me encantaría no tener que contratar a una persona, pero ¿qué hago? El ayuntamiento me manda a una chica, un par de veces a la semana, pero ¿el resto de los días? Mi madre necesita atención 24 horas al día 7 días a la semana. (ECE, 29).

Las personas entrevistadas consideran, en su gran mayoría, que las medidas de protección social y la cobertura de sus necesidades desde lo público es insuficiente.

El ayuntamiento me manda una chica una o dos veces a la semana, pero claro, yo necesito una chica todos los días y el Gobierno no me ayuda. Estoy desesperada porque todos los días es una lucha para ver cómo resuelvo lo de mi madre. Las familias estamos solas. (ECE, 32)

2) DIFICULTAD DE LOS CONTROLES Y SANCIÓN ESPERADA

Detectar el fraude fiscal en el sector de la atención a la dependencia en el domicilio es complejo puesto que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene que respetar los derechos a la inviolabilidad del domicilio y el respeto a la intimidad personal y familiar. Cebula (1997) comprobó que los contribuyentes deciden evadir sus obligaciones fiscales cuando la sanción esperada y la probabilidad de detección por la administración son bajas.

No me preocupan los controles, primero porque me imagino que tendrán cosas más importantes que hacer, segundo porque si vienen le puedo siempre decir que M. es amiga mía y me está echando una mano, no hay formas de demostrar lo contrario. (EIN 10, empleadora)

Dime una cosa, ¿tú crees que con todo el dinero y la gente ilegal que trabaja en el turismo, en la hostelería y la pasta que generan, la inspección del trabajo va a las casas a ver quién trabaja allí? Es que no hay controles y al final las que pagamos somos las tontas de siempre. (EIN 8, empleadora)

Los instrumentos habituales como la Inspección de Trabajo, en lo referente al empleo irregular suelen ser también eficaces, pero en el caso de la irregularidad que se pueda prodigar en la ayuda a domicilio es muy difícil que tenga relevancia, puesto que hablamos de domicilios particulares donde el inspector no puede tener acceso. (ECE 4, Responsable de servicios de clínicas privadas y sector sociosanitario de CCOO).

Hay que tener en cuenta que parte de las personas entrevistadas, principalmente las personas inmigrantes en situación administrativa irregular y algunas otras admiten cierta preocupación respecto a los controles, relacionada con la percepción de aumento de inspecciones a raíz de la crisis económica.

Me da más miedo ahora porque en televisión siempre hablan de controles y claro hay que tener más cuidado, de hecho en cuanto tenga la posibilidad la arreglo así me quedo más tranquila.(EIN 9, persona dependiente empleadora).

3) LA IMAGEN DEL TRABAJO DE CUIDADO

El cuidado de personas en situación de dependencia en el domicilio es en general poco valorado, invisible, poco reconocido y, a menudo, banalizado. El cuidado de personas en situación de dependencia es asimilado al trabajo doméstico y comparte su invisibilidad y la poca consideración social: no se valora el cansancio, la dedicación, el esfuerzo y las habilidades que conlleva (Aguilar, 2010). Está fuertemente marcado por la ideología sexista que lo dibuja como competencia “natural” de las mujeres, puesto que tienen “el don natural” de saber cuidar de forma espontánea, son seres-para-los-otros.

Habitualmente, y lamentablemente, la gente considera que el tiempo de trabajo en el hogar y el tiempo de cuidados es solamente el tiempo que se emplea haciendo alguna tarea física concreta como comprar, cocinar, limpiar, planchar, asear a alguien, darle de comer o acostarle, y otras cosas por el estilo. Sin embargo, todo el tiempo de presencia debe ser considerado o contabilizado como tiempo de trabajo si queremos tener una visión real de la situación, ya que si una empleada de hogar, por ejemplo, o una cuidadora, tiene que estar en la vivienda en que trabaja, aunque “aparentemente” esté sin hacer nada, no dispone de ese tiempo para sí misma y para hacer con él otras cosas que desee. No puede disponer de ese tiempo. Este error de no contabilizar o considerar el tiempo de presencia que exige la labor de cuidado, favorece la explotación y la intenta justificar socialmente. Por eso es tan importante considerar en los estudios y en la vida cotidiana, el tiempo de presencia (es un tiempo no libre), en las contabilidades horarias que exige un determinado puesto de trabajo, empleo u ocupación. De lo contrario estaremos engañándonos y auto-engañándonos, falseando e invisibilizando una parte importante de las exigencias del cuidado y la atención a personas dependientes (ECE2, Experta en género y dependencia)

Para comprender la poca valoración del trabajo de cuidado hay que encuadrarlo en la división de género existente, y que hemos mencionado previamente, entre trabajo reproductivo de las mujeres y productivo de los hombres.

Espacio productivo Ámbito público	Espacio reproductivo Ámbito doméstico
<ul style="list-style-type: none"> - Actividad laboral y/o política - Remuneración económica. - Reconocimiento social. - Derechos y garantías laborales. - Visibilidad. - “Trabajo”. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas de cuidados de otras personas. - Actividades de mantenimiento del hogar. - Sin remuneración económica. - Sin derechos laborales. - Invisibilidad. - “No trabajo”

Fuente: Aguilar (2010: 17).

Se ha mercantilizado el trabajo de los cuidados que tradicionalmente ha estado asignado a las mujeres. Es en sí una reproducción del modelo social dominante en el que persiste una ideología de género que considera que las mujeres tienen cualidades naturales mejores para la realización de dichos trabajos, más disposición para trabajar en beneficio de los demás y más espíritu de sacrificio, por las horas “extras” que siempre conlleva este tipo de trabajos. Básicamente que es un trabajo en el que no hace falta cualificación, como ya se ha dicho, la cualificación parece ser genética, natural, de las mujeres. De hecho, la imagen es que está asociada a mujeres con poca formación, con pocas expectativas laborales. También es un trabajo considerado “complementario” de la economía familiar, es decir, no se considera como un trabajo que sustenta a una familia, sino una forma de “sacar” dinero extra para la unidad familiar. No se considera un trabajo duro, de ahí su poca valoración. En los últimos años se ha transformado la imagen del modelo de mujer que lo realiza: actualmente, según las zonas y el contexto social, la imagen predominante de la mujer que realiza estos trabajos es: mujer inmigrante que ha venido a España para acompañar a su marido en el proyecto migratorio y complementa de esta forma la economía familiar o bien mujer sola, inmigrante, con poca formación. La atención a la dependencia en el domicilio es poco valorada primeramente porque, como ya se ha dicho, la imagen que se tiene de este trabajo es que es un trabajo vinculado al ámbito privado, al contexto familiar, a “lo natural” de la forma de desenvolverse los roles en una familia convencional-heterosexual: el hombre sustentador, la mujer cuidadora.

También porque se considera que las competencias y habilidades necesarias para realizarlas son “naturales” y por lo tanto, se piensa que se necesita poca o nula capacitación-cualificación.

En otro sentido, porque dichos trabajos no tienen como resultado “un producto en el mercado” que se pueda vender: un coche, productos de alimentación, etc., sino que los cuidados en sí mismos pertenecen al campo de lo subjetivo, de las relaciones interpersonales... no es un producto del sistema capitalista.

Se entienden más como propias de la unidad familiar, por lo tanto, solidarias, voluntarias, malinterpretando los vínculos afectivos con vínculos informales de parentesco. (ECE 7, Experta en género).

Diferencia entre asistir a una persona y promover su autonomía personal. En general las familias no demandan una persona con competencias técnicas especializadas, se valora mayormente la experiencia y las características que se considera como “naturales” de las mujeres: la responsabilidad, la discreción, la flexibilidad y la puntualidad.

Cualquier mujer puede hacer este trabajo, siempre que sea cariñosa, responsable y puntual. Al fin y al cabo nosotras siempre hemos sido cuidadoras y es algo que nos sale natural (ENA 8).

El trabajo de cuidado es asimilado a la actividad doméstica: invisible, poco valorado y poco cualificado. Una cuestión clave para comprender las representaciones sociales de la atención a la dependencia de los/as empleadores/as es el objetivo que debería tener esa atención a la dependencia.

Un primer elemento de informalidad se debe a que el empleo del hogar se sitúa a caballo entre la esfera del mercado y la esfera privada, ya que se realiza en el hogar del empleador con una relación muy personalizada. Dicho de otra manera, se encuentra entre la economía monetaria y la doméstica, más cerca del hogar que del mercado, lo cual presiona hacia su informalidad de forma no conflictiva. Puesto que se trata de un trabajo que cuando es realizado por amas de casa no es reconocido como tal, difícilmente tendrá una elevada consideración social ni se formalizará cuando pasa a remunerarse (Colectivo IOE 1990: 37-38).

En la LAPAD el objetivo general de la atención a la dependencia es la promoción de la autonomía personal de la persona dependiente que se puede definir como:

La capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias, así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria¹².

¹² Artículo 2 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Sin embargo el objetivo de la mayoría de las personas empleadoras es encontrar a alguien que pueda asistir a la persona dependiente, y no promover su autonomía. Con asistir entendemos

Qué le de comer, le cambie los pañales, la limpie y le tenga compañía, que de vez en cuando la saque, vamos que esté atenta a que no le pase algo (ENA 3).

Si tomamos en cuenta este objetivo se puede comprender los criterios de valoración que utilizan las personas empleadoras:

A spectos que el/la empleador/a valora más en una escala de 1 a 5 desde el punto de vista de las personas empleadas y de las empleadoras.

	Empleada Regular	Empleadora Regular	Empleada Irregular	Empleadora Irregular
Conocimientos técnicos relacionados con la atención a la dependencia	3,5	3	1,5	1
Experiencia	4,5	4	4	4
Disponibilidad y flexibilidad horaria	3	4	4	5
Puntualidad	5	4	5	5
Autonomía / Capacidad de iniciativa	3	2	1,5	1
Responsabilidad	5	5	5	5
Discreción y confidencialidad	3	4	3,5	4,5
Habilidades sociales	4	3	3,5	4
Disponibilidad para llevar a cabo diferentes tipos de tareas	2,5	2	4,5	5
Continuidad	3,5	4	4	4
Capacidad de adaptación	2,5	3	4	4
Motivación	3	3	3	2
Nivel de compromiso	3	3	3	1

Media de los valores.

En las entrevistas a los/as empleadores/as las características más citadas son la continuidad y estabilidad de la relación laboral, la preferencia y afinidad de la persona dependiente, la confianza y discreción. En este sentido, como veremos más adelante, el empleo irregular representa un obstáculo importante a la profesionalización de la atención a la dependencia y a la calidad de los servicios.

El cuidado de la persona dependiente es más visto como una cuestión de actitud o disposición que como una cuestión de competencias. En este contexto se marcan determinadas preferencias basadas en una visión esencialista de determinados horizontes culturales, como el hecho que muchas personas empleadoras busquen a mujeres latinoamericanas porque les consideran “más cariñosas”.

Yo lo tuve claro desde un principio, para mi padre quería una colombiana o cubana, es que simplemente son más cariñosas y, no sé, será por cultura o porque aquí le hemos perdido respecto a los mayores pero cuidan mejor a los viejitos (ENA 15).

Hay que notar, sin embargo, que la mayoría de las personas entrevistadas reconoce que se está progresando en el reconocimiento de la profesionalidad de los cuidados.

En los últimos años se nota un cambio importante, antes la gente no confiaba que lo puedes movilizar. La gente se da cuenta, sobre todo los usuarios que tienen aseo personal. (ECE 26, Supervisora del SAD de Candelaria)

¿Empleado/a de hogar o auxiliar de ayuda a domicilio? Probablemente el ejemplo más claro de la visión reduccionista de trabajo de atención a la dependencia es la identificación exclusiva con el servicio doméstico. Esta visión es dominante también entre los/as empleadores/as regulares. Se suele contratar a la persona trabajadora como empleada de hogar no como auxiliar de ayuda a domicilio, aunque tenga el certificado de profesionalidad, experiencia certificada y sus tareas sean propias de un/a auxiliar de ayuda a domicilio.

La auxiliar de ayuda a domicilio se ocupa de 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, mientras que la empleada de hogar, se ocupa de realizar las tareas de limpieza de la vivienda, de elaboración de alimentos, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos. Estas tareas son realizadas igualmente por la auxiliar de ayuda a domicilio, pero no tienen la finalidad de mejorar y mantener la autonomía de la persona, ni trabajar otros aspectos de apoyo psicosocial. (ECE 8, Gerente Empresa Inserción).

Las auxiliares de ayuda a domicilio están formadas y tienen como objetivo el fomento de la autonomía personal. Las cuidadoras no profesionales no tienen las competencias necesarias para trabajar de forma correcta, por ejemplo respeto a la forma de movilizar, usan la fuerza no la técnica, a menudo no saben prevenir las úlceras de presión, o te diluyen la medicación en la sopa y no valora si se traga bien o mal. Nosotros podemos detectar una alarma con más facilidad que los cuidadores no profesionales. Las cuidadoras que no están preparadas corren peligros físicos por no cuidar una higiene postural correcta y psíquico porque no están realmente preparadas. El trabajo con personas mayores o con

discapacidad tiene un coste emocional importante que a menudo no se comprende y no se reconoce. Las profesionales cuándo cerramos la puerta allá queda, sabemos desconectar e intentamos no crear vínculos personales. (ECE 26, Supervisora del SAD de Candelaria)

Sin duda influyen aspectos económicos, pero parece claro que la imagen reduccionista de la atención a la dependencia tenga un impacto en la valoración y en el tipo de contratación.

Yo me he sacado el certificado de profesional, me ha costado mucho, me ayudó el Ayuntamiento...más de 1000 horas de cursos y de todas formas me tratan como una empleada de hogar, yo le digo no, soy una auxiliar ayuda a domicilio y me lo he currado, y sé de enfermería y sé de geriatría, que no soy una chacha le digo yo (ECE 28).

Más allá de la formación de las personas entrevistadas, las funciones de la mayoría de las personas que trabajan en situación irregular corresponden a las que en el VI Convenio colectivo de servicios de atención a las personas dependientes se define como Auxiliar del servicio de ayuda a domicilio.

Un aspecto preocupante que se evidencia en las entrevistas es que existe un discurso dominante que legitima la discriminación étnica, las condiciones de servidumbre y la división sexual del trabajo de cuidado.

R. Yo no entiendo cuál es el problema, si al fin y al cabo las mujeres siempre han hecho este trabajo. Ahora es que la gente se piensa que el estado le va a resolver los problemas. ¿y dónde está la familia? Pues tú me dirás, si la gente se ocupara de los suyos ni haría falta la Ley dependencia. (EIN 7, Orientador laboral)

4. PREFERENCIA PARA EL CUIDADO EN EL DOMICILIO

Un último elemento que condiciona el aumento de demanda de servicios es la preferencia por los cuidados en el domicilio, en este caso entran en juego diferentes variables:

- Las personas dependientes suelen preferir quedarse en un lugar familiar, donde la rutina, las redes sociales y el espacio son conocidos.
- La atención en el domicilio es más económica respecto al ingreso de la persona dependiente en una residencia.
- El cuidado en un domicilio conlleva cierta flexibilidad y ventajas para la persona empleadora porque la persona empleada puede desempeñar otras tareas además del cuidado de la persona dependiente (limpiar el hogar, planchar y cocinar para toda la familia, etc.)

- Finalmente la preferencia por el domicilio tiene relación también con la sensación, por parte de los/as familiares, de que el ingreso en una residencia significa un abandono del familiar.

En mi familia siempre se han cuidado a los mayores, no me siento cómoda con la idea de una residencia, me sienta mal que mi madre piense que la hemos abandonado (EIN 10).

Como subraya el profesor de economía aplicada Dirk Godenau (ECE 1) la decisión de contratar a una persona que trabaje en el domicilio no tiene que ser solamente viable económicamente, sino también socialmente. Mantener a la persona en situación de dependencia en su domicilio es una solución más aceptada socialmente, sobretodo en la zona de medianía donde, en algunos casos, el ingreso en una residencia es mal visto. Además la domiciliación de los cuidados permite una mayor privacidad y menor exposición.

Sé que a la gente le cuesta sacar al padre y la madre de casa y meterlo en una residencia, porque luego los vecinos hablan y parece que no pero esto influye (ECE 20, Auxiliar de ayuda a domicilio canaria).

3.5. Factores y circunstancias personales

Seguidamente se presentan algunos factores condicionantes del empleo irregular más relacionados con las características y circunstancias personales, como la moral tributaria, la falta de información, la voluntad de maximizar las ganancias y ahorrar dinero y la baja empleabilidad.

Factores y circunstancias personales

- 1) Moral tributaria.
- 2) Falta de alternativas laborales.
- 3) Falta de información.
- 4) Maximizar las ganancias.
- 5) Inmigrantes en situación administrativa irregular.

1) MORAL TRIBUTARIA Y ACTITUDES RESPECTO AL TRABAJO IRREGULAR EN LA ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

La moral tributaria hace referencia a la actitud de la ciudadanía hacia el Estado en relación al pago de impuestos. La moral tributaria se ve fuertemente afectada por la desconexión entre la imposición tributaria y los servicios públicos prestados. Como ha

subrayado Falkinger (1998) la diferencia entre la utilidad que el contribuyente percibe del gasto público y lo que pierde por el pago de impuestos es una variable determinante del fraude.

Un factor que influye fuertemente en la moral tributaria de la persona empleada es la concepción de la seguridad social. De Cabo, González y Roces (2005: 317-324) proponen diferenciar entre una concepción estructural de la cotización a la seguridad social y una concepción relativa. Como en el caso de su estudio, en nuestra investigación la concepción dominante de las personas en situación laboral irregular es la relativa.

La concepción estructural de la cotización a la seguridad social es el reflejo de una concepción estructural de la sociedad en la que la ciudadanía está ligada a derechos y obligaciones que permiten la creación de un sistema que les protege. La cotización es un deber y un derecho, es un elemento que determina estar dentro o fuera del mercado del trabajo.

La concepción relativa se encuadra en una visión normalizada de la irregularidad, que hace hincapié en las ventajas inmediatas, las consecuencias negativas personales tienen que ver con las condiciones de trabajo más que con la regularidad. La cotización es una característica más de la oferta de trabajo y, en muchos casos, no es lo más importante.

Respecto a las personas empleadoras el factor que más influye en la moral tributaria es el **sentimiento generalizado de abandono por parte de la Administración pública, sobre todo respecto al incumplimiento de cuanto establece la Ley de Autonomía Personal.**

En este sentido cabe mencionar la crítica que se hace en la memoria anual de 2009 por parte del Diputado del Común, Sr. Alcaide, quien destaca la inadecuada aplicación en las islas de la LAPAD:

Es conocido, tras el transcurso de tres años desde la entrada en vigor de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, que la implantación de este sistema en Canarias no ha sido modélica, generándose desde el comienzo un retraso excesivo en los tiempos de tramitación de los expedientes, lo que ha dado lugar a la desazón de muchos solicitantes del reconocimiento de los servicios y las prestaciones del sistema.

Existe un consenso por parte de las familias empleadoras y los/as trabajadores/as en situación laboral irregular en considerar la economía sumergida como un mal necesario, como una respuesta frente a la crisis del Estado de Bienestar.

La ausencia de la Administración Pública es el principal argumento “moral” de los/as empleadores/as.

Yo tengo todo los trámites hechos para mi madre, es dependiente severa, tenemos todos, hasta la prestación aprobada pero no hemos visto ni un céntimo. No paga y cuando fuimos a hablar a Santa Cruz nos han dicho que de esto ya podríamos olvidarnos, que no hay dinero. (ECE 29)

La Ley de Dependencia creó una gran expectativa, es una buena Ley, una Ley necesaria, pero se sacó sin tener el dinero y la infraestructura necesaria y esto ha creado mucho malestar. (ECE 31, hija de una persona dependiente).

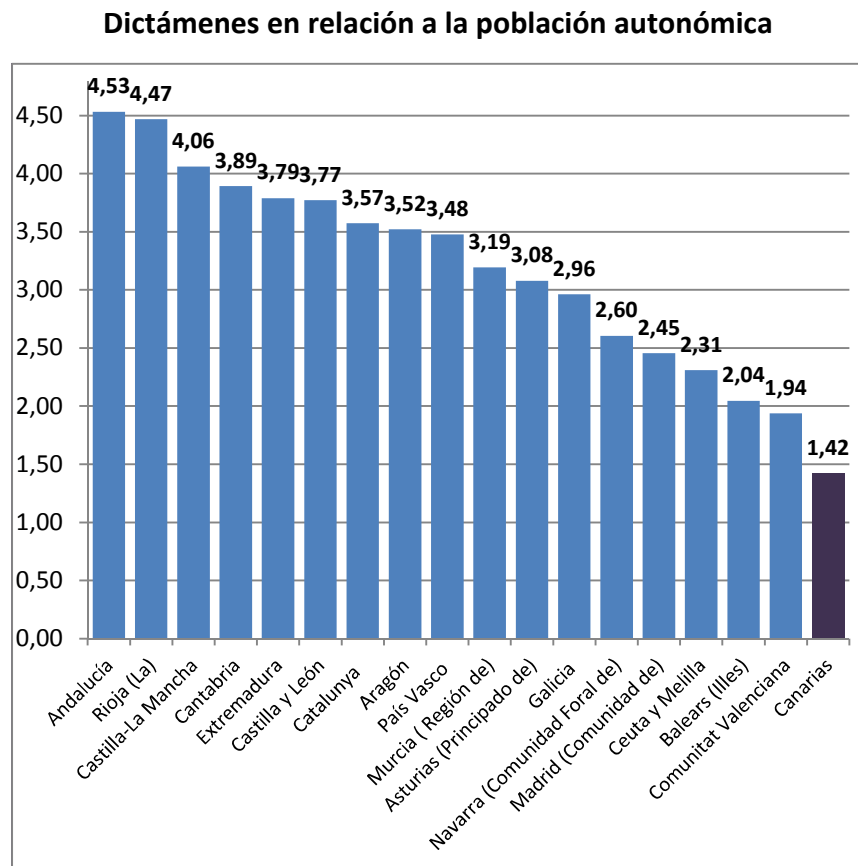
Mi vecina falleció y la notificación de resolución le llegó unos meses después. (EIN4, empleada en situación irregular).

Que me vengán a decir los de los bancos y los políticos que soy insolidaria, yo soy más responsable de todos ellos juntos. (EIN 10, empleadora).

El Informe del Gobierno para la Evaluación de la Ley de promoción de la Autonomía personal y Atención a las personas en situación de dependencia del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011) evidencia cómo en Canarias existen graves retrasos en la gestión de los expedientes (36 % de los dictámenes puestos en ejecución), el plazo medio resolución – prestación pasa de un 1 año, cuando en otras comunidades autónomas es de menos de seis meses.

Según los datos del IMSERSO a fecha de 1 de septiembre de 2012, Canarias tiene el porcentaje de dictámenes más bajo de toda España, 76,68 % frente a una media nacional del 93,7 %.

Canarias	
Solicitudes	39.459
Dictámenes	30.256
Grado III	12.440
Grado II	9.133
Grado I	2.679
% de dictámenes sobre solicitudes en Canarias	76,68%
% de dictámenes sobre solicitudes en España	93,70%



Fuente: IMSERSO Situación a 1 de septiembre de 2012.

En este escenario surge el acuñado ya en la bibliografía sobre el sector “limbo de la dependencia”, identificado como el estadio en el que se encuentran las personas que tienen una valoración de la dependencia y derecho a una prestación, pero aún no tienen aprobado el PIA, y que por tanto no reciben aún la prestación de manera efectiva. Esta situación se concreta en que los plazos entre el dictamen de grado y nivel de dependencia (necesario para poder contar con el derecho de atención) y la resolución PIA, que conlleva el acceso a los servicios o prestaciones están resultando muy elevados. (Susó, González y Palero, 2011: 75).

Un último factor que influye en la moralidad tributaria es la **normalización generalizada de la irregularidad**. El análisis de las entrevistas semiestructuradas a las personas empleadoras y de las entrevistas en profundidad a las personas empleadas evidencia tres elementos comunes a todas las entrevistas:

- a. El empleo irregular en el ámbito de la dependencia es una práctica muy común y en absoluto mal vista, “todo el mundo lo hace”.

La gente se busca la vida y, al fin y al cabo, no roban a nadie. Buscan una solución a sus problemas y qué quieres que te diga, si el Estado y

los Servicios Sociales no ayudan pues lo que te queda es arreglártelas como puedas. (ECE, 23)

- b. La irregularidad es vista como simple informalidad tradicional relacionada con las características del empleo doméstico. *Es percibido a menudo como un intercambio de servicios que no necesitan ser declarado (Rocha, 2011:8).* La atención a la dependencia y, sobre todo los trabajos de cuidado, se consideran a menudo como informales por su naturaleza doméstica, no se consideran como un trabajo, sino una prestación personal.

Cuando me dicen en el Ayuntamiento que tengo que hacerle contrato le digo: ¿pa' qué? Si son unas horas y aquí la gente ha trabajado siempre en las casas. Yo misma de pequeña me iba a hacer recados, ahora qué, ¿tengo que hacerle un contrato a mi sobrino si me saca la basura? (ECE, 31).

- c. Las entrevistas ingenuas han puesto en evidencia que el concepto de “economía sumergida” es impreciso, generalmente evoca connotaciones negativas (oscuridad, clandestinidad, irregularidad, ilegalidad, etc.), pero que se relaciona con otros sectores (sobretudo hostelería y construcción) no con el trabajo en el domicilio.

P. entonces ¿trabaja de forma irregular?

R. no, no trabaja en negro, simplemente no he hecho todo el rollo de los papeles.

P. ¿qué significa trabajar en negro?

R. pues que hace trabajos que no se pueden hacer, algo ilegal, tipo vender cosas sin darte la factura o lo de los bolsos que te venden en las calles.

P. ¿y trabajar sin contrato no es como vender algo sin factura?

R. no porque no estás robando a nadie (ENA, 10).

2) MAXIMIZAR LAS GANANCIAS

Se trata de disfrutar de una mayor renta actual frente a los inconvenientes de una menor renta futura. En algunos casos se trata de un empeoramiento de las condiciones de vida que obliga a las personas a buscar soluciones rápidas para la sobrevivencia (estrategia de satisfacción de las necesidades básicas).

Si pudiera elegir me encantaría tener contrato pero ahora necesito ganar lo más que pueda, soy la única que trabaja en mi familia y en la construcción es difícil que mi marido encuentre trabajo. Ahora no me puedo permitir pensar en la pensión o en la seguridad social, necesito pagar facturas. (EIN 5)

El valor de las prestaciones se diluye frente a otras prioridades como es una entrada mayor de dinero. En otros casos es un factor más relacionado con la moral tributaria, con la concepción relativa de la cotización a la seguridad social.

¿Para qué deberían cotizar? ¿para que le claven y se lleven la mitad de lo que ganan? La mayoría de estas chicas son jóvenes, no van al médico y prefieren ahorrar para sus familiares. Por supuesto no piensan a largo plazo, su proyecto es el retorno, aunque luego se queden aquí veinte años, quieren volver, enviar dinero a los suyos y ahorrar. El dinero de los impuestos es dinero perdido para ellas (ECE, 25).

Los fisioterapeutas que conozco yo, no quieren darse de alta: hay poco trabajo, la gente no tiene dinero, hay que intentar sacar lo máximo posible ahora porque la cosa está mal, muy mal. (ECE, 16)

Hay que subrayar, como veremos en los próximos párrafos, que no es posible separar claramente la estrategia de maximización de los beneficios de la satisfacción de necesidad básica.

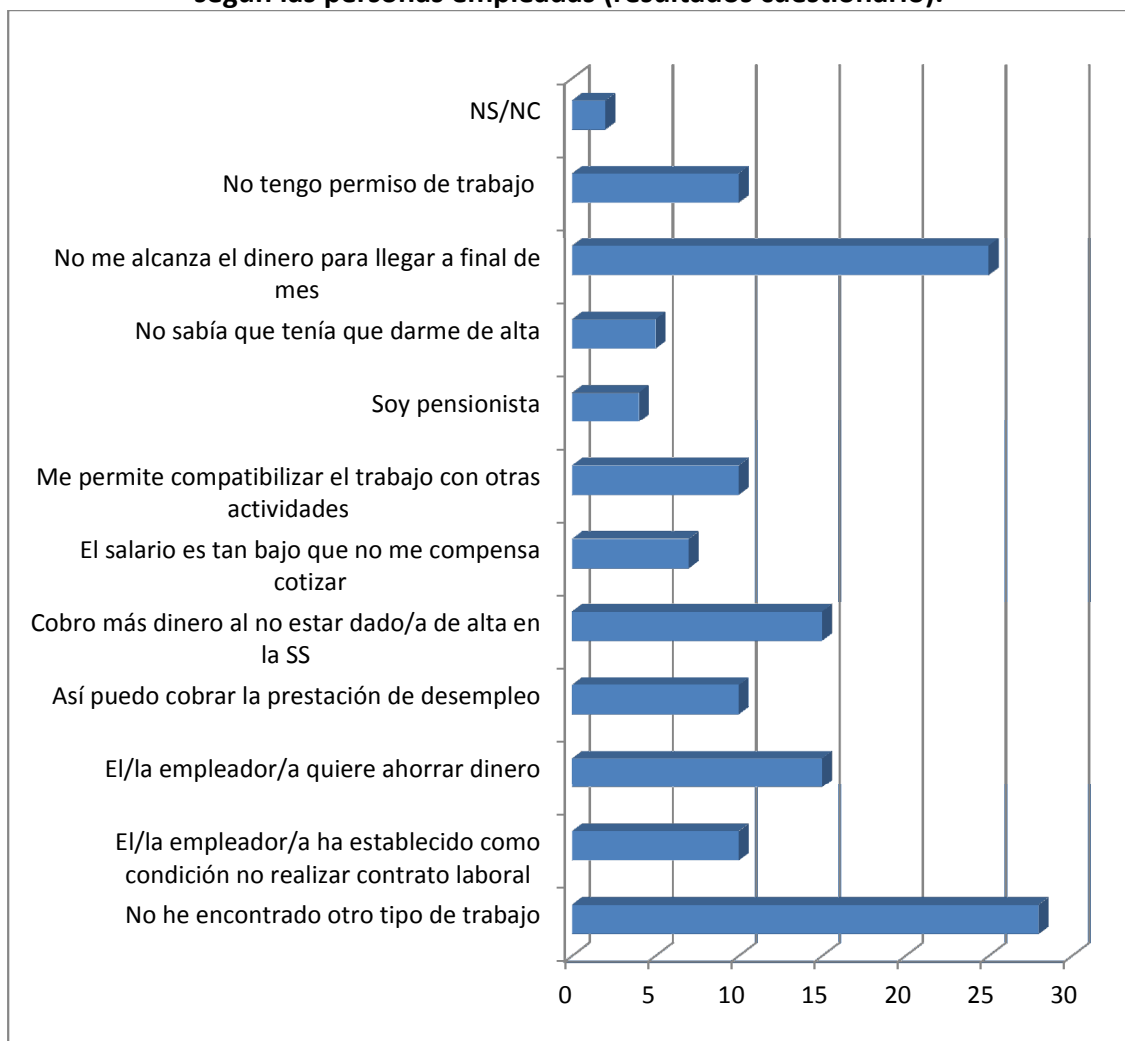
3.6. El punto de vista de las personas empleadas y empleadoras

El análisis de los datos recogidos a través de las entrevistas narrativas y a informantes claves y de los cuestionarios, nos permiten ahondar más en las motivaciones y circunstancias de las personas empleadas y empleadoras.

PRINCIPALES MOTIVACIONES DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

Los datos obtenidos en el cuestionario nos proporciona como respuesta a esta cuestión son los siguientes:

Principales motivaciones y circunstancias según las personas empleadas (resultados cuestionario).



Triangulando los resultados del cuestionario con las entrevistas narrativas y con los datos de los informantes clave, podemos destacar lo siguiente:

- La decisión de optar por un trabajo en situación irregular no es ni tan explícita ni tan libre como puede aparecer en las respuestas de los cuestionarios y no parece guiarse por un cálculo de coste – beneficios, sino del grado de aceptación de determinadas condiciones laborales según las circunstancias personales.
- La estrategia de satisfacer las necesidades básicas parece ser la dominante respecto a la maximización de los beneficios.
- El problema central para casi la totalidad de las personas encuestadas es la dificultad para encontrar otro tipo de trabajo.

Principales motivaciones de las personas empleadas:

1) Desde el punto de vista de los/as trabajadores/as el problema principal es la falta de alternativas, es un problema de **empleabilidad**.

La empleabilidad se ve sin duda afectada por la tasa de empleo y la destrucción de empleos de los últimos años, pero también por algunos factores más relacionados, como ya hemos subrayado, con la naturaleza de los trabajos de cuidado y las características y circunstancias personales. Entre estas últimas hay que destacar: la falta de formación (que analizaremos en el próximo capítulo), la discriminación laboral y la difícil conciliación familiar.

2) La discriminación laboral. Buena parte de las personas trabajadoras sufren una discriminación laboral que es fruto de una intersección de diferentes variables como el hecho de ser mujer, tener más de 45 años y ser de clase baja, o una *triple discriminación* por ser mujer, extranjera y de clase baja (Parella, 2003).

“se crea la doble paradoja que provoca la doble discriminación: mujer y migrante, por tanto, se la percibe como “buena en atención-comunicación-hogar” y como “poco formada”, por lo cual, frases como “si viene de otro país, cualquier trabajo es bueno para ella”, “si lo hace por sus hijos, aceptará cualquier condición económica”, y se considere que es un privilegio para ella el trabajo, aunque sea irregular. Además, se crea una nueva categoría social: la cuidadora transnacional, la mujer que emigra, trabaja en atención a la dependencia y además es cuidadora a distancia de su familia en el país de origen, tanto por ser la que envía los recursos económicos como la que, a través de llamadas, internet, etc., es la que cuida de los menores si los tiene, o de sus mayores, la que gestiona horarios, trámites escolares, etc. Aunque, también hay que decirlo, últimamente se está preparando el camino para que, con las leyes que se están aprobando y los recortes en materia social (mal entendida como del Estado de Bienestar, pues tiene también un componente de género) está generando que las mujeres vuelvan a ser las menos empleadas y por tanto “vuelven al hogar”. Si se percibe que las guarderías, los comedores, las ayudas al transporte, etc., son ayudas sociales y no derechos de cualquier familiar, es “muy fácil” hacer la lectura siguiente: cuando no hay dinero para estos ámbitos, que sea la mujer la que se encargue de dichos trabajos”. (ECE 7, Experta en género)

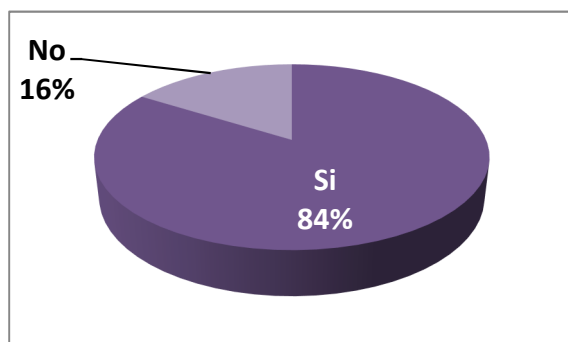
3) La dificultad de conciliación con las responsabilidades familiares. Como ya hemos subrayado, la necesidad de conciliar la vida profesional y familiar sigue afectando negativamente la empleabilidad de las mujeres.

4) Un factor que afecta a los/as trabajadores inmigrantes es la falta de permiso de residencia y/o trabajo. En la mayoría de los casos se trata de **irregularidad**

sobrevenida, el caso de las personas inmigrantes que no han podido renovar el permiso de residencia y trabajo porque no han encontrado trabajo o no han encontrado un empleo que cumpla con las exigencias legales. En este caso la persona se encuentra en una situación de irregularidad sobrevenida que le excluye de los circuitos laborales legales.

La renovación de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena es una preocupación constante de las mujeres que asesoro. Tienen que acreditar la continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización cuya renovación se pretende, o acreditar la realización habitual de la actividad laboral para la que se concedió la autorización durante un mínimo de seis meses por año y que la trabajadora haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para trabajar (pero esto suele ser muy complicado) o que haya tenido un periodo de actividad laboral de al menos tres meses por año, siempre y cuando acredite acumulativamente que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad y que haya buscado activamente empleo mediante su inscripción en el SCE. Igualmente, cuando si no trabaja ni presenta un contrato de trabajo puede acreditar que se ha encontrado trabajando y en alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social durante un mínimo de nueve meses en un periodo de doce, o de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro. Como puedes ver es complicado, sobre todo con el cambio de régimen de las empleadas de hogar porque los empleadores ya no están tan desesperados por tenerlas, tienen mucha oferta de manos de obra y van a lo más sencillo, alguien que no necesite mucho papeleo o una española, que ya hay muchas.(ECE 6 Experta en Extranjería).

Si pudiera elegir ¿le gustaría trabajar con un contrato y cotizando a la seguridad social?



Finalmente hay que subrayar que la mayoría de las personas encuestadas, si pudieran elegir trabajarían en situación regular.

Las personas que contestan negativamente a esta cuestión suelen ser pensionistas o personas que consideran su trabajo más como una actividad informal que complementa el salario que como una profesión.

Motivaciones de las personas empleadas

- Falta de alternativas
- La discriminación laboral
- La dificultad de conciliación con las responsabilidades familiares
- Irregularidad sobrevenida.

PRINCIPALES MOTIVACIONES DE LAS PERSONAS EMPLEADORAS

A partir de los datos recogidos a través de las entrevistas en profundidad y de las entrevistas a informantes-clave se han identificado tres motivaciones o circunstancias que condicionan la situación irregular:

1) Motivos económicos. La contratación regular es vista como un gasto que no se puede asumir por falta de dinero.

Con la que está cayendo no puedo permitirme pagarle según convenio más los impuestos... en inviable, le dije si quieres o te pagas tú la seguridad social o cobras todo neto.(EIN 10).

Con mi pensión no me alcanza para más, yo lo siento porque es una buena chica, pero o trabaja sin contrato o no trabaja. (EIN 9).

2) Por demanda de la persona empleada, porque está cobrando una prestación por desempleo, tiene otro trabajo, cobra una pensión, no tiene permiso de trabajo etc.

Si fuera para mí encantado de hacerle un contrato, menos dolores de cabeza que estoy siempre pensando que le pase algo, que si mi madre se caiga que le pase algo, pero ella está en el paro y este trabajo le sirve sino con 400 euros no tiene para vivir. (ENA 2).

3) Las complicaciones que suponen los trámites administrativos para la regularización. Es un aspecto que ya hemos subrayado.

Son pocas horas y no vale la pena darla de alta en la Seguridad Social, además el papeleo es un rollo, no sé cómo puede complicar tanto las cosas, antes ni siquiera tenía que hacerle un contrato. (ECE 29).

Motivaciones de las personas empleadoras

- Motivos económicos.
- Por demanda de la persona empleada.
- Las complicaciones que suponen los trámites administrativos para la regularización.

EL PUNTO DE VISTA DE LAS PERSONAS EMPLEADAS REGULARMENTE Y DE SUS EMPLEADORAS

Para finalizar con el análisis de los factores que condicionan el empleo irregular presentamos brevemente los principios que han influido en la decisión de contratar o ser contratada de forma regular.

El primero es la existencia de una relación simétrica entre persona empleadora y empleada, un factor que implica un mayor poder de negociación por parte de la persona empleada y la posibilidad de exigir, no solamente la regularización de su situación, sino también mejores condiciones laborales.

Un segundo elemento tiene que ver con la información: las personas entrevistadas conocían las ventajas del empleo regular, los trámites administrativos que era necesario llevar a cabo. Otro factor estrechamente relacionado es el hecho que se haya podido contar con ayuda y facilitaciones para los trámites.

Al principio no tenía ni idea, luego mi vecina me dijo “vete a la oficina que te explican todo” pues me fui pa’ allá y pude arreglar todos los papeles sin demasiados problemas. Ya tenían los formularios, ya sabían cómo había que hacer. (ECE 28).

Un aspecto que es importante subrayar es que a menudo la regularización de la situación laboral es presentada por parte de algunos/as empleadores/as como un “favor” o un “premio” para la persona empleada, no como un derecho-deber:

Yo estoy muy contenta con N., y este año quiero hacerle un contrato legal porque se lo merece, es ya parte de la familia y cuida a mi madre desde hace años y la verdad que es muy buena y responsable. (ECE 31).

Esta visión está directamente vinculada a la imagen informal y no profesional de los trabajos de cuidado que hemos analizado anteriormente.

Capítulo 4

LOS PERFILES DE LAS PERSONAS EMPLEADAS EN SITUACIÓN IRREGULAR

El empleo irregular en la atención a la dependencia es un fenómeno multifacético que involucra un colectivo heterogéneo de trabajadores/as. En este capítulo presentamos una propuesta de perfiles de personas empleadas en situación irregular que puede facilitar el diseño de estrategias de intervención más focalizadas y sensibles a las características de las personas involucradas.

Las principales variables que configuran los perfiles encontrados son: el tipo de servicio, el sexo, la edad, la situación laboral, la nacionalidad, el nivel formativo y formación específica en la atención a la dependencia y el tipo de estrategia llevada a cabo (maximizar los beneficios o satisfacción de las necesidades básicas).

4.1. Tipo de servicios

La atención a la dependencia incluye un amplio y heterogéneo abanico de profesiones; en este estudio nos centramos en las profesiones que prestan sus servicios en el domicilio de la persona en situación de dependencia.

Para dibujar el mapa de las categorías profesionales que se ocupan de la atención a la dependencia en los domicilios en el Municipio de Candelaria hemos utilizado como referencia el *VI Convenio Marco Estatal*¹³ de Servicios de Atención a las Personas Dependientes. Las categorías profesionales que hemos identificado han sido: auxiliar de ayuda a domicilio, empleados/as de hogar y fisioterapeutas. Se han identificado dos tipos de servicios:

El servicio que, utilizando la expresión común entre los/as empleadores/as, podemos definir "**Fisio**": se trata de un grupo relativamente heterogéneo de profesionales que incluye a quiromasajistas, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales y otras personas que han llevado a cabo cursos relacionados con la rehabilitación o que, simplemente, se autodefinen como fisioterapeutas.

¹³ Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Servicio de “**cuidador/a**”, que incluye a cuidadoras, empleadas de hogar y auxiliares de ayuda a domicilio. Podemos diferenciar entre las personas cuidadoras profesionales formales, aquellas que disponen de una formación académica relacionada con la prestación de la actividad del cuidado y cuidadoras no profesionales formales, aquellas que no cuentan con una formación académica que las cualifique en este sector de actividad

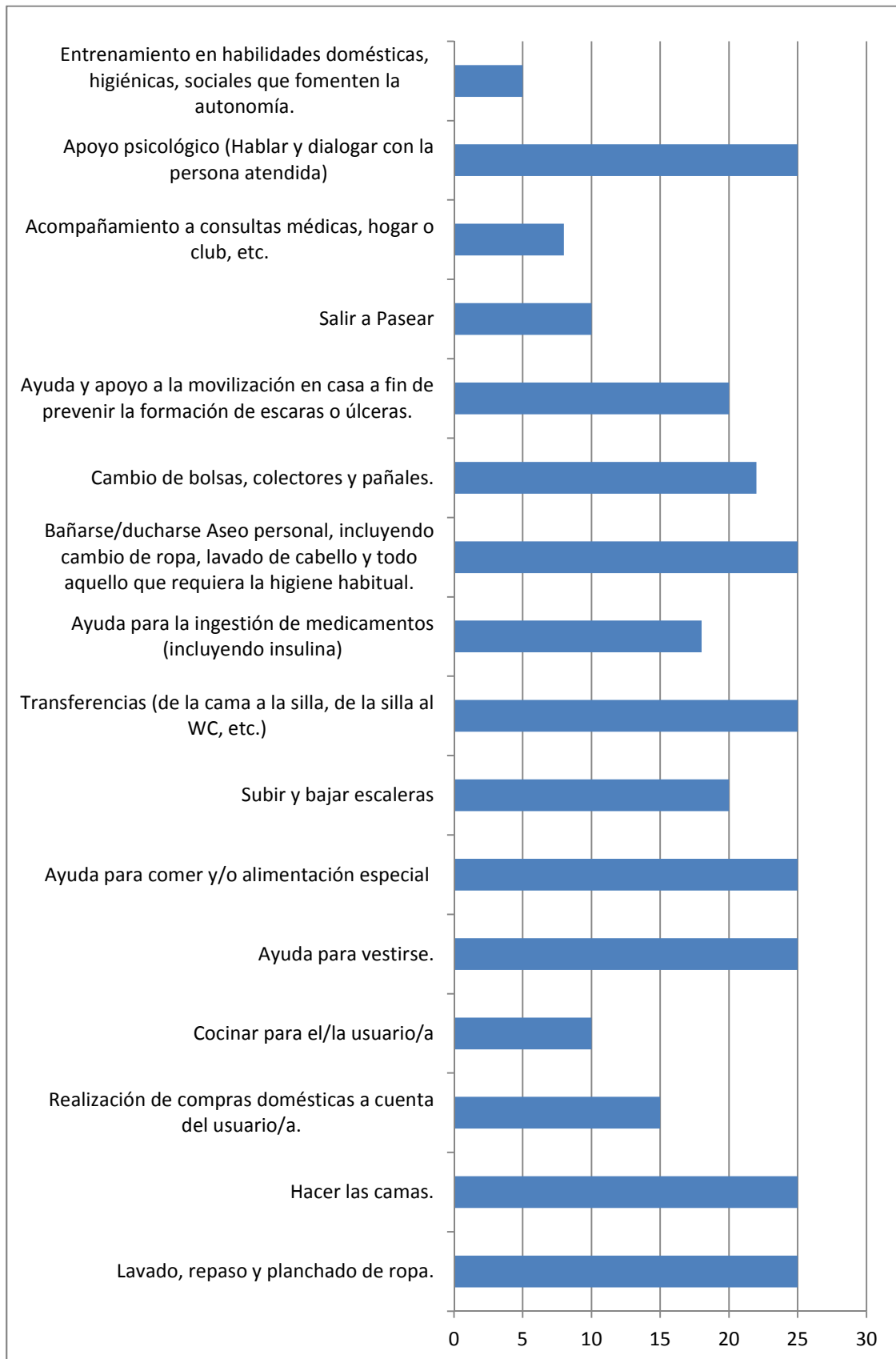
Aunque oficialmente sea clara la diferencia entre las dos profesiones, en la práctica nos encontramos con un perfil profesional confuso donde, a menudo, ni las personas empleadoras, ni las empleadas tienen claro el perfil profesional. Dentro de este servicio, según el número de horas que se trabaja se puede diferenciar entre los siguientes subsectores:

- a. Trabajadores/as internas.
- b. Trabajadores/as externas fijas: prestan servicios para un/a único/a cabeza de familia durante un tiempo igual o superior a 80 horas de trabajo efectivo al mes.
- c. Trabajadoras discontinuas: prestan sus servicios a diferentes familias o personas dependientes por horas (generalmente de una a tres horas por domicilio).

El trabajo de cuidados incluye un trabajo físico y material como es el mantenimiento de la casa y la atención a la persona dependiente (baño, movilidad, vigilancia nocturna etc.) y un trabajo más emocional y psicológico, vinculado con el apoyo emocional, la comprensión, la afectividad, etc.

Para definir las tareas llevada a cabo por la persona empleada, nos hemos basado en las Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD) que son las actividades imprescindibles para poder subsistir sin ayuda. Entre ellas se incluyen las actividades de autocuidado y de funcionamiento físico (alimentación, baño, vestido, aseo, uso del retrete, defecación, micción, deambulación) subir y bajar escaleras, transferencia (desplazarse dentro del hogar); y las **Actividades instrumentales de la vida diaria** (AIVD) que son actividades más complejas que las ABVD. Se asocian a tareas que implican la capacidad de tomar decisiones e implican interacciones más difíciles con el medio. En esta categoría se incluyen tareas domésticas, de movilidad, de administración del hogar y de la propiedad, como poder utilizar el teléfono o acordarse de tomar la medicación.

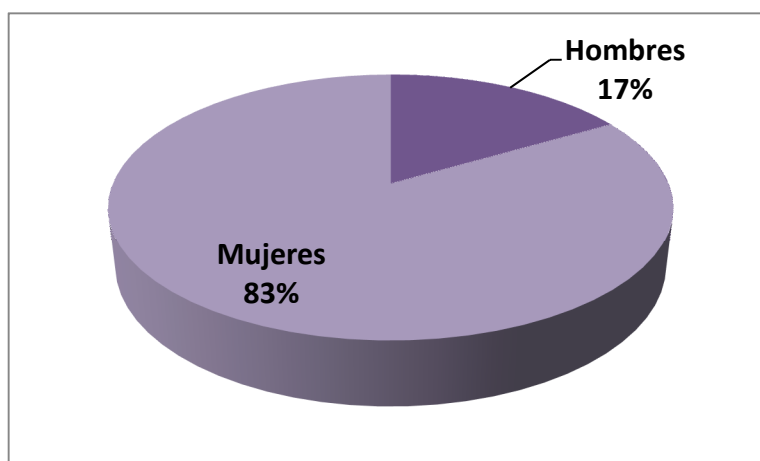
Tareas llevadas a cabo por las personas trabajadoras (perfil no fisio) relacionadas con la atención a la dependencia



4.2. Perfil sociodemográfico

1) Sexo. Como ya hemos subrayado las mujeres representan la gran mayoría de las personas empleadas en la atención a la dependencia. Los datos de la encuesta son similares a los datos presentados en los estudios recogidos en el Libro Blanco de la dependencia (IMSERSO, 2004). La alta feminización de la atención a la dependencia refleja un proceso de reafirmación del rol tradicional de la mujer, dedicada integralmente al cuidado de los demás.

Distribución de las personas empleadas en situación irregular según sexo



2) La edad de las personas empleadas en situación irregular encuestadas se recoge en la siguiente tabla.

Edad	n	Edad	n
27	1	40	1
28	1	41	2
29	2	42	1
30	2	43	1
31	2	44	1
32	3	45	1
33	1	49	2
34	1	52	2
35	2	58	1
38	1	61	1
39	1		

3) La situación laboral de las personas empleadas es una de las variables que más condiciona las motivaciones de los/as trabajadores/as en situación irregular:

Situación laboral de las personas empleadas irregularmente.

1. Ocupadas asalariadas que realizan otra actividad no declarada (ej. Fisioterapeuta que trabaja regularmente en un centro de rehabilitación e irregularmente a domicilio).
2. Personas que realizan horas extras y trabajo extra y cobran sobresueldos “en mano” (ej. empleadas a media jornadas que trabajan a jornada completa)
3. Ocupadas por cuenta propia que no declaran parte de su trabajo (trabajo sin facturar).
4. Desempleadas que cobran o no prestaciones contributivas o no contributivas
5. Inactivas.

La situación laboral está estrechamente relacionada con el tipo de servicio. Las personas que trabajan como “fisio” son ocupadas asalariadas que realizan otra actividad no declarada u ocupadas por cuenta propia que no declaran parte de su trabajo. Las cuidadoras son principalmente desempleadas o inactivas.

4) Nacionalidad. La atención a la dependencia en el domicilio y el empleo doméstico son trabajos generalmente poco valorados, intensivos, mal remunerados y con una alta rotación. En línea con lo planteado por la teoría del *trabajo segmentado o del mercado del trabajo dual* (Priore, 1983) se trata de trabajos que, siendo rechazados por la población nacional, han sido principalmente ocupados por población inmigrante, en el caso del Municipio de Candelaria fundamentalmente de origen hispanoamericano. Para comprender el papel que juegan las personas inmigrantes en la atención a la dependencia tenemos que tener en cuenta la dimensión global y transnacional de las labores de cuidados, lo que se ha denominado “cadena global de cuidado” (Hochschild, 2000). Las mujeres inmigrantes se encuentran a menudo en una situación de mayor vulnerabilidad debido, en algunos casos, a la falta de permiso de residencia y trabajo, en otros a la falta de familiaridad con la cultura del trabajo español, el desconocimiento de las normas legales, de los propios derechos como trabajadoras y la falta de redes sociales de apoyo. Hablar de especial vulnerabilidad de las mujeres en general y de las mujeres inmigrantes en particular no significa

considerarlas como víctimas pasivas de las dinámicas de la economía sumergida. Al contrario, en la entrevista en profundidad lo que aparece como evidente no es la vulnerabilidad, sino la enorme resiliencia de estas mujeres, su capacidad de enfrentarse a las adversidades y de llevar a cabo estrategias complejas de sobrevivencia que están lejos de la imagen victimizada que a menudo se trasmite de estas mujeres.

Según la **situación administrativa** podemos diferenciar entre:

- Inmigrantes asentados, con un permiso de residencia permanente, en algunos casos la nacionalidad.
- Inmigrantes precarios con situación regularizada pero precaria con una alta probabilidad de “irregularidad sobrevenida”.
- Inmigrantes en situación administrativa irregular.

Si bien es cierto que con la crisis económica las mujeres españolas han vuelto a ocupar estos puestos de trabajo, los/as trabajadores/as inmigrantes siguen siendo la mayoría. Se ha detectado que a menudo existe una explícita preferencia, por parte de las personas empleadoras, hacia las trabajadoras extranjeras. Se valora de las personas extranjeras su flexibilidad de horarios y la disponibilidad de llevar a cabo tanto tareas de cuidado como tareas domésticas no inicialmente previstas en el acuerdo de trabajo (planchar, cocinar para toda la familia, limpiar la casa de otro familiar).

Los atributos que encuentran los empleadores en la mujer inmigrante para esta actividad (flexibilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación, sumisión, etc.), son los mismos que reflejan su vulnerabilidad (a nivel legal, económico, laboral) y que determinan la relación laboral en este sector caracterizada por la informalidad, la arbitrariedad y la precariedad en las condiciones laborales (Torrens, 2012: 228).

En el caso de la atención a la dependencia interna la elección prioritaria de mujeres extranjeras se basa en dos motivos principales: la disponibilidad horaria y la discreción.

Cuando me puse a buscar a alguien que fuera a vivir con mi madre busqué inmediatamente una chica latinoamericana: no se quejan tanto como las de aquí y, sobretodo, no se les caen los anillos por limpiarte un baño o la cocina. Busqué a una chica extranjera porque nadie la conocía y ella no conoce a nadie aquí, tú sabes que este es un pueblo y todo el mundo habla, no me daba la gana de contratar a una persona de aquí, que sí hay muchas dispuestas a trabajar y seguro que lo hacen bien, pero que iba a contarles cosas a todos los vecinos. (ECE, 32).

Otra razón, menos explícita por las personas empleadoras pero sí por los/as expertos/as entrevistados/as, es que las mujeres extranjeras suelen estar dispuestas a trabajar por menos dinero. Respecto a este tema hay que subrayar dos estrategias discursivas que los/as empleadores/as utilizan para justificar los salarios bajos y deslegitimar las exigencias de igualdad de las trabajadoras inmigrantes.

El dinero que le doy en Colombia es un dineral, no ganaría ni la cuarta parte allí además le doy casa y comida y es dinero limpio. Es lo que hay, yo no tengo para pagarle más, de todas formas sin papeles ¿dónde va a ir a trabajar? (ENA 8).

Respecto a la preferencia hacia las personas españolas se valora el conocimiento de los valores, las normas y la cultura (especialmente respecto a la cocina) pero, sobre todo, que se trata en la mayoría de los casos de una persona conocida por la persona dependiente.

Mi padre no está bien de la cabeza, es muy viejito y siempre ha vivido aquí, creo que lo mejor es que sea una persona que le resulte familiar, que sepa quién es, estoy más tranquila así para que a él no le resulte tan chocante. (ENA 3).

En algunos casos se ha detectado una clara actitud discriminatoria hacia las personas de origen extranjero.

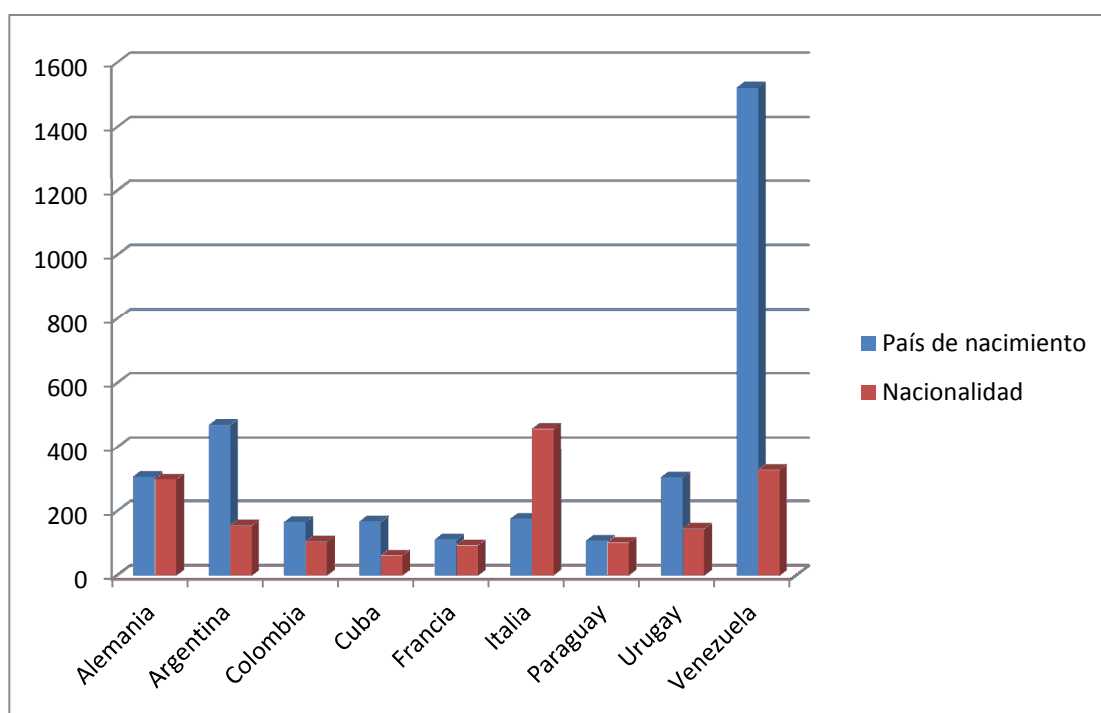
Es cierto que la mayoría de la gente que conozco le da mal rollo el tema de las extranjeras, te limpian mal, cocinan mal y te roban en casa y si son buenas seguro que en seguida tienen que marcharse a su país, porque esto es lo que hay. (ECE 31)

En la mayoría de casos analizados existe una cierta segmentación entre empleadas españolas y latinoamericanas, las primeras suelen dedicarse más al cuidado tipo fijo externo o por horas, las segundas al tipo interno y externo fijo, además las condiciones laborales suelen ser generalmente peores para las trabajadoras extranjeras sobre todo si no cuentan con un permiso de residencia y trabajo.

Podemos decir que la segmentación respecto a la calidad de las condiciones laborales tiene relación con el “grado de extranjería”. Desde un punto de vista jurídico, la nacionalidad es una variable discreta: una persona es española o extranjera, sin embargo, desde un punto de vista social, existen diferentes “grados de extranjería”, hay personas que se les consideran menos extranjeras que otras, por afinidades culturales, por su fenotipo, por su idioma etc. En nuestro caso la variable más importante no es que una persona tenga pasaporte español o sea cubana o colombiana, sino cómo se le percibe. En este sentido la variable “país de origen” es más informativa que la nacionalidad.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, en el Municipio de Candelaria existe una importante presencia de personas de origen latinoamericano que tienen la nacionalidad española o italiana, sobre todo de Venezuela, Argentina y Uruguay.

Principales nacionalidades y país de nacimiento de las personas extranjeras residentes en el Municipio de Candelaria.

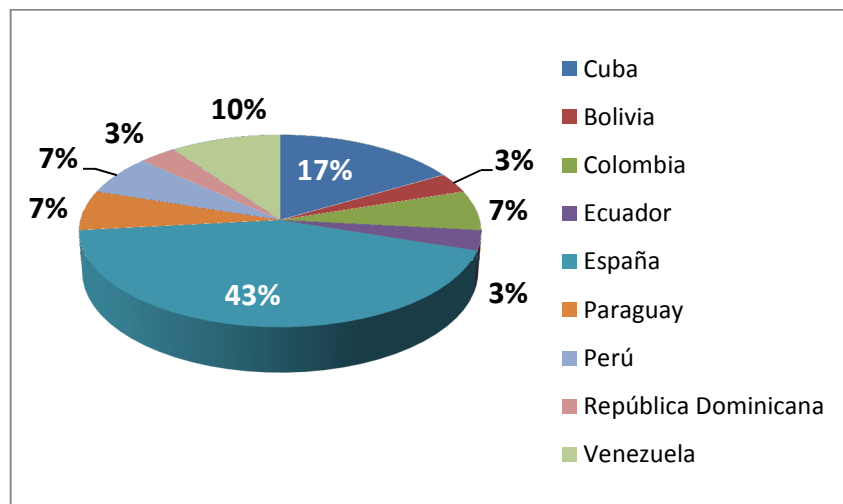


Fuente: Padrón Municipal Octubre 2012.

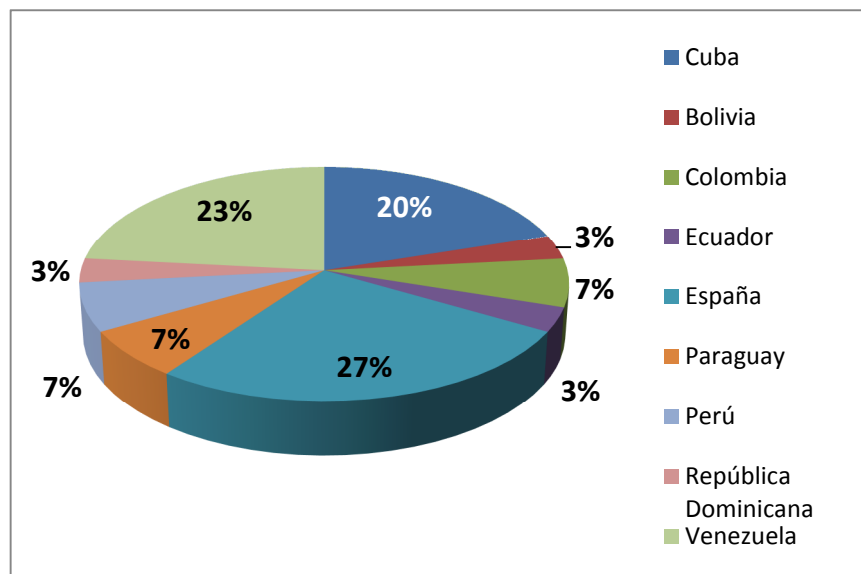
	País de nacimiento	Nacionalidad
Alemania	306	298
Argentina	469	155
Colombia	165	105
Cuba	167	62
Francia	111	94
Italia	175	457
Paraguay	107	102
Uruguay	304	145
Venezuela	1522	327

Si tomamos en consideración la nacionalidad, el 43 % de las personas encuestadas es de nacionalidad española, pero si tomamos en cuenta el país de nacimiento, solamente el 27 % ha nacido en España.

Empleados/as en situación irregular según nacionalidad

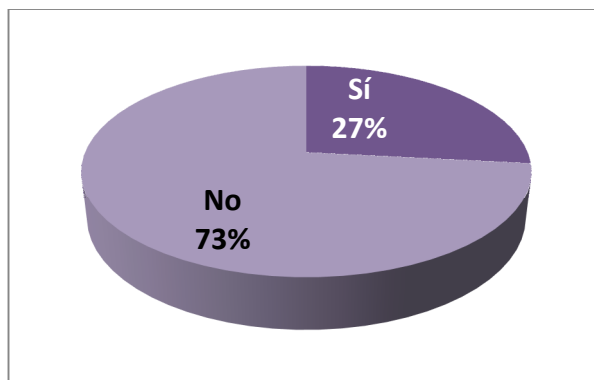


Empleados/as en situación irregular según país de nacimiento



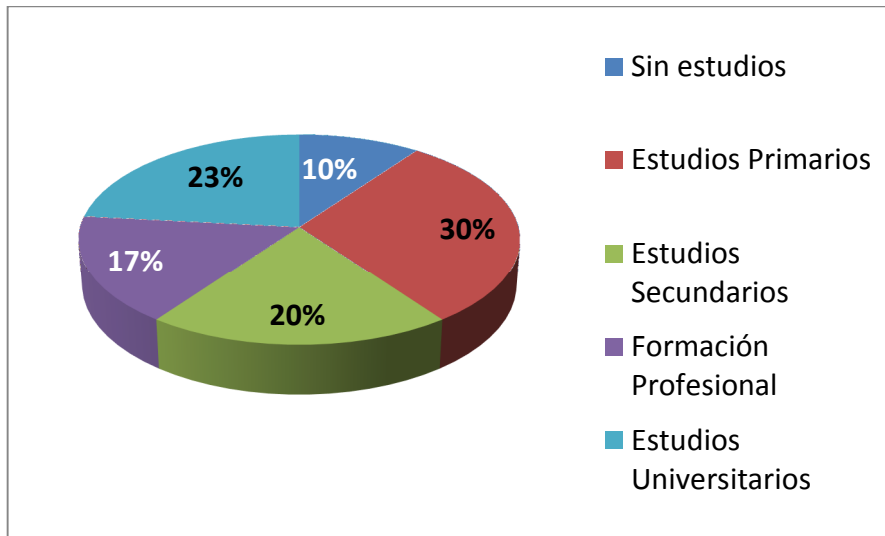
4) Nivel de estudio y formación. La mayoría de personas que trabajan en situación irregular no posee una formación específica en materia de atención a la dependencia.

Posee una formación específica para trabajar en la atención a la dependencia.



Al respecto hay que señalar que los conocimientos técnicos y la formación específica no suelen ser muy valorados por las personas empleadoras en el ámbito familiar - doméstico y que el nivel formativo es muy heterogéneo.

Nivel formativo de las personas empleadas en situación irregular



Las personas con estudios universitarios suelen ser profesionales que se dedican al trabajo a la fisioterapia o personas migrantes que todavía no han homologado su titulación universitaria.

Mayoritariamente el personal Auxiliar de Ayuda a Domicilio es femenino, con edad comprendida entre 25 - 50 años, con un nivel de cualificación bajo, con formación general básica, y cuya experiencia ha sido adquirida a través del ejercicio profesional. Con la entrada en vigor del Certificado de Profesionalidad de atención sociosanitaria en el domicilio, el perfil sociodemográfico del auxiliar de ayuda a domicilio está cambiando, exigiendo un nivel de cualificación profesional más especializado, con obtención del Graduado en ESO, y formación en aspectos de intervención psicosocial. (ECE 8, Gerente Empresa Inserción).

	Perfil 1 Fisis	Perfil 2 MuMa	Perfil 3 MuEx	Perfil 4 MuR	Perfil 5 Aux	Perfil 6 Hom
Tipo de servicios	Fisioterapia	<ul style="list-style-type: none"> - Auxiliar ayuda a domicilio/ - Empleada hogar - Por horas 	<ul style="list-style-type: none"> - Auxiliar ayuda a domicilio - Empleada hogar - Por horas / fijas /interna 	<ul style="list-style-type: none"> - Auxiliar ayuda a domicilio - Empleada hogar - Interna 	<ul style="list-style-type: none"> - Auxiliar ayuda a domicilio - Empleada hogar por horas 	<ul style="list-style-type: none"> - Auxiliar ayuda a domicilio - Empleada hogar - Por hora/fijos
Sexo	Mujeres y hombres	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Hombre
Edad	30 – 45 años	>45	25 – 45 años	25 – 45 años	< 45 años	25 – 45 años
Situación laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Ocupadas asalariadas. - Ocupadas por cuenta propia que no declara parte de su trabajo. - Desempleadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Inactiva - Desempleada 	Desempleada	<ul style="list-style-type: none"> - Desempleada - Sin permiso de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Ocupadas asalariadas. - Ocupadas por cuenta propia que no declara parte de su trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desempleada - Sin permiso de trabajo
Nacionalidad	Principalmente española	Principalmente española	Principalmente extranjera	Principalmente extranjera	Española Extranjera	Principalmente extranjera
Formación	Alta	Baja	Media/alta pero no especializada en atención a la dependencia	Baja	Alta	Baja
Estrategia	Maximizar los beneficios	Sobrevivencia	Sobrevivencia	Sobrevivencia	Maximización los beneficios	Sobrevivencia

4.3. Principales perfiles de personas empleadas

1) Perfil “Fisio”

Se ha denominado este perfil como “fisio” porque es el término comúnmente utilizados por las familias empleadoras. “Fisio” no coincide, obligatoriamente con fisioterapeuta, de hecho incluye un heterogéneo grupo de profesionales que van desde el/la fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, osteópata, quiropráctico/a y otros perfiles menos profesionalizados.

Tareas desempeñadas por el “fisio”
Prevención
Mantenimiento
Fortalecimiento
Optimización de las capacidades existentes
Adaptación de las actividades de la vida diaria

Como en el caso de otros perfiles, el empleo en situación irregular es altamente normalizado, de hecho es opinión compartida por todas las personas entrevistadas que trabajaban regularmente o irregularmente como “fisios” que:

Todo el mundo trabaja a domicilio en negro y quién no lo hace es simplemente porque no tiene tiempo o, todavía, no ha tenido ocasión de hacerlo. (ENA 17).

Entre las principales razones de esta “normalización” hay que destacar:

- La percepción de un bajo reconocimiento profesional.

A nosotros nos suelen pagar mal y de paso contratar a media jornada, la gente no entiende la utilidad y necesidad de nuestros servicios, nos ponen un montón de pacientes pero no nos contratan a jornada completa, claro que uno tiene que buscarse la vida por la tarde, porque con 600 euros no puedes vivir. (ENA 2).

- La maximización de los beneficios.

Darme de alta no me merece la pena, porque pagar el alta si no estoy segura que voy a tener pacientes, hoy gano 500 euros al mes y estoy contenta pero en diciembre podría ganar 200 y no me da ni para pagar los impuestos. (ENA 17).

Las condiciones de trabajo no suelen ser muy diferentes respecto al trabajo regular, las tarifas son muy parecidas y tienen un igual margen de variación. Lo que destacan las personas entrevistadas es que ganan más trabajando en situación irregular.

Comparación de las tarifas por sesión de los empleados regulares y los/as trabajadores/as en situación irregular (en euros). Perfil “Fisio”		
Situación de empleo	Regular	Irregular
Primera consulta	30 – 50	20 - 50
Tratamiento global	20 - 50	15 - 50
Tratamiento fisioterapéutico Básico	20 – 50	20 – 40
Tratamiento fisioterapéutico Especial	30 - 70	30 - 60
Tratamiento Continuado	20 – 35	15 - 35

El perfil “fisio” incluye tanto hombres como mujeres de 30 a 45 años, principalmente personas ocupadas asalariadas, ocupadas por cuenta propia que no declara parte de su trabajo o personas en situación de desempleo.

Trabajan por sesión con un número de pacientes que varía de entre 2 y 8 por semanas. El trabajo responde a una estrategia de maximización de las entradas económicas y suele ser complementario a otra entrada principal.

Yo trabajo fundamentalmente para tener una entrada extra, pero no es sólo cuestión de dinero, es que en la residencia donde trabajo no hay tiempo para dar a los pacientes un tratamiento como Dios manda, no hay tiempo para intervenir bien y hay que seguir el trabajo por la tarde, en su casa, allí le puedo dar un tratamiento más personalizado, charlar, explicar y no estar pendiente siempre de que se acaba la sesión. (ENA 1).

Es que a mí me pasa que hasta puedo ganar más trabajando con los pacientes en su casa, les cobro 25 euros y puedo tener hasta 10 por semana, sacas las cuentas: trabajo menos y gano más. (ENA 17).

2) Perfil Mujer canaria mayor de 45 años (MuMa)

Son mujeres canarias de más de 45 años, a menudo inactivas que cobran la pensión de viudedad, la cual, en muchos casos se encuentra por debajo del salario mínimo interprofesional o que están en situación de desempleo desde más de dos años o que cobran la RAI (Renta Activa de Inserción). Suelen trabajar como cuidadoras y empleadas de hogar por horas por la necesidad de compatibilizar el trabajo con las responsabilidades domésticas. No suelen tener una formación específica en materia de

dependencia y suelen estar empleadas en esta área porque no tienen acceso a otra. En su caso el cuidado de personas dependientes es la prolongación de su actividad como ama de casa.

La tradicional especialización reproductiva, ha tenido como consecuencia, que las mujeres, o bien han dedicado gran parte de su vida a trabajo no remunerado sin cotizaciones que generen derechos, o han tenido que compaginar el trabajo no pagado con el remunerado, con grandes dificultades de promoción laboral que las sitúan en desventaja a la hora de la jubilación. Por lo que la supuesta complementariedad en lo familiar ha causado una inferioridad económica a las mujeres mayores.(Díaz, 2006:8).

Dentro de este perfil hay que diferenciar tres grupos de mujeres.

1. Mujeres que no habían trabajado anteriormente y que tienen que volver al trabajo porque los hijos/as ya mayores se encuentran en situación de desempleo y sin recursos o el marido, que era la principal fuente de empleo, ha perdido el empleo y no encuentra otro.

Yo hacía ya 15 años que no trabajaba, más joven trabajaba en una tienda, luego me casé, me dediqué a criar a mis hijos y con mis 60 años pensaba que ya no iba a trabajar más. Pero con la crisis mi hijo perdió la casa y ha vuelto a casa con su mujer y mis dos nietos. Mi marido no trabaja y yo tuve que ir a buscarme la vida, no sólo para mí, sino pa' toda la familia. (ENA 4).

2. Mujeres que trabajan para complementar el sueldo del marido o para ayudar a los/as hijos, su trabajo no representa la principal fuente de ingreso de la familia.

Trabajo una 10 horas a la semana, lo que hago es cuidar a una señora que es vecina mía, le hablo, la saco a pasear, le cocino el almuerzo y la ayuda con los medicamentos. Me pagan muy poco pero es una ayuda a la familia. (ENA 3)

3. Mujeres que trabajan desde más de diez años cuidando a personas mayores, sin una formación específica, a menudo sin estudios primarios.

No he hecho otra cosa, lo malo es que llevo toda la vida trabajando y he cotizado solamente dos años. (ENA 9).

3) Perfil Mujer extranjera o de origen extranjero (MuEx)

Se trata de empleadas de hogar y cuidadoras de entre 25 y 45 años, que trabajan por horas o como externas fijas para una o más familia. Son personas que, generalmente cuentan con una formación secundaria, pero que no están especializadas en atención a la dependencia. En sus países de origen trabajaban en otros sectores (comerciantes, empresarias, maestras, empleadas de bancas). Son las que se sienten menos satisfechas, su trabajo no responde a sus expectativas y a su proyecto migratorio y se “sienten atrapadas” en un trabajo que las etiqueta como trabajadoras no profesionales. Trabajan en las tres modalidades (por horas, externa fija o interna) y han llegado a esta profesión por no tener otras ofertas mejores. En algunos casos son personas que cobran la prestación por desempleo o personas en situación de desempleo que no tienen ya derecho a ningún tipo de prestación. El trabajo de cuidado suele ser solamente una solución provisional frente a los problemas de búsqueda de trabajo.

Yo en Cuba trabajaba en un Banco, tengo estudios y sigo pensando que este trabajo es provisional, pero pasan los años y no logro encontrar otra cosa. Este no es mi trabajo, doy gracias a Dios por tenerlo porque de esto comemos todo pero siento que se me está escapando la mi vida, mis proyectos. (ENA 10).

No tengo vida, vivo para los demás y no tengo tiempo para mí, no digo divertirme o salir con unas amigas. Simplemente tener el tiempo de hacer la compra, leer un libro, que va, yo no tengo vida más allá del trabajo, de la guagua y de la búsqueda de otro empleo. (ENA 12)

4) Perfil Mujer extranjera en situación administrativa irregular (Mulr)

Las mujeres inmigrantes sin permiso de residencia y/o sin permiso de trabajo constituyen el colectivo más débil y vulnerable. En el caso de la atención a la dependencia en el domicilio ocupan los puestos más duros, peor pagados y más precarios. Se trata principalmente de mujeres latinoamericanas que residen, generalmente, desde hace menos de dos años en Canarias, están empleadas como internas y no suelen contar con una red social de apoyo amplia más allá de algunos connacionales.

Los servicios de proximidad representan la puerta de entrada de empleo para estas personas, aunque tengan previsto permanecer en este sector solo temporalmente en espera de encontrar un trabajo que consideren mejor.

En los primeros años de estancia se dedican integralmente al trabajo que, especialmente en el caso de las internas, les permiten una gran capacidad de ahorro, puesto que a menudo no tienen gastos de alquiler y comida.

En el mercado irregular la presencia de personas extranjeras, sobre todo mujeres, que trabajan en el cuidado de personas mayores o actividades domésticas se intuye muy elevado. Este tipo de actividad es una vía socorrida para personas en situación no regular ya que, por sus características, parece que se desarrolla al margen del mercado laboral general, con condiciones laborales más precarias en lo relativo a la protección y los salarios. Las personas extranjeras no regularizadas que trabajan en el sector de atención a la dependencia lo hacen por tanto como cuidadores informales o cuidadores no profesionales, con unas condiciones precarias y con escasas posibilidades de regularizar su situación por esa vía ya que en la mayor parte de los casos no tienen ningún tipo de contrato. Este círculo vicioso obstaculiza el afloramiento del empleo regular, la profesionalización del sector y la mejora de las condiciones de las y los trabajadores irregulares. (Libro Blanco de la dependencia, IMSERSO, 2004:46).

Las principales preocupaciones de este colectivo giran alrededor de su situación de irregularidad y la gran dependencia que tiene su proyecto migratorio de la familia empleadora.

¿Si me preocupa no tener papeles? Me aterroriza. Que me lleven a un centro de estos y que luego me devuelvan a Colombia. Prefiero quedarme aquí en casa, que no se me note y esperar a ver si hay suerte y me sacan los papeles. (ENA 15).

Mantienen particulares relaciones de dependencia de las familias empleadoras, no suelen tener poder de negociación respecto a las condiciones laborales.

Yo no tengo papeles y muchas veces me digo: “aguanta que no tienes adonde ir, que aquí al menos tienes un techo, comida un poco de dinero”, pero otras veces lloro y lloro porque esto no es vivir, estás siempre con el miedo que te corran y acabar en la calle. (ENA 15)

Hemos identificado dos tipos de proyectos migratorios, que no son incompatibles, sino, más bien, etapas de la misma trayectoria migratoria: en el primer caso nos encontramos con mujeres cuyo principal objetivo es el ahorro y el envío de remesas a la familia de origen, la regularización no es la preocupación principal, sí lo es el mantenimiento del puesto de trabajo. En el segundo caso, mujeres que suelen preocuparse más por la regularización, el proyecto migratorio ha cambiado y el objetivo es la reagrupación familiar, que pasa por la regularización de su residencia y de su empleo. Las historias migratorias de estas mujeres son, en su mayoría, ejemplos

paradigmáticos de lo que se ha denominado *cadena global de cuidado* (Pérez Orozco, 2007:4):

Las cadenas globales de cuidados son cadenas de dimensiones transnacionales que se conforman con el objetivo de sostener cotidianamente la vida, y en las que los hogares se transfieren trabajos de cuidados de unos a otros en base a ejes de poder, entre los que cabe destacar el género, la etnia, la clase social, y el lugar de procedencia. En su versión más simple, una cadena podría conformarse, por ejemplo, una familia española que ha decidido contratar a una mujer dominicana para hacerse cargo del abuelo, que necesita asistencia constante. En un principio pensaron que una de las nueras podría asumir esa tarea, dejando el empleo al que se incorporó cuando sus hijos crecieron y se marcharon de casa. Sin embargo, ella no quería volver a ejercer funciones de cuidadora a tiempo completo. Además, vieron que contratar a una migrante entre todos los hijos no salía tan caro.

La mujer contratada, a su vez, ha migrado para asegurar unos ingresos suficientes a su familia, y ha dejado a sus hijos en el país de origen, a cargo de su madre. Este ejemplo sumamente sencillo nos permite resaltar algunos componentes esenciales de las cadenas. Hombres y mujeres tienen una presencia diferencial en las cadenas. Ellos tienden a ser sujetos beneficiarios más que a asumir responsabilidades sistemáticas en la provisión de cuidados. Esta responsabilidad tiende a recaer en las mujeres, quienes suelen asumir un protagonismo activo.



En el mapa se muestran dos ejemplos de cadena global de cuidado a partir de la experiencia de dos trabajadoras entrevistadas. En el caso 1 se trata de una mujer venezolana con marido hijos e hijas residentes en Caracas que cuentan con la ayuda de una trabajadora peruana y una colombiana. En el caso 2 se trata de una mujer dominicana con marido e hijos menores de 5 años residentes en Santo Domingo y cuidados por una mujer mayor haitiana.

A mi hijo lo dejé en República Dominicana, pero quiero traérmelo pa' acá, ahorita me lo cuida una señora mayor que vive en mi casa y que le plancha y le hace la comida a mi marido. (ENA 13).

Las trabajadoras inmigrantes, son, sin duda, las que menos valoran la importancia del trabajo en cuanto al acceso a prestaciones sociales (jubilación, subsidio de desempleo, etc.) esto se debe, sobre todo, a la búsqueda de ingresos fácil, para cubrir las necesidades primarias, enviar dinero a su país de origen para ayudar a hijos o familiares. El **envío de remesas** es la prioridad y la cotización pasa en segundo plano también debido a que el proyecto migratorio prevé un retorno al país de origen al cabo de algunos años.

5) Perfil Auxiliar de ayuda a domicilio (Aux)

Se trata del colectivo que, dentro de los servicios de cuidado, es el más profesionalizado. El perfil mayoritario es de mujeres, tanto españolas como extranjeras, que cuentan con una amplia formación en materia de atención a la dependencia: título de Cuidadores/as Auxiliares de Enfermería, Grado Medio en Atención Sociosanitaria, Atención Sociosanitaria a Personas dependientes en Instituciones Sociales y /o Atención Sociosanitaria a Personas en el domicilio. Suelen trabajar mayoritariamente como externas por horas y son las personas que tienen mejores condiciones de trabajo. Se trata de personas que a menudo trabajan a media jornada en una familia regularmente y que, para “llegar a fin de mes” cuidan a otras personas.

El hijo del viejito que cuido me dice que ya no necesita que trabaje allí a tiempo completo porque está en el paro y se puede ocupar de su padre por la tarde y yo tuve que buscarme otro sitio, pero ya no me compensaba darme de alta en los dos sitios, era mucho rollo, al final estoy cubierta. (ENA 10).

6) Perfil Hombre extranjero o de origen extranjero (Hom)

Los hombres que desempeñan labores de empleados de hogar, cuidadores o auxiliares de ayuda a domicilio son sin duda la minoría respecto a las mujeres. En este estudio hemos identificado sobre todo a hombres latinoamericanos que trabajan por horas o fijos. Dentro de este perfil podemos diferenciar dos grupos:

- Los hombres que trabajan como internos juntos con sus esposas o parejas. En este caso la persona empleadora ha contratado la pareja que vive con la persona dependiente, sin otros familiares. Generalmente la mujer se ocupa de la limpieza y de la comida y el hombre de los desplazamientos, en muchos casos de la higiene y de otras tareas que implican un mayor esfuerzo físico.
- Hombres que trabajan como “externos fijos”.

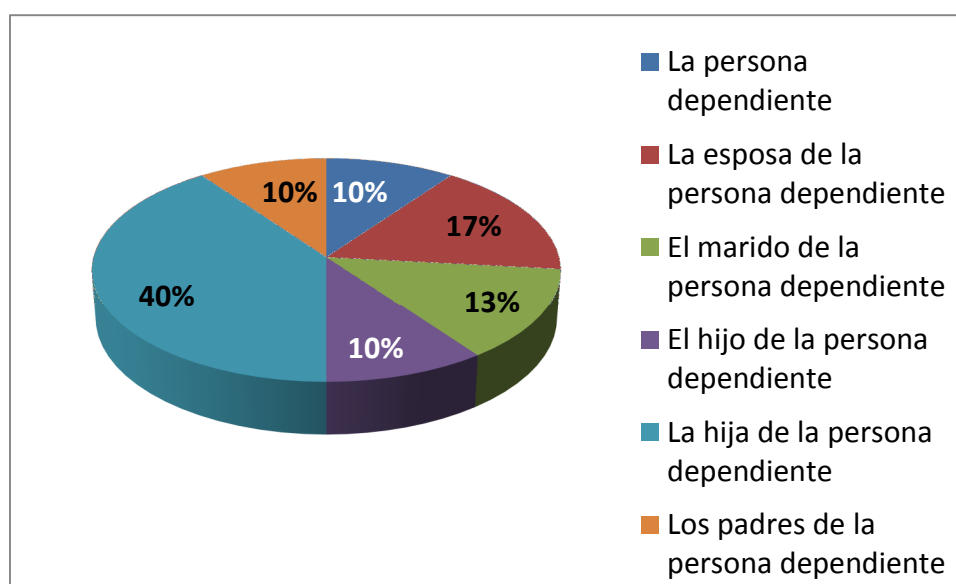
A menudo se trata de personas que no se habían planteado trabajar en este ámbito pero se les presentó la ocasión y decidieron aprovecharla.

Yo soy mecánico pero llevo cinco años cuidando a L. y estoy feliz de la vida, esto sí, a los míos les digo que soy chófer, no le voy a decir que cocino o que baño a otro hombre. (ENA 8).

4.4. Perfiles de las personas empleadoras

Respecto a las personas empleadoras hay que destacar que se trata, sobre todo, de mujeres: es la madre o la hija de la persona dependiente quien se hace responsable de la contratación. Hay que subrayar que en este caso lo que importa es saber quién es el/la “empleador/a de referencia” para la empleada/o aunque no sea quién realmente pague o no sea la única persona responsable del pago.

El perfil mayoritario es el de la hija o pareja de la persona dependiente, en un número más reducido de casos es directamente la persona dependiente.



Hemos identificado cuatro perfiles:

- Madre o padre de las personas dependiente.
- Hijos/as de la persona dependiente.
- Pareja y/o hijos/as que conviven con la persona dependiente.
- Contratación directa por parte de la persona

El perfil más común en el caso que la persona dependiente sea menor de 60 años y con discapacidad física o intelectual es el de los padres y las madres, en la mayoría de los casos la “gestión del personal” es compartida. En el caso de los/as hijos/as hay que diferenciar dos perfiles, la contratación por parte de todos/as los/as hijos/as aunque suele ser gestionada por una sola persona y la contratación por parte de un único hijo o hija.

En el caso de que la persona empleadora sea la pareja de la persona dependiente suele tratarse de personas de más de 65 años o de uno de los hijos que vive en casa, en ambos casos suelen ser los/as cuidadores/as no profesionales.

El último caso es la persona dependiente que contrata directamente al empleado/a, normalmente se trata de personas de más de 65 años que, en algunos casos, tienen un hijo/a también dependiente.

4.5. Mecanismos de captación: el papel de las redes sociales

La búsqueda de empleo y la búsqueda de personal es el fruto de la articulación de dos redes sociales: la de los familiares con necesidades de contratación y la red de los/as buscadores/as de empleo. En algunos casos intervienen, como mediadores, otros actores como las instituciones religiosas, las asociaciones de inmigrantes o las Entidades sin ánimo de lucro.

En el caso de las trabajadoras españolas, la red es más amplia y menos especializada, se accede al empleador/a a través de familiares, amigos/as, vecinos/as comunes. En el caso de las personas inmigrantes existen redes más especializadas, se crea una red migratoria a nivel local que concentra, en el caso del Municipio de Candelaria, a mujeres latinoamericanas o de origen latinoamericanos de Cuba, Venezuela, Colombia, Perú y Paraguay.

Las redes sociales de las mujeres inmigrantes delimitan en gran medida los nichos laborales representando la principal fuente de información y proporcionando el capital social para el acceso al mercado y la estrategia de movilidad laboral. En el caso de Candelaria explican en buena parte la fuerte concentración de determinadas nacionalidades en la atención a la dependencia como la cubana y la venezolana.

Yo empecé haciendo sustituciones, una amiga cubana estaba buscando a alguien que la sustituyera durante las vacaciones, yo le dije que necesitaba trabajar que podría aprender rápido. La señora se quedó muy contenta conmigo y me recomendó a una amiga, así empecé. (ENA 18)

En el caso del perfil “físio” muchos/as fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales conocen a sus pacientes en la residencia o en el centro de rehabilitación donde trabajan a través del boca a boca entre pacientes, publicidad del servicio a través de la red social de apoyo: familiares, amistades, vecinos/as, conocidos/as.

Los míos los conozco principalmente de la residencia, ven que eres seria, que haces bien tu trabajo y que necesitarían más y te dicen “oye ¿tú podrías venir a casa de mi madre una o dos veces por semanas? o tú misma se lo dices. Luego el boca a boca, la hija se lo dice a una amiga que te llama que a su vez tiene una prima... (ENA 17).

A mí me suele recomendar mi jefe, que sabe que necesito trabajar más y que soy persona de confianza. Él no puede contratarme más de 20 horas pero a todos los que le piden le da mi teléfono y ya son unos cuantos. (EIN 2).

Yo la mayoría de pacientes los he encontrado en el mismo centro de rehabilitación donde trabajaba, cuando no me renovaron el contrato seguí yendo un par de veces a la semana, sobre todo para ver si alguien necesitaba un profesional que le fuera por la tarde y claro, te ven en el centro y confían más que eres un profesional. (EIN 2).

Trayectorias laborales. La trayectoria laboral común de las personas que trabajan en la atención a la dependencia es una alternancia de períodos de regularidad con períodos de irregularidad. Hay que tener en cuenta que el 95% de las personas empleadas regularmente entrevistadas estarían dispuestas a trabajar en condiciones irregulares si no contaran con las entradas suficientes. En el estudio de CCOO (2005) en Canarias el 91% de las personas empleadas de hogar habían trabajado alguna vez sin contrato.

Además de la movilidad entre las diversas modalidades del servicio doméstico (internas - fijas - por horas), las personas empleadas señalan otras formas de

movilidad: la primera tiene que ver con la *distribución jerárquica de los hogares* según su estatus social: los de menor nivel económico serían el primer peldaño de las personas inmigrantes y les servirían de aprendizaje, para luego ocuparse en los hogares de mayor estatus (que sólo admitirían empleadas con probada experiencia). La segunda línea de movilidad es hacia la *integración horizontal del servicio doméstico en otros sectores de ocupación* más reconocidos y con mejores condiciones laborales.

4.6. Condiciones laborales y precariedad

Las condiciones de trabajo de los trabajadores/as en situación irregulares varían mucho según las circunstancias, en algunos casos son, desde la perspectiva del/la trabajador/a claramente ventajosas, en otros son claros casos de abuso y explotación.

Las condiciones laborales incluyen las condiciones contractuales, el régimen de cotización, la jornada laboral, el horario, la estabilidad, las tareas realizadas, la relación entre la persona empleadora y la empleada. Como subrayan De Cabo, González y Rocés (2005), los estudios específicos realizados dibujan un panorama de precariedad laboral, sin embargo no es posible pensar el binomio Regular – Irregular como una dicotomía, sino como un continuo:

El empleo irregular puede considerarse como la extensión del empleo precario o, de forma equivalente, como polo extremo de la segmentación del mercado del trabajo (Rocha, 2011:6).

No podemos limitarnos a comparar las condiciones laborales de las personas empleadas en situación laboral con las condiciones laborales previstas en el convenio estatal, por ejemplo, del empleo doméstico, puesto que en muchas ocasiones éstas no se cumplen ni siquiera para las personas empleadas regularmente.

- 1) Respecto al sueldo** en algunos casos no hay grandes diferencias entre trabajadores regulares e irregulares. El perfil 1 “fisis” y los/as trabajadoras externas por horas suelen ganar más dinero neto respecto a quién está contratado en situación regular. No pasa lo mismo con los/as trabajadores/as externos/as fijos/as e internos/as.

La variable que más influye en la retribución no parece ser la “regularidad” del contrato, sino la nacionalidad y la situación administrativa de los/as trabajadores. Las trabajadoras extranjeras suelen ser sistemáticamente menos pagadas que sus homologas españolas.

El caso de las trabajadoras internas es donde más existe variación en las condiciones de trabajo. En el peor de los casos situaciones que se acerca al servilismo, el sueldo es de 300 euros al mes más comida y alojamiento llegando a casos de hasta los 800 euros al mes.

Las personas que están dadas de alta en la seguridad social de todas formas ven algunos de sus derechos laborales violados. Los casos más comunes son:

- La contratación de una auxiliar de ayuda a domicilio, que cumple las funciones de auxiliar y que está formada para ello pero están contratada como empleada de hogar.
- Trabajar horas extras pagadas fuera de la nómina.
- No se incrementa el salario correspondiente en un 12% en concepto de responsabilidades asumidas que excedan las tareas domésticas (cuidado de mayores dependientes).
- Se descuentan los pagos a la seguridad social del sueldo de/la trabajador/a. Por ejemplo a los 748,30 euros brutos que gana por 40 horas semanales se le descuenta la parte de seguridad social que compete al empleador/a.
- No suele darse un incremento por días festivos.
- En el caso de las personas que trabajan como internas se le paga un salario bruto prorrateado de 879,90 euros como si no estuviera cuidando a personas dependientes (976,90 euros).

2) El descanso es una de las condiciones laborales menos respetada y subjetiva en el caso de los trabajos de cuidado. El tiempo de cuidado y el tiempo de descanso a menudo no están separados, la persona empleada tiene días libres, pero en el servicio como interna los confines entre descanso personal y trabajo se diluyen.

El horario en el trabajo de la atención a la dependencia no se marca como un horario de atención en una oficina, por ejemplo. Normalmente, las necesidades de la persona dependiente y de su familia marcan el horario, los descansos, etc.... y normalmente, se da por hecho, al estar poco valorado, que

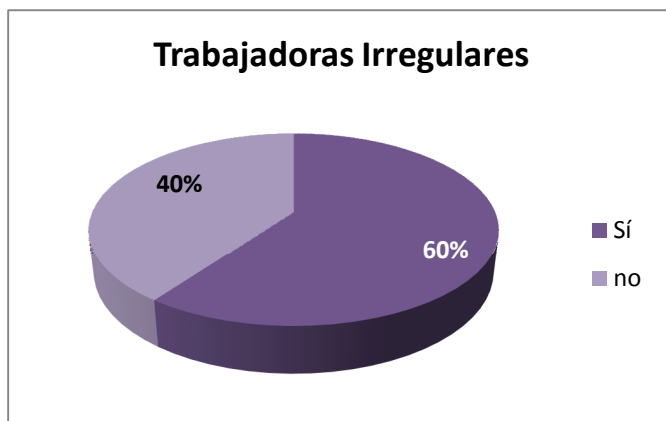
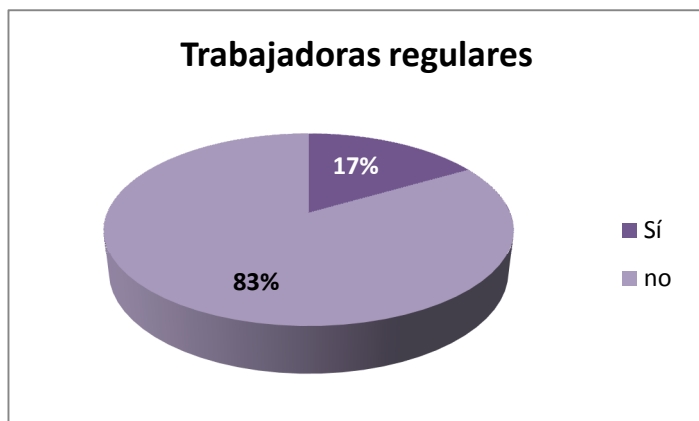
las horas extras no “cuestan tanto hacerlas”. La explotación laboral surge también porque el mismo sistema laboral en el que se mueve la atención a la dependencia se aprovecha de la identificación de la persona que cuida con la persona cuidada. Muy pocas personas dejarían a una persona enferma justo a la hora de salida si en ese momento sucede algo que “requiere” su atención. Es como lo que desde la práctica feminista política se debatía en el concepto de “huelga de cuidados”: no es lo mismo no ir a la fábrica, a la oficina en un día de huelga que no llevar a los hijos e hijas al colegio, no comprar las medicinas que necesitan los menores o las personas mayores, no hacer la comida, ni limpiar, etc. (ECE 7, Experta extranjera).

3) Las vacaciones y las pagas extraordinarias en el caso de las personas empleadas externas fijas e internas dependen de la buena voluntad de la persona empleadora, la referencia no es el convenio colectivo o la consideración de los derechos básicos de toda persona trabajadora, sino que existen normas informales que surgen de la vida privada. De todas formas **no podemos hablar de vacaciones: el 85 % de las personas empleadas por una sola familia disponían de “vacaciones” pero no retribuidas**, el/la trabajador/a es el responsable de buscar a la persona que la sustituya (a menudo una connacional que se está introduciendo en el sector) y su sueldo sirve para pagarle la sustitución.

Es un error hablar de vacaciones no retribuidas. Las vacaciones sólo son tales si se remuneran, porque si hablamos de días en los que no se trabaja y no se cobra, entonces lo que se está es en paro (aunque no se reconozca legalmente esa situación como tal), o en excedencia, pero nunca de vacaciones. Tenemos que cuidar el lenguaje, porque a veces, sin mala intención, hablamos de ciertas situaciones de manera que terminamos “naturalizando” y “habitualizando” prácticas de explotación y servidumbre, con adjetivaciones socialmente aceptadas y aceptables que, finalmente, sólo son modos refinados y sutiles de encubrimiento y manipulación ideológica de la realidad (ECE2, Experta en género y dependencia).

4) Respecto a las tareas llevadas a cabo hay que destacar que existen importantes diferencias entre empleados/as regulares e irregulares respecto a las tareas que no están vinculadas directamente con la atención a la dependencia.

¿Realiza más tareas de las acordadas en un principio?



Principales tareas llevadas a cabo por la persona cuidadora más allá de la atención no relacionadas con la atención a la dependencia

Limpieza de la casa de otro familiar.

Cuidado de otro familiar (ej. Menores no dependientes).

Cocinar para toda la familia.

Hacer recados no relacionados con la persona en situación de dependencia.

5) Transporte: como las vacaciones y las pagas extras depende de la buena voluntad de la persona empleadora, en general no se suele pagar, aunque hay que tener en cuenta que la mayoría de las personas trabajadoras viven y trabajan en la misma zona. Un caso aparte es el de las mujeres inmigrantes que trabajan como internas, en algunos casos tienen alquilada una habitación con otras connacionales en Santa Cruz o en La Laguna.

6) La estabilidad del empleo depende del entendimiento y de la confianza, de la disponibilidad económica de la persona empleadora y de la relación con la persona dependiente. El final de contrato no suele darse con preaviso. Generalmente el perfil “físico” y las personas en servicio externo por horas tienen menor estabilidad que las personas internas y externas fijas, en este último caso suelen ser los/as trabajadores/as quienes dejan el empleo porque han encontrado una mejor opción, porque son personas inmigrantes que trabajaban como internas y, una vez reagrupados los/as

hijos/as y/ o el marido, no pueden compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares.

En cuanto llegue mi hijo ya no voy a poder seguir en este trabajo porque tendré que tener mi casa, cuidarle (ENA 13).

Tenía contratada a una chica de Paraguay, muy buena trabajadora pero vino su marido y ya no quiso trabajar como interna, me presentó a una Cubana y la verdad que muy bien. (EIN 8).

En algunos casos la relación se termina por la muerte de la persona mayor que se estaba cuidando o porque uno de los familiares está en situación de desempleo y puede ocuparse de la persona dependiente.

I: ¿y cuánto trabajaste allí? R: Al viejito lo cuidé durante años hasta que se murió y nada, me quedé muy mal, no sólo para el trabajo sino también porque le quería mucho (EIN 5)

Tabla comparativa entre trabajadores/as en situación irregular y el convenio colectivo de servicio doméstico.

	Convenio colectivo de servicio doméstico	Trabajadores/as en situación irregular
Transporte	Para trabajos realizados fuera del área metropolitana se abona el transporte.	No se paga el transporte
Vacaciones	30 días de vacaciones al año (15 días consecutivos a pactar por ambas partes y avisando con dos meses de antelación)	Hasta un mes pero no retribuidas
Festivos	14 días de fiestas laborales anuales (o retribuidos, o acumulados a vacaciones.	Eventuales según disponibilidad.
Permisos retribuidos	Todos los que establece el Estatuto de los Trabajadores (matrimonio, nacimiento de hijos/as, fallecimiento/enfermedad familiares hasta 2º)	Ninguno
Subsidio por discapacidad	(Accidente de trabajo o enfermedad profesional), se abonará a partir del 9º días de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días 4º al 8º de la citada baja.	Ninguno
Desistimiento del contrato	Por parte del empleador: se hará por escrito. Si la relación laboral era de un año o más deberá avisarse con 20 días de antelación, en los demás supuestos con 7 días de antelación. La indemnización será de 12 días por año trabajado.	Comunicación oral sin indemnización. En algunos casos se ha pagado una mensualidad más entendida como un “regalo” de despedida.

7) Trato y relación con la persona empleadora

La relación entre empleada y empleadora se puede definir según dos variables: la simetría o asimetría de la relación y el grado de profesionalidad que se le reconoce a la persona empleada.



Las personas pueden relacionarse en condiciones de igualdad, con acuerdos pactados libremente entre ellos, o bien en clave de desigualdad, tal como ocurre en las relaciones de servidumbre o en general siempre que se producen abusos y discriminaciones



Por otro lado la persona empleadora puede considerar el trabajo de la persona empleada como algo informal o algo profesional. Cruzando las dos variables podemos identificar cuatro “tipos ideales” de relación.

	<i>Simétrica</i>	<i>Asimétrica</i>
<i>Profesionalidad</i>	Profesional	Profesional subalterno
<i>Informalidad</i>	Familiar	“Criado/a”

La relación “profesional” es común en el perfil “fisio”, la relación es simétrica y tanto los/as familiares como la persona dependiente tratan al/la trabajador/a como un/a profesional, reconociendo sus competencias. El hecho que este tipo de relación se instaure solamente con personas del perfil “fisio” evidencia la gran diferencia entre los servicios vinculados a la fisioterapia, valorados como técnicos y profesionales y la poca valorización profesional de los trabajos de cuidado. La simetría de la relación es evidente en la negociación de las condiciones de trabajo: es la persona empleada que define el precio inicial, decide el tipo de tratamiento y es la que tiene un mayor poder de decisión.

El tipo profesional – subalterno es común entre el perfil de las cuidadoras profesionales en este caso las personas empleadoras reconocen cierta profesionalidad a la persona empleada, sobre todo debido al tipo de tareas que lleva a cabo (en muchos casos se acercan a la de un/a auxiliar de enfermería) y a su formación, sin embargo la relación no suele ser simétrica, la persona empleada se siente a menudo tratada con desdén y, en algunos casos, explotada y discriminada.

Al final me fui porque me volvían loca, tenía que terminar a las cinco y me llamaban para decirme que iba a quedarme un par de horitas más, como si nada, me lo decían no me lo pedían.(ENA 14).

Este tipo de relación es común también entre las personas que trabajan por horas y no suelen tener contacto con los/as empleadores/as. La relación “familiar” es la más común entre los perfiles 3, 4 y 6. La persona empleada está bien integrada en la familia, su trabajo no es valorado, su papel se asemeja al de una ama de casa que ha externalizado sus servicios. Sin embargo la relación es simétrica, la persona empleada tiene un relativo margen de negociación siempre y cuando no salga de su rol de “ama de casa” externa.

Yo ahorita estoy muy contenta, es que a la doña yo la quiero mucho, antes no, estaba en casa de gente rica y que va, miserable, hasta con el detergente, y luego me venían con la excusa que si la crisis que la cosas están muy mal y despiden a la cocinera, así yo tenía mi trabajo más el de la cocinera. (ENA 6).

La vida laboral se funde con la vida personal, no existe una clara separación entre tiempo de trabajo y tiempo personal, no es posible separar vida privada de vida profesional.

Me deja llevar a la casa a mi hijo, me pasa la ropa de su niño mayor y a veces hasta me lleva al médico que yo no tengo coche (ENA 5).

Yo los de los papeles no entiendo nada, es la señora que me informa y me echa una mano (ENA 18).

Cuando se murió M. los hijos me dijeron “tú te quedas aquí hasta que no encuentres algo y mientras te empleamos nosotros” (ENA 8).

El discurso de las personas empleadoras es ambivalente: si bien suelen calificar el trato como bueno y agradable, en sus narraciones suelen surgir numerosos episodios donde se han sentido menospreciadas, infravaloradas, tratadas de forma paternalista. Las personas empleadas viven con cierta ambivalencia su rol de “ama de casa – sin casa propia”.

La relación de “criado/a” es más común entre las personas extranjeras sin permiso de residencia y/o trabajo. Podríamos decir que es una extensión moderna de los trabajos

de servidumbre (Colectivo IOE, 2001). Sin duda la modalidad de interna favorece el trabajo más servil.

Las trabajadoras internas dependen del empleador, están aisladas y es el empleador que cubre sus necesidades básicas: comida, vivienda, es él quien decide si puede salir, cuándo regresar, en fin, es un nuevo servilismo. (ECE 6)

Una vez más entramos en una mayor polarización en el trabajo como internas. En el tipo “familiar subalterno” hay una alta satisfacción, en el caso del tipo “servilismo” se da los peores casos de explotación laboral detectados. Hay que tener en cuenta que el/la empleador/a tiene el control sobre el acceso al alojamiento y la manutención, así como, en parte, sobre sus relaciones sociales.

A mí me medían hasta la comida. Me dicen que como mucho, que con lo que como ya me están pagando. Cuando limpio los muebles la hija pasa el dedo a ver si dejo polvo y vive quejándose de que todo su sueldo se va pa’ Colombia. Pero ella es funcionaria y a mí me paga 500 euros al mes...y nada más tengo un día libre al mes. (ENA 15).

8) Trato y relación con la persona dependiente. Salvo pocas excepciones la relación con la persona dependiente suele ser muy satisfactoria, la persona dependiente es percibida como “muy agradecida”, “amable”, y, por lo general, los/as trabajadores/as se sienten muy valorados/as por la persona dependiente.

Que está siempre mirando el reloj para ver cuando vengo y siempre que me tengo que ir me pide de quedarme más, que se nota que le gusta estar conmigo, que conmigo puede hablar, se ríe y yo siempre le trato bien. (ECE 21).

Yo le tengo mucho cariño a la M. está siempre pendiente de mí, me pregunta por mis hijos que están en Cuba, yo les hablo de mis nietos, de mi marido, le estoy siempre contando cosas y ella lo agradece mucho. Al final una acaba queriendo mucho a su viejita. (ENA 18).

Las excepciones a esta relación basada en el cariño y la confianza recíproca las encontramos sobretodo en el caso donde la persona dependiente es también la empleadora, aquí se pueden dar casos opuestos de relación asimétrica más parecida al servilismo que al cuidado profesional.

Hay cierta variabilidad respecto a los vínculos emocionales que están relacionados, sobretodo, a la satisfacción con el puesto de trabajo y a la modalidad de trabajo. En el caso de las empleadas por horas el vínculo emocional con las personas dependientes que atiende suele ser menor.

9) Expectativas futuras. La fase final de las entrevistas narrativas estaba dedicada a explorar la dimensión futura, las expectativas y los proyectos de las personas

empleadas. Los resultados muestran una gran variabilidad de expectativas profesionales que podemos resumir en tres posiciones:

- Regularizar la propia situación laboral y lograr cierta movilidad vertical. En el caso de las personas migrantes a menudo este proyecto está vinculado a la reagrupación familiar.
- En el caso de las mujeres de mayor edad la esperanza es de no necesitar trabajar más y “aguantar” hasta que el marido o los/as hijos/as tengan un empleo.
- En el caso de algunas personas migrantes la idea es ahorrar y volver al país de origen para “construir una casa” y “montar un negocio”.

No hay que olvidar que para muchas de las mujeres entrevistadas, el trabajo no representa solamente un sustento económico, sino una vía para una mayor valorización, autonomía, la trayectoria laboral es parte esencial de un proceso de empoderamiento.

Para muchas mujeres el proyecto migratorio está vinculado a una ampliación de sus posibilidades de desarrollo personal, la posibilidad de transgredir algunos mandatos de género y asumir una mayor autonomía e independencia. La migración no tiene sólo motivaciones económicas y para muchas mujeres supone un reto personal y una forma de construirse otros caminos, menos encorsetados por los papeles tradicionales de género y el control social de las relaciones familiares (Aguilar, 2010:139).

Las expectativas futuras se ven ensombrecidas constantemente por la preocupación por la situación de irregularidad.

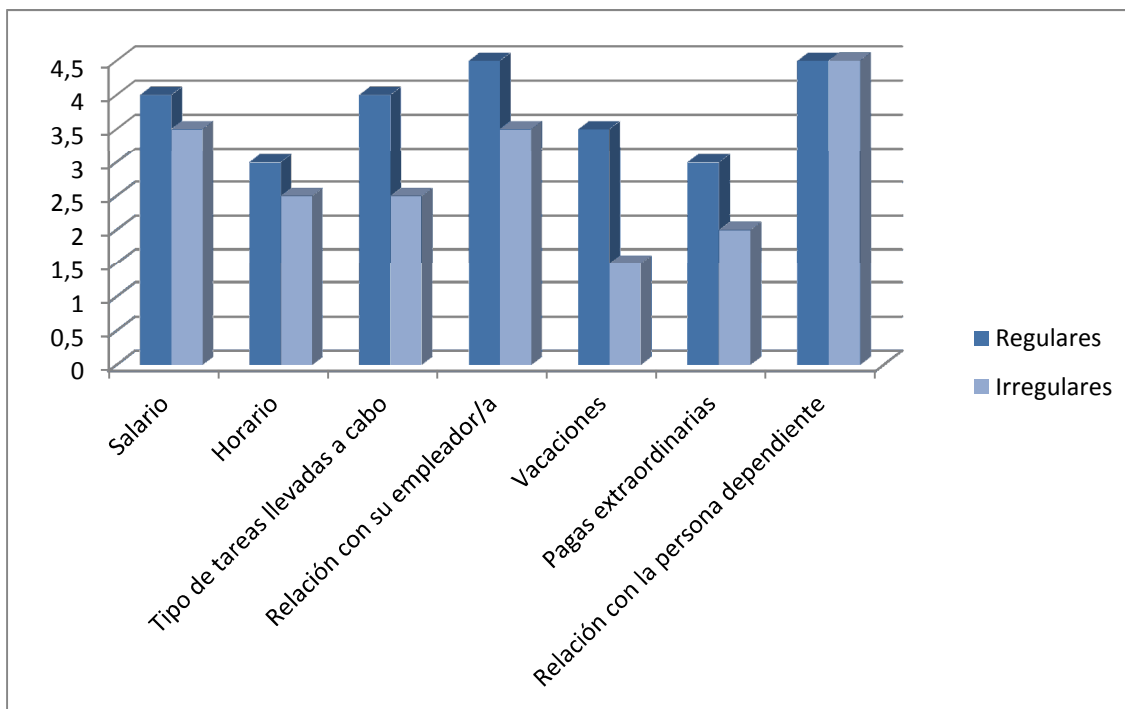
El día de mañana no sé qué va a ser de mí y de mis muchachos, estar así y yo no voy cotizando, si caes enferma no cobras y siempre son cosas que tienes. (ENA 14).

Claro que me preocupa, porque el día que deje de trabajar no tengo que cobrar nada. No tendré nada, la gente se jubila y tendrá la pensión y yo no tendré nada. (ENA 15)

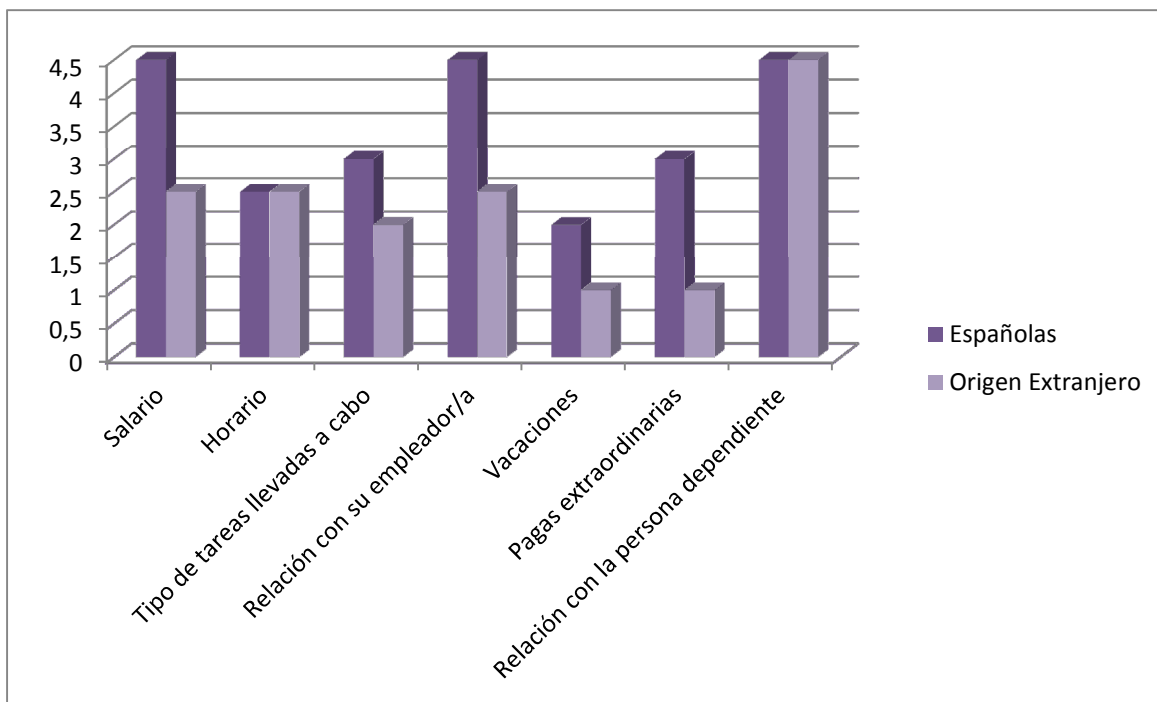
La inquietud es superior en el caso de las empleadas de hogar inmigrantes, que señalan el problema añadido de la dificultad para legalizar su situación en el país:

Me preocupa porque no estás segura y además es necesario para legalizarte. Espero que dentro de algo de tiempo, cuando me conozcan más [en la casa donde trabaja] que se animen a firmarme un contrato. (ENA 8).

10) Satisfacción y valoración del trabajo. Comparando las respuestas de los/as trabajadores irregulares con los/as regulares se puede apreciar una cierta diferencia respecto a la satisfacción y valoración del trabajo.



Las diferencias son aún mayores si se compara las respuestas entre las personas empleadas irregularmente españolas e inmigrantes. Esta diferencia se explica en parte porque las personas españolas están más presentes en los perfiles más valorados profesionalmente como el “fisio” y el de “Auxiliar de ayuda a domicilio”.



En las entrevistas narrativas se hace evidente el impacto negativo que tiene el empleo irregular en la autoestima: las personas empleadas irregularmente se sienten a menudo solas, angustiadas, frustradas y preocupadas por su situación. En el caso de las internas, además, las relaciones sociales, el ocio, el espacio personal se ven fuertemente limitados. A esto se añade, en el caso de algunas personas migrantes, la culpa por haber dejado el marido o los/as hijos/as en el país de origen, por no poder enviar suficiente dinero a sus familiares. En este contexto juegan un importante papel protector las **redes sociales de apoyo** y el **tipo de relación con la persona dependiente y sus familiares**.

Capítulo 5

CONSECUENCIAS DEL EMPLEO IRREGULAR

Las consecuencias del empleo irregular son tanto de tipo macroeconómico como microeconómicos: afecta tanto a la sociedad en general cuanto a los/as trabajadores/as en particular.

Entre las consecuencias macroeconómicas hay que destacar:

1) El impacto negativo sobre las finanzas públicas, que se traduce en una mayor carga fiscal para compensar los ingresos no percibidos. En términos de recaudación fiscal, el estudio FUNCAS pone de manifiesto que la economía sumergida genera una merma de ingresos fiscales, estimado en el periodo 1989-2008 entre 30.845 y 32.735 millones de euros anuales de media al año (5,4% y el 5,6% del PIB oficial). El estudio estima que si todas las actividades económicas estuvieran sometidas a fiscalidad y asumiendo que la recaudación fiscal observada no variara, la presión fiscal bajaría de media entre 4,5 y 4,8 puntos porcentuales. Un menor volumen de recaudación implica una reducción de los servicios públicos y un aumento del endeudamiento público. El trabajo irregular conlleva una reducción del nivel de servicios públicos.

2) La política económica. Distorsión de las cifras de desempleo que afecta a la planificación de políticas eficaces y eficientes.

Las consecuencias son evidentes, el empleo irregular es empleo en precario y deslegitima lo que debería ser un sector a explotar y donde se debe garantizar la profesionalidad. La atención a la dependencia debe ser profesional, de otra manera no se generará conocimiento y no se garantiza el desarrollo de esta Ley. El empleo irregular es mantener el modelo de atención deficitaria, donde no se cubren las necesidades de nuestros dependientes. (ECE 4, Responsable de servicios de clínicas privadas y sector sociosanitario de CCOO).

Entre las consecuencias microeconómicas hay que destacar las repercusiones económicas, sociales, profesionales y personales sobre los agentes involucrados, las empresas y los/as trabajadores/as.

3) Competencias desleales e intrusismo. El trabajo irregular representa una competencia desleal basada en la reducción de los costes laborales y, a menudo, en la explotación de los/as trabajadores/as.

En los años que llevo trabajando aquí no he tenido ni una llamada para auxiliar [...] no podemos competir con las condiciones de trabajo que se ofrecen por allí, es imposible. (ECE 14, Responsable RRHH de una ETT).

4) Empeoran las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as. La economía sumergida forma parte de la tendencia generalizada a la precarización del trabajo y a la desregulación del mercado de trabajo. Se asiste a la eliminación de cualquier tipo de derecho laboral, los cuales vienen a ser considerados como un obstáculo para el perfecto funcionamiento de la economía. La economía sumergida no es una anomalía. En general los/as trabajadores/as en situación de empleo irregular tienen peores condiciones laborales respecto a los/as trabajadores/as en situación regular.

La mayor diferencia de trabajar sin contrato es que una tiene miedo a que la echen de un día pa' otro, es la idea de no saber si sigue teniendo trabajo mañana y que puedes perderlo si se le cruzan los cables a la hija. (ENA 32).

Para mí lo peor es que me siento que no tengo derecho a quejarme, que si me bajan el sueldo no puedo decir nada, que se me hacen trabajar más horas y no me las pagan tengo que aguantarme, vamos que no puedo denunciarles y ellos lo saben. (ENA 27).

Como se ha mostrado en el capítulo anterior las condiciones laborales de las personas empleadas en situación irregular suelen ser, en muchos casos precarias, pero el empleo irregular **precariza las condiciones laborales de todo el sector**: el empleo irregular es un problema importante para todo el tejido social, juega un papel importante en la precarización de las condiciones de trabajos y en la consolidación de un modelo de trabajo sin derechos.

El "derecho laboral" se transforma en "favor personal" todo depende de la buena voluntad del empleador (ECE 5, Abogado CCOO).

5) Ralentiza el proceso de profesionalización de la atención a la dependencia y empeora la calidad los servicios. Se generan situaciones de necesidad que no son tratadas de la forma apropiada.

Si bien es cierto que la aplicación de la Ley de Dependencia ha sido muy deficiente en esta Comunidad, el empleo irregular no es ninguna solución. El empleo irregular es mantener unas condiciones deficientes en el atendimento y la coartada para no presionar para obtener un derecho. En una situación de crisis general como la que hoy vivimos, no podemos justificar el empleo irregular como una solución. Esta posibilidad supondría perder todo lo conseguido en los últimos años en el sector de la Dependencia, ya sea en el modelo de Centros Sociosanitarios, como en la ayuda a domicilio. El crecimiento en empleo profesional ha sido sobresaliente, tanto con la incorporación a este mercado laboral de los profesionales cualificados auxiliares de enfermería, fisioterapeutas,

trabajadores sociales y sin olvidarnos de los trabajadores que históricamente han trabajado en este sector con su regulación mediante los certificados de profesionalidad. El empleo irregular es volver a los orígenes de la precariedad de este sector, es terminar con el crecimiento notable de este sector tanto a nivel profesional-asistencial, como laboral en lo que supone estar regulado por un Convenio Marco Estatal que nos legitima tanto a nivel profesional, como laboral. (ECE 4, Responsable de servicios de clínicas privadas y sector sociosanitario de CCOO).

En caso de situaciones de urgencia, a menudo, la persona empleada no tiene los conocimientos y las competencias para intervenir de la forma más apropiada y esto representa un peligro para la persona dependiente y un factor de estrés añadido para el/la trabajador/a.

Yo a veces pienso que si a la niña le pasa algo no sabría qué hacer, yo no tengo coche, me muevo en guagua y si estoy dando un paseo o estoy sola en casa no sé qué pasaría (ENA 32).

El caso de los perfiles “físio”, los/as fisioterapeutas y los/as terapeutas ocupacional subrayan el problema del intrusismo y, sobretodo, del riesgo para la salud del paciente:

Hoy en día todo el mundo se busca la vida, gente que ha hecho curso de un par de meses trata a personas dependientes y puede hacer más daños que otras cosas. Hacen daño por no saber, por no estar formados, porque quieren ir más allá de lo que realmente controlan.

Veo cada barbaridad, gente que hace masajes y te los vende como rehabilitación física, otras que hacen drenajes linfáticos y no saben ni lo que es (ECE 16, terapeuta ocupacional).

Es cierto que a veces no tienes otra, pero trabajar sin contrato implica que cualquiera se presente como fisioterapeuta y esto contribuye a una idea general que la fisioterapia sea algo relativamente fácil, que cualquier persona con conocimientos básicos pueda tratar. [...] La fisioterapia no está valorada lo suficiente, no está bien pagada y trabajar sin contrato lo que hace es empeorar aún más esta falta de reconocimiento. (ECE 17 Fisioterapeuta).

6) Contribuye a la invisibilidad de los trabajos de proximidad. La condición de irregularidad de la atención a la dependencia en el hogar amplifica aún más la invisibilidad de los trabajos de proximidad, su falta de reconocimiento social. Es un obstáculo a la dignificación del trabajo de cuidado.

7) El punto de vista de las personas empleadas en situación irregular. El 80% de las personas encuestadas considera que las mayores desventajas del empleo irregular son no tener reconocidos los derechos laborales, ser más vulnerable a la explotación,

impide beneficiarse de las prestaciones sociales y no tener garantía sobre las condiciones laborales.



Capítulo 6

PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

El fomento del empleo regular en la atención a la dependencia en el domicilio tiene importantes implicaciones, no solamente en relación a la mejora de las condiciones laborales de las personas empleadas sino porque contribuye a la salvaguarda de la igualdad y justicia social en el acceso a los servicios y prestaciones, profundizando el Estado de Bienestar; impulsa la igualdad de género; estimula la formación y cualificación de la mano de obra y mejora la calidad de los servicios.

En los próximos párrafos se hace una síntesis, en forma de recomendaciones, de las principales propuestas y demandas de las personas involucradas: empleados/as, empleadores/as, expertos/as, agentes políticos, sindicatos y otros agentes sociales así como de las conclusiones de diferentes estudios sobre el empleo irregular en el ámbito de la atención a la dependencia.

Hemos organizado las propuestas utilizando la clasificación de Williams y Renooy (2008) teniendo en cuenta que toda propuesta tiene que basarse en un enfoque integral (Rocha, 2011) que adopte medidas tanto de carácter general en diferentes ámbitos (administrativo, laboral, seguridad social) como otras específicas según los diferentes supuestos de fraude existentes, tipo de perfiles, ámbito territorial, etc.

Tipos de medidas				
Medidas disuasorias		Favorecer el cumplimiento de las normas		
Visibilizar y detectar las prácticas irregulares.	Sanciones	Prevención	Fomentar la regularización del empleo	Sensibilización y cambio de actitudes

Fuente: Williams y Renooy (2008)

6.1. Visibilizar y detectar las prácticas irregulares

La primera característica del empleo irregular en la atención a la dependencia a domicilio es su invisibilidad, para hacer frente a este fenómeno es necesario, antes de todo **visibilizar el empleo irregular y comprender su dinámica**: *“No podemos solucionar un problema si desconocemos su dimensión y deberán detectarse los hechos objetivos que pueden incentivar los procesos de economía sumergida, así como el grado de incidencia y prevalencia que tienen, tanto desde la perspectiva sectorial como*

territorial y los obstáculos a su regularización. En definitiva, hay que escrutar las características que empujan hacia la irregularidad. (Comunicado del Gabinete Técnico de CC.OO Canarias. Noviembre 2012).

Además comparando las condiciones de trabajo de las personas empleadas regulares e irregulares queda claro que el empleo irregular disminuye los estándares en materia de derechos sociolaborales. La economía sumergida no es solamente un problema de evasión fiscal, a menudo es un drama humano, un sistema de explotación y dominación donde las mujeres son un colectivo especialmente vulnerable.

Es necesario detectar las prácticas irregulares relacionadas con las condiciones laborales que sufren también las personas dadas de alta en la seguridad social, de esta forma se motiva y estimula la regularización de las personas en situación laboral irregular, de hecho las demandas de las personas trabajadoras están encaminadas más a la mejora de las condiciones de trabajo que en la regularidad en sí, puesto que existe una conciencia compartida de que “tener contrato” no implica, obligatoriamente, mejores condiciones de trabajo.

El género es uno de los factores estructurantes del empleo irregular en la atención a la dependencia, **el análisis del empleo irregular y la definición de líneas de intervención tiene que llevarse a cabo desde una perspectiva de género, puesto que el género es una de las variables más importantes para comprender la dinámica del empleo irregular en la atención a la dependencia en el domicilio.**

Estudiar la atención a la dependencia con perspectiva de género, implica visibilizar, analizar las consecuencias físicas, psicológicas y relacionales que tiene dicho trabajo de atención en el grupo mayoritario que las realiza, las mujeres. Además, implica realizar un análisis crítico sobre las iniciativas públicas en la atención a la dependencia y si el modelo actual permite el desarrollo pleno personal, social y profesional en situación de igualdad entre hombres y mujeres. Implica también estudiar si la atención a la dependencia recoge toda la diversidad existente en la sociedad en relación a los modelos de familia y en el mismo concepto de dependencia. Implica realizar un análisis crítico de la nueva Ley de Dependencia, que lejos de “mejorar” condiciones laborales y “reconocer” experiencia personal, tiene como una de las consecuencias que las mujeres vuelvan al ámbito privado de actuación social y política y se perpetúe la ínfima valoración social que tiene dicho trabajo de atención y/o cuidado. Implica relacionar la atención a la dependencia con la corresponsabilidad en las relaciones de igualdad entre hombres y mujeres y sus aplicaciones en las Leyes y en las políticas públicas. (ECE 7, Experta en género).

Numerosos expertos/as hacen hincapié en la necesidad de **controlar el uso de las prestaciones económicas para cuidadores familiares (PECEF)**, puesto que puede no

tener una traducción directa en atención y cuidado de la persona dependiente y puede estar siendo utilizada para la contratación de servicios en economía sumergida.

En el mismo sentido tanto los sindicatos como los diferentes responsables políticos hacen hincapié en la urgencia de dar una **mayor seguimiento a quién recibe la prestación por desempleo.**

Finalmente, es necesario que **los estudios y los diagnósticos sobre empleo irregular tengan en cuenta los intereses y motivaciones de los distintos actores involucrados**, sus circunstancias y sus diferentes perfiles para poder definir líneas de actuación específicas por cada “perfil”, puesto que pueden tener motivaciones y circunstancias muy diferentes.

6.2. Sanciones

Cuando se planteen acciones de penalización del empleo irregular en la atención a la dependencia hay que **evitar tanto la visión demonizadora como la visión legitimadora sobre la irregularidad.** Las consecuencias de un discurso (mediático, político, popular) que legitima el empleo irregular son peligrosas: si aceptamos el empleo irregular como una realidad necesaria e inevitable se deslegitima el Estado del Bienestar. Si bien es cierto, como se ha detectado en este estudio, que el empleo irregular en este ámbito puede responder a una estrategia de supervivencia no podemos limitarnos a una visión idealizante y funcionalista del trabajo informal basado en la cooperación, el familismo y la horizontalidad. No hay que olvidar que se dan graves casos de explotación, que la irregularidad, si bien puede ser una estrategia de supervivencia, excluye y aumenta la vulnerabilidad social de los/as trabajadores/as.

Se debería evitar también la actitud contraria que construye una imagen del trabajador/a en situación irregular como “aprovechador de recursos” desacreditando a menudo a las personas en situación de desempleo. Las personas expertas entrevistadas están de acuerdo en la necesidad de sancionar quién esté cobrando una prestación por desempleo y, al mismo tiempo trabajando irregularmente, pero *“cuando el empleo irregular se encuadra principalmente en una estrategia de supervivencia” hay que fortalecer un planteamiento complementario al sancionador, basado en las medidas que aspiran a facilitar la regularización laboral integrando intervenciones disuasorias con otras preventivas e inclusivas* (ECE5).

6.3. Prevención

Como hemos mostrado a lo largo del estudio, la crisis económica ha empeorado las condiciones laborales y disminuido el poder de negociación, en este sentido algunos expertos subrayan la necesidad de **priorizar el descenso del desempleo**: *“en definitiva, en el plano general, hay que apostar por la generación de actividad económica que incentive la demanda de consumo e inversión. Es decir, hay que priorizar el descenso de la tasa de paro sobre cualquier otra cosa. Puede parecer obvio, pero no por eso es menos útil”* (Comunicado del Gabinete Técnico de CC.OO Canarias Noviembre 2012).

Otro importante factor, que coincide con una de las principales demandas de las personas empleadas, es **promover la formación relacionada con la dependencia** a través, por ejemplo, del certificado de profesionalidad de auxiliar a ayuda a domicilio.

Ofrecer alternativas legales fortaleciendo la oferta de servicios públicos de atención a la dependencia y fomentando el autoempleo y la economía social. El empleo irregular en muchos casos representa una respuesta, más o menos funcional, a las necesidades de personas y familias que no encuentran una solución viable en la legalidad. En el caso específico del Ayuntamiento de Candelaria se trata de fortalecer el Servicio de Ayuda a Domicilio que, aunque dando muy buenos resultados, no tiene el impacto y la cobertura suficiente para representar una verdadera alternativa al empleo irregular. Al mismo tiempo se trata de fomentar el autoempleo (como en el caso del Programa Empléate y Avanza del Ayuntamiento) y la autogestión de los servicios.

Una conciliación equilibrada y justa para evitar que numerosas mujeres tenga un “segundo turno” de trabajo durante la mayor parte de su vida, incluso si constituyen la principal fuente de ingresos a sus hogares. La concepción de las mujeres como seres dependientes de sus maridos y receptoras pasivas de los beneficios de la actividad masculina ha sido fuertemente combatida desde la economía feminista. Fomentar una conciliación laboral basada en la igualdad de la responsabilidad respecto al trabajo reproductivo.

6.4. Fomentar la regularización del empleo en la atención a la dependencia.

El afloramiento del empleo irregular es la estrategia más citada por las personas expertas, las personas empleadoras y empleadas.

Principalmente hay que impulsar el afloramiento de la economía sumergida, estableciendo mecanismos que garanticen el uso del sistema de protección social por parte de los trabajadores, recibiendo una capacitación adecuada. (ECE 8, Gerente Empresa Inserción).

Existen diferentes factores que pueden fomentar la regularización: *“hay que establecer un sistema en pro de la regularización de aquellas situaciones que se encuentran en situación de ilegalidad, diferenciando claramente a los que incumplen determinados requisitos burocráticos formales frente a aquellas actividades que inciden en faltas más graves. De ahí que la tipificación del delito cometido debe tener una respuesta proporcional al delito cometido. Es por ello que hay que ajustar los costes de gestión a los beneficios finales de la actividad que se pretende regular, como también es necesaria la coordinación interadministrativa al objeto de agilizar y facilitar la relación entre Administración y administrado, así como a simplificar el entramado burocrático competencial que actúa a modo de factor disuasorio para que las relaciones administrativas sean fáciles de comprender y de emprender”* (ECE 4).

“Fomentar la regularización del empleo en la atención a la dependencia conlleva, por una parte, mantener unas adecuadas condiciones laborales y priorizar en los derechos laborales y, por otra, hacer hincapié en la promoción de la autonomía y el bienestar de las personas en situación de dependencia”. (ECE, 22)

Es importante llevar a cabo medidas que aseguren una *transición justa al empleo regular*: *“ello implica contemplar elementos como: la protección de los trabajadores afectados a fin de que el “afloramiento” del empleo sumergido no suponga un mayor perjuicio de su situación (especialmente en el caso de los colectivos más vulnerables, como de los trabajadores inmigrantes en situación administrativa irregular); el reconocimiento y la compensación adecuada de los derechos laborales infringidos durante todo el período de afección (en aspectos como las cotizaciones a la seguridad social); y que la regularización del empleo no adopte la vía de la precariedad (por ejemplo, en términos de contratación temporal)”* (Rocha, 2011:42).

Informar sobre derechos, deberes y mejorar y simplificar los trámites administrativos. Fortalecer los servicios de información y orientación como el ofrecido por la Agencia de Desarrollo Local así como las iniciativas de los sindicatos y de las organizaciones sin ánimo de lucro. No hay que olvidar que, desde el punto de vista de las personas empleadoras, entre los principales factores que han favorecido el empleo regular está la disponibilidad de información y la facilitación de los trámites administrativos.

6.5. Sensibilización y cambio de actitudes

Como hemos subrayado a lo largo del estudio, los factores culturales, la imagen de los trabajos de cuidado, la normalización de la irregularidad y la moral tributaria pueden fomentar el empleo irregular.

Valorizar los trabajos de cuidado. Los trabajos de cuidado constituyen la espina dorsal del Estado de Bienestar. Es necesario recordar que el cuidado es trabajo, visibilizar su importancia y su aportación. Esto implica un cambio radical del imaginario social que sigue basándose en un modelo familista y asistencialista, donde el cuidado es una actividad informal, precaria, poco valorada y casi exclusivamente femenina. Los trabajos de cuidado juegan un papel fundamental en el bienestar de las personas.

Necesidad de construir, socializar y concientizar en una comprensión estructural de la cotización de la Seguridad Social. Hay que mejorar la conciencia fiscal para evitar el fraude, la economía sumergida y acabar con el desequilibrio entre las aportaciones de asalariados con otros colectivos de contribuyentes. Según el sindicato de técnicos del Ministerio de Hacienda, la reducción del fraude fiscal y de la economía sumergida permitiría incrementar los ingresos fiscales, impulsar el crecimiento económico, crear puestos de trabajo y reducir el desempleo, además de alcanzar la estabilidad presupuestaria y reducir el déficit público (Gestha, 2011: 2).

Deconstruir la imagen tradicional y sexista que “naturaliza” los trabajos de atención a la dependencia no especializados como propios de las mujeres. A lo largo del estudio hemos subrayado como la variable “género” es central en la comprensión del empleo irregular en la atención a la dependencia en los domicilios: existen claros desequilibrios respecto a la distribución de las tareas domésticas, la segregación horizontal, la elevada concentración de mujeres en este sector.

Fomentar una **visión de las personas en situación de dependencia que haga hincapié en sus potencialidades** y en la importancia de la promoción de su autonomía personal y no se limite a considerarlas como receptoras pasivas de asistencia.

Hay que volver a los principios inspiradores de la ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia de 2006. Estos principios se han perdido, de hecho todo el mundo habla de la Ley de Dependencia, olvidando que en realidad no se hace hincapié en la dependencia sino en la promoción de la autonomía personal (ECE, 2).

Finalmente es necesario **desarrollar una nueva cultura del cuidado, que vaya más allá del modelo asistencial y reconozca la necesidad de atención profesionalizada conforme a las necesidades específicas de las personas dependientes con el objetivo de promover su autonomía y bienestar personal.**

TERCERA PARTE

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones (resumen ejecutivo)

1. El trabajo irregular es un problema social vinculado a la desprotección de los trabajadores y trabajadoras, al aumento de vulnerabilidad social y a la dificultad de acceso a derechos sociales básicos que contribuye a la erosión del sistema económico y social.

2. Numerosos estudios han evidenciado que uno de los ámbitos de mayor incidencia del empleo irregular es la atención a la dependencia que afecta especialmente a las mujeres: la atención a la dependencia y el servicio doméstico son las actividades con mayor peso específico en términos de irregularidad laboral femenina, en relación al empleo irregular total y, sobre todo, en relación al empleo total en dicha rama.

3. Se trata de un ámbito con unas características diferenciales respecto a otros sectores de la economía sumergida: involucra sobre todo a mujeres españolas de mayor edad y a mujeres inmigrantes; se dan situaciones de especial vulnerabilidad de las personas empleadas irregularmente relacionadas con la naturaleza del trabajo y su dimensión doméstica; se enmarca en una cultura del trabajo machista que contribuye a su invisibilidad y, además, en el contexto de los cambios sociodemográficos que está viviendo nuestra sociedad, está en plena expansión.

4. **Este estudio ha permitido** una caracterización de los principales rasgos del empleo irregular en la atención a la dependencia en el Municipio de Candelaria analizando las motivaciones que permiten explicar la decisión de trabajar de forma irregular o los factores que han determinado la exclusión del trabajo regular.

5. En este estudio se entiende por **empleo irregular** las actividades laborales que eluden, total o parcialmente, las normas de registro y cotización social, los convenios sectoriales o la normativa laboral; y con **atención a la dependencia en el domicilio** el trabajo prestado en domicilios familiares para realizar tareas habitualmente vinculadas a la atención a la dependencia, siempre que el empleador o la empleadora sea un particular (la persona en situación de dependencia o un miembro de su familia).

6. Se han identificado cuatro **tipos de trabajadores/as en situación irregular** relacionados con la atención a la dependencia: pluriempleados cuyo trabajo secundario es sumergido. Personas oficialmente inactivas que tienen un trabajo sumergido. Personas en situación de desempleo y que tienen trabajo sumergido.

Personas inmigrantes sin permiso de residencia y/o de trabajo (que desarrollan actividades sumergidas).

7. **Metodología.** En este diagnóstico se presta particular atención al punto de vista de las personas empleadas y empleadoras, a sus motivaciones y circunstancias personales. Además se recoge la perspectiva de los otros principales actores involucrados y afectados por este fenómeno así como las motivaciones y circunstancias de las personas empleadas y empleadoras en situación regular. Para definir los perfiles de las personas que trabajan en situación irregular en la atención a la dependencia e identificar los factores condicionantes y las consecuencias del empleo irregular se han triangulado los resultados de los datos cuantitativos recogidos a través de cuestionarios y los datos cualitativos recogidos a través de los diferentes tipos de entrevistas. Se han suministrados 59 cuestionarios a trabajadores y trabajadoras en situación regular e irregular y 25 entrevistas en profundidad a trabajadores/as y empleadores/as y 38 entrevistas a informantes claves, profesionales y expertos/as vinculados con el área de empleo y dependencia.

8. Los factores condicionantes del empleo irregular en la atención a la dependencia que se identifican en este estudio, se agrupan en cinco categorías:

- a. **Aumento de la demanda de servicio de ayuda a domicilio** relacionada con el envejecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida y los cambios en el modelo tradicional de cuidado.
- b. **Crisis económica.** Según los datos disponibles es difícil determinar si ha aumentado o no el empleo irregular en la atención a la dependencia a causa de la crisis económica, lo que sí se puede afirmar es que han empeorado aún más las condiciones laborales de las personas empleadas, y ha disminuido dramáticamente su poder de negociación. Cuando existe un número importante de personas desempleadas es más factible para los empleadores encontrar trabajadores/as que, en peores condiciones laborales, están dispuestos a ofrecer sus servicios. Además, en el ámbito de atención a la dependencia la crisis está haciendo que predomine una estrategia de satisfacción de las necesidades básicas por parte de las personas empleadas, no tanto otro tipo de cuidados y atenciones que serían necesarias.
- c. **Desventajas percibidas del trabajo regular** como la rigidez percibida del trabajo formal, las dificultades de conciliación familiar, la complejidad percibida de los trámites burocráticos para la regularización y carga tributaria real o percibida.

- d. Los factores relacionados con las **representaciones de la domesticidad del cuidado**, considerado como un trabajo informal, poco valorado y reconocido.
- e. **Factores y circunstancias personales** como la moral tributaria, la falta de alternativas laborales, la falta de Información, la voluntad de maximizar las ganancias y la situación administrativa irregular de algunas personas inmigrantes. La moral tributaria hace referencia a la actitud de la ciudadanía hacia el Estado en relación al pago de impuestos. La moral tributaria se ve fuertemente afectada por la desconexión entre la imposición tributaria y los servicios públicos prestados. sentimiento generalizado de abandono por parte de la Administración pública, sobre todo respecto al incumplimiento de cuanto establece la Ley de Autonomía Personal.

9. Se han identificado dos estrategias básicas relacionadas con el empleo irregular: la estrategia de la **maximización de beneficios y la satisfacción de las necesidades básicas**. En el actual contexto de crisis la segunda es dominante.

10. Existe un consenso generalizado en reconocer un cambio de estrategia del empleo irregular en la atención a la dependencia: anteriormente se trataba de una entrada de dinero complementaria, ahora se transforma en **principal entrada económica** de numerosas unidades familiares.

11. Respecto a las **motivaciones de las personas empleadas** se destaca la falta de alternativas, la discriminación laboral, la dificultad de conciliación con las responsabilidades familiares y, en el caso de algunas personas inmigrantes, la irregularidad sobrevenida. Finalmente hay que subrayar que la mayoría de las personas entrevistadas (un 84 %), si pudieran elegir trabajarían en situación regular.

12. Por otra parte las **personas empleadoras** destacan los motivos económicos y las complicaciones que suponen los trámites administrativos para la regularización.

13. A partir de las entrevistas a personas empleadas regularmente se han identificado los siguientes **factores que facilitan la contratación regular**: el poder de negociación de las personas empleadas, la disponibilidad de información, la facilidad de los trámites, la profesionalización de los cuidados y la concepción estructural de la seguridad social.

14. Se han identificado **dos tipos principales de servicios**. El que hemos denominado tipo **“Fisio”** está formado por un grupo relativamente heterogéneo de profesionales que incluye a quiromasajistas, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales y otras personas que han llevado a cabo cursos relacionados con la rehabilitación o que, simplemente, se autodefinen como fisioterapeutas. El que hemos denominado como **“cuidador/a”** incluye a cuidadoras, empleadas de hogar y auxiliares de ayuda a

domicilio. Podemos diferenciar entre las personas cuidadoras profesionales formales, (aquellas que disponen de una formación académica relacionada con la prestación de la actividad del cuidado) y cuidadoras no profesionales formales (las que no cuentan con una formación académica que las cualifique en este sector de actividad). Se pueden también diferenciar tres tipos organizativos del trabajo de cuidados: los trabajadores/as internas, los trabajadores/as externas fijas que prestan servicios para un/a único/a cabeza de familia durante un tiempo igual o superior a 80 horas de trabajo efectivo al mes; y las trabajadoras discontinuas que prestan sus servicios a diferentes familias o personas dependientes por horas (generalmente de una a tres horas por domicilio).

15. Perfil sociodemográfico.

- a. **Sexo.** Las mujeres representan la gran mayoría de las personas empleadas en la atención a la dependencia (83%).
- b. **Edad.** La edad de las personas empleadas en situación irregular encuestadas varía entre 27 y 61 años correspondiéndose con una media de 39 años.
- c. **Nacionalidad.** La atención a la dependencia en el domicilio y el empleo doméstico son trabajos generalmente poco valorados, intensivos, mal remunerados y con una alta rotación que, siendo rechazados por la población nacional, han sido principalmente ocupados por población inmigrante (en el caso del Municipio de Candelaria fundamentalmente de origen hispanoamericano). En la mayoría de casos analizados existe una cierta segmentación entre empleadas españolas y latinoamericanas: las primeras suelen dedicarse más al cuidado tipo fijo externo o por horas, y las segundas al tipo interno y externo fijo. Además, las condiciones laborales suelen ser generalmente peores para las trabajadoras extranjeras, sobre todo si no cuentan con un permiso de residencia y trabajo. Si tomamos en consideración la nacionalidad, el 43 % de las personas encuestadas es de nacionalidad española, pero si tomamos en cuenta el país de nacimiento, solamente el 27% ha nacido en España. Los principales países de origen son Venezuela y Cuba.
- d. **Nivel de estudio y formación.** La mayoría de personas que trabajan en situación irregular no posee una formación específica en materia de atención a la dependencia (73 %). Las personas con estudios universitarios suelen ser profesionales que se dedican al trabajo a la fisioterapia o personas migrantes que todavía no han homologado su titulación universitaria.

16. Respecto a las **personas empleadoras** hay que destacar que se trata, sobre todo, de mujeres: el perfil mayoritario es el de la madre (17 %) o la hija (40 %) de la persona dependiente, en un número más reducido de caso es directamente la persona dependiente.

17. Las **condiciones de trabajo** de los trabajadores/as en situación irregulares varían mucho según las circunstancias, en algunos casos son, desde la perspectiva del/la trabajador/a claramente ventajosas, en otros son claros casos de abuso y explotación.

a. La variable más importante para explicar la **retribución** no parece ser la “regularidad” del contrato, sino la nacionalidad y la situación administrativa de los/as trabajadores. Las trabajadoras extranjeras suelen ser sistemáticamente peor pagadas que sus homologas españolas. El caso de las trabajadoras internas es donde más existe variación en las condiciones de trabajo. El rango de remuneración es excesivamente amplio ya que oscila desde los 300 euros al mes por un trabajo tipo interna (casos y situaciones que se acercan al servilismo), hasta los 800 euros al mes.

b. El **descanso** es una de las condiciones laborales menos respetada y subjetiva en el caso de los trabajos de cuidado. El tiempo de cuidado y el tiempo de descanso a menudo no están separados, la persona empleada tiene días libres, pero en el servicio como interna los confines entre descanso personal y trabajo se diluyen. No se tiene en cuenta ni valora el tiempo de presencia como tiempo de trabajo, lo que dificulta seriamente las posibilidades de mejora en las condiciones laborales de las personas que trabajan como internas.

c. El 85 % de las personas empleadas por una sola familia disponían de **vacaciones**, pero no retribuidas, el/la trabajador/a es el responsable de buscar a la persona que la sustituya (a menudo una connacional que se está introduciendo en el sector) y su sueldo sirve para pagarle la sustitución. Circunstancias ésta que, en sentido estricto, no se podrían considerar vacaciones, sino más bien un período de “excedencia”.

d. El 60 % de las trabajadoras irregulares **llevan a cabo más tareas de las acordadas en principio** frente al 17 % de las personas empleadas regularmente. El tipo de tareas no acordadas que se suelen exigir son: limpieza de otros domicilios (generalmente de otro familiar); cuidado de otro familiar (ej. menores no dependientes); hacer recados no relacionados con la persona en situación de dependencia; o cocinar para toda la familia.

18. Comparando las respuestas de los/as trabajadores irregulares con los/as regulares se puede apreciar una cierta diferencia respecto a la satisfacción y valoración del

trabajo. Estas diferencias son todavía mayores entre trabajadoras inmigrantes irregulares y trabajadoras españolas.

19. Las personas empleadas irregularmente se sienten a menudo solas, angustiadas, frustradas y preocupadas por su situación. En el caso de las internas, además, las relaciones sociales, el ocio, el espacio personal se ven fuertemente limitados.

20. **Consecuencias.** El empleo irregular en la atención a la dependencia tiene un impacto negativo sobre las finanzas públicas y la política económica (la distorsión de las cifras de desempleo que afecta a la planificación de políticas eficaces y eficientes). Además representa una competencia desleal basada en la reducción de los costes laborales y, a menudo, en la explotación de los/as trabajadores/as. Empeora las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as. Se asiste a la eliminación de cualquier tipo de derecho laboral, los cuales vienen a ser considerados como un obstáculo para el perfecto funcionamiento de la economía. Ralentiza el proceso de profesionalización de la atención a la dependencia y empeora la calidad los servicios. Contribuye a la invisibilidad de los trabajos de proximidad. La condición de irregularidad de la atención a la dependencia en el hogar amplifica aún más la invisibilidad de los trabajos de proximidad, su falta de reconocimiento social. Es un obstáculo a la dignificación del trabajo de cuidado.

21. El 80 % de las personas encuestadas considera que las mayores desventajas del empleo irregular son: no tener reconocidos los derechos laborales, ser más vulnerable a la explotación, impide beneficiarse de las prestaciones sociales y no tener garantía sobre las condiciones laborales.

22. Las personas directamente involucradas y las personas expertas han propuesto diferentes **propuestas de intervención** entre las cuales hay que destacar:

- Visibilizar el empleo irregular y comprender su dinámica. Es necesario detectar las prácticas irregulares relacionadas con las condiciones laborales que sufren también las personas dadas de alta en la seguridad social. Además el análisis del empleo irregular y la definición de líneas de intervención tiene que llevarse a cabo desde una perspectiva de género, puesto que el género es una de las variables más importantes para comprender la dinámica del empleo irregular en la atención a la dependencia en el domicilio.
- Es necesario controlar el uso de las prestaciones económicas para cuidadores familiares (PECEF) y mayor seguimiento a quién recibe la prestación por desempleo. Cuando se planteen acciones de sanción del empleo irregular en la atención a la dependencia hay que evitar tanto la visión demonizadora y como la visión legitimadora sobre la irregularidad.
- Promover la formación relacionada con la dependencia a través, por ejemplo, del certificado de profesionalidad de auxiliar a ayuda a domicilio.

- Ofrecer alternativas legales fortaleciendo la oferta de servicios públicos de atención a la dependencia y fomentando el autoempleo. El afloramiento del empleo irregular es la estrategia más citada por las personas expertas, las personas empleadoras y empleadas.
- Informar sobre derechos, deberes y mejorar y simplificar los trámites administrativos.
- Construir, socializar y concientizar en una comprensión estructural de la cotización de la Seguridad Social.
- Deconstruir la imagen tradicional y sexista que “naturaliza” los trabajos de atención a la dependencia no especializados como propios de las mujeres.
- Fomentar una visión de las personas en situación de dependencia que haga hincapié en sus potencialidades y en la importancia de la promoción de su autonomía personal y no se limite a considerarlas como receptoras pasivas de asistencia. Finalmente es necesario desarrollar una nueva cultura del cuidado, que vaya más allá del modelo asistencial y reconozca la necesidad de atención profesionalizada conforme a las necesidades específicas de las personas dependientes con el objetivo de promover su autonomía y bienestar personal.

Propuestas de intervención en el Municipio de Candelaria

Desde la Fundación Canaria Candelaria Solidaria, a partir de los resultados de este diagnóstico, se proponen las siguientes líneas de trabajo susceptibles de implementarse en el bienio 2013-2014, en el Municipio de Candelaria.

- 1. Creación de un portal web de información sobre dependencia** en coordinación con los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Candelaria, las ETT, el Cabildo de Tenerife, el Gobierno de Canarias, las ONG y otros agentes sociales que informe y asesore sobre servicios y recursos existentes en Candelaria, derechos y deberes, trámites relacionados con la Ley de Autonomía personal, contratación o regularización de personas empleadas en los servicios de atención a la dependencia.
- 2. Desarrollar campañas de sensibilización focalizadas y contextualizadas** sobre la regularización del empleo irregular, la corresponsabilidad de los cuidados familiares y la valorización del trabajo de cuidados.
- 3. Ofrecer alternativas viables a la contratación familiar directa.** Fortalecer los servicios ofrecidos por el Ayuntamiento, impulsar las empresas sociales, crear sistema de pago alternativos (bonos).
- 4. Llevar a cabo un estudio sobre las personas en situación de dependencia** residentes en el Municipio para poder diseñar estrategias de intervención según los perfiles de necesidad.
- 5. Evaluación de los proyectos ya existentes** en este ámbito desarrollados en el Municipio de Candelaria, para poder determinar su impacto.
- 6. Fomentar la profesionalización del cuidado,** organizando cursos de formación continua y certificados de profesionalidad.
- 7. Crear programas temporales de empleo** con el objetivo de ofrecer una formación especializada y mejorar los procesos de empleabilidad de las personas en situación de desempleo.
- 8. Crear un sistema de “Respiro familiar”** basado en la lógica del banco de tiempo, que fomente las redes de apoyo sociales, la valorización del tiempo y de las tareas de cuidado y la participación ciudadana.

9. Ofrecer un **espacio de encuentro, información y apoyo para las personas empleadas en los servicios de proximidad.**

10. **Crear un Observatorio de la Solidaridad** como plataforma de investigación aplicada, orientada a la mejora de la calidad de vida de los vecinos y el avance de la colectividad. Entre los objetivos de este observatorio cabe señalar los siguientes:

- a. Generar conocimiento sobre las dinámicas sociales del Municipio;
- b. Fomentar la innovación y mejora de las organizaciones;
- c. Socializar la información y el conocimiento;
- d. Prestar asesoramiento y soporte técnico a las entidades y grupos de acción social del municipio, favoreciendo al creación y el desarrollo de sinergias sociales;
- e. Impulsar acciones formativas y colaborativas que permitan el avance en colectividad.

Bibliografía citada

- AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA; INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL; y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2010). *Plan integral de prevención y corrección del fraude fiscal, laboral y a la seguridad laboral* (disponible en www.mtin.es).
- AGUILAR, M.^a J. (2013). *Trabajo social. Concepto y metodología*, Madrid, Paraninfo-Consejo general del Trabajo Social.
- AGUILAR, M.J. (2010). *Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. Acceso al empleo y contratación. Problemática ocupacional y condiciones de vida*, Albacete, GIEMIC-UCLM. http://www.giemic.uclm.es/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=1369&Itemid=9999
- AGUILAR, M.J. y ANDER-EGG E. (2001). *Diagnóstico social. Conceptos y metodología*, Buenos Aires, Lumen-Humanitas,
- ÁLAMO RODRÍGUEZ, M. (2012). *Mujeres inmigrantes y servicio doméstico en España: efectos de la crisis*. Universidad Pontificia Comillas. Máster Universitario en Migraciones Internacionales Contemporáneas. Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones.
- BAGNASCO, A. (1998). *La costruzione sociale del mercato*, Bologna, Il Mulino.
- BANYULS, J. et al. (2003). "Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar", en *Sociología del Trabajo*, 47: 75-105
- CASADO-MARÍN (2006). "La Atención a la dependencia en España", en *Gaceta Sanitaria*, 20 (Supl 1): 135-42.
- CEBULA, R.J. (1997). "An empirical analysis of the impact of government tax and auditing policies on the size of the underground economy: the case of the United States. 1993-94", en *American Journal of Economics and Sociology*, 56 (2): 173-185.
- COLECTIVO IOÉ (1998). "Mujeres inmigrantes en España. Proyectos migratorios y trayectorias de género". *Ofrim Suplementos*, pp. 1-38.
- COLECTIVO IOÉ (2001). *Mujer, Inmigración y Trabajo*. Madrid: Instituto y Servicios Sociales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- COLECTIVO IOÉ (2003). *Las Mujeres Inmigrantes en la Comunidad de Madrid*. Foro Regional para Inmigración de la Comunidad de Madrid, Comisión de Bienestar Social.
- COLECTIVO IOÉ (2008). *Trabajo sumergido, precariedad e inmigración en Catalunya. Una primera aproximación*, Barcelona, Fundació Jaume Bofill.
- COMISIÓN EUROPEA (1998): *Comunicación de la Comisión sobre el trabajo no declarado*, COM (98) 219, Bruselas.
- COMISIÓN EUROPEA (2001). *Undeclared Labour in Europe: Towards an Integrated Approach of Combating Undeclared Labour*. Amsterdam, Regioplan Publication.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1999). *La Economía Sumergida en Relación a la Quinta Recomendación del Pacto de Toledo: Sesión del Pleno de 21 de abril*", Madrid, Informe CES.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA (2002). *La Economía Sumergida*, Sevilla, Junta de Andalucía.

- DE CABO, G. GONZÁLEZ, A. y ROCES, P. (2005). *La presencia de las mujeres en el empleo irregular (con especial atención a las empleadas de hogar)*, Madrid, Centro de Estudios Económicos Tomillo/ Instituto de la Mujer.
- DURÁN, M.A. (2001), "El análisis de exhaustividad en la economía española", en Carrasco, C. (ed.), *Tiempos, trabajos y género*, Publicacions de la Universitat de Barcelona, Barcelona, pp. 41-55
- EL DIPUTADO DEL COMÚN. Parlamento de Canarias. Implantación del SAAD en Canarias. Informe Anual 2009. www.diputadodelcomun.org.
- ESPARZA CATALÁN, C. (2011). "Discapacidad y dependencia en Canarias". Madrid, Informes Portal Mayores, nº 114.
- FALKINGER, J. (1998). "Tax evasion and equality: A theoretical analyses", en *Public Finance*, Vol. 43-3: 388-395.
- FERRARO GARCÍA, F.J. (dir.) (2002). *La economía sumergida en Andalucía*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla.
- FLICK, U. (1998). *An introduction to qualitative research*. Thousand Oaks: Sage.
- FUNDACIÓN DE ESTUDIOS DE ECONOMÍA APLICADA (2007). *Informe Aspectos Económicos de la Dependencia y el Cuidado Informal en España*.
- GARFINKEL, H. (1967) *Studies in Ethnomethodology*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New York.
- GESTHA SINDICADO DE TÉCNICOS DEL MINISTERIO DE HACIENDA (2011). Reducir el fraude fiscal y la economía sumergida. Una medida vital e imprescindible para superar la crisis. <http://www.gestha.es/archivos/informacion/monograficos/2011/reducir-el-fraude-fiscal-y-la-economia-sumergida.pdf>
- GRUPO DE EXPERTOS PARLAMENTO (2009). *Informe final del grupo de expertos para la evaluación del desarrollo y efectiva aplicación de la ley 39/2006 14 de diciembre de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia Segunda parte: Documento técnico de apoyo para la elaboración de las recomendaciones*.
- HERNÁNDEZ GONZÁLEZ, J.L. (dir.) (2005). *Estudio y erradicación de la economía sumergida en Canarias*, Secretaría de Acción Sindical, Comisiones Obreras de Canarias.
- HOCHSCHILD, A. R. (2000): *Global Care Chains and Emotional Surplus Value*. En: Giddens, T./Hutton, W. (eds.): *On the Edge: Globalization and the New Millennium*. London: Sage Publishers, pp. 130-146.
- HOCHSCHILD, A.R. (2001). "Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional" en Giddens A., Hutton W. (coords), *En el Límite: la vida en el capitalismo global*, Madrid: Tusquets.
- Información Estadística del SAAD. Situación a 1 de Enero del 2001. www.dependencia.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/preseleccionest2010.pdf
- INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES (IMSERSO) (2004). *Libro Blanco de la Dependencia*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia BOE núm. 299 de 15 de diciembre de 2006.
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011). *Informe del Gobierno para la Evaluación de la Ley de promoción de la Autonomía personal y Atención a las personas en situación de dependencia*, Madrid, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

- PARELLA, S. (2003). *Mujer Inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Antrophos.
- PATINO ALONSO, M. (2008). *Caracterización multivariante de la realidad socio-económica de la mujer salmantina con empleo irregular*, Universidad de Salamanca, Departamento de estadística. Tesis doctoral.
- PÉREZ OROZCO A. (2006). "Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico", en *Revista de Economía Crítica*, 5: 7-37.
- Real Decreto 174/2011, de 11 de febrero (BOE de 18 de febrero). Baremo de valoración de la situación de dependencia
www.dependencia.imserso.es/dependencia_01/documentacion/valdep/index.htm
- ROCHA SÁNCHEZ, F. (2011). *El trabajo no declarado en España*, Estudios de la Fundación 1º de Mayo.
- RUESGA, S. (2000). *La Economía Sumergida*, Madrid, Acento Editorial.
- SANABRIA, A. (2010) "La situación actual en la aplicación de la Ley de Dependencia" en *Revista Alares*, 7.
- SCHNEIDER F. (2012). *Size and development of shadow economy of 31 European countries from 2003 to 2012*. En <http://www.economics.unilinz.ac.at/members/Schneider/files/publications/2012/ShadEcEurope31.pdf>
- SCHNEIDER, F. y ENSTE, D. (1999). *"Shattenwirtschaft und schwarzarbeit. Umfang, ursachen, wirkungen und wirtschaftspolitische empfehlungen"*, München: Oldenbourg.
- SCHUETZE, F. (1977). *Die Technik des narrativen Interviews in Interaktionsfeldstudien. Arbeitsberichte und Forschungsmaterialien*. Universität Bielefeld.
- SCLAVI, M. (2003), *Arte di ascoltare e mondi possibili. Come si esce dalle cornici di cui siamo parte*, Milano, Bruno Mondadori.
- SOSVILLA RIVERO S. (2009). "Un análisis estratégico del sistema para la autonomía y atención a la dependencia" en *Presupuesto y Gasto Público 55/2009: 7-29* Secretaría General de Presupuestos y Gastos 2009, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales.
- SUSO A., GONZÁLEZ I. y PALERO D., (2011), *Estudio sobre el potencial de crecimiento del Empleo Blanco: Oportunidades y Obstáculos*, Madrid, Ministerio del Trabajo e Inmigración.
- TORRENS BONET, R., (2012). "La contratación de mujeres inmigrantes. ¿Una alternativa del cuidado de las personas?", en *Portularia, Revista de Trabajo Social*. Vol.Extra 12/2012: 221-230.
- VILLA, P. (1990). *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- WILLIAMS, C. y RENOY, P. (2008). *Measures to tackle undeclared work in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.
- WILLIAMS, C. y WINDEBANK, J. (1998). *Informal Employment in the Advanced Economies*. London, Routledge.