



**Inmigrantes en el
servicio doméstico**

**Cristina García Sainz (ed.)
M. Lourdes Santos Pérez
Nelcy Y. Valencia Olivero**

Inmigrantes en el servicio doméstico

**Determinantes sociales, jurídicos e
institucionales en la reorganización
del sector doméstico**

Inmigrantes en el servicio doméstico

**Determinantes sociales, jurídicos e
institucionales en la reorganización
del sector doméstico**

Cristina García Sainz (ed.)
M. Lourdes Santos Pérez
Nelcy Y. Valencia Olivero

á g o r a



Diseño de la portada: Ferran Fernández.

© Las autoras.

© Para esta edición TALASA Ediciones S. L.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos –www.cedro.org), si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

TALASA EDICIONES, S. L.
c/ San Felipe Neri, 4.
28013 MADRID
Telf.: 915 593 082.
Fax: 915 470 209.
Fax: 915 426 199.
Correo electrónico:
talasa@talasaediciones.com
www.talasaediciones.com

ISBN: 978-84-96266-39-1
Depósito Legal: M-47912-2011.
Impreso por Efca, S.A.

A nuestras familias, plurales, diversas, transnacionales, en las que encontramos personas mayores que precisan ser cuidadas y personas inmigrantes que realizan trabajo doméstico remunerado; menores acogidos, venidos de lejos, que viven con los suyos, para quienes el lugar de nacimiento es solo una circunstancia. Personas con las que hemos crecido, con las que convivimos, que han contribuido a que nuestra mirada, a la sociedad que nos rodea, sea también plural.

Introducción, 9

Capítulo 1. Contexto social y económico del trabajo doméstico remunerado. Modelos de bienestar y mercados laborales, *Cristina García Sainz*, 15

1. Modelos de bienestar europeos, reparto del trabajo y prestación de cuidados en el hogar, 16

1.1. El modelo de bienestar mediterráneo y la distribución del trabajo, 18

1.2. La prestación de cuidados en los países del sur de Europa, 30

1.3. La externalización de los cuidados familiares: el servicio doméstico, 35

2. Mercados de trabajo y condiciones laborales en el servicio doméstico, 41

2.1. Estructura laboral: segmentación de los mercados de trabajo y desigualdades sociales, 42

2.2. Empleo irregular e inmigración. El servicio doméstico en los países mediterráneos, 48

2.3. El servicio doméstico en España. Aproximación a su dimensión cuantitativa y sus principales características, 57

3. Conclusiones: el resurgimiento del mercado doméstico en España. Determinantes socioeconómicos, 64

Bibliografía, 70

Capítulo 2. El trasfondo normativo en relación con el empleo inmigrante. El caso específico del empleo doméstico, *M. Lourdes Santos Pérez*, 77

1. La legislación básica en materia de extranjería, 77

1.1. El trabajo de los/las inmigrantes, 78

1.2. La inserción de los/las inmigrantes, 85

2. La regulación del trabajo doméstico remunerado, 90

3. El soporte normativo de los programas de empleo, 101

4. Conclusiones, 105

Bibliografía, 107

Capítulo 3. Acción institucional y movilidad ocupacional de las mujeres inmigrantes en Madrid, *Nelcy Y. Valencia Olivero*, 109

- 1. La participación de la mujer inmigrante en el mercado de trabajo: múltiples segmentos y baja movilidad ocupacional, 110**
 - 2. El diseño de itinerarios laborales para mujeres inmigrantes a través de los programas de empleo, 116**
 - 3. La intermediación de los programas de empleo en la oferta y demanda del sector de servicio doméstico. Estrategias de actuación de los actores que intervienen, 121**
 - 3.1. Las demandantes se ajustan a la ofertas del programa, 122*
 - 3.2. Actuaciones de los hogares para ajustar la demanda, 146*
 - 3.3. Actuaciones de los programas de empleo para intermediar entre oferta y demanda, 161*
 - 4. Impactos de los programas de empleo en la movilidad ocupacional y la calidad de la ocupación de las mujeres inmigrantes, 172**
 - 5. Conclusiones y resultados, 186**
- Bibliografía, 189**
- Anexo: entrevistas realizadas, 191**

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su centésima reunión celebrada en junio de 2011, aprobó un Convenio sobre Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y una Recomendación complementaria, con la finalidad de establecer pautas mínimas comunes y mejorar las condiciones de trabajo de los millones de personas, mujeres en su inmensa mayoría, que desempeñan en el mundo un trabajo doméstico remunerado. Dicho convenio responde a la demanda planteada desde hace tiempo por muchos colectivos interesados en visibilizar el sector doméstico y a la iniciativa de representantes institucionales de distintos países para construir plataformas normativas estandarizadas que contribuyan a hacer del servicio doméstico un empleo digno. Buena parte de la población que desempeña esta actividad es inmigrante, originaria de zonas rurales y pobres que emigra a las ciudades, o procedente de países con menor renta y menores oportunidades laborales que se desplaza a otros más desarrollados.

El servicio doméstico es una actividad remunerada que se lleva a cabo para proporcionar bienes y servicios a los hogares y las familias. Si bien comparte con el trabajo doméstico no remunerado (tradicionalmente desempeñado por las amas de casa) el contenido de su labor, es decir, la realización de tareas domésticas como comprar, limpiar, cocinar y cuidar, se distingue de él porque quien lo lleva a cabo es una persona ajena al hogar de manera remunerada: una empleada o empleado de hogar. Se trata, por tanto, de una categoría laboral, de una ocupación que las estadísticas laborales incluyen en el sector de Hogares con personal doméstico (OIT) o en Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio (INE)¹. Sin embargo, a menudo este empleo se realiza al margen de las normas laborales y de las condiciones de trabajo estandarizadas, lo que contribuye a que la posición laboral de quienes lo desempeñan sea marginal y a que buena parte del trabajo permanezca oculto a las estadísticas sin que pueda llegarse a conocer su dimensión real ni tampoco su verdadera contribución a la riqueza y al bienestar social.

¹Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa.

Los informes y estudios realizados, a escala nacional e internacional, recogen la singularidad del servicio doméstico como un sector altamente feminizado y como un grupo profesional de amplia ocupación inmigrante. En España, como en otros países mediterráneos, se caracteriza, además, por desarrollarse con frecuencia, en un espacio laboral informal, como parte de la economía sumergida. Sin embargo, se trata de una actividad central en la reorganización social y familiar de los cuidados de las personas dependientes y para la realización de tareas domésticas; a falta de otras opciones menos familiaristas, muchos hogares recurren a mano de obra inmigrante para satisfacer las demandas familiares de cuidados. Se trata de una opción que permite externalizar parcialmente el trabajo, porque para realizarlo se contrata a personas ajenas a la familia, pero no externaliza los costes derivados de dicha actividad que recaen sobre los hogares, incluso para demandantes poco solventes. No es, tampoco, un recurso que, en sí mismo, estimule la corresponsabilidad doméstica entre hombres y mujeres, ni se orienta a transferir el compromiso del cuidado al dominio de lo social.

El empleo doméstico no puede ser considerado un asunto periférico, pues se encuentra en el núcleo de las relaciones sociales, en la encrucijada de la vida cotidiana, entre el espacio privado del hogar y el público, entre el trabajo doméstico y el empleo, entre el ámbito irregular de la economía y el empleo formal. Centrada en la sociedad española, esta investigación indaga en la organización social de los cuidados a las personas, en su forma de realización a través del mercado de trabajo y sus relaciones laborales, en el tratamiento del servicio doméstico desde las normas que lo regulan como empleo y desde las que fijan las pautas administrativas sobre permisos y condiciones de acceso al trabajo para la población inmigrante y, también, en la labor institucional que guía la inserción laboral para colectivos desfavorecidos. Contempla, por tanto, la naturaleza de las políticas y las prácticas institucionalizadas que tienen lugar en el área de desarrollo del trabajo de cuidado remunerado y, por extensión, examina los procesos de cambio que, en relación con el desempeño de dicha actividad, afectan a la igualdad económica, a la integración interétnica y a la equidad de género.

El sector doméstico venía experimentando en España una tendencia decreciente desde la segunda mitad del siglo pasado, especialmente en lo que se refiere a la modalidad de empleada de hogar “interna”, es decir, el subgrupo de trabajadoras que residen en la misma casa en la que están empleadas. Contra pronóstico, la figura de *empleada de hogar interna*, que se consideraba obsoleta por estar ligada tradicionalmente a una posición de estatus y a un modo de diferenciación social, reaparece en la última década del pasado siglo, mostrando una rápida recuperación, hasta el punto de que las cifras de ocupación se duplican en el plazo de una década. Este resurgimiento se lleva a cabo en paralelo con

la llegada masiva de población inmigrante a un mercado laboral periférico que actúa como factor de atracción para colectivos que proveen mano de obra barata a un sistema productivo con un alto grado de informalidad laboral.

El contexto social en el que el sector doméstico reaparece en España viene dado tanto por el proceso de transformación económica y laboral, que es compartido a escala internacional y que incorpora fuertes medidas desreguladoras, como por una estructura laboral propia, con mercados de trabajo segmentados y empleos de baja calidad. Igualmente, viene determinado por la existencia de un modelo de bienestar poco desarrollado y con un insuficiente despliegue de servicios públicos. A todo ello se suma la confluencia de un marco demográfico de envejecimiento y de creciente flujo de inmigración internacional altamente feminizado. Dicho proceso de reconstrucción se lleva a cabo en un marco de crecimiento económico, pero también de crecientes desigualdades sociales.

A estos factores socioeconómicos se unen condicionantes políticos y jurídicos específicos definidos por normativas de extranjería y laborales indirectamente discriminatorias para los grupos destinados a ocupar los estratos más bajos de la jerarquía laboral. La legislación en materia de extranjería, de modo general, y la normativa que regula el servicio doméstico en España, de manera particular, propician esta nueva coyuntura. Así, las normas sobre extranjería, al imponer condiciones fuertemente restrictivas para la obtención y renovación de la autorización para trabajar dirigen a la población inmigrante hacia aquellos sectores de ocupación que, como el trabajo doméstico, son poco atractivos para la población autóctona, al encontrarse deficitariamente regulados en términos de protección laboral y social.

Así mismo, la reconstrucción de este sector, que se consolida en estos primeros años del siglo XXI bajo la forma de “servicio doméstico inmigrante”, se ajusta desde políticas públicas, orientaciones y medidas administrativas que son llevadas a cabo a través de programas y acciones institucionales que desarrollan distintas entidades mediadoras, asociaciones y ONG, encargadas de dinamizar el mercado laboral de ocupación doméstica. La formación adquirida por las personas inmigrantes que demandan un empleo en el servicio doméstico es generalmente superior a la que se requiere en España para desempeñar una ocupación como trabajadora doméstica remunerada en el hogar. Los programas de empleo diseñados por las instituciones para la inserción laboral, donde se lleva a cabo una labor mediadora entre las ofertas y las demandas de empleo, subestiman la experiencia previa que aportan los inmigrantes, moldean sus perfiles profesionales, reconducen su trayectoria ocupacional y establecen itinerarios laborales acordes con la demanda específica requerida.

El estudio sobre trabajo doméstico remunerado que se presenta en este volumen se orienta desde tres perspectivas: la primera se centra en el análisis de las

características del modelo de bienestar y de la estructura productiva y laboral, en comparación con las características de otros países del centro y del norte de Europa; la segunda aborda el marco normativo español, como coadyuvante del empleo inmigrante, de sus condiciones laborales y su desempeño, muchas veces oculto a normas y regulaciones y, por ello, a menudo, sin la cobertura legal y la protección social que la ley viene otorgando al empleo formal; y la tercera atiende al proceso de reconstrucción del sector doméstico a través de la labor de mediación que se lleva a cabo en los programas de empleo para la inserción laboral de colectivos específicos.

De acuerdo con dicho trazado, este libro se estructura de la siguiente forma: en el primer capítulo, Cristina García Sainz describe el contexto de los modelos de bienestar en el que se produce el resurgimiento del servicio doméstico en España y en los países del sur de Europa; explica la relación existente entre ese fenómeno y el escaso desarrollo de servicios públicos, el tradicional reparto del trabajo, doméstico y mercantil, la baja participación laboral femenina y el mantenimiento de estrategias de cuidados en el hogar como un asunto familiar y privado. Así mismo, en un segundo apartado, muestra cómo las características singulares de los mercados de trabajo segmentados, con un espacio abonado para la extensión del trabajo irregular y el aumento de las desigualdades, hacen posible que crezca un sector, como el doméstico, considerado de baja cualificación, de bajo coste y, mayoritariamente, fuera de los controles, del reconocimiento y de las prestaciones que, hasta ahora, caracterizan el empleo estandarizado.

M. Lourdes Santos Pérez analiza, en el segundo capítulo, la influencia que tienen las normas de extranjería y las leyes laborales relacionadas con el empleo inmigrante y el sector doméstico, en conexión con las condiciones de marginalidad e irregularidad en las que se encuentran las inmigrantes empleadas de hogar. Si bien los flujos migratorios constituyen un importante soporte de mano de obra para cubrir la demanda de los hogares de personal doméstico, las sucesivas leyes de extranjería colocan a los inmigrantes en una situación de ciudadanía de segundo orden, mientras se tolera y se prolonga en el tiempo el acceso a la regularidad administrativa. A las normas de extranjería se suman las leyes laborales para el sector doméstico, que dictan condiciones muy por debajo de las pactadas para el conjunto de los trabajadores que participan en el mercado de trabajo. Todo ello conduce a que este sector de ocupación se mantenga parcialmente oculto y a que quienes desempeñan esta actividad permanezcan en condiciones de irregularidad administrativa (“sin papeles”) y de informalidad laboral (sin contrato).

El tercer capítulo, elaborado por Nelcy Y. Valencia Olivero, da cuenta de cómo las prácticas de intermediación laboral, llevadas a cabo en programas de inserción para colectivos específicos, configuran la formación, o contribuyen

al resurgimiento, del submercado de trabajo del sector doméstico en España. El capítulo contiene un análisis empírico de los datos incluidos en los registros de ofertas y demandas que se gestionan en los programas de empleo destinados a la población inmigrante. La explotación estadística de los datos referidos a las características de las ofertas, los perfiles requeridos para cubrir trabajos relacionados con el servicio doméstico y las solicitudes registradas en las bolsas de empleo reflejan procesos de intermediación singulares, con exigencias de formación, experiencia y habilidades poco convencionales, así como con presurosos procesos de adaptación a las condiciones propuestas por los empleadores.

Las autoras agradecen a cuantas personas han colaborado con sus aportaciones a este trabajo, expertas y expertos en inmigración e inserción laboral, personal de organismos públicos de los ámbitos local y autonómico, técnicos de distintas entidades, asociaciones y ONG que trabajan en los servicios de inserción laboral, y sobre todo a las mujeres y hombres anónimos, inmigrantes, trabajadoras y trabajadores domésticos, que son los verdaderos protagonistas de esta investigación. Así mismo, desean agradecer la labor de los especialistas y las entidades que han participado en el trabajo de campo y quieren reconocer, por último, la colaboración de los dos organismos que han contribuido especialmente a que este estudio se llevara a cabo, el Instituto de la Mujer, del desaparecido Ministerio de Igualdad, por la financiación del proyecto, sin cuyo apoyo económico la ejecución de este trabajo hubiese resultado, sin duda, más difícil, y el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, de la Universidad Autónoma de Madrid, cuyo soporte institucional, igualmente, ha facilitado su realización.

Capítulo 1

Contexto social y económico del trabajo doméstico remunerado. Modelos de bienestar y mercados laborales

Cristina García Sainz*

En la conformación de los distintos modelos de bienestar europeos pueden distinguirse claras diferencias entre los países nórdicos, los anglosajones, los centroeuropeos, los mediterráneos y los de los países del Este; en ella intervienen tanto factores estructurales como factores coyunturales o transitorios. Entre los primeros, es preciso señalar, en primer lugar, determinantes históricos que nos llevan a recordar que el desarrollo de los Estados de bienestar, que se despliega tras la Segunda Guerra Mundial en Europa, tiene antecedentes en el enfoque bismarkiano alemán y en el *Informe Beveridge* británico, de orientación universalista, y que, por otra parte, el principio de igualdad formulado en la Revolución francesa de 1789 ha generado a lo largo del tiempo, en la tradición republicana del país vecino, actuaciones públicas guiadas por ese precepto así como fructíferos debates, sobre su alcance y aplicación, que se trasladan hasta nuestros días; es decir, las trayectorias históricas de los países europeos son singulares y diversas, influyen en la configuración de las políticas y de las realidades sociales y abren el camino a la pluralidad de la situación actual.

En segundo lugar, otro de los determinantes estructurales de los modelos de bienestar guarda relación con el sistema de organización social del trabajo, estructurado en base, entre otras, a una división sexual del mismo que se mantiene por la asignación desigual de tareas por género; las diferencias en los avances hacia sociedades más igualitarias y democráticas son notables y están en función del grado de prioridad que los Gobiernos otorgan al cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres como fundamento básico del orden social.

*Profesora titular de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid.

En tercer lugar, resulta determinante, igualmente, el nivel de progreso y desarrollo alcanzado en cada país, visto a través de un conjunto de indicadores de ingresos, educativos, sanitarios y de calidad de vida¹, así como observado por los índices de desigualdad mostrados por los países, lo que da buena cuenta de la capacidad de acción y de los logros conseguidos en la integración y la cohesión sociales en los respectivos territorios.

Entre los determinantes contextuales o coyunturales implicados en el grado de desarrollo de los modelos de bienestar se hallan dos tipos de factores: los primeros se refieren a la composición demográfica de cada país, en la que destacarían el índice de envejecimiento y el volumen de población dependiente, como indicadores de la potencial demanda de recursos y prestaciones presentes y futuras; y los segundos hacen referencia al ámbito institucional, a las actuaciones de los poderes públicos en relación con el mercado de trabajo, a las condiciones de acceso y permanencia en el mismo, a las normativas laborales de distribución de tiempos de trabajo (jornadas, horarios) y a las políticas de inmigración y de protección social, entre otras. El régimen de bienestar, junto con la estructura de los mercados laborales y otros factores políticos e institucionales, conforma, a manera de círculos concéntricos interrelacionados², el proceso de reconstrucción que actualmente tiene lugar en el sector doméstico en España.

1. Modelos de bienestar europeos, reparto del trabajo y prestación de cuidados en el hogar

A comienzos del siglo XXI, los modelos europeos de bienestar se hallan cuestionados y atenuados por el predominio de estrategias económicas liberales que se imponen desde dominios internacionales, mientras la aplicación concreta de sus medidas tiene lugar en el ámbito local, cerca de personas que carecen de recursos y demandan servicios para mantener su calidad de vida. Las medidas económicas y las políticas tienen un alcance nacional o supranacional, mientras que los recursos y los servicios públicos están bajo disposición de Gobiernos regionales y locales, de ahí que la articulación de estas esferas requiera de un planteamiento holístico y global. El estudio de

¹El Índice de Desarrollo Humano (IDH) que cada año publica el PNUD en los Informes sobre Desarrollo Humano ilustra sobre los logros de los países en el nivel de desarrollo, en relación con otros, y el Índice de Gini, que también se incluye en los compendios estadísticos de esos mismos informes, da cuenta de las desigualdades existentes dentro de los países. Los primeros puestos en el índice de desarrollo los ocupan los países nórdicos, que también presentan los niveles de desigualdad más bajos del mundo. España ha retrocedido en este indicador con respecto a años atrás, posicionándose en 2010 en el lugar 20. Francia ocupa el puesto 14, mientras Grecia e Italia ocupan el 22 y el 23 respectivamente.

²Cachón (2009:22) utiliza esta representación geométrica para explicar los factores que intervienen en el proceso de contratación temporal en España en comparación con otros países, de manera que los elementos que los componen (normas y prácticas laborales, políticas de integración, etc.) constituyen un círculo, delimitado a su vez por la estructura socioeconómica, la organización social del trabajo y el grado de desarrollo alcanzado por cada país.

la prestación de los cuidados como fenómeno social requeriría, siguiendo a Ochando (1999)³ en su análisis de los modelos de bienestar, contar con dos tipos de factores intervinientes; por el lado de la demanda, con la presencia de variables económicas, demográficas, sociales y políticas, y, por el lado de la oferta, con la intervención de factores institucionales, sus burocracias, la aplicación de políticas y la extensión de los servicios sociales. En este capítulo se atiende a los primeros, especialmente al contexto social de bienestar, así como a las características económicas y del mercado laboral que intervienen en la configuración y resurgimiento del sector doméstico en España, y en otros países mediterráneos, a diferencia de los modelos que se adoptan en otros países de la Europa occidental.

Los estudios ya clásicos sobre tipologías de los regímenes de bienestar europeos (Esping Andersen, 1993, 2000) situaban el modelo español como uno más entre los conservadores del centro y del sur de Europa, es decir, entre aquellos llamados familiaristas (o familistas), aludiendo así a la derivación de responsabilidad de los Estados hacia las familias a la hora de atender y cubrir las demandas sociales de las personas dependientes en el hogar (cuidado de niños/as, personas adultas y mayores dependientes, etc.)⁴. Frente a otros modelos desplegados en los países nórdicos, donde el Estado asume prioritariamente el compromiso de atender las necesidades sociales, con una orientación universalista, o en los países anglosajones, donde es el mercado el principal proveedor de servicios, en los centroeuropeos y del sur predomina un modelo familiarista, conservador, con una marcada asignación de roles en función del género, donde las redes familiares informales constituyen el principal agente encargado de atender las necesidades sociales de la población. El modelo conservador, sobre todo en los países del Mediterráneo, se ve reforzado por una fuerte influencia de la Iglesia católica, particularmente reticente a los cambios relacionados con la familia, a las nuevas formas de convivencia y a la emancipación de las mujeres. Los países del sur de Europa (Italia, Grecia y España) comparten además características políticas similares en la historia del siglo XX, con regímenes totalitarios y muy conservadores que han causado, entre otras consecuencias, un importante retraso en la adopción de prácticas democráticas en comportamientos sociales y en actuaciones públicas.

³Citado por Antón, 2009:78.

⁴Una primera clasificación de los modelos de bienestar europeos como socialdemócratas, conservadores y liberales se debe a Esping Andersen (1993, 2000). Otros expertos en este mismo campo (Navarro, 2003, 2006; Rodríguez Cabrero, 2007; Moreno, 2007 y Antón, 2009, entre otros) han analizado las características del modelo de bienestar español, diferenciándolo de otros regímenes conservadores, y han mostrado sus características específicas en relación con los europeos.

1.1. El modelo de bienestar mediterráneo y la distribución del trabajo

Con carácter general, el grado de bienestar del que disfruta la población depende fundamentalmente de los servicios y prestaciones proporcionados por el Estado, así como de los recursos obtenidos en los hogares a partir del trabajo remunerado y de los servicios generados por el trabajo no remunerado, doméstico y de cuidados que hombres y mujeres realizan diariamente en el transcurso de su vida cotidiana. En España, las transformaciones sociales experimentadas en las últimas décadas en relación con la participación laboral femenina, los cambios en los modos de convivencia y de familia, junto con el bajo perfil del Estado de bienestar, están poniendo de manifiesto la fragilidad del sistema familiarista a la hora de garantizar la cobertura de demandas sociales planteadas por la población⁵.

Las limitaciones y carencias de servicios públicos, junto con el alargamiento de las jornadas de trabajo y la flexibilidad no pactada de los horarios laborales, aparecen como causantes de la difícil conciliación de la vida laboral y familiar, como fuente de desencuentros y como generadores de conflictos a la hora de atender satisfactoriamente ambas esferas. Así, la literatura especializada recoge distintas expresiones relacionadas con las dificultades inherentes a esta situación: *work-life conflict* (Windebank, 2007) o *work-family conflict* (Gallie y Russell, 2009), y en otras ocasiones con denominaciones más neutrales como *work-life balance* (Crompton y Lyonette, 2006). En definitiva, con independencia de la designación, lo que estos autores y autoras ponen de manifiesto es la presión (*stress family*) a la que se ven sometidas las personas adultas, especialmente las mujeres ocupadas, cuando tienen que compaginar las demandas familiares y las exigencias laborales en contextos de escasos apoyos por parte del Estado.

El resultado de ese conflicto no resuelto, es que sus consecuencias recaen sobre los hogares, que son los que interiorizan los costes sociales y económicos derivados de la posición residual de los Estados en esta materia. Es en las familias donde se manifiesta la que se ha llamado “crisis de los cuidados”, donde muchas personas mayores dependientes sufren un déficit de atención y donde los adultos de la familia, especialmente las mujeres, atienden las demandas derivadas de esa carencia. Esta *care crisis* (Lewis, 2006:46; Pérez Orozco, 2006a, 2006b; Zimmerman, 2006:10-14) pone de manifiesto que existe un vacío en la respuesta a demandas asistenciales, no suficientemente cubiertas ni con la contribución de los Estados ni con la aportación menguante de tiempo no remunerado donado por las familias; un hueco que será tapado, solo en parte, con el recurso al servicio doméstico.

⁵Algunos autores han cuestionado el propio modelo de bienestar español, dado el escaso desarrollo de sus políticas públicas, la insuficiencia de sus medidas para lograr la integración laboral y social de colectivos sin empleo, la parvedad de los servicios públicos y la reducida cuantía de las prestaciones económicas (Navarro, 2003, 2006 y 2010).

La crisis de los cuidados, como la económica, también tiene una dimensión global, en la medida que son las mujeres inmigrantes que trabajan en los países ricos quienes hacen de enlace entre hogares proveedores y receptores de trabajo doméstico y de cuidados, formando *cadena globales de cuidados* (Hochschild, 2001:188; Salazar Parreñas, 2001:72; Yeates, 2005:2; Orozco, 2007; Pérez Orozco, Paiewonsky y García Domínguez, 2008:90). En definitiva, se trata de un conflicto que, en los países desarrollados, refleja un déficit asistencial que se prevé creciente en la medida que las mujeres no renuncian (o renuncian menos que en el pasado) a sus empleos, el reparto de responsabilidades domésticas entre los miembros del hogar no alcanza cotas de equilibrio, el volumen de población mayor tiende a crecer en la mayor parte de los países y los Estados solo satisfacen parcialmente la demanda generada por este grupo de población. En los países emisores de emigrantes la crisis se manifiesta por la pérdida, temporal o definitiva, de amplios sectores de población joven y, en el ámbito de los hogares, por la ausencia de madres/padres y otros parientes que emigran para atender necesidades de otros hogares; muchas veces las mismas necesidades que en sus familias quedan insatisfechas.

La idea de conciliación entre la vida laboral y la vida personal y familiar surge en los países europeos, en un contexto de cambios sociales, como expresión pública de un conflicto considerado doméstico durante mucho tiempo. La iniciativa de la Unión Europea de incorporarlo a su agenda política lo transforma en un asunto de interés público, que resulta clave para la participación laboral de mujeres y hombres y para la cohesión social entre grupos sociales de distintos ámbitos geográficos. Su impulso ha facilitado que, poco a poco, las medidas de conciliación vayan incorporándose a las acciones políticas y económicas de los países miembros. Paulatinamente, el debate se ha ido trasladando a la opinión pública y a la negociación entre agentes sociales para buscar también la responsabilidad de las empresas en la aplicación de soluciones, yendo más allá de las estrategias domésticas desplegadas en el pasado. En este sentido, Borràs, Torns y Moreno (2007) han afirmado que la conciliación de la vida laboral y familiar está estrechamente vinculada a las políticas sobre igualdad de oportunidades pero también a las políticas laborales, especialmente a las referidas a los tiempos de trabajo. El tratamiento de los conflictos derivados de la prestación de cuidados y sus interrelaciones con el empleo requiere, como estos autores señalan, de políticas que aborden este fenómeno a nivel individual, pero también a escala laboral y a escala social.

Participación del Estado en cuestiones sociales y su repercusión sobre el trabajo

Los estudios comparados en el ámbito europeo reflejan que el equilibrio entre vida laboral y familiar está más conseguido en los países nórdicos y en los

centroeuropeos que en los del sur, dado que la extensión y el acceso a servicios públicos destinados a menores en edad preescolar y a mayores dependientes es superior en los primeros. El universalismo que caracteriza al modelo de bienestar de los países escandinavos se expresa a través de la amplia disponibilidad y el fácil acceso a los servicios públicos por parte de la población, aunque también con notables diferencias entre ellos según el grupo poblacional beneficiario que observemos. La labor del Estado se concreta tanto en las políticas como en la regulación de los servicios, su provisión y la garantía de su funcionamiento, todo lo cual facilita la desfamilización⁶; es decir, permite descargar a las familias de la completa responsabilidad en la prestación de cuidados. Como D. Rauch (2007:252) afirma, la desfamilización no solo posibilita la autonomía personal con respecto a la dependencia del cuidado familiar, sino que también contribuye a aminorar las desigualdades de género, especialmente en relación con la asignación de las tareas domésticas a las mujeres.

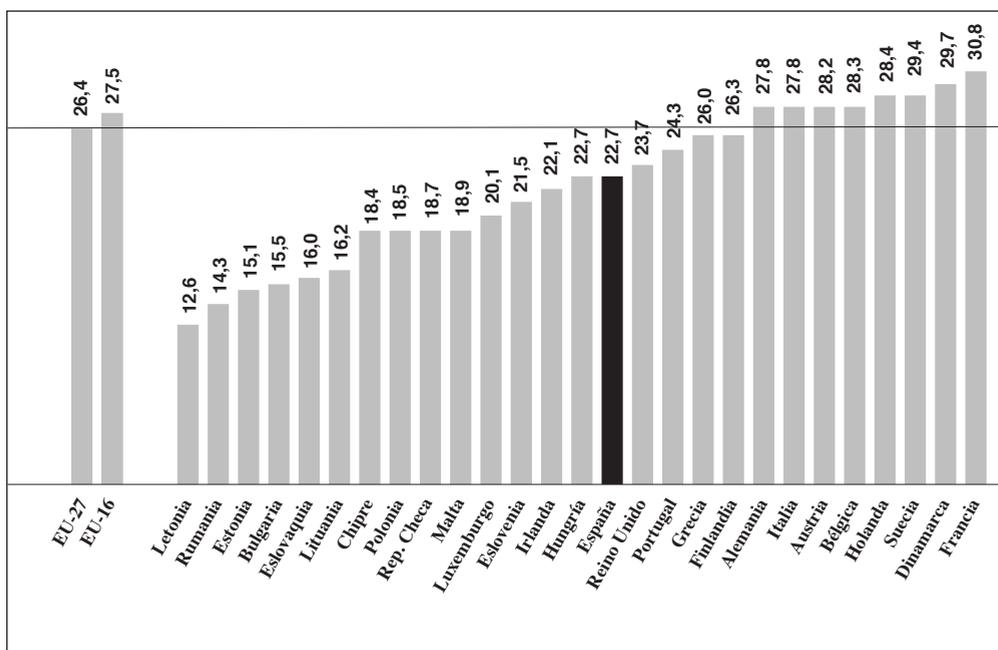
Cuando la labor del Estado es reducida, la necesidad que tiene la población de recurrir, por su cuenta, a estrategias domésticas-privadas se acentúa. Como algunos autores han mostrado, existe una clara conexión entre el disfrute de prestaciones públicas en lugares con un alto grado de bienestar y el recurso a servicios privados. En países ricos en los que los niveles de bienestar son elevados, como Suiza, Suecia, Dinamarca o Alemania, los servicios privados son menos demandados y tienen escasa implantación, mientras que en países menos desarrollados, con Estados de bienestar más débiles, la demanda de recursos privados tiende a elevarse (Kemeny, 1980, 2004). Por ejemplo, Kemeny afirma que existe una clara correspondencia entre la debilidad de los Estados de bienestar y un mayor volumen de población con vivienda en propiedad. Castles y Ferrera (1996:169-170), por su parte, matizan la hipótesis de Kemeny señalando la existencia de un vínculo más potente entre el bajo gasto social destinado a pensiones y el alto número de personas propietarias de viviendas, como se observa especialmente en los países del sur de Europa. Sus posiciones quedarían acreditadas con el hecho de que es en Italia, Grecia y, sobre todo, en España donde se encuentran las cifras más elevadas de propietarios de viviendas de todos los países de la OCDE.

Siguiendo el argumento de estos autores, se puede observar que, en los países mediterráneos, un reducido sector público anima a optar por servicios privados, de manera que la vivienda en propiedad respondería a la necesidad de asegurarse un espacio propio ante el temor de una vejez incierta; el recurso a pensiones privadas revelaría la búsqueda de una seguridad económica puesta

⁶La desfamilización significa que las personas adultas pueden disfrutar de una calidad de vida aceptable con independencia de sus circunstancias familiares, gracias a su relación con el empleo y/o por el disfrute de prestaciones sociales suficientes (R. Lister, citado por Rauch, 2007:252).

en cuestión por las menguantes e inseguras pensiones públicas; el recurso a servicios privados de salud vendría a suplir la reducción de servicios sanitarios y el deterioro de la sanidad pública; e, igualmente, la externalización del trabajo doméstico, mediante contratación privada de mano de obra (servicio doméstico), sustituiría la carencia de servicios públicos de cuidados y atención a personas dependientes. Todo ello dependiendo de los recursos de los usuarios. Así la tendencia privatizadora de los Gobiernos alimenta la producción virtual de riesgos (Beck, 2000:14; Bauman, 2009:29), que con frecuencia se materializan en un empeoramiento de las condiciones de vida para los sectores sociales más vulnerables, con menor poder adquisitivo y con menor capacidad para integrarse en los mecanismos de participación social, económica y política.

Gráfico 1
GASTO SOCIAL EN LOS PAÍSES EUROPEOS COMO PORCENTAJE DEL PIB. 2008



Fuente: Puglia, A., EUROSTAT, 2011.

Aunque no es el único, el gasto social destinado a asuntos sociales es un indicador que nos aproxima a conocer el compromiso de los Gobiernos y su capacidad redistributiva para mejorar el grado de bienestar del que disfruta la población. Permite además establecer comparaciones y apreciar las diferencias

existentes entre países del entorno europeo. El gasto social⁷, medido como proporción del PIB, destinado a materias como sanidad, educación, vivienda, servicios sociales, además de prestaciones por desempleo, pensiones, seguridad social y asistencia social, ascendía en España, en 2008, a un 22,7%, siendo en la Unión Europea de los 27 de un 26,4%. Si se observa este indicador para los países más próximos, es decir, los de la Unión Europea-15, la cifra de gasto social alcanza un 27,5%.

Cuadro 1
GASTO EN CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN POR HABITANTE
SEGÚN FUENTE DE FINANCIACIÓN. UE. 2005

	Gasto por habitante (euros)	Gasto público			Sector privado			Resto del mundo
		Total gasto público	Seguridad social	Otras	Total gasto privado	Seguros privados	Pagos directos de los hogares	
Alemania	348	72,7	59,0	13,7	27,3	1,8	24,7	-
Bélgica	416	57,3	56,4	0,9	42,7	7,6	35,1	-
Bulgaria	2	100,0	25,7	74,3	0,5	-	0,5	-
Chipre	20	2,0	-	2,0	98,0	-	51,9	-
Dinamarca	748	89,5	-	89,5	10,5	-	10,5	-
Eslovenia	97	93,9	92,2	1,7	6,1	0,8	5,3	-
España	114	77,7	8,7	69,1	22,3	-	22,3	-
Estonia	13	85,1	43,3	41,8	14,9	0,6	14,2	-
Francia	258	100,0	71,3	28,7	-	-	-	-
Lituania	15	95,5	33,1	62,4	4,1	0,3	3,2	0,3
Luxemburgo	855	99,7	67,2	32,5	0,4	0,0	0,1	-
Noruega	1050	88,1	-	88,1	11,9	-	11,9	-
Países Bajos	388	93,3	93,3	-	6,3	0,5	0,0	0,4
Polonia	26	91,2	52,8	38,5	8,8	-	0,7	-
Portugal	18	52,8	50,3	2,5	47,2	1,2	46,1	-
R. Checa	23	100,0	67,2	32,8	-	-	-	-
Rumanía	1	83,1	4,6	78,5	15,4	-	-	-

Fuente: IMSERSO, 2008; a partir de EUROSTAT (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>).

⁷Un elevado gasto social no siempre se corresponde con un mejor bienestar, dado que su distribución muchas veces no favorece a sus destinatarios finales pues buena parte de los fondos puede quedarse entre intermediarios y gestores. También se destina a partidas como el desempleo, lo cual no hace sino manifestar la ineficacia de políticas laborales que debieran incentivar el acceso y la permanencia de la población en el empleo. (Ver comentario a la bondad y limitaciones de este indicador en García Sainz, 2010).

Además del gasto público en asuntos sociales, un indicador clave para comprobar el compromiso de los Estados en esa área es comparar el grado de cobertura de los servicios públicos de cada país para atender a la población dependiente.

En este caso, España también se encuentra en una situación desfavorable en relación con los países del centro y del norte de Europa. Los estudios comparados (Rauch, 2007)⁸ muestran que, en relación con la atención a la infancia, Dinamarca y Suecia⁹ están a la cabeza en cuanto a la cobertura de plazas disponibles, tanto para criaturas de cero a dos años como para el grupo de edad de 3 a 5 años; Francia ocupa el tercer lugar y Alemania el último de los seis países estudiados. Con respecto a los servicios para personas mayores, el número de plazas disponibles para mayores de 65 años (o 67 para el caso de Holanda)¹⁰ coloca a Dinamarca en el primer lugar (20,3% en el año 2004) y a Noruega en el segundo (15,3% en el año 2003); Holanda (con un 13,4%), Francia (13,3%) y Suecia (13,1%) presentan una cobertura similar, y Alemania (con un 7,6%) estaría de nuevo entre los que presentan los valores más bajos.

En España, los recursos destinados a personas mayores son muy escasos. Los centros de día y las plazas residenciales son claramente insuficientes en relación con la demanda potencial existente. De esta manera, la participación laboral y la dedicación al trabajo de la población adulta están condicionadas por la baja disponibilidad de servicios para los menores no escolarizados y para mayores dependientes. Con respecto a los servicios destinados a los mayores, la ayuda a domicilio presenta un índice de cobertura próximo al 5%, los centros de día de un 0,83% y las plazas residenciales de un 4,31% (Imsero, 2005, 2008)¹¹, cuando, como se ha señalado anteriormente, en los países nórdicos y buena parte de los centroeuropeos oscila entre el 13% y el 20%. En resumen, el gasto en cuidados de larga duración para personas mayores en España está bastante por debajo del que ofrecen los países de la Europa occidental, especialmente el gasto público y el gasto por habitante (Ver cuadro 1).

Buena parte de los países europeos, incluidos los nórdicos, viene reduciendo la proporción de gasto social desde mediados de la primera década del presente siglo, pero tras la crisis económica desatada en 2007, que ha acarreado la destrucción

⁸El estudio de Rauch recoge datos sobre servicios destinados a menores y mayores entre los años 2001 a 2003 para los siguientes países: Dinamarca, Suecia, Noruega, Francia, Holanda y Alemania.

⁹Nyberg (2008:78) señala que, en Suecia, la proporción de niños que en edad preescolar permanecen en su casa en muy pequeña (en torno al 2%), dado que la cobertura de centros infantiles se extiende con independencia de la situación laboral, formativa, étnica o de estado civil de los progenitores.

¹⁰Se refiere a cobertura, por cada 100 mayores, en plazas residenciales y en ayuda domiciliaria.

¹¹La ratio de cobertura se refiere al número de plazas existentes en relación con las personas mayores de 65 años. Con respecto a la calidad asistencial, si bien se considera aceptable, no siempre se corresponde con el precio ni con la dependencia pública o privada. Por ejemplo, la ratio de cuidadores en relación con el número de mayores atendidos se cumple, en mayor medida, en los centros de día de dependencia pública que en los de iniciativa privada (Rosa Cuevas, 2011, a partir del estudio de 130 instalaciones, públicas, privadas y concertadas, en 18 provincias españolas).

de millones de empleos y recortes de prestaciones sociales, el papel redistributivo del Estado se ha debilitado. Las personas ocupadas soportan ahora mayor presión sobre sus condiciones de trabajo, con jornadas que se alargan más allá de lo pactado y salarios que se congelan o se ven menguados. Las consecuencias de todo ello sobre la vida familiar se dejan sentir, entre otros aspectos, en el terreno del trabajo doméstico, que se ve incrementado para poder mitigar los efectos de la caída de poder adquisitivo. Para muchos hogares el descenso de ingresos lleva consigo la imposibilidad de acceder a servicios y productos preparados o manufacturados (restaurantes, alimentos, ropa, etc.) que con anterioridad adquirirían en el mercado y que pasan a ser realizados o elaborados en las casas. La repercusión de la caída de ingresos sobre las economías domésticas fuerza a modificar las pautas de organización del trabajo en los hogares, de manera que se ven urgidos a prescindir de la contratación de trabajos como el servicio doméstico o de la utilización de centros asistenciales o residenciales para personas mayores, que resultan más costosos, en términos monetarios, que la realización de trabajo doméstico gratuito desempeñado por los miembros del hogar¹².

Participación en el empleo y distribución del trabajo

El grado de bienestar del que disfrutaban las sociedades depende del modelo de redistribución económica que adopta cada país y de la manera en la que se organiza y se reparte el trabajo. Por un lado, una alta participación en el empleo posibilita que cuantos lo desempeñan puedan obtener un salario y acceder a recursos y, además, permite que el Estado pueda recaudar fondos por las aportaciones que los asalariados depositan a través de cotizaciones e impuestos. Cuanta mayor es la proporción de población ocupada mayores son los ingresos del Estado, no solo por lo que puede recaudar sino también por lo que puede ahorrar en prestaciones para quienes permanecen fuera del empleo (por ejemplo, en prestaciones no contributivas o por desempleo). En el modelo familiarista español el sistema de prestaciones públicas sigue la estela del esquema fordista de la sociedad industrial, en el que cotizaciones realizadas a lo largo de la vida laboral determinan el acceso y la cuantía de las prestaciones, lo que significa que quienes carecieron de empleo o tuvieron vínculos laborales intermitentes o inestables quedan con un mínimo grado de protección.

Por otro lado, la estructura productiva se articula en torno a una distribución del trabajo basada en la asignación tradicional de roles por género, lo que pro-

¹²El estudio de Fiszbein, Giovagnoli y Adúriz (2003), centrado en la crisis argentina de los primeros años de este siglo, analiza los cambios que afectaron a las pautas de consumo de la población en dicho país. El estudio muestra que algunos sectores de las clases medias y acomodadas se vieron obligados a prescindir del servicio doméstico y buena parte de la población trabajadora de otros bienes de consumo habituales. Actualmente, puede observarse que las consecuencias económicas y sociales derivadas de la crisis (argentina) reaparecen, una década más tarde, en las sociedades europeas, especialmente entre amplios estratos de población de clase trabajadora.

voca y refuerza la desigualdad social entre hombres y mujeres. En casi todas las sociedades las mujeres realizan la mayor parte del trabajo no remunerado mientras los varones realizan la mayoría del empleo, aunque existen importantes diferencias en la distribución de la carga global de trabajo. En Europa, los países nórdicos muestran cifras equiparables en la dedicación de ambos géneros al trabajo doméstico y al empleo, mientras que los países del sur ofrecen las cifras más dispares por género en ambos indicadores. Los países mediterráneos presentan bajas tasas de ocupación femenina, elevada segregación ocupacional por género, tanto en relación con los puestos más altos de la jerarquía laboral (techo de cristal) como en cuanto a la concentración de mano de obra femenina en las ocupaciones de menor cualificación, además de una importante brecha salarial. La segregación laboral de las mujeres en el empleo es, a la vez, causa y consecuencia de la división sexual del trabajo, contribuye a desanimar su presencia en el empleo y a mantener una elevada dedicación doméstica, muchas veces exclusiva. Las propuestas que el mercado y algunos Gobiernos lanzan para promover el empleo a tiempo parcial para las mujeres da pasos en la misma dirección, ya que, por un lado, la reducción del tiempo dedicado al empleo tiene su reflejo en la disminución de cotizaciones y en la cuantía de prestaciones como desempleo y jubilación, y, por otro lado, no contribuye a equilibrar el reparto del trabajo entre géneros. La distribución de la población en relación con el mercado de trabajo en los países mediterráneos refleja que un volumen significativo de personas en edad laboral permanece fuera del empleo; de ellas, una parte importante se dedica a tareas familiares y otra buena parte está en situación de desempleo. Las responsabilidades familiares son la principal causa de “inactividad” de las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 54 años. Los países mediterráneos e Irlanda son, entre los europeos, los que presentan las mayores tasas de población femenina fuera del mercado de trabajo por dicha causa¹³.

La realización de trabajo no remunerado supone una alta inversión de tiempo, energía y esfuerzo sin contrapartida económica para quienes lo realizan. Según la Encuesta de Empleo del Tiempo (INE, 2003; OECD, 2011), la brecha entre hombres y mujeres en la dedicación al trabajo no remunerado era, a comienzos de la primera década de 2000, de 3 horas y 7 minutos. En cómputo total, la carga global de trabajo, como suma del trabajo remunerado y no remunerado, recae en mayor medida sobre las mujeres. La comparación en el contexto de los países más desarrollados sigue arrojando, para el caso de España, diferencias importantes con respecto a la media de la OCDE y también con respecto

¹³Malta es el país donde la tasa de inactividad es más elevada a causa de razones familiares, llegando casi a triplicar la media de los países de la Unión Europea de las mujeres entre 25 y 54 años (Hardarson, 2006).

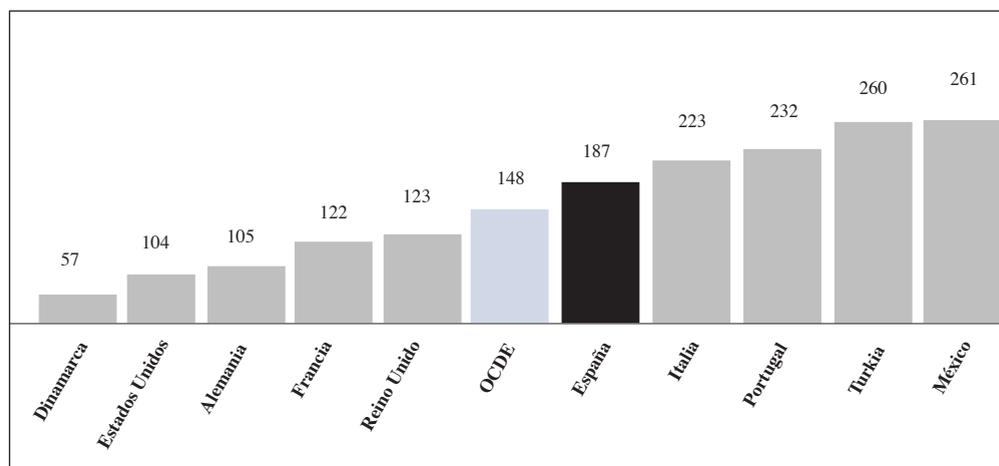
a los centroeuropeos y los nórdicos, que son los que presentan los niveles más igualados.

Los datos comparados de los países más desarrollados (OECD, 2011) siguen señalando que España es uno de estos países en los que la brecha por género, en la dedicación al trabajo no remunerado, es más alta; la diferencia entre mujeres y hombres es, como se ha dicho, de 3 horas y 7 minutos, cuando la media de los países de la OCDE es de 2 horas y 28 minutos.

En España, la Encuesta de Empleo del Tiempo de 2009-2010 (INE, 2011) muestra que, en relación con la anterior encuesta realizada siete años atrás, la dedicación al trabajo por parte de la población ha variado levemente. En conjunto, la cifra de participación en el trabajo remunerado ha disminuido ligeramente en comparación con los datos de la encuesta realizada en 2002-2003 (pasando del 34,1% al 33,3%)¹⁴, mientras que se ha incrementado la cifra de participantes en trabajo doméstico (hogar y familia) desde el 81,6% al 83,4%. Los hombres han disminuido el tiempo dedicado al empleo y han incrementado el destinado a trabajo no remunerado y, por el contrario, las mujeres españolas han reducido el tiempo dedicado al trabajo remunerado y también el que dedican a la familia; con todo, según esta estadística, las mujeres que realizan trabajo doméstico dedican una media de 4 horas y 29 minutos diarios a tareas del hogar, mientras que los hombres dedican 2 horas y 32 minutos a la misma actividad.

Gráfico 2

BRECHA DE GÉNERO EN LA DEDICACIÓN AL TRABAJO NO REMUNERADO. PAÍSES SELECCIONADOS OCDE. EN MINUTOS DIARIOS



Fuente: OECD, 2011.

¹⁴La encuesta realizada en 2009-2010 refleja el descenso del empleo provocado por la crisis económica. Respecto a los porcentajes de participación laboral, es preciso tener en cuenta que la muestra incluye a la población de 10 y más años.

Los datos correspondientes de ambas encuestas españolas (2002-2003 y 2009-2010) permiten observar que las diferencias, en cuanto a la dedicación al trabajo no remunerado por parte de hombres y mujeres, se han acortado ligeramente en siete años, pasando de los 187 minutos de diferencia entre ambos géneros a 117 minutos; es decir, que la brecha de género con respecto al trabajo no remunerado en España estaría en 1 hora y 57 minutos diarios. La dedicación al empleo entre hombres y mujeres también se ha acortado, de manera que los varones dedican 7 horas y 55 minutos diarios frente a las 6 horas y 43 minutos que emplean las mujeres, lo que arroja una diferencia de 1 hora y 12 minutos más de trabajo remunerado en el caso de los varones. Como resultado de la suma de ambos campos, la carga global de trabajo entre hombres y mujeres mantiene una diferencia de 45 minutos diarios más de trabajo total para las mujeres. Estas diferencias dan cuenta de la división sexual del trabajo y de sus consecuencias en la desigualdad de género, que van más allá del tiempo dedicado al trabajo, pues afecta además a los ingresos, a la autonomía económica, a las oportunidades laborales y al acceso a las prestaciones sociales derivadas del empleo.

Desde una perspectiva macrosocial, el modelo de bienestar mediterráneo se mantiene en base a inestables equilibrios entre trabajos prestados dentro y fuera del mercado, remunerados y no remunerados, con desigual distribución entre hombres y mujeres. Desde el enfoque microsocia, a escala familiar, se apoya en un sistema de reparto del trabajo en el hogar según la tradicional separación de roles entre sustentador-cabeza de familia y cuidadora-ama de casa. En España, como en los países del sur de Europa, el peso simbólico del modelo tradicional, conocido como *male breadwinner-women caregiver* (cabeza de familia-ama de casa) es particularmente fuerte; sigue inspirando políticas y actuaciones públicas que se basan en el supuesto de que dicho modelo es universal, como si la tradicional división de roles permaneciera intacta de manera permanente en todos los grupos sociales. Buena parte de los servicios públicos, educativos para la primera infancia, sanitarios y asistenciales para población mayor, se apoyan en la incierta creencia de que toda familia cuenta con uno (o más) de sus miembros disponible a cualquier hora, como si *siempre* hubiera *alguien*, presumiblemente una cuidadora o ama de casa, desocupada y dispuesta para realizar tareas, gestiones, etc., en beneficio de otros (personas o instituciones). Como Tobío *et ál.* (2010:21) señalan, se adopta el “cuidado maternal como modelo” para responder a necesidades asistenciales y suplir las deficiencias de los servicios públicos¹⁵.

¹⁵Un ejemplo de estas prácticas es la reducción de los periodos de hospitalización y la llamada hospitalización a domicilio, donde la recuperación del paciente se deja en manos de ese “alguien” que, supuestamente, puede atender al enfermo en casa. Igualmente, la Ley de Dependencia (2006) se apoya en esta premisa, lo que plantea posiciones contradictorias con los principios de la Ley de Igualdad (2007) con respecto a promover la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado y el equilibrio en el empleo (Ver Sánchez Reinón, 2010).

Cuadro 2

PORCENTAJE DE PERSONAS QUE REALIZAN LA ACTIVIDAD EN EL TRANCURSO DEL DÍA Y DURACIÓN MEDIA (HORAS Y MINUTOS) DEDICADA A LA ACTIVIDAD POR DICHAS PERSONAS

Actividades principales	Total personas		Varones		Mujeres	
	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
Trabajo remunerado	33,3	7:24	38,7	7:55	28,2	6:43
Estudios	12,6	5:09	12,5	5:13	12,7	5:05
Hogar y familia	83,4	3:38	74,7	2:32	91,9	4:29
Trabajo voluntario y reuniones	12,1	1:58	9,4	2:10	14,8	1:51

Fuente: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo, 2009-2010.

La distribución del trabajo en los países mediterráneos y centroeuropeos responde, más que en los países anglosajones y los nórdicos, al modelo tradicional de *cabeza de familia/ama de casa*, o, dicho con otras palabras, de un varón sustentador y una mujer cuidadora (*breadwinner/caregiver*), donde los roles y trabajos están muy afirmados según el género. En los países nórdicos la distribución del trabajo y la orientación de las políticas públicas promueven un modelo más igualitario, más orientado al denominado de *dos sustentadores/dos cuidadores* (Nyberg, 2008) en tanto que hombres y mujeres cuentan con una participación laboral bastante equilibrada, lo que contribuye a que las responsabilidades domésticas estén también más repartidas¹⁶.

La disponibilidad de servicios públicos, junto con el mantenimiento de altas tasas de empleo en ambos sexos, en un marco de cierta estabilidad laboral y de empleo decente, favorece el incremento de las tasas de fecundidad, tal y como se observa en la evolución de los países nórdicos, que cuentan con los índices de fecundidad más altos de la Unión Europea, junto con Francia e Irlanda¹⁷. Los

¹⁶Nyberg establece una distinción de reparto del trabajo entre mujeres y hombres de acuerdo con los distintos modelos de bienestar europeos; así, en el régimen de bienestar socialdemócrata, de los países nórdicos, se desarrolla el modelo de dos sustentadores y dos cuidadores, mientras que en los países del sur y continentales el modelo es de un sustentador y una cuidadora. Un análisis de las políticas públicas en relación con la distribución del trabajo por género puede verse en García Sainz (2010) y en el ámbito europeo, con especial referencia a los países nórdicos, en el volumen dirigido por Pazos Morán (2008). También, en esta misma línea, Salido y Moreno (2007) han estudiado la orientación de las políticas de conciliación españolas y sus efectos sobre la fecundidad y el empleo.

¹⁷El índice de fecundidad en 2009 ronda los dos hijos/as por mujer en Irlanda (2,1), Francia (2,0), Suecia (1,9) y Finlandia (1,9), mientras alcanza los valores más bajos en Portugal (1,3), junto con países del este europeo como

indicadores laborales y demográficos acreditan que una elevada participación laboral no sería un obstáculo para ejercer la maternidad sino que, en un contexto de desarrollo del modelo de bienestar y en un marco laboral favorable, facilitaría el acercamiento entre el número de hijos que las parejas desean tener y los que realmente tienen; es decir, dos hijos/as, cifra que viene a coincidir con el índice que garantiza el reemplazo poblacional.

La distribución tradicional de roles y de trabajos en las sociedades mediterráneas aparece, sin embargo, como un obstáculo para la participación laboral de las mujeres. Las estadísticas sobre fuerza de trabajo y conciliación relejan los casos, aún bastante numerosos por ejemplo en España, en los que las mujeres reducen su jornada o dejan el empleo o, en el caso de no tenerlo, no lo buscan por atender responsabilidades familiares. En 2010, más de 800.000 mujeres ocupadas, entre 16 y 65 años, trabajaban a tiempo parcial o, no teniendo empleo, no lo buscaron por hacerse cargo del cuidado de niños y, a su vez, un 21% con al menos un hijo menor de 8 años había reducido su jornada para cuidarlos¹⁸. Los indicadores laborales muestran que, con respecto a la presencia en el mercado de trabajo, prácticamente la mitad de las mujeres españolas en edad de trabajar permanece fuera del mismo¹⁹, pero la observación por grupos de edad refleja que las tasas de ocupación femeninas están ya próximas a las masculinas en las edades jóvenes, pero se distancian en el grupo de 25 a 54 años.

La tendencia creciente en la inserción laboral femenina, junto con los cambios producidos en los hogares en relación con nuevas formas de convivencia, pone de relieve que el modelo tradicional de reparto de roles de género está cambiando profundamente. Como afirma Lewis (2006:40), el modelo *breadwinner-caregiver* está en erosión y sufre un indudable retroceso. En la vida familiar se refleja en que las pautas de distribución del trabajo doméstico también están cambiando. Aunque a un ritmo lento, la organización familiar evoluciona hacia pautas más igualitarias; los varones, especialmente los jóvenes y de estudios universitarios, tienden a incrementar su participación en tareas domésticas y de cuidados y las decisiones que se toman en el hogar están, cada vez más, sujetas a acuerdos y negociaciones entre sus miembros; manifestaciones de cambio que se asocian a pautas propias de la sociedad postindustrial y que son acordes con el proceso de individualización que se manifiesta en el ámbito doméstico (Meil Landwerlin, 2006, 2011).

Hungría y Letonia. En España, este índice se sitúa en el 1,4 en 2009, siendo éste el primer año que desciende desde hace una década.

¹⁸INE: Encuesta de Población Activa, Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar (2010).

¹⁹La tasa de empleo femenina, entre 16 y 64 años, en 2010, era del 53,02% y la masculina del 67,62%. En la Unión Europea-27, la tasa femenina se situaba próxima al 60% (58,7% en el tercer trimestre de 2009) y en los países nórdicos en torno al 70%. (INE, Encuesta de Población Activa y EUROSTAT, *Labour Force Survey*).

En resumen, las transformaciones sociales en relación con la distribución del trabajo se reflejan en la creciente participación laboral de las mujeres y el incremento de la participación masculina en el trabajo doméstico, aunque de manera más moderada. Sin embargo, estos cambios no son suficientes, en sí mismos, para procurar un equilibrio de oportunidades entre ambos géneros en el ámbito laboral ni para garantizar que la cobertura de la demanda de cuidados en los hogares se lleve a cabo de manera satisfactoria.

1.2. La prestación de cuidados en los países del sur de Europa

Distintos estudios realizados en las últimas décadas acerca de los modelos de bienestar europeos han aportado valiosa información sobre las características diferenciadoras que presentan los países del sur de Europa, en relación con otros europeos, a la hora de atender las necesidades sociales y, en especial, la prestación de cuidados a personas dependientes. Son bastantes los autores/as que afirman la singularidad del modelo de bienestar mediterráneo frente a los nórdicos, anglosajones o centroeuropeos, especialmente por la generalización del recurso a cuidado informal como estrategia privada de las familias para la prestación de cuidados (Domínguez Alcón, 2001; Agulló Tomás, 2002; Tobío, 2005, 2008; Moreno Mínguez, 2007; Martín Palomo, 2008; Tobío *et ál.*, 2010). Más que una opción entre otras, la preferencia por el cuidado informal viene condicionada por razones estructurales como el escaso desarrollo de servicios públicos o la reducida participación laboral femenina, a las que se suman el tradicional asistencialismo, el clientelismo y la desigualdad de rentas (Moreno Mínguez, 2007:144)²⁰.

En los países mediterráneos, la red informal de ayuda familiar sería el paraguas protector ante situaciones de riesgo social o exclusión que pudiera afectar a sus miembros. Algunos autores han considerado este hecho como prueba de la solidaridad familiar que caracteriza al modelo español y a otros del sur de Europa (Vaiou, 1996:68; Moreno Mínguez, 2007: 135 y 212; Salido y Moreno, 2007:103; Tobío, 2008, entre otros). Sin embargo, la solidaridad familiar que se atribuye a los países mediterráneos no sería muy diferente de la que se practica en otros países si por solidaridad se entiende una forma de actuar responsable ante situaciones de necesidad compartidas, lo cual no excluye que esté guiada por algún tipo particular de interés²¹. Toda donación, sea de tiempo, de bienes

²⁰A los aspectos señalados cabe añadir la existencia de pautas demográficas propias relacionadas con la fecundidad matrimonial, la cohabitación o el divorcio, así como con la extensión de modelos de convivencia tradicionales (Naldini y Jurado, 2008).

²¹Probablemente, como señala Zubero (2003:474), tras toda solidaridad se encuentre “la necesidad de la reciprocidad generalizada, caracterizada por la combinación de altruismo a corto plazo e interés propio a largo plazo; hago algo por ti sin esperar nada a cambio de inmediato, pero confiando en que de alguna manera este acto me beneficie; por

o de servicios, implica intercambio o algún tipo de compensación²², sea ésta de tipo personal o de carácter social, entre coetáneos o entre generaciones; por ello las ayudas proporcionadas, los intereses buscados y las solidaridades compartidas entre familiares se hallarían, con carácter general, en todas las sociedades, tanto del norte como del sur, aunque su expresión adquiriera distintas formas por razones culturales y sociales. La solidaridad que se presume de los/as miembros de las familias españolas estaría, más bien, en consonancia con las carencias observadas y con la responsabilidad de satisfacerlas.

Recientes estudios europeos han mostrado que la población implicada en el cuidado de otros miembros de la familia (que no viven en el mismo domicilio) no es más elevada en España que en otros países europeos (Attias-Donfut, *et ál.*, 2008:174). A partir de los datos proporcionados por la *Survey of Health Ageing and Retirement in Europe* (SHARE, 2008) se observa que el porcentaje de personas españolas que habían prestado apoyo a su progenitora (se les pregunta por la ayuda proporcionada a su madre mayor) en el último año estaba entre los más bajos, en comparación con el de otros europeos del centro y el norte de Europa²³. Los resultados de este estudio mostraban, sin embargo, que la frecuencia de los contactos entre hijas e hijos con su madre era superior en los países mediterráneos que en el resto, y cuando se preguntaba a los/as entrevistados/as si estaban comprometidos/as regularmente con su progenitora prestando ayuda, tanto asistiéndole desde fuera de su hogar como en situación de convivencia, la cifra de participantes resultaba significativamente más elevada en los países mediterráneos, Italia, Grecia y España (por este orden) que en el resto. En otro estudio reseñado por Esping Andersen (2008) se muestra que la frecuencia de los contactos entre progenitores y descendientes (entre hijos/as y padres/madres, así como entre abuelos/as y nietos/as) no es mayor en España que en países como Dinamarca, Francia o Italia, aunque el tiempo dedicado a cuidar a progenitores o a nietos/as es considerablemente más alto en Italia y España que en Dinamarca y Francia²⁴. En resumen, los datos expuestos reflejan que no existe plena coincidencia con respecto a la mayor solidaridad familiar

ejemplo, confiando en que será tratado de la misma manera en caso de necesidad o pensando que actuando así estoy contribuyendo a sostener un clima social de confianza y benevolencia recíprocas²⁷.

²²M. Legarreta (2008) ha estudiado la donación de tiempo en relación con el trabajo doméstico y de cuidados. La perspectiva temporal que ella analiza permite entender el cuidado como una donación que tendría compensación en el futuro. Un análisis del tiempo donado y vendido contemplado a partir de la Encuesta de Presupuestos de Tiempo del País Vasco puede verse en García Sainz y Legarreta Iza (2008).

²³Una explicación a este dato puede venir dada porque en España es elevado, en comparación con otros países europeos, el volumen de progenitores que conviven en el mismo domicilio que sus hijos/as, lo cual puede diluir la percepción de que se les está prestando ayuda concreta.

²⁴Los argumentos acerca de si el apoyo intergeneracional es más fuerte en España que en otros países europeos del centro y el norte de Europa merecen ser profundizados también con estudios cualitativos que traduzcan con mayor detalle las implicaciones de los cuidadores, además de los tiempos dedicados, la frecuencia y la duración de los cuidados, así como con aportaciones sobre las consecuencias y los significados que la dedicación a este trabajo tiene para cuidadores/as y dependientes.

en el sur de Europa, o más concretamente de España, dado que las ayudas prestadas entre generaciones que no viven en el mismo domicilio, como señala Meil (2011:118), “no está mucho más extendida, ni es mucho más intensiva en tiempo que en muchos países del centro y norte de Europa”.

En relación con el trabajo prestado por cuidadoras y cuidadores, es conveniente destacar la ambivalencia de sentimientos implicados en su desempeño. Como algunas autoras ponen de manifiesto, en su realización intervienen motivaciones diversas, como “altruismo, responsabilidad, satisfacción, reciprocidad, recompensa, deber/coerción/obligación, solidaridad, amor/cariño/afecto” (Domínguez Alcón, 2001:133-134). Es decir, cuidar no siempre conlleva satisfacción ni responde al desempeño bondadoso de un ejercicio solidario, sino que también provoca sentimientos contradictorios, a veces desesperanzados, que se mezclan en el ejercicio de este trabajo: obligación, rechazo, sacrificio, resignación, sentido del deber y de la responsabilidad (Murillo de la Vega, 2000 y 2004; Agulló Tomás, 2002). Cualidades menos placenteras, menos difundidas también, de un trabajo que, en bastantes ocasiones, se lleva a cabo de manera obligada, por compromiso o “porque no queda más remedio”. Frente a la idealización de la tarea de cuidar, que en ocasiones se vincula al altruismo y la naturaleza femeninas, Badgett y Folbre (1999) destacan el carácter obligado del trabajo de cuidado en tanto que se halla sujeto a las normas sociales que la sociedad atribuye al género femenino –valores como el altruismo, la dedicación a los demás, la obligación moral, el deber, etc.–, las cuales, como señalan estas autoras, predisponen a las mujeres para el desempeño del trabajo asistencial y les proveen de sentimientos de culpa cuando no responden según el rol asignado o a lo que, consideran, se espera de ellas²⁵. Finalmente, como Domínguez Alcón (2001) nos recuerda, “también se cuida por dinero”; es decir, que con independencia de los sentimientos, el cuidado es una actividad que mujeres y hombres, por distintas razones y de distintas clases sociales, a menudo delegan en otras/os para que la lleven a cabo por algún tipo de compensación o de forma remunerada.

Orientación de la demanda de servicios para cuidados familiares

En los países nórdicos la demanda de servicios se dirige principalmente hacia el sector público. La atención de las personas mayores y el cuidado de los niños se lleva a cabo desde orientaciones políticas desfamilizadoras que promueven el universalismo de servicios e impulsan la igualdad de género. Los países escandinavos, en general, mantienen la orientación universalista en la prestación

²⁵A partir de una investigación cualitativa, Ramos Torre (2008) ha mostrado, bajo la metáfora del tiempo moralizado, el sentimiento de culpa que transmiten algunas mujeres que viven de manera conflictiva la dedicación al empleo y lo que consideran como sustracción de tiempo para la familia.

de cuidados y la disponibilidad de servicios, tanto los destinados a menores que no han alcanzado la edad escolar obligatoria como los dirigidos a mayores que superan la edad laboral. El estudio de D. Rauch (2007) que analiza las diferencias entre los países nórdicos (Dinamarca, Suecia y Noruega) y los centroeuropeos (Francia, Holanda y Alemania) en relación con la garantía de los servicios ofrecidos, la exigencia de requisitos, el grado de copago, la dedicación y el nivel de cobertura, refleja que, con respecto a los servicios destinados a personas mayores, existe mayor protección, garantizada con buenos servicios públicos, sobre todo en Dinamarca, y con alguna restricción en Noruega, siendo también en estos países donde se halla el mayor grado de cobertura y el mayor número de plazas disponibles. En estos dos últimos indicadores la situación de Noruega se halla cercana a la de Holanda, Francia y Suecia (por este orden). Alemania aparece, entre estos seis países, como el que ofrece menores prestaciones (aunque la intensidad y el tiempo dedicado son mayores que en el resto). Sobre la situación en Suecia cabe destacar que se distancia de los otros dos países escandinavos estudiados en cuanto a la garantía del servicio, la cobertura y las plazas disponibles, lo que para Rauch confirmaría que, con respecto a la oferta de servicios para mayores de 65 años, no existe un modelo nórdico, puesto que las lagunas observadas en el caso sueco no favorecen la desfamilización ni convergen en el universalismo que tanto se pregona del llamado modelo escandinavo.

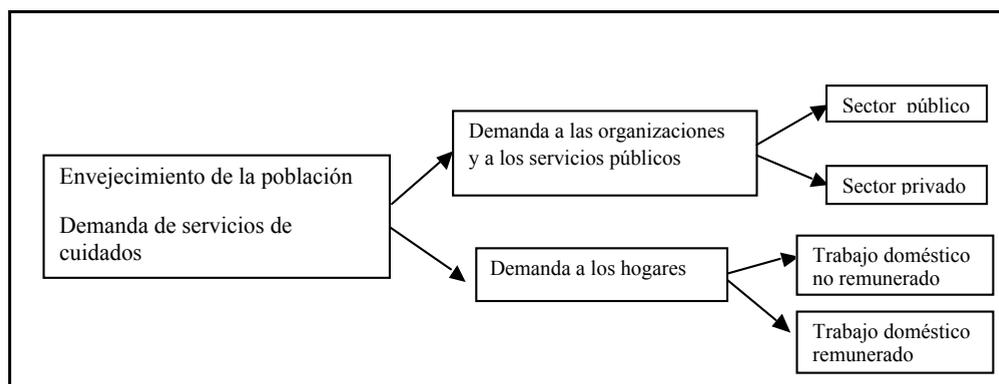
En los países mediterráneos, como se ha señalado, la demanda para la cobertura de necesidades domésticas de cuidados se orienta hacia los hogares; la satisfacción de esa demanda se lleva a cabo, principalmente, mediante el trabajo no remunerado que realizan mayoritariamente las mujeres, con una elevada dedicación en tiempo de trabajo y, en menor medida, a través de la contratación de mano de obra para el desempeño de actividades domésticas y de cuidados de personas dependientes de forma remunerada. A las tradicionales redes informales de cuidados familiares, vecinales y de amistad se ha unido, desde hace un par de décadas, el recurso al servicio doméstico entre aquellos estratos de clase media y acomodada que pueden optar a la contratación de este trabajo, aunque también, en estos casos, siguen siendo las familias las que asumen los costes que supone esta opción, sustituyendo así las carencias del Estado de bienestar.

En España, al igual que los países del sur de Europa, el principal apoyo que se presta a las personas mayores procede de la propia familia, en buena medida porque la población considera que la oferta proporcionada por el sector formal es cara, insuficiente e inaccesible (Agulló Tomás, 2002). La demanda de servicios al exterior es escasa y se dirige a las instituciones públicas, como opción más deseada y, en menor medida, al mercado. La Ley de Dependencia (Ley 39/2006), que se implanta a partir de 2007, incorpora un procedimiento mixto: el Estado actúa como intermediario de la prestación en aquellos casos en los

que los organismos públicos dictaminan que existe algún tipo de dependencia, mientras que las empresas, concertadas y subvencionadas, proporcionan el servicio; los beneficiarios costean una parte de la asistencia recibida de acuerdo con sus ingresos y recursos patrimoniales²⁶.

Esquema 1

**LA DEMANDA DE SERVICIOS EN RELACIÓN
CON LOS CUIDADOS FAMILIARES**



Fuente: Elaboración propia. Adaptado de L. Jara (2011).

A través del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) el Gobierno central, los autónomos –comunidades autónomas– y los Gobiernos locales –Ayuntamientos– gestionan las ayudas en función del grado de dependencia reconocido y otorgan prestaciones económicas para tres tipos de situaciones: la primera contempla ayudas destinadas a personas con leve dependencia para que puedan acceder a servicios como teleasistencia, ayuda a domicilio, centro de día, etc., que son proporcionados por empresas subvencionadas; la segunda posibilita la remuneración de cuidadores/as, miembros de la familia que conviven con la persona dependiente y que realizan para ella trabajo doméstico y de cuidados (son los denominados “cuidadores no profesionales en el entorno familiar”); y la tercera, prevé costear la contratación de asistencia para atender a personas que se encuentran en situación de gran dependencia. La externalización de actividades domésticas se produce, sobre todo, en el primero y el tercer tipo de prestaciones, donde la demanda es atendida por personal ajeno al domicilio y por empresas encargadas de prestar el servicio, pero no se obtiene en el segundo de los tipos, es decir, en los casos en los que quien desempeña el trabajo de cuidados es una persona de la familia a la que se subvenciona por

²⁶La aplicación de la Ley de dependencia es muy diferente entre las distintas comunidades autónomas; tanto los procedimientos de gestión como los precios establecidos para los servicios ofrecidos varían considerablemente de unas a otras.

ello²⁷. Aunque la Ley de Dependencia prevé esta opción como excepcional, lo cierto es que pasados ya unos años desde su entrada en vigor, esta prestación económica de cuidados en el entorno familiar es la que más se ha generalizado de las tres ofrecidas por el sistema (Imsero, 2011).

El sistema de atención a la dependencia (SAAD) prevé el pago o remuneración de los cuidadoras/es informales, lo que, en cierto modo, *formaliza* su situación; asimila esta actividad a la de otros empleos, pues, además del intercambio económico, contempla su cobertura por la Seguridad Social²⁸. Sin embargo, a pesar de dicho reconocimiento, este trabajo mantiene un estatus especial; ocupa un lugar intermedio entre el trabajo doméstico no remunerado, que tradicionalmente desempeñan las amas de casa, y el trabajo doméstico remunerado, que realizan las empleadas de hogar. Las funciones que comprenden estos tres tipos de trabajo (doméstico, cuidado no profesional y empleo de hogar) son similares, pero su tratamiento normativo es diferente; solo el último (servicio doméstico) es considerado empleo y está regulado por las normas laborales, pero, con independencia de la remuneración, en todos ellos se halla la huella de la infravaloración, la invisibilidad, el escaso reconocimiento y la falta de prestigio social que envuelven a los trabajos domésticos.

1.3. La externalización de los cuidados familiares: el servicio doméstico

La Comisión Europea (1993, 2009) ya previó hace dos décadas, y ha vuelto a reiterar recientemente, el carácter expansivo del empleo en el sector de servicios de proximidad, en las áreas de atención a las personas, mayores y menores en edad preescolar. Este organismo publica periódicamente una relación de puestos vacantes en distintos sectores de actividad (*European Vacancy Monitor*) en los distintos países miembros. En su edición de noviembre de 2010 recoge la significativa preferencia de los países del sur de Europa (Portugal, Malta, España, Italia y Grecia, por este orden) por el empleo no cualificado. En ese sentido, se comprueba que la oferta de puestos relacionados con los servicios domésticos, de cuidados a personas y tareas del hogar, es mayor en estos países que en otros del norte y del centro de Europa como Alemania o Francia.

En Alemania, distintos organismos públicos y privados han planteado la dificultad que presentan algunas empresas para cubrir determinados puestos cualificados²⁹ y también puestos de baja cualificación relacionados con la aten-

²⁷A pesar de recibir una remuneración (subvención) de la Administración Pública, estas personas no son consideradas asalariadas en las estadísticas laborales.

²⁸La mayor parte de quienes se acogen a esta modalidad son mujeres sin empleo. La Ley de Dependencia reconoce para estas/os “cuidadores no profesionales” la incorporación al Régimen General de la Seguridad Social mediante un convenio especial (R.D. 615/2007 de 11 de mayo).

²⁹La existencia de vacantes en puestos especializados ha sido discutida por algunos analistas que cuestionan la necesidad de nuevos trabajadores especializados ya que, según afirman, la industria transformadora, para la que se piden trabajadores, eliminó en 2009 un 6% de los puestos existentes. También algunos sindicatos denuncian que la

ción a la dependencia. La Oficina Federal de Estadística alemana ha alertado recientemente del previsible incremento de la población dependiente a lo largo de la primera mitad del siglo XXI y llama la atención sobre la dificultad de prestar servicio a este sector creciente de población, tanto desde el ámbito doméstico como desde el sector asistencial.

Desde los años noventa, Francia viene incentivando la contratación externa de servicios domésticos como respuesta a la difícil conciliación entre vida laboral y familiar, lo cual marca un giro con respecto a la anterior orientación tradicional de reparto del trabajo, de corte familiarista y natalista, hacia otro modelo más orientado a la promoción del empleo femenino y a la visibilización y formalización del sector doméstico. Con la puesta en marcha del *Chèque Emploi-Service Universel* (CESU) en 2006, que contaba con antecedentes desde comienzos de los años noventa con medidas como el *Chèque Emploi-Service* (CES) o el *Titre Emploi-Service* (TES), el Estado francés ha tratado de alentar la formalización de la ocupación doméstica, potenciando la contratación de servicios domésticos con garantías e incentivos para las partes; la ley exige, por ejemplo, que la adquisición de *chèques* se realice en bancos locales y que se acompañe de la expedición de documentos acreditativos. Los beneficiarios de los servicios se ven compensados con reducciones fiscales³⁰ y a quienes los prestan se les ofrece la garantía de que su salario no será inferior al mínimo interprofesional. La reforma de 2006 da un paso más en la dirección de implicar a las empresas en el desarrollo de estas medidas, de manera que también las compañías pueden proporcionar a sus empleados tiques para adquirir distintos servicios domésticos que pueden ser proporcionados por empresas, agencias y asociaciones (Windebank, 2007:259-260).

Si bien es preciso distinguir entre una demanda de servicio doméstico como señal de comodidad, de confort o de estatus y otra más centrada en el cuidado de personas dependientes, es esta última la que nos merece mayor interés para este estudio, porque es la que más ha crecido en los últimos años, se prevé que se incremente en el futuro y va a ser la que más demande personal inmigrante para resolver el ya citado déficit de cuidados. En España, el sistema público tiene por objeto atender a las personas dependientes, pero su puesta en marcha ha mostrado grandes limitaciones en lo que se refiere al grado de cobertura de la demanda, así como a su aplicación y su gestión. Ante los huecos dejados por la iniciativa pública, las familias dirigen su estrategia hacia la contratación directa de servicio doméstico, lo que ha provocado el resurgimiento de un sector que décadas atrás tendía a su desaparición. El servicio doméstico (re)aparece en el escenario español, y en el de los países del sur de Europa, en las últimas décadas en paralelo con la

supuesta carencia de personal responde más a intereses de los empresarios por disponer de mano de obra barata que a necesidades reales del mercado de trabajo (ver: Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010).

³⁰Devetter y Horn (2011) critican ese beneficio fiscal que, como señalan, favorece más a los ocupados que a los que se encuentran fuera del mercado laboral, como jubilados, inactivos y otros pensionistas.

llegada de importantes flujos migratorios hacia estos países, protagonizados, en buen número, por población femenina. La contratación de mujeres inmigrantes para realizar trabajo doméstico y de cuidados en los hogares es una opción que se ha extendido considerablemente en la última década en países como Italia, Grecia y España. Como Bettio, Simonazzi y Villa (2006) argumentan, se trata de una modalidad relativamente nueva en la prestación de cuidados familiares, un fenómeno que configura un modo de orientar la atención de las personas dependientes en los países mediterráneos, al que estas autoras han denominado “modelo de cuidado con inmigrante en la familia”.

Este modelo de *servicio doméstico inmigrante* aparece en contextos sociales con pautas demográficas y organizaciones económicas concretas. Las autoras mencionadas citan un conjunto de aspectos comunes para estos países mediterráneos, como la estructura poblacional y la composición de los hogares, la feminización del mercado laboral, la adopción por parte de la población ocupada de pautas masculinas de organización del trabajo (largas jornadas y horarios asociales) y las reducidas prestaciones de los Estados de bienestar. Dicho modelo se desarrollaría, según ellas, debido a la existencia de un amplio sector de economía sumergida, lo cual actuaría como factor de atracción para la mano de obra inmigrante. Junto a los aspectos demográficos y económicos figuran otros relacionados con el mercado de trabajo y las relaciones laborales, como la escasa regulación del sector doméstico, el bajo coste del empleo (Moreno, 2007:26) y los bajos salarios. En este sentido, como la OIT (2004:52) afirma, “la demanda de mano de obra extranjera concuerda con la tendencia a largo plazo a una mayor informalización o degradación de unos puestos de trabajo poco cualificados y mal pagados”.

De esta manera, en los países mediterráneos, de orientación familiarista, se ha generado un nuevo sistema de prestación de cuidados familiares en el que predomina la externalización basada en la contratación de servicio doméstico con personas inmigrantes, de manera privada, a cargo de las familias y sin la intervención del Estado. Ello no significa, sin embargo, que la tradicional estrategia de cuidado informal se haya visto sustituida por esta, ni que haya dejado de existir, sino que mantiene plena vigencia y se adopta con carácter general. Ambas son complementarias; de manera subsidiaria y subsidiada los poderes públicos cubren, de manera parcial y limitada, la demanda de este sector mediante prestaciones económicas indirectas a cuidadores no profesionales y a través de ayudas para que las personas dependientes accedan a los servicios ofertados. Por último, para los sectores con mayor capacidad adquisitiva, el mercado provee de servicios especializados de alto coste económico³¹.

³¹La mayor parte de las plazas residenciales existentes en España se encuentran en centros privados (52,8%). Los precios en los centros públicos oscilan entre los 15.530 y los 21.185 euros/año, mientras que los privados son libres, según criterios de mercado (Imsero, 2009).

Mientras en España la responsabilidad del cuidado sigue estando básicamente en la familia, aunque se contrate el trabajo, en Francia la intervención estatal trata de redirigirla hacia el mercado, lo que conduce, por un lado, a procurar formalizar, o hacer emerger, el trabajo doméstico y, por otro, a potenciar y hacer visible el empleo femenino. La fórmula francesa busca también la implicación del sector privado con la participación de agencias, asociaciones y empresas. A pesar de los avances que este programa supone, Windebank (2007) sostiene que el recurso a la externalización de las actividades domésticas en Francia, incluso siendo subvencionadas por el Estado, no es suficiente para reducir el conflicto planteado por la difícil conciliación, el estrés familiar o la falta de tiempo percibida por las mujeres que cuentan con empleo y siguen trabajando cuando llegan a su casa; afirma este autor que, si bien las medidas propuestas en este sentido influyen positivamente en la formalización del empleo doméstico, no modifican la tradicional división del trabajo en el hogar ni incentivan la participación de los varones en el trabajo doméstico³².

En el caso español, la derivación del trabajo doméstico y de cuidados hacia el servicio doméstico inmigrante implica seguir manteniendo el trabajo de cuidado familiar en el ámbito privado, lo que conlleva una dejación por parte de los poderes públicos a la hora de considerar dicha actividad como un asunto social y de responsabilidad pública³³. En palabras de Carrasco, Borderías y Torns (2011), esta manera de resolver la demanda de cuidado significa que “se renuncia a una solución colectiva al problema y se abandona el intento de impulsar un cambio de mentalidad imprescindible para que la organización social del cuidado sea una política de bienestar universalizada”.

El recurso al servicio doméstico, visto en clave funcionalista, se entendería como una opción apropiada para resolver la difícil conciliación entre la dedicación a la vida familiar y la dedicación al empleo; pero, desde una perspectiva más crítica, la contratación de servicio doméstico inmigrante tendría, además, otras funciones menos explicitadas, entre las que se encuentra la de evitar conflictos familiares entre géneros y generaciones a la hora de distribuir los trabajos domésticos entre los miembros del hogar (Yeates, 2005:4). A escala societal, en relación con otros ámbitos, el servicio doméstico jugaría un papel equilibrador de tensiones sociales, al mantener dentro del ámbito del hogar (privado) los conflictos y los costes derivados de desajustes extradomésticos,

³²Windebank señala que solo un 7% de los hogares utilizaban en 2003 los servicios domésticos privados a pesar de que la mayoría manifestaba la necesidad de disponer de ellos. La mayor parte de los adquiridos (el 55%) iban destinados a la asistencia para personas mayores.

³³El trabajo de cuidar como cuestión social puede entenderse desde dos dimensiones: como objeto de estudio por la sociología y las ciencias sociales y como asunto de interés social que compete a los poderes públicos. Con respecto a la consideración de los cuidados como objeto de conocimiento, puede verse García Sainz, 2008. Y, en relación con su tratamiento desde la implicación institucional, T. del Valle, (2004) ha enfatizado en la necesidad de romper con las falsas fronteras que separan lo doméstico y lo político.

como la carencia de servicios públicos, el alto coste de los recursos privados, el estrés causado por jornadas prolongadas y horarios asociales, así como por la falta de corresponsabilidad de hombres y mujeres en tareas domésticas, entre otros. En relación con el servicio doméstico inmigrante, U. Beck (2010) ha puesto el énfasis en señalar las ventajas que tiene, para los Estados de los países desarrollados, mantener un contingente de inmigración, sujeto a una “ilegalidad organizada”, por su funcionalidad para el mercado, más allá de sus fronteras nacionales, así como para apaciguar los conflictos entre géneros; las empleadas domésticas, dice este autor, serían las principales “fuerzas pacificadoras” que ayudan a sostener tanto el equilibrio doméstico como el productivo.

Aproximación cuantitativa al servicio doméstico en Europa

Las estadísticas disponibles a escala europea aportan datos comparativos que nos acercan a la dimensión cuantitativa del servicio doméstico, pero que no alcanzan a dar cuenta de la dimensión real del fenómeno que nos ocupa. Las cifras son, por lo tanto, una aproximación a una realidad solo parcialmente conocida, ya que, como se ha dicho, buena parte de la actividad laboral doméstica se encuentra en la sombra, como actividad laboral irregular y sumergida, desempeñada, en muchos casos, por población inmigrante en situación administrativa irregular.

Cuadro 3

POBLACIÓN OCUPADA EN EL SECTOR DE HOGARES CON PERSONAL DOMÉSTICO. PAÍSES SELECCIONADOS DE LA UNIÓN EUROPEA. 2009

	Total ocupados/as (miles)	Total rama Empleados/as hogar (miles)	% Empleados/as hogar sobre ocupados/as	Mujeres empleadas de hogar (miles)	% Empleadas hogar sobre total de ocupadas
Austria	4.021,7	10,7	0,3	10,2	0,5
Bélgica	4.418,0	35,6	0,8	33,2	1,7
Alemania	38.520,3	208,1	0,5	194,5	1,1
Dinamarca	2.801,1	4,6	0,2	4,3	0,3
España	19.090,8	711,6	3,7	653,5	7,9
Finlandia	2.447,7	8,0	0,3	4,5	0,4
Francia	25.668,6	592,3	2,3	500,9	4,1
Irlanda	1.951,4	7,4	0,4	7,0	0,8
Italia	22.966,2	432,4	1,9	396,8	4,3
Holanda	8.648,6	6,3	0,1	6,0	0,2
Reino Unido	29.039,3	64,4	0,2	42,2	0,3

Fuente: Elaboración propia, a partir de CES, *Cauces*, 10, 2009:22 y datos de EUROSTAT.

Con la información oficial disponible a escala europea, reflejada en el cuadro 3, se puede observar, en primer lugar, que España es el país de la Unión Europea que cuenta con el volumen más alto de personas ocupadas en la rama de Hogares que emplean servicio doméstico de todos los europeos contemplados, tanto en cifras absolutas como relativas. Como se verá más adelante, la cifra de personas empleadas en servicio doméstico en España es considerablemente más elevada de lo que reflejan las encuestas sobre fuerza de trabajo. La proporción de mujeres españolas dedicadas a este trabajo es también la más elevada en relación con otros países, llegando a representar un 8% del empleo femenino; lo cual muestra, por un lado, la importancia del sector doméstico en el mercado de trabajo español y, por otro, la alta feminización de esta ocupación. El volumen de ocupados en esta rama de actividad viene a ser similar a la de otros grupos profesionales, como el de la enseñanza o el de técnicos de operaciones financieras y comerciales, lo que ratifica su posición, tan central como invisible, en el tejido productivo español.

En segundo lugar, los países mediterráneos aparecen como los más proclives a contratar mano de obra doméstica; no solo España e Italia, sino que en esta ocasión también Francia puede incluirse en el grupo mediterráneo, dada la alta proporción de ocupados domésticos, que le sitúa por encima de Italia, tanto en cifras absolutas como relativas. En ellos el sector doméstico ocupa un espacio importante de sus tejidos productivos pero también de sus economías sumergidas (especialmente de Italia y España).

En tercer lugar, puede observarse que países como Holanda y Reino Unido presentan cifras relativamente bajas de ocupación doméstica en comparación con las de los países mediterráneos. Cabe destacar en este sentido que Holanda y, en menor proporción, Reino Unido son los países que presentan las tasas de empleo a tiempo parcial más elevadas de la Unión Europea, sobre todo femeninas. A su vez, ambos países se encuentran entre los que cuentan con menos volumen de economía sumergida, por lo que la orientación hacia el tratamiento de las responsabilidades domésticas en relación con los cuidados familiares se distancia, claramente, del modelo mediterráneo.

Y, por último, los datos muestran que los países nórdicos se encuentran entre los que menos recurren al empleo doméstico. Con la información disponible se observa que tanto Dinamarca como Finlandia cuentan con menos del 0,5% de población ocupada en el sector. En general, como señala Liebig (2009) para el caso de Noruega, los empleos de baja calidad son limitados, lo que explica que haya poco espacio laboral para población inmigrante poco cualificada o para el servicio doméstico. Las desigualdades sociales, económicas y de género son menores en estos países y, como afirma este autor, las inmigrantes tienden a

instalarse en aquellos países en los que las diferencias en las tasas de ocupación entre mujeres y hombres son más elevadas.

2. Mercados de trabajo y condiciones laborales en el servicio doméstico

En la magnífica novela *Las uvas de la ira*, J. Steinbeck narra las difíciles condiciones de búsqueda de empleo de una familia norteamericana tras la crisis de 1929; en ella detalla el esfuerzo del grupo, que se traslada de un lado a otro del país para lograr su objetivo, en contraste con sus parcos resultados. Esta evocación nos sirve de entrada para manifestar que las migraciones no han sido en el pasado, ni lo son ahora, una aventura fácil para quienes buscan trabajo, menos aún en tiempos de crisis. Cuando se trata de movimientos internacionales, las oportunidades de empleo dependen de leyes, de políticas migratorias y de coyunturas laborales de los países de destino, además de las convenciones y las prácticas que giran en torno al mercado de trabajo. Para los migrantes, las dificultades de integración social se acrecientan cuando a la falta de empleo se suma la carencia de ingresos y de permisos administrativos, necesarios para el ejercicio de derechos y el reconocimiento de ciudadanía en el país receptor. La documentación acreditativa para formalizar la entrada y obtener la permanencia legal en el lugar de destino, junto con el permiso laboral que habilita para el desempeño de un determinado trabajo para un periodo de tiempo, son, en el caso de España, las dos caras de la misma moneda (la de adquirir una situación administrativa legal); ambos permisos son indisociables, de manera que, formalmente, el permiso de residencia no se obtiene sin el permiso de trabajo y el permiso de trabajo no se consigue si previamente no se logra la residencia; un círculo vicioso en el que “los papeles”, que acreditan el acceso a la situación regularizada, se convierten en un auténtico fetiche.

La trayectoria seguida por los y las protagonistas de los movimientos migratorios refleja que la motivación que los guía no responde a una sola causa ni tampoco es un hecho individual, sino que, a menudo, parte de estrategias familiares y colectivas. Como en cualquier otro contexto social, los protagonistas del proceso migratorio no actúan de modo aislado sino en relación con comportamientos, valores y expectativas de su entorno más o menos cercano. Las razones que les empujan a salir del país de origen (*push*) son sociales, lo mismo que los factores que les atraen de los lugares de destino (*pull*). La posibilidad de trabajar, de disponer de un empleo digno, así como las oportunidades de llevar a cabo proyectos personales y mejorar su calidad de vida, forman parte de las expectativas que les acompañan en su trayectoria, las cuales serán tanto más realizables cuanto más democráticas sean las sociedades que les acogen.

2.1. Estructura laboral: segmentación de los mercados de trabajo y desigualdades sociales

Para algunos autores, las migraciones internacionales se explican, siguiendo una orientación económica neoclásica, partiendo de la preexistencia de un mercado de trabajo mundial al que concurrirían trabajadores en busca de un empleo allí donde se ofreciera, con independencia del lugar de origen y de las circunstancias del destino³⁴. Los seguidores de este enfoque teórico presuponen que los trabajadores, para maximizar la utilidad de su trabajo, se desplazan hacia aquellos lugares donde hay empleos vacantes que les puedan satisfacer, sin que a las circunstancias políticas y sociales se les otorgue un papel relevante en el proceso migratorio.

El mercado laboral no es homogéneo ni igualitario. Como ha mostrado la teoría de la segmentación no hay un único mercado de trabajo, ni a escala mundial ni nacional, sino que existen mercados, a los que acceden distintos grupos de trabajadores según su cualificación, capacidades y posición social, pero también según edad, género y etnia. La teoría del mercado de trabajo dual no explica todas las dimensiones que acompañan al proceso migratorio, pero aporta elementos de interés para el análisis de la situación laboral de la población inmigrante en los países receptores, especialmente en los mediterráneos, donde el mercado secundario, que es donde básicamente se ubica el empleo irregular, es el principal destino para la inserción laboral de buena parte de trabajadores extranjeros.

Tal y como M. J. Piore (1983) definió la teoría dual del mercado de trabajo, más tarde formulada como teoría de la segmentación, en las economías modernas dicho mercado se halla dividido en dos espacios diferenciados que se distinguen por las condiciones de trabajo y las relaciones laborales que se producen en su seno. Así, cabe distinguir entre aquellos trabajadores que disfrutan de una posición estable y privilegiada, que ocuparían el submercado primario, y quienes tienen una posición menos favorable y periférica en el sistema productivo, que ocuparían el submercado secundario. Los jóvenes, las mujeres casadas, divorciadas o con hijos a cargo, así como la población inmigrante, serían los principales integrantes de ese sector secundario del mercado laboral. La creciente expansión de este último sector, en las últimas tres décadas, estaría vinculada con el modelo de organización flexible del trabajo que adoptan las empresas para adaptarse a nuevas pautas de demanda, cada vez más exigentes por parte de los clientes-consumidores, y para hacer frente a las incertidumbres del mercado, mejorar la productividad y la competencia en el escenario del mercado globalizado. Más allá del empleo, la posición social de los trabajadores en el

³⁴M. P. Todaro y G. J. Borjas se encontrarían en este enfoque teórico. Para una descripción de las distintas teorías que explican el proceso migratorio puede verse: C. Blanco (2000), Cachón Rodríguez (2009) y Sánchez Bericarte (2010).

sector secundario es vulnerable, frágil, lo que lleva a colegir que este grupo, como señala Piore (1983:225), cumple también con “otras funciones sociales” en el modelo productivo, en la jerarquizada estructura laboral y en el sistema de organización social³⁵.

Buena parte de la población trabajadora del sector secundario y, en especial, la mano de obra inmigrante, femenina, joven y no cualificada conformaría un colectivo expuesto al empleo precario y al desempleo; desde el punto de vista de los derechos laborales, apenas podría decirse que son sujetos de derecho de las relaciones laborales, al quedar muchas veces al margen de los recursos y la protección derivada del empleo formal y por las dificultades que afrontan para ejercer la participación laboral y la defensa de sus derechos. La pasividad institucional hacia las carencias que presenta el colectivo inmigrante, así como la tolerancia hacia las mismas que muestra el conjunto de la opinión pública al respecto, parecen confirmar la normalización social de la discriminación, la cual se acostumbra a justificar en base a prejuicios sobre el menor compromiso que tendría esta población con el empleo, porque, supuestamente, siempre “tienen actividades económicas tradicionales a las que pueden volver” (Piore, 1983:254).

El espacio laboral que distingue los submercados primario y secundario genera oportunidades diferentes a quienes los ocupan; en el primario, los trabajadores cuentan con empleos cualificados, estables, seguros y protegidos, con capacidad de negociación sobre condiciones laborales y, en su mayoría, con posibilidades de defender sus intereses mediante la negociación colectiva y la acción favorable de las organizaciones sindicales. En el secundario, por el contrario, se hallan aquellos trabajadores poco cualificados, con empleos temporales o inestables, bajos salarios, escasa capacidad para gestionar sus condiciones de trabajo y perspectivas inciertas sobre su trayectoria laboral. Si los primeros se ven protegidos por la normativa existente en el sistema de relaciones laborales vigente en cada lugar, los trabajadores del sector secundario quedarían en su mayoría fuera del paraguas protector del empleo formal. Así, con carácter general, el sector primario se despliega en torno a grandes compañías o corporaciones, con tecnología compleja, con estructuras organizativas burocratizadas y descentralizadas y con presencia de organizaciones sindicales. El sector secundario se localiza en empresas pequeñas, con pocos recursos tecnológicos, centralizadas y con baja influencia en el mercado, a lo que se suma una escasa o nula representación sindical. Sin embargo, también es frecuente hallar grandes compañías que reúnen bajo la misma firma ambos submercados, disponiendo de una plantilla fija y otra flotante, esta última con condiciones laborales más desfavorables, lo

³⁵Como señalan Gómez Crespo *et ál.* (2005), la sociedad receptora adopta distintas fórmulas de integración de la población inmigrante, incluida la segregación. Con frecuencia los “absorbe”, los asigna un lugar y una “función” a la que deberán adaptarse para formar parte de ella.

cual dota a estas organizaciones de una estructura organizativa *estabilizadora* que protege la situación del personal del mercado primario.

Con todo, las relaciones laborales que se van imponiendo en el actual proceso de transformación socioeconómica han desplazado las fronteras que separaban el mercado primario del secundario, haciéndolas más difusas. Se ha producido un traslado desde el primario al secundario, que ocuparía prácticamente todo el espacio laboral, quedando el conjunto de la población trabajadora más desprotegido y más afectado por los riesgos que caracterizaban al mercado secundario.

Con respecto al mercado de trabajo primario, su composición no es uniforme sino que puede subdividirse a su vez entre un espacio superior, que estaría ocupado por directivos, técnicos y cuadros con alto nivel formativo, buenas oportunidades de promoción y movilidad, y otro inferior, compuesto por trabajadores cualificados, de “cuello azul”, con capacidad más limitada de movilidad. Podría considerarse, por lo tanto, que existen tres niveles o sectores: el primario superior, el primario inferior y el secundario. M. Piore destaca la importancia que tiene la movilidad, en cada uno de los sectores, de manera que el factor educativo de los individuos, así como su entorno familiar y sus redes sociales influirán en que ocupen una posición u otra en alguno de estos segmentos o submercados de trabajo (ver, por ejemplo, Ruesga, 2002:132). Esta clasificación entre mercado de trabajo primario superior, primario inferior y secundario y, de manera resumida, entre mercado primario y secundario presenta cierta semejanza con las teorías sobre estratificación social y las teorías de las clases sociales³⁶.

La observación del funcionamiento de los mercados de trabajo parece mostrar una cierta analogía entre los espacios o submercados laborales y las categorías que se utilizan para diferenciar a los inmigrantes en relación con sus oportunidades de acceso al empleo, de manera que la distinción entre inmigrantes “asentados”, “precarios” e “indocumentados” (Cachón, 2009:29) se correspondería con situaciones de empleo en el sector formal o regulado –mercado primario–, en el secundario, o bien en el empleo informal. Así, el itinerario laboral de la población inmigrante y su posición en el empleo dependerían, en buena medida, de la situación de partida de estos trabajadores, de sus recursos y su capacitación, pero también del momento (la antigüedad, los plazos previstos de resolución, el itinerario laboral seguido, etc.) en el que se encuentran en su proceso de inserción en la sociedad de acogida.

La teoría de la segmentación se ha tomado como referencia para explicar las trayectorias laborales en relación con las posibilidades de acceso e inserción

³⁶J. J. González señala que no hay una diferencia precisa entre teoría dual y de la segmentación, aunque ubica la primera en la corriente institucionalista americana, mientras que la segunda tiene, para él, un mayor vínculo con el marxismo. Es precisamente el carácter de movilidad social lo que fija, para J. J. González, la diferencia entre una y otra (González, 1992:26). L. Cachón (2009:28), por su parte, recoge también este paralelismo entre la teoría de la segmentación y la de las clases sociales.

de la población inmigrante en el mercado laboral (Colectivo Ioé, 1990; Noya Miranda, 2004; Cachón, 2009). Concretamente, el Colectivo Ioé apeló a esta teoría para analizar la situación del servicio doméstico en España y su conexión con la economía sumergida. Sus autores apostaban por la capacidad analítica de la teoría de la segmentación para abordar el proceso de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo a través del servicio doméstico, señalando que “se trata de un sector típicamente adscrito al mercado laboral secundario y mayoritariamente encuadrado en la economía sumergida o irregular” (Ioé, 1990:33).

Algunos autores sostienen que actualmente los movimientos migratorios hacia los países desarrollados responden a un proceso de reestructuración de la economía capitalista a escala mundial apoyado por la labor de los Estados, que fijan normas y establecen condiciones para adaptar la estructura laboral y social de cada país a pautas mercantiles globales³⁷. Para Moulier-Boutang, la población inmigrante estaría en el núcleo de la configuración de un mercado laboral específico, diferenciado del mercado *estándar* que sería el aplicable para el conjunto de trabajadores autóctonos. Dicho mercado de la inmigración tendría rasgos similares al mercado de trabajo secundario, a los que habría que añadir otras restricciones específicas relacionadas con el acceso, la movilidad laboral y la forma de contratación, que es “anónima”, despersonalizada, a menudo sin contrato formalizado, y sujeta al tipo de estancia regulado en cada país.

El modelo flexible aplicado a las relaciones laborales, a la contratación, a la organización de las jornadas y de los horarios ha dejado sus efectos negativos sobre la calidad del empleo a lo largo de las dos últimas décadas del pasado siglo y ha multiplicado sus peores consecuencias a finales de la primera década del siglo XXI, con la agudización de la crisis económica, dando lugar a un empeoramiento de las relaciones de empleo (salarios, jornadas, horarios, etc.), a variadas formas de subempleo y a un importante crecimiento del desempleo. Los efectos sobre las condiciones de trabajo son diversos, según se trate de grandes empresas, pequeñas, el sector público o determinadas áreas de los servicios (Michon, 1998:246). Uno de ellos es el alargamiento de las jornadas, que en muchos empleos se materializa en la irrupción de tareas laborales sobre los tiempos de la vida extralaboral, con la ayuda de diversos artilugios tecnológicos para las comunicaciones, lo que provoca la transformación de los espacios y los tiempos laborales, haciendo borrosa la separación entre vida personal y empleo (Alonso, 2007:90 y 92; Prieto, Ramos y Callejo, 2008:XXVI). En este contexto laboral, el espacio doméstico de convivencia se resiente, porque la vida personal y las responsabilidades domésticas y de cuidados familiares se ven relegadas a los mandatos provenientes de ámbito laboral. Los riesgos del trabajo remu-

³⁷Ver, en este sentido, las posiciones de S. Sassen (1993), así como de Moulier-Boutang (citado en Cachón Rodríguez, 2009:41-42).

nerado se proyectan hacia los hogares y a ellos se responde desde estrategias privadas, individuales y familiares, interiorizando los costes derivados de una organización social y laboral poco adaptada a las nuevas demandas sociales de conciliación de vida laboral y personal-familiar.

Por otra parte, con el objetivo de fijar una política de inmigración homogénea a escala europea, la Comisión Europea ha instado a los países a presentar informes sobre las necesidades de mano de obra que prevén para encauzar sus economías con éxito. Las orientaciones se centran en atraer “inmigración cualificada”, o lo que es lo mismo, llevar a cabo un proceso selectivo de los inmigrantes (en orden a prioridades económicas, conservadoras y xenófobas, dominantes en algunos Gobiernos europeos). Las directrices en este sentido animan a atraer el *talento* para ser más competitivos, de manera que los candidatos preferidos deben ser técnicos y profesionales de tecnologías de la información y la comunicación, científicos, académicos y profesionales de la rama sanitaria, entre otros. Las directivas europeas se refieren a “cualificaciones profesionales”, pero no contemplan, al menos oficialmente, el hecho de atraer trabajadores, también con talento, para las actividades de los hogares, como trabajadores/as domésticos, aun sabiendo que se trata de una demanda sociolaboral en expansión. El diagnóstico acerca de las necesidades sociales en ese campo es sobradamente conocido, tal y como se ha venido mostrando por muchos estudios al respecto³⁸, así como en los informes de la OIT, que destacan, entre las razones básicas que sustentan esa demanda, la estructura demográfica, donde las proyecciones de población prevén un crecimiento de personas dependientes como resultado de la ampliación de la esperanza de vida, los cambios en los modelos de convivencia y el tamaño de las familias, así como el crecimiento de la participación femenina en el empleo extradoméstico (OIT, 2004).

La configuración del mercado laboral de manera estratificada y segmentada provoca y refuerza la polarización entre distintos empleos, salarios y niveles de renta. Como señala Recio (1999:133), cuando las brechas existentes entre unos trabajos y otros son elevadas los más afortunados terminan por demandar empleos de bajos salarios para cumplir sus deseos y expectativas; por el contrario, los procesos que fomentan la igualdad social tienden a hacer desaparecer ocupaciones como las relacionadas con la “servidumbre doméstica”, un fenómeno que, como señala este autor, se produjo tras la Segunda Guerra Mundial en muchos países europeos. La aportación de Recio refuerza la hipótesis que aquí se plantea en el sentido de que las desigualdades sociales y económicas reproducen escenarios de desigualdad. Esta argumentación coincide con el diagnóstico de Sassen (2010:199)

³⁸Como se ha visto en la primera parte de este texto, son numerosos los estudios que han puesto de manifiesto el vacío existente en la cobertura de demandas sociales a escala nacional e internacional. En España, los estudios de M. A. Durán (2002, 2011), entre otros son ilustrativos en este sentido.

cuando señala que, en el proceso de transformación económica de la economía global en el que nos encontramos, los mercados ubicados en las ciudades globales requieren de profesionales de alto rango, con elevado nivel de vida, permanentemente ocupados que, a su vez, demandan servicios de otros trabajadores con salarios más bajos para atender sus necesidades cotidianas. De igual manera, P. Legrain explica esta misma idea, de forma sencilla, cuando dice que “a medida que la gente se hace más rica, paga a otros para que realicen por ellos tareas arduas que ocupan mucho tiempo y que antes realizaban ellos mismos, para disponer así de más tiempo que dedicar a un trabajo productivo o a disfrutar del ocio”³⁹; es decir, externalizan tareas para que otros las realicen a bajo coste. Se genera así una dinámica en la que “una demanda de trabajadores mal remunerados” (Sassen, 2010) permite mantener el ritmo de consumo, de trabajo y de vida, lo que revierte en la estratificación de un contexto social que acaba evolucionando a dos velocidades.

Cuadro 4

NIVELES DE DESIGUALDAD EN PAÍSES SELECCIONADOS DE LA UNIÓN EUROPEA Y POBLACIÓN OCUPADA EN SERVICIO DOMÉSTICO. 2009

	Índice de Gini (1)	Ratio de ingresos entre quintiles 1 y 5 (2)	% Empleados/as hogar sobre ocupados/as
Bélgica	26,4	3,9	0,8
Dinamarca	27,0	4,6	0,2
Alemania	29,1	4,5	0,5
Grecia	33,1	5,8	s.d.
España	32,3	6,0	3,7
Francia	29,8	4,4	2,3
Italia	31,5	5,2	1,9
Holanda	27,2	4,0	0,1
Austria	25,7	3,7	0,3
Portugal	35,4	6,0	s.d.
Finlandia	25,9	3,7	0,3
Suecia	24,8	3,7	s.d.
Reino Unido	32,4	5,2	0,2

(1) El Índice de Gini mide la distribución de los ingresos disponibles en cada país. El nivel 0 correspondería a la igualdad plena y el nivel 100 al mayor nivel de desigualdad.

(2) La concentración de ingresos se refiere a la distancia existente entre el 20% de la población con nivel de ingresos más alto en relación con el 20% con ingresos más bajos.

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos estadísticos de EUROSTAT.

Las desigualdades sociales y de renta constituyen un factor explicativo de primer orden a la hora de analizar el peso que adquiere la ocupación en el servicio doméstico en los países del sur de Europa en relación con los del norte. Allí

³⁹Citado en Sánchez Bericarte, 2010:168.

donde las diferencias en los niveles de renta son menores, las posibilidades para el despegue de nichos de empleo precario y de bajo coste laboral también son pequeñas; por lo tanto, la democracia económica juega a favor de la igualdad. En el cuadro se recoge el grado de desigualdad existente en algunos países de la Unión Europea, medido mediante el Índice de Gini, la ratio de ingresos que percibe el quintil más alto (el 20% más rico) en relación con los que recibe el 20% más pobre y también el porcentaje de personas ocupadas en servicio doméstico. Puede verse que, con carácter general, allí donde hay mayor igualdad, la proporción de ocupados en servicio doméstico es menor y, por el contrario, como ocurre en el caso de España y en los países mediterráneos en general, donde el nivel de desigualdad es alto y la distancia en los ingresos percibidos entre los más ricos y los más pobres es mayor, se registra también un mayor volumen de población ocupada en servicio doméstico.

Las desigualdades económicas, observadas en base a los ingresos que percibe la población, han crecido en España, en los últimos años, de manera más notable que en otros países mediterráneos; el 20% más rico supera en seis veces el ingreso del 20% más pobre, una cifra que, junto con la de Portugal y la de algunos países del Este, está entre las más altas de la Unión Europea (cuya distancia media entre ambos percentiles es, en los 27 países, de 4,9 veces). Curiosamente, mientras la brecha de desigualdad se ha acrecentado en España en 2010, la media europea ha experimentado una ligera disminución (CES, 2011:713)⁴⁰.

2.2. Empleo irregular e inmigración.

El servicio doméstico en los países mediterráneos

Como se ha dicho anteriormente, el contexto de desigualdad, el modelo productivo y de relaciones laborales, unido a nuevas pautas de consumo de la población, hacen posible el surgimiento de nuevos empleos en el sector de los servicios, algunos con aplicación de precisa tecnología, en el sector de la información y las comunicaciones y también otros en el polo opuesto, caracterizados por la baja cualificación y mal remunerados. Como recogía la Comisión Europea (1993) y se preveía en el *Libro Blanco sobre Crecimiento, competitividad y empleo*, la extensión de actividades comprendidas en los llamados “nuevos yacimientos de empleo” o los “servicios de proximidad”, entre los que se incluyen los servicios a la vida diaria, los culturales y de ocio y los relacionados con el medio ambiente, contribuirían al despliegue del empleo en Europa. Efectivamente, los servicios de mejora de la vida diaria, entre los que se encuentran los de atención y cuidado a personas mayores, han crecido significativamente,

⁴⁰En el *ranking* de países europeos con menor desigualdad de ingresos, por delante incluso de algunos países nórdicos, se encuentran Eslovenia (3,2), Hungría (3,5), República Checa (3,5) y, con la misma cifra, Noruega (3,5).

pero lo han hecho como empleos de baja calidad, con jornadas fragmentadas⁴¹, descualificados y con baja remuneración; en buena medida, su desarrollo ha reafirmado el vínculo entre empleo precario y feminización, pues son desempeñados mayoritariamente por mujeres y muchos de ellos se realizan a tiempo parcial, con horarios irregulares, etc., que por sus características bien pueden ser considerados empleos atípicos o anormales (Maruani, 2002:127). Se trata de empleos a los que accede buena parte de la población inmigrante de países con menores niveles de renta, lo que reproduce la relación entre inmigración e informalidad como una de las características actuales del mercado de trabajo en el conjunto de las economías desarrolladas (OIT, 2004:52).

Los informes de OIT (2004, 2007a) han puesto de manifiesto que, en los países desarrollados, la demanda de mano de obra extranjera, para cubrir puestos de trabajo en los servicios de proximidad, aparece vinculada con el crecimiento del empleo informal. Sin embargo, lejos de atribuir el incremento del empleo informal a la inmigración, algunos expertos manifiestan que sería más bien al contrario. Sassen (2010:213) afirma que “la informalización emerge de una serie de estrategias de maximización de la flexibilidad de individuos y de empresas, consumidores y productores, en un contexto de crecimiento de la desigualdad en las ganancias y el ingreso”. Así, en el caso de los países mediterráneos que analizamos, la economía sumergida sería un poderoso factor de atracción para la ocupación de población inmigrante. Dicho de otra forma: la inmigración irregular no sería la causa sino la consecuencia de una vasta economía sumergida que genera una oferta laboral de carácter irregular (Reyneri, 2006:217)⁴². De manera que la estructura productiva y una configuración del mercado de trabajo etnofragmentada serían los factores que más favorecerían la entrada de inmigrantes al espacio secundario del empleo (Torres, 2011:130).

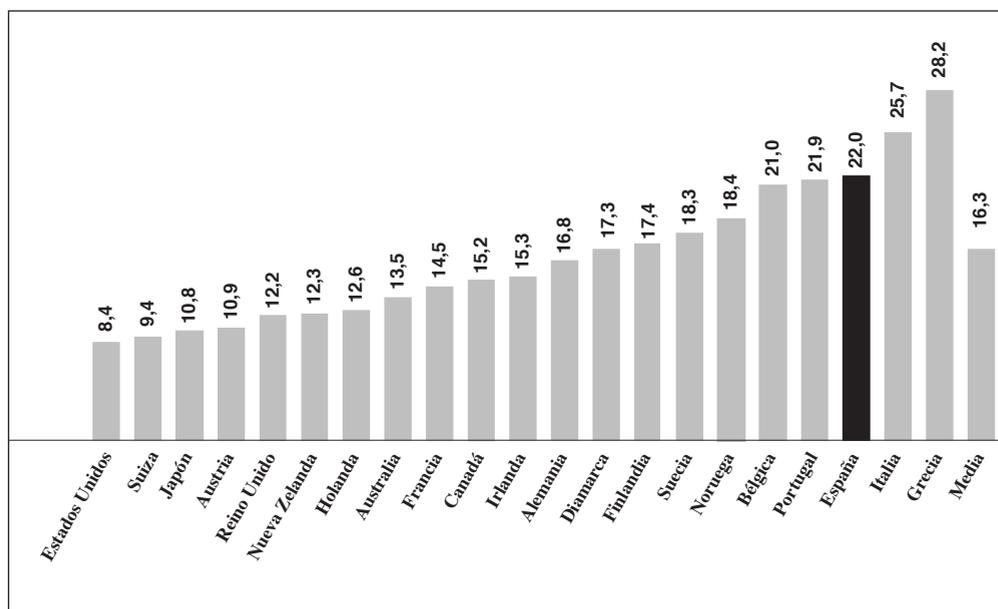
Como puede verse en el gráfico 4, los países mediterráneos son los que presentan los niveles más altos de economía sumergida, especialmente Grecia e Italia, con más de la cuarta parte de su PIB oculto, seguidos de España y Portugal, cuyo porcentaje supera el 20%. Esta situación productiva les hace proclives al desarrollo y la expansión del empleo irregular, tal y como sucede con el sector doméstico. Por el contrario, los países con menor peso de la economía oculta serían los centroeuropeos y anglosajones (Suiza, Austria, Reino Unido y Holanda), seguidos de los nórdicos que, como se ha mostrado anteriormente, son también los que cuentan con menor incidencia del sector doméstico.

⁴¹En el texto coordinado por Prieto, Ramos y Callejo (2008) se reúne un conjunto de estudios en los que se reflejan los aspectos temporales aplicados a las relaciones laborales de grupos de trabajadores/as en distintas ocupaciones (industria, banca, comercio) y fuera de ellas (trabajo doméstico y de cuidados).

⁴²Reyneri señala que, si bien la inmigración indocumentada no genera empleo irregular, sí que contribuye a su rápida extensión, ya que proporciona numerosa mano de obra dispuesta a trabajar en ese ámbito sumergido del mercado laboral.

En muchos países, especialmente en los mediterráneos, en los que su modelo productivo y de relaciones de empleo se caracteriza, desde tiempo atrás, por el elevado peso que tiene la economía sumergida, el despliegue del empleo informal, temporal y de baja calidad no ha hecho sino ampliarse en un terreno ya propicio para su desarrollo. A finales del pasado siglo, el volumen de economía sumergida en la Unión Europea se situaba entre el 7% y el 16% del PIB (Sanchís, 2004) y en torno al 17% en los países de la OCDE (Forti, 2003). A comienzos de este siglo (2002-2003), Schneider (2004) reunía las cifras de economía sumergida en distintas regiones del mundo, dando para un conjunto de 21 países de la OCDE una cifra de 16,3% del PIB.

Gráfico 4
ECONOMÍA SUMERGIDA EN 21 PAÍSES DE LA OCDE
(EN PORCENTAJE SOBRE EL PIB). (2002-2003)



Fuente: Schneider, 2004.

Por lo tanto, dentro del modelo productivo y de distribución del trabajo que se despliega en los inicios del siglo XXI, en el contexto de la globalización, se siguen realizando actividades laborales irregulares a gran escala, en espacios ocultos a las normas y los controles laborales. Entre ellas se halla buena parte del sector doméstico. Los informes sobre migraciones internacionales (OIT, 2004, SOPEMI, 2010) reflejan la relación que existe entre la presencia de mano de obra extranjera en los países desarrollados y la participación de estos trabajadores/as en empleos temporales y estacionales, como trabajos de recolección

agrícola y en otros sectores de actividad como la construcción, la hostelería y el de hogares que emplean servicio doméstico. En esta última rama de actividad la feminización es uno de los rasgos más significativos (INSTRAW, 2008), con lo que se observa un encadenamiento entre empleo irregular, servicio doméstico, ocupación femenina y población inmigrante. Lo que viene a significar que el trabajo en el servicio doméstico se articula en un espacio laboral estratificado en base a relaciones de poder, de clase, de género, étnicas y de nacionalidad (Salazar Parreñas, 2001:73; Parella Rubio, 2003; Vega Solís, 2009).

En el caso de España, las estadísticas sobre economía sumergida muestran un paulatino crecimiento en las últimas décadas, llegando casi a duplicarse desde los años ochenta; lo que demuestra que su desarrollo no sigue el trazado de los ciclos económicos y que tampoco se ve muy frenada por medidas ni controles ejecutivos. A finales de la primera década del presente siglo (periodo de 2005 a 2008), como se mostraba para años anteriores, su volumen llega a superar el 20% (Arrazola *et ál.*: 2011:84)⁴³. Con respecto al empleo, se estima que, para esos mismos cuatro años, la cifra de empleo sumergido superaba los cuatro millones de empleos, lo que en cifras relativas viene a representar en torno al 22% de la ocupación total⁴⁴. La evolución de la situación española en cuanto al monto de economía sumergida y del empleo irregular se recoge en el siguiente cuadro.

Cuadro 5

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA ECONOMÍA SUMERGIDA Y PROPORCIÓN DE ECONOMÍA SUMERGIDA EN ESPAÑA. 1980-2008

Años	Empleos en la economía sumergida	Economía sumergida (% del PIB)
1980-1984	1.453.903	12,7
1985-1899	1.691.873	14,4
1990-1994	2.060.807	16,3
1995-2000	2.278.649	17,0
2001-2004	3.146.047	19,3
2005-2008	4.244.639	21,4

(1). Según estimación por método *Multiple Indicators and Multiple Causes* (MIMIC).

Fuente: Arrazola *et ál.*, 2011.

Los estudios centrados en el servicio doméstico o trabajo doméstico remunerado (*domestic work*) coinciden en situar esta actividad en el contexto de la economía sumergida y del empleo irregular, tanto en una perspectiva internacional (Anderson, 2000; OIT, 2004, 2007; Bettio, *et ál.*, 2006; Windebank,

⁴³Arrazola *et ál.* trabajan con tres hipótesis; a pesar de las diferencias en el procedimiento de cálculo, las cifras oscilan entre el 20,2% y el 23,7%; de las tres cifras aportadas hemos optado por utilizar la que ofrece un valor intermedio: 21,4%.

⁴⁴Sanchis (2004:18) ofrecía una cifra similar a partir de un estudio pormenorizado realizado en 1985. En ese año la cifra de empleos irregulares era de 2.258.000, lo que suponía, también, un 22% del empleo total.

2007), como nacional (Colectivo Ioé, 1990; Tomillo, 2005; Pla Julián, 2008). Windebank (2007:259) afirma que el sector doméstico llega a ocupar un amplio espacio laboral del vasto perímetro del empleo informal, refiriéndose a Francia, y Pla Julián (2008), por su parte, asegura que la precariedad y la informalidad son los principales rasgos definitorios del servicio doméstico en España.

En el Estado español, los sectores de mayor presencia de empleo irregular son, tradicionalmente, el servicio doméstico, la confección, el calzado, el cuero, los servicios personales y la agricultura. Concretamente, el servicio doméstico destaca como la ocupación con más peso en el empleo irregular, ya que, en torno al 60% del mismo estaría sumergido (Sanchís, *ibid.*:19). Desde el punto de vista de la ocupación femenina, el Centro de Estudios Tomillo (2005:85) calcula que el 45% de las mujeres empleadas en servicio doméstico se encontraría en el sector informal.

Aproximación al alcance del empleo doméstico en la Europa mediterránea

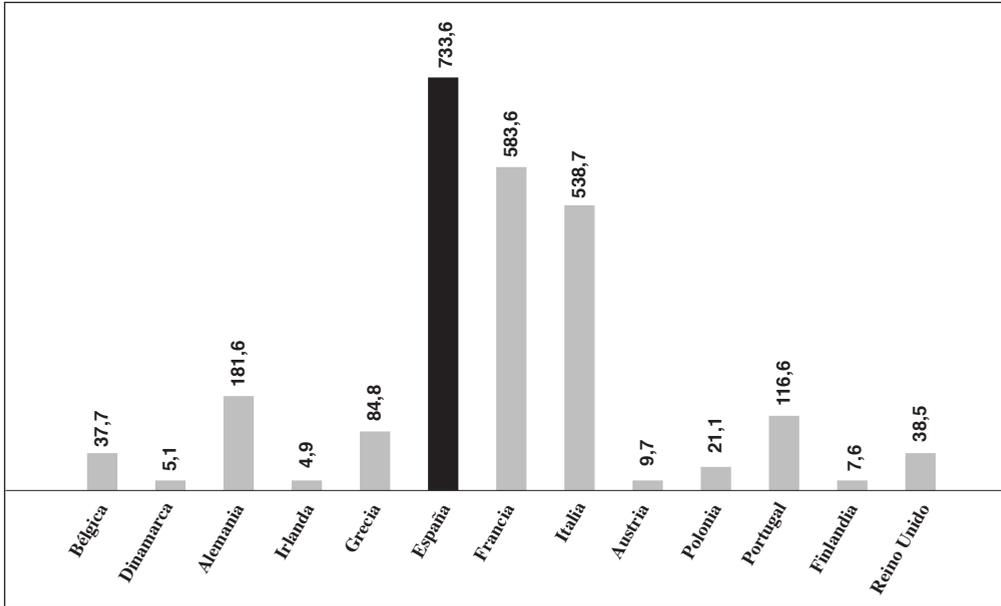
Según datos de EUROSTAT, algo más de 2.400.000 ocupados trabajaban en la rama de Hogares que emplean servicio doméstico en el conjunto de la UE-27 en 2010; de ellos, el 90% son mujeres. La mayor parte de este empleo se registraba en, por este orden y en cifras absolutas, España, Francia, Italia, Alemania, Portugal y Grecia. En cifras relativas, es decir, en relación con el número de ocupados, son también España, Francia e Italia los países que presentan la mayor proporción de trabajadores domésticos. Según la OIT (2004:56), la rama de Hogares ocupaba, en los primeros años del presente siglo, a un 15% de la población extranjera en España y a un 17% de la misma en Grecia. La relación entre servicio doméstico, inmigración y empleo femenino se confirma también en los casos de Italia, donde un 53,2% del servicio doméstico estaba ocupado por personas procedentes de otros países, en 2001 (Sarti, 2004), y en Francia, donde más del 50% de las mujeres inmigrantes estaban ocupadas en servicio doméstico (OIT, 2007a).

El gráfico 5 muestra el destacado lugar que ocupan los países mediterráneos con respecto a la ocupación doméstica. La estructura social y económica de estos países, como se ha señalado en páginas anteriores, explica la pervivencia de este modelo, especialmente en Italia y España, con regímenes de bienestar con escasos servicios públicos; con estructuras económicas donde el peso del empleo irregular y de la economía sumergida es elevado; con tradicional reparto del trabajo entre géneros y con un crecimiento significativo de la inmigración en los lustros que conectan el cambio de siglo.

El empleo doméstico de Italia y España, reflejado en las estadísticas laborales, muestra una evolución similar, en tanto que son los dos países mediterráneos que en los últimos años han experimentado un significativo crecimiento. Como puede verse en el gráfico 6, Italia mantenía una situación estable en los primeros años

Gráfico 5

POBLACIÓN OCUPADA EN LA RAMA DE HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO. CIFRAS ABSOLUTAS. 2010



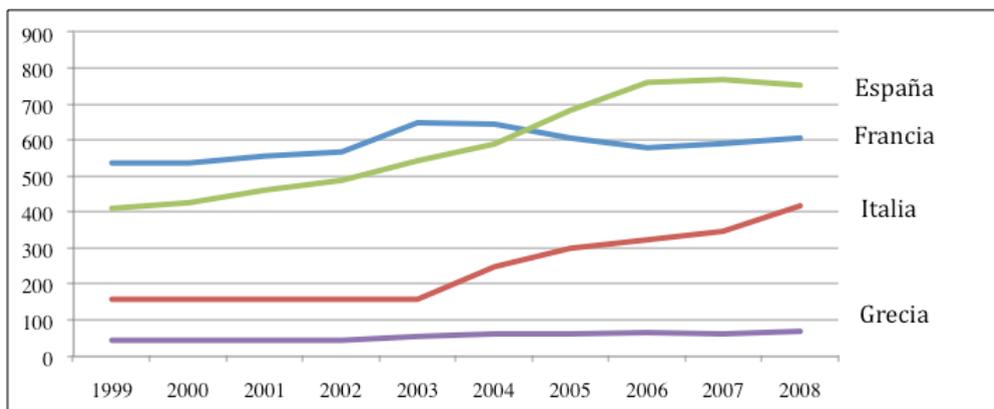
Fuente: Elaboración propia sobre datos de EUROSTAT.

de la década de 2000 para iniciar un despegue desde 2004 que no se interrumpe ni siquiera en los inicios de la crisis económica, mientras que la evolución del caso español refleja que el crecimiento se frena entre 2006 y 2008 y se recupera más tarde (como se verá en las páginas siguientes con datos más recientes). El modelo de *servicio doméstico inmigrante* adoptado por estos dos países se mantiene (o aumenta) como estrategia privada de las familias, que asumen la contratación de personas inmigrantes viviendo en la misma casa (*live in*). En Francia, por el contrario, se observa una cierta estabilización desde 2006, posiblemente motivada por la introducción en ese año del *Chèque Emploi-Service* que, como se ha señalado en la primera parte de este texto, deriva parte de la demanda hacia la contratación de servicios específicos ofrecidos por empresas. El empleo doméstico en estos cuatro países mediterráneos no se ha visto muy afectado por la crisis desatada en 2007, al menos en los últimos años que se reflejan en el gráfico 6.

J. M. Ramírez-Machado realizó, en 2003, el estudio *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, una de las investigaciones más completas y exhaustivas llevadas a cabo en el ámbito de la OIT-ILO. En él se recoge, como señala su título, la especificidad de las leyes que, en cada país,

regulan esta ocupación, las condiciones en las que generalmente se realiza la actividad, los contratos y su duración, el periodo de prueba y condiciones de trabajo en cuanto a jornadas, horarios, trabajo nocturno, horas extraordinarias, permisos, vacaciones, salarios, etc. Tras una mirada panorámica a este desempeño laboral hay, al menos, dos aspectos que destacarían sobre todos los demás: la diversidad existente en cuanto a normas y condiciones laborales, dependiendo del país que se contemple y, por otro lado, la escasa regulación laboral y, en consecuencia, la falta de protección social que caracteriza a la mayoría de las trabajadoras que desempeñan esta ocupación en cualquiera de los países.

Gráfico 6
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO EN FRANCIA, ITALIA, GRECIA Y ESPAÑA (EN MILES). 1999-2008



Fuente: Elaboración propia sobre datos de OIT, Laborsta.

Los informes realizados a escala internacional (Ramírez-Machado, 2003; OIT, 2007a, 2007b, 2010) ponen de manifiesto que el servicio doméstico, en la mayor parte de los países, se encuentra en un espacio *frontera*, entre el empleo formal, protegido y regulado por ley, y el empleo irregular, fuera de los controles de las normas laborales; entre el espacio público, común a todo tipo de empleo remunerado extradoméstico y el espacio privado del hogar familiar; entre la consideración de actividad económica, como sector ocupacional, y el trabajo invisible, escasamente reflejado en estadísticas laborales. Con independencia de la regulación laboral, que difiere dependiendo de los países, el servicio doméstico puede definirse como una actividad económica que se desempeña en el hogar por personas ajenas al mismo; remunerada; destinada a proveer bienes y servicios a los miembros de la familia; realizada bajo la supervisión del empleador/a; que no reporta beneficio económico a quien lo contrata; que se ve poco influida por la regulación laboral y cuyos empleados mantienen un excepcional vínculo

entre vida personal y laboral, donde, en los casos en los que lugar de residencia y trabajo coinciden, la primera se ve prácticamente subsumida en la segunda. No incluye, por tanto, el trabajo desempeñado por los miembros de la familia (no remunerado) ni, en el caso español, el trabajo de los cuidadores informales subvencionados. Su contenido se centra en el desempeño de las tareas domésticas habituales, como la preparación de alimentos, las compras, la limpieza y el mantenimiento del hogar, a las que se añade, cada vez más frecuentemente, el cuidado de niños y de personas mayores y/o dependientes. Si bien es considerado empleo por las normas laborales, los indicadores económicos solo lo reflejan parcialmente en las estadísticas oficiales, ya que al desempeñarse en el espacio doméstico-privado y, muchas veces, en situación administrativa y laboral irregular, a menudo se mantiene oculto.

El desempeño laboral del colectivo de trabajadores/as domésticos en países que, como Italia y España, cuentan con un alto volumen de ocupados/as de origen extranjero y en empleo sumergido, se ve atravesado por dos rasgos principales. El primero se refiere a la situación administrativa (regular o irregular) que vincula a las personas inmigrantes que trabajan o buscan empleo en este sector, y el segundo es el que distingue entre quienes viven en la misma casa en el que desempeñan su trabajo (*live in*) y quienes no (*live out*) (Anderson, 200:48). La estructura que determina las condiciones laborales de estos asalariados y su visibilidad se articulan por la conjunción de ambos factores (Esquema 2).

Esquema 2

FACTORES ADMINISTRATIVOS Y RESIDENCIALES QUE DETERMINAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS/OS EMPLEADAS/OS DOMÉSTICOS

	Viviendo en casa (<i>live-in</i>)	Viviendo fuera (<i>live-out</i>)
Situación administrativa regular (<i>documented</i>)	A	B
Situación administrativa irregular (<i>undocumented</i>)	C	D

Fuente: Elaboración propia. Basado en Anderson (2000).

De las situaciones laborales que se perfilan en el esquema 2, la designada como B sería la más favorable, en tanto que resulta comparable con la de otros trabajadores asalariados que normalmente disfrutan de cobertura legal, contrato, prestaciones laborales, etc. La modalidad de prestación del trabajo correspondería a la catalogada como empleada de hogar “externa”, a jornada completa, a tiempo parcial o al trabajo por horas. Bajo esta forma trabajarían buena parte de asistentes españolas, bien para uno o para varios empleadores, con salarios que, sumados por horas y presuponiendo cierta estabilidad, pueden alcanzar o superar fácilmente el

salario mínimo interprofesional⁴⁵. Por el contrario, tanto las situaciones C como D (*undocumented*) serían las más desfavorables, porque en ambas los ocupados carecen de permisos de residencia y de trabajo, lo que les expone a la arbitrariedad laboral, por permanecer fuera de la regulación normativa aplicable al sector, y a la persecución de las autoridades por su situación administrativa irregular. El denominado modelo de servicio doméstico inmigrante mediterráneo se relaciona especialmente con esta situación C; es decir, con el trabajo de “interna” en la misma casa en la que se reside, dado que esta modalidad parece como la más idónea para muchas inmigrantes que inician su itinerario laboral (Oso Casas, 2010:39). La casa, en la que se trabaja y en la que se vive, constituye un refugio laboral para las inmigrantes indocumentadas recién llegadas, quienes, al no tener que desembolsar dinero para manutención ni alojamiento, ahorran buena parte de su salario y pueden enviar remesas a su familia a su lugar de origen⁴⁶.

Quienes trabajan bajo la modalidad de *interna* se enfrentan a un relativo aislamiento, de sus familias de origen y de sus amistades, debido a la localización de su trabajo y a las largas jornadas laborales que realizan. Quienes se hallan en situación administrativa irregular, residiendo en la casa en la que trabajan, tienen, mientras se mantienen esas circunstancias, escasas posibilidades de gestionar sus condiciones laborales, de manera que, como única opción, deben acogerse a los pactos convenidos⁴⁷. Cuando el lugar de trabajo coincide con el espacio privado del hogar familiar la supervisión e inspección de las autoridades laborales se ve dificultada, lo que puede convertir a estas trabajadoras en invisibles a la hora de comprobar condiciones de trabajo y verificar el cumplimiento de las normas⁴⁸. La seguridad e higiene, la prevención de riesgos laborales, la protección de contingencias como la maternidad, el derecho a la formación o la posibilidad de conciliación de la vida laboral y personal les son prácticamente inaplicables.

Por el lado de la oferta, algunos empleadores buscan cubrir el trabajo doméstico de manera remunerada reduciendo al máximo su coste laboral y fiscal, para lo que eligen a trabajadores inmigrantes en situación administrativa irregular que trabajan en negro. Otros, sin embargo, optan por contratar servicio doméstico,

⁴⁵En 2010, el salario mínimo interprofesional se situaba en 633,30 euros al mes. En 2011 dicho salario asciende a 641,40 euros mensuales. Sin embargo, el Decreto que lo fija (1795/2010 de 31 de diciembre) establece también el salario mínimo por hora para los empleados de hogar, el cual se fija en “5,02 euros por hora efectivamente trabajada”.

⁴⁶En relación con estos datos, puede verse, en el capítulo 3 de este libro, escrito por N. Y. Valencia, el análisis de los mecanismos de acceso al empleo así como de los itinerarios laborales de las inmigrantes a través de los programas de inserción laboral en el servicio doméstico.

⁴⁷Las entidades, asociaciones, y ONG que trabajan en este ámbito de intermediación laboral tienen establecidas unas condiciones de trabajo básicas de referencia (jornadas, descanso, salarios, etc.) que dan a conocer tanto a empleadores como a solicitantes de empleo doméstico, sirviendo de norma orientativa para ambas partes.

⁴⁸Los informes de la OIT (2007a, 2007b) alertan de que la ausencia de cobertura legal y controles laborales expone a muchas/os trabajadoras, sobre todo de los países en vías de desarrollo, a riesgos y abusos de distinta índole (amenazas, retención de pasaporte, abusos sexuales, humillaciones, etc.), además de otras discriminaciones laborales (bajo salario, extensas jornadas, etc.). El relativo aislamiento de quienes viven en la casa y tienen poco tiempo libre, así como el hecho de carecer de representación sindical, contribuyen a su invisibilidad y vulnerabilidad.

con inmigrantes documentadas o no, bajo el respeto a las normas laborales, sabiendo que se trata de un recurso al que pueden acceder para satisfacer una necesidad familiar que difícilmente pueden solucionar por otros medios⁴⁹.

Como ocurre con la mayor parte de los empleos del sector público, el empleo doméstico no tiene por finalidad el beneficio económico directo del empleador/a (Ramírez-Machado, 2003:12), sino proveer bienes y servicios para la unidad familiar. Cuando el desempeño se vincula al cuidado de personas esta ocupación no se presta a objetivos de productividad sino que la prioridad de quienes lo contratan se centra en la utilidad, la satisfacción y el bienestar que procura la realización del trabajo para las personas atendidas.

2. 3. *El servicio doméstico en España. Aproximación a su dimensión cuantitativa y sus principales características*

En la España de mediados del siglo veinte el servicio doméstico constituía un signo de estatus, una expresión de la posición social que distinguía a quienes podían permitirse *tener criada*, y una forma de cumplir con el modelo burgués que exigía la apariencia de familia feliz acomodada de la posguerra. Un testimonio periodístico reciente ilustra bien aquel entorno doméstico:

“Recuerdo mi juventud, casado muy joven, con hijos súbitos y sucesivos, sin ingresos fijos, viviendo a salto de mata, debiendo el alquiler pero teniendo en casa una niñera, y quizás dos criadas. Esta palabra está ahora desacreditada, cuando su origen es democrático y entrañable: los que se crían en la casa, medio parientes que comían lo que los amos. El salario era casi simbólico, en mansiones más organizadas salían una vez por semana o cada 15 días y es tremendo pensar lo que aquellas criaturas habían dejado atrás...”⁵⁰.

Efectivamente, el término criada ha caído en desuso y ha ido sustituyéndose por el de asistenta (especialmente cuando se trabaja por horas) o por el de empleada de hogar, interna o externa, a medida que la figura que representaba ha ido despojándose de su carácter servil, y de la “función decorativa” que tenía en el pasado (Sarasúa, 1994:197)⁵¹. El paternalismo con que se trataba a quienes se consideraba “como de la familia” se concretaba, en muchos casos, en trabajar por poco más que la manutención y el alojamiento, siendo, como se las conocía,

⁴⁹Distintos estudios realizados en España sobre atención a personas mayores dejan constancia de la alta proporción de población inmigrante, buena parte de ella trabajando como interna, en el cuidado de estas personas (Roger-García y Martín Coppola, 2010:30 y Rodríguez Rodríguez, *et ál.*, 2010:11, entre otros). De manera concreta, las características de las ofertas estudiadas en el capítulo 3 de este libro dan cuenta de los casos en los que los empleadores/as prefieren mantener a sus empleadas en situación de irregularidad laboral.

⁵⁰Tomado del artículo de Eugenio Suárez “Servicio doméstico”, publicado en el diario *El País* (4 de abril de 2011) donde alude, con añoranza, a la vida familiar de su juventud y a la figura *ejemplar* de las sirvientas.

⁵¹La importancia del trabajo doméstico remunerado en España, visto desde la perspectiva histórica, ha sido puesto de manifiesto en trabajos de distintas/os especialistas. Merece destacarse el magnífico estudio de Sarasúa (1994), como uno de los más ilustrados para dar cuenta del despliegue de este sector en el proceso de urbanización y de generación de los mercados laborales, en el marco de transformación económica y social de las sociedades madrileña y española, entre los siglos XVIII y XIX.

criadas para todo. G. Fraisse (2000) alude al origen etimológico de la palabra “servicio” para recordar su raíz latina *servitium*, o esclavitud, que si bien ya no se adecúa al desempeño de dicho trabajo en la mayor parte de los países, sí que, periódicamente, surgen noticias relacionadas con el desempeño de esta actividad que actualizan ese origen. A medida que este trabajo “ha pasado de ser un ‘estado de servicio’, una ‘condición doméstica’ a convertirse en un ‘empleo de servicio’, una ‘profesión’ definida” (Fraisse, 2000:228) ha ido perdiendo el estigma que lo acompañaba y con él, el desdén con el que se trataba a las mujeres conocidas popularmente como *las que tienen que servir*. La consideración de las ahora denominadas empleadas de hogar se modifica conforme se desprende del paternalismo familiar y se adentra en el ámbito laboral, adquiriendo rango de empleo y acogándose a las normas laborales⁵². Sin embargo, buena parte de los prejuicios y de los estereotipos que se aplicaban a esta profesión se siguen manteniendo porque su estatus no está claramente definido. Como dice Fraisse, “el sirviente es una categoría social híbrida: dentro y fuera de la familia; familiar y extranjero; pobre y viviendo entre los ricos... Además está situado junto a las mujeres y los niños” (Fraisse, 2011:10-11).

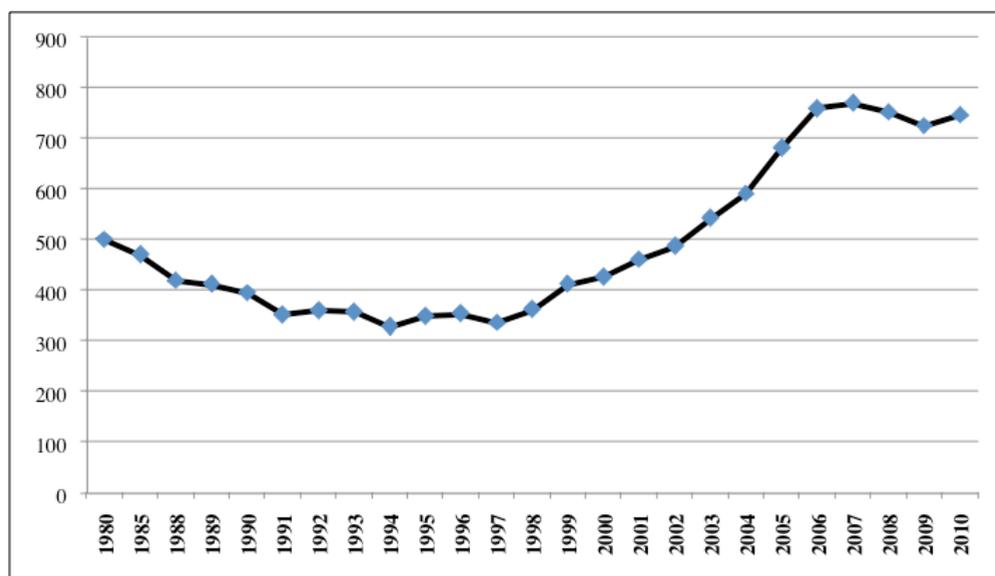
En cifras, la evolución del sector doméstico en España venía mostrando una tendencia decreciente, con pequeñas oscilaciones, desde mediados de los años cincuenta⁵³, hasta que a mediados de la década de los noventa se ralentiza para dar paso a su recuperación en los últimos años del siglo y, a partir de ahí, a un importante crecimiento que se prolonga hasta finales de la primera década de 2000. Es decir, desde 1977, fecha a partir de la que se dispone de datos oficiales del INE, y hasta mediados de los ochenta, la ocupación doméstica se mantenía en torno al medio millón de personas trabajadoras; desde entonces inicia un claro descenso que se mantiene hasta los años noventa. Es en ese tiempo cuando presenta la cifra más baja, con 328.450 ocupados en 1994. Tras pocos años de relativa estabilidad (en torno a los 350.000 ocupados), comienza a producirse, desde 1998, un incremento significativo que se mantendrá a lo largo de los diez años siguientes. En esta etapa el volumen de ocupados/as en el sector se duplica, pasando de los 336.000 en 1997 hasta los 770.000 en 2007. En los años siguientes la tendencia

⁵²En debates públicos iniciados en los años setenta en España, en el seno de los movimientos obrero y feminista, bastantes asociaciones abogaban por la desaparición del servicio doméstico en tanto que ámbito de explotación laboral de las mujeres. En la opinión pública, las posiciones se dividían entre quienes apoyaban su profesionalización (clases acomodadas, sectores conservadores y la Iglesia católica) y quienes reivindicaban derechos laborales a corto plazo y su eliminación a largo plazo. El *Manifiesto de las Empleadas de Hogar* recogía esas aspiraciones, argumentando que “un trabajo así tiene que desaparecer, porque es degradante y en nada beneficia al desarrollo personal de la trabajadora” (Bayón y Lázaro, 1976:111).

⁵³El Colectivo Ioé (2001:229) aporta distintas estimaciones para el volumen de empleo doméstico en fechas anteriores a 1977, que es desde cuando se empieza a contar con cifras en la Encuesta de Población Activa. A partir de datos del Banco Bilbao-Vizcaya, recoge el crecimiento de este sector entre 1950 y 1955, para comenzar desde ese año un descenso que se prolongaría durante décadas. Esta misma fuente estima en 500.000 el número de trabajadores domésticos que había en España en 1950.

se estabiliza, e incluso muestra un ligero retroceso en 2008 y 2009, en clara relación con el impacto que provoca la crisis económica sobre el empleo y sobre las economías domésticas de los hogares. Las estadísticas más recientes anuncian una ligera recuperación en 2010, lo que refleja el mantenimiento y la consistencia de la demanda existente, y latente, en el sector. Más que reducir su implantación, la crisis económica ha ralentizado su crecimiento, provocando reajustes en función de los requerimientos de la oferta. Con todo, se constata que, al margen de los ciclos económicos, el empleo doméstico tiende a mantenerse, incluso en este periodo de crisis, lo que refleja que la demanda que lo genera permanece, al no haberse alterado significativamente los demás factores que la provocan.

Gráfico 7
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN SERVICIO DOMÉSTICO EN ESPAÑA. 1980-2010 (MILES)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, Encuesta de Población Activa.

En el inicio de la última década del siglo pasado el Colectivo IOE (1990) analizaba la composición de la población ocupada en el servicio doméstico y apuntaba una proyección en la que anunciaba la tendencia descendente de la ocupación en la modalidad de empleada *interna* y también en la cifra de afiliación a la Seguridad Social, a la vez que pronosticaba su crecimiento entre las *externas*, por horas, a media jornada o a jornada completa. Parecía entonces que esa sería la evolución lógica para un empleo que mostraba rasgos de servidumbre y del que una sociedad como la española, que se presumía avanzada, democrática e igualitaria, debía y podía prescindir. Dos décadas más tarde esa previsión no se ha cumplido; los

cambios demográficos y sociales han influido en la diversificación de la demanda, de manera que la evolución del subsector dedicado a la realización de tareas domésticas (externas) ha podido estabilizarse, o crecer como se preveía, mientras que la demanda de servicio doméstico para cuidado de personas dependientes en los hogares, especialmente en la modalidad de interna, ha crecido significativamente, empujando con fuerza al crecimiento del sector doméstico en su conjunto.

De acuerdo con las estadísticas oficiales (INE), el peso del empleo en el sector doméstico continúa ascendiendo, llegando a representar, ya en 2010, el 5% del total de la población asalariada, siendo el 10% del empleo femenino y casi el 1% del masculino. A través de la Encuesta de Población Activa (EPA) se puede apreciar que algo más de la mitad de estas personas desempeñan su trabajo a jornada completa (el 53,7% trabaja a jornada completa según la EPA en 2010), aunque esta fuente no precisa la duración de la jornada ni permite saber la proporción de asalariadas que trabajan en la misma casa en la que residen.

Las estimaciones de la EPA únicamente nos aproximan a la dimensión cuantitativa real de este fenómeno, porque, como se ha señalado, buena parte de este empleo es informal, dado que los pocos incentivos para hacerlo emerger no han sido suficientemente eficaces. Muchos de los actores involucrados, empleadores/as y empleadas/os, prefieren que se mantenga al margen de la ley: jefes de hogar que no formalizan el contrato para no hacerse cargo de obligaciones fiscales, trabajadoras que prefieren no cotizar a la Seguridad Social para percibir mayor salario, inmigrantes en situación administrativa irregular que permanecen *ocultos* hasta regularizar su situación, empleadores que se benefician de la irregularidad administrativa para pagar menores salarios, etc. En suma, si la EPA contabilizaba 746.900 asalariados en la rama de Hogares que emplean personal doméstico, en 2010, la Seguridad Social solo contabilizaba 293.100 afiliados al Régimen Especial de Empleados de Hogar en ese mismo año.

La mayor parte de los estudios que han analizado el servicio doméstico desde la aprobación del Real Decreto (1424/1985), que lo regula como actividad laboral (Colectivo Ioé, 1990, 2001; Banyuls, *et ál.*, 2002/2003; Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2005; Pla Julián, 2008), han contemplado la estrecha vinculación de este trabajo irregular e informal con la economía sumergida⁵⁴. Uno de los procedimientos para detectar el grado de ocultación es verificar la diferencia entre el número de ocupados en este sector, según la EPA (INE), y el número de afiliados a la Seguridad Social en el Régimen Especial de Empleados de Hogar (Ministerio de Trabajo e Inmigración), lo que aporta alguna información sobre la cifra de empleo informal; es decir, de ocupados que debiendo cotizar no lo ha-

⁵⁴Pla Julián aborda la distinción conceptual de estos términos señalando que el servicio doméstico no puede asimilarse a la economía sumergida, que engloba situaciones mucho más diversas, sino que es un trabajo informal, en tanto que actividad remunerada que se realiza fuera de la regulación del empleo formal (Pla Julián, 2008:22).

cen⁵⁵. Los cálculos realizados al respecto reflejan que, exceptuando los exentos, al menos un 47% de los ocupados domésticos no cumplirían con la obligación de cotizar (Tomillo, 2005:71).

Como se ha avanzado en páginas anteriores, distintas fuentes coinciden en el supuesto de que el 60% de la actividad doméstica remunerada permanece en la sombra; por lo tanto, cabe suponer que la cifra real de ocupados del sector sería bastante más elevada que la que refleja la estadística oficial de la EPA; si en 2010 el número de asalariados en la rama de Actividades de los Hogares como empleadores de personal doméstico⁵⁶ ascendía a 750.000, de aceptarse tal estimación, esta cifra se dispararía hasta superar ampliamente el millón de empleados/as.

Quizá debiera asumirse que las estadísticas laborales, tal como están diseñadas, no son la mejor fuente para conocer el alcance de este sector. Como la OIT (2011) ha señalado al respecto, hay causas que pueden influir en la infraestimación de este grupo profesional, como el hecho de que las muestras que se seleccionan para estudiar al conjunto de la población trabajadora posiblemente no sean adecuadas para captar esta realidad laboral específica. Tras la privacidad familiar pueden ocultarse fácilmente trabajadores no regularizados y ocupados en situación irregular; más aún si el procedimiento de recogida de información es mediante contacto telefónico y la consulta se realiza en un espacio de tiempo que debe ser optimizado.

A comienzos de 2000, el INE llevó a cabo, por primera vez, la Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-2003 con el objetivo de conocer los usos del tiempo de la población española, poniendo el acento en la dedicación al trabajo no remunerado y otras actividades que se realizan al margen del mercado (como el tiempo libre, actividades de ocio y transporte, entre otras). Dicha encuesta no tiene por objeto conocer las características del mercado laboral sino los tiempos que los miembros del hogar dedican a distintas actividades a lo largo del día. La metodología aplicada, homologada a escala europea, incluye la captación de información a través de un diario de actividades que debe ser rellenado por alguno de los miembros de la familia de diez años y más, lo que permite un seguimiento continuado de las actividades y un mejor acercamiento a la vida cotidiana de los hogares. Tras la obtención de resultados de esta encuesta, V. Casero y C. Angulo llevaron a cabo una explotación de los datos para efectuar una “valoración económica del

⁵⁵Banyuls *et ál.* (2002/2003) consideran informal la situación laboral que además de incumplir obligaciones con la Seguridad Social vulnera los deberes fiscales y desoye la legislación y la regulación competente. Hasta 2011 (con entrada en vigor en 2012) no existía la obligación de cotizar en todos los casos en los que se trabajaba como asistenta o empleada de hogar, sino solo a partir de la realización de 72 horas mensuales y al menos 12 días de trabajo al mes.

⁵⁶La EPA cataloga esta rama de actividad como *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio*. Las tablas de resultados no muestran diferencia entre las cifras de ocupados y las de asalariados.

servicio doméstico en 2003⁵⁷. Su punto de partida fue considerar que, en 2003, había en España un total de 1.648.351 hogares que empleaban personal doméstico y 1.715.863 personas empleadas en el mismo sector. Por lo tanto, si seguimos la aportación de esta nueva fuente estadística, también oficial, podemos inferir que el volumen de ocupación en trabajo doméstico remunerado es bastante más del doble del que ofrece la Encuesta de Población Activa.

Sobre la contribución del trabajo doméstico remunerado a la sociedad española, más allá de su valoración económica, se han señalado distintas aportaciones a lo largo de este texto, que van desde la realización de trabajo para el bienestar familiar (a escala microsociedad) hasta su dimensión societal, como sector fundamental del modelo de provisión de cuidados a personas mayores y dependientes (escala macrosociedad). Desde la perspectiva económica, se han señalado también los beneficios que este trabajo reporta para el crecimiento económico y la generación de riqueza (Vicens Otero, 2005; Moreno Fuentes, 2007, entre otros). En términos monetarios, de acuerdo con la citada fuente del INE (Casero y Angulo, en base a la Encuesta de Empleo del Tiempo), su cuantía ascendería a unos 3.000 millones de euros para el año 2003⁵⁸.

Desde otro punto de vista, considerando la relación entre servicio doméstico e inmigración, se ha señalado a menudo que, en el caso español, una parte considerable del incremento de las tasas de ocupación femenina, se debe a la participación laboral de la población inmigrante, principalmente femenina en servicios de proximidad, domésticos y de cuidado de personas; de manera que, gracias a su actividad, se habría producido un desplazamiento de trabajadoras domésticas del hogar (“inactivas” o no remuneradas) hacia el mercado de trabajo formal (Vicens Otero, 2005:111).

Los beneficios sociales que proporciona el *servicio doméstico inmigrante* son tan elevados como contradictorios. Por un lado, llena el déficit de cuidados dejado por la creciente participación laboral femenina, pero, a su vez, encubre la escasa participación masculina en responsabilidades y tareas domésticas que, como se ha visto en páginas anteriores, se sigue manteniendo a niveles muy bajos. Por otro lado, contribuye a la financiación del Estado mediante las cotizaciones a la Seguridad Social, cuando el empleo es formal, y al ahorro público, pero deriva hacia los hogares buena parte de la labor social que debieran cumplir las Administraciones Públicas, trasladando también hacia ellos los costes asociados a la carencia de servicios públicos y a la escasez de ayudas sociales.

⁵⁷El estudio está publicado en la página web del INE (www.ine.es) en un informe sobre *Otras facetas de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003*.

⁵⁸Los autores consideran el número de puestos de trabajo, las horas trabajadas y el salario, en distintos supuestos, como el salario mínimo interprofesional anual, el salario por hora y el salario según lo estimado a partir de la EET; de su cálculo resulta un valor económico del servicio doméstico en España que oscila entre los 2.895 millones y los 3.636 millones de euros en 2003.

La variación de la demanda en el servicio doméstico está sometida, por lo tanto, a la evolución de distintos factores, como las tasas de ocupación, especialmente la femenina, la corresponsabilidad en tareas domésticas entre hombres y mujeres, básicamente, y la disponibilidad y accesibilidad a servicios públicos. Junto a estos aspectos coyunturales, las desigualdades sociales, de renta y disponibilidad de recursos, actúan como determinantes del alcance del trabajo doméstico remunerado. La intervención estatal es clave por su acción redistributiva y por su capacidad para satisfacer las demandas de la población socialmente vulnerable y ejerce el compromiso de los poderes públicos frente a opciones privadas que dependen de la capacidad adquisitiva de los individuos o de sus familias. En resumen, las políticas y servicios públicos, el modelo productivo y el principio de igualdad de oportunidades, que forman parte de los criterios políticos y de la actividad de los Gobiernos, determinarán que en un próximo futuro este sector continúe en una situación similar a la que tiene ahora, crezca aún más como empleo irregular, emerja y se extienda como empleo formal o, por el contrario, tienda a decrecer como consecuencia de iniciativas públicas desfamilizadoras.

Por el momento, sorprende el grado de aceptación con el que la opinión pública española asume algunos tópicos sobre la población inmigrante y los trabajos que desempeña. Entre algunas corrientes de opinión, generadas en la etapa de expansión económica y de mayor afluencia de trabajadores inmigrantes, se propagó cierta sentencia que afirmaba que “los inmigrantes vienen a realizar aquellos trabajos que los españoles no quieren hacer”, creencia que se extendió también desde foros especializados y que se veía confirmada por la ubicación laboral de muchos trabajadores inmigrantes en puestos de baja calidad, mal pagados y de poco prestigio. El servicio doméstico encajaría bien en ese supuesto. Dicha afirmación encerraba un mensaje (político) *tranquilizador* para quienes ven a los extranjeros como amenaza, compitiendo por los puestos de trabajo o por recursos públicos. Uno de sus (falsos) supuestos reside en la idea de que la población autóctona es autosuficiente económicamente, lo que le permitiría *elegir* lo que quiere (o lo no quiere hacer) especialmente en materia laboral; es decir, los autóctonos optarían por los trabajos que les gustan y dejarían para otros (inmigrantes) los que no les gustan. Pocos expertos se han detenido a analizar el contenido perverso de una formulación tan simplista. Es preciso afirmar, sin embargo, que se trata de una fundamentación tan instrumental como insostenible, porque, por un lado, refuerza un modelo social estratificado y lo *naturaliza*, de manera que a la división social por razones de género y clase social ya existentes se suma en este caso la de origen étnico⁵⁹, y, por otro lado, porque apuesta por un modelo demográfico en el que los flujos de inmigrantes deberían ser ilimitados,

⁵⁹La tolerancia hacia la desigualdad existente en relación con los emigrantes no causa sorpresa ni indignación entre la opinión pública, cuando hoy en España casi nadie aceptaría una afirmación del estilo: “Las mujeres realizan los trabajos que los hombres no quieren hacer”, aunque solo fuera a nivel de opinión.

o ajustados a lo que los nativos “quieren” o “no se quieren” hacer. Como otras muchas generalizaciones, la que tratamos –los inmigrantes hacen lo que los españoles no quieren– también es errónea. Tal y como afirma Arango (2004), los inmigrantes también hacen “muchos trabajos que saben hacer o para los que no hay suficientes españoles cualificados” y hacen otros “que podrían hacer los españoles pero que algunos empresarios prefieren que hagan con salarios más bajos y en peores condiciones trabajadores inmigrantes” (Arango, 2004:12). La discriminación alimenta los prejuicios y viceversa; la opinión pública tiende a hacerse eco de opiniones, actitudes y valores que muchas veces son difundidos desde las instituciones, a través de proyectos laborales destinados a colectivos inmigrantes, y, por otro lado, las instituciones reciben las proclamas emitidas por una opinión pública interesada sin establecer ningún mecanismo para atajarlas.

La cuestión relevante no es quién debe realizar determinados trabajos sino, con independencia del origen geográfico de cada cual, cómo han de ser desempeñados y bajo qué condiciones deben ser hechos. Es evidente que no solo los trabajos atractivos, sino que también los menos satisfactorios, deben ser realizados. Son, por tanto, las condiciones laborales, los salarios, las jerarquías y las desigualdades sociales y económicas, estructuradas en torno al trabajo, lo que segmenta la estructura laboral y divide a sus protagonistas, lo que separa entre empleos dignos y “los que la gente no quiere hacer” dotando de prestigio a los primeros y degradando los segundos. Una empleada doméstica hacía esta reflexión al respecto: “Si [el trabajo] está bien remunerado... está bien resguardado su porvenir, su vejez o su jubilación, en un plan, en un sistema de la Seguridad Social, que vaya de acuerdo con el Régimen General, yo creo que cualquier empleada de hogar o cualquier persona española o extranjera estaría dispuesta a ocupar cualquier puesto de trabajo de empleada de hogar” (citado en Pla, 2008:96). La valoración de los empleos no depende del contenido de los mismos ni de su salario únicamente. La aceptación y el prestigio de los trabajos no son inamovibles, ni estáticos en el tiempo, sino que son los individuos, los grupos sociales, en definitiva, la propia sociedad quienes los van configurando, prestigiando o desprestigiando, de acuerdo con sus valores y sus normas sociales.

3. Conclusiones: el resurgimiento del mercado doméstico en España. Determinantes socioeconómicos

Como es sabido, el servicio doméstico es posiblemente uno de los trabajos más antiguos de los que se tiene constancia. Desde la sociedad estamental hasta la sociedad de clases, la historiografía, a escala internacional, europea y española, deja constancia de su existencia, así como de la elevada presencia femenina en el mismo desde sus orígenes⁶⁰. Sin embargo, no se trata de un empleo al uso, tal

⁶⁰A escala europea puede verse el texto de Simonton (1998), y referido a España, centrado en la formación de los mercados de trabajo en Madrid, el de Sarasúa (1994). En España, documentos recogidos sobre la Alta Edad Media,

y como se consideraron los trabajos asalariados tras la industrialización, sino que, como actividad económica, más o menos remunerada, ha permanecido en la sombra a pesar de que ha sido, y es, central en la organización del trabajo entre grupos sociales, dentro y fuera de los hogares, y funcional para el sistema social, desde las sociedades precapitalistas hasta las globalizadas de nuestros días.

Si la huella de la prestación de servicios domésticos remunerados se pierde en el pasado, la magnitud que alcanza actualmente en el mundo, y especialmente en España y otros países mediterráneos, lleva a pensar que su presencia tenderá a perpetuarse en el futuro. En el mundo, son millones de mujeres y niñas las que realizan este trabajo (OIT, 2011; Durán, 2011). En Europa, especialmente en los países del sur, el servicio doméstico ha crecido en los últimos años, de manera que, en el caso español, representa ya entre el 5% y el 10% del empleo total⁶¹. La crisis económica iniciada en 2007 ha ralentizado el crecimiento de este trabajo pero no lo ha aminorado, como ha ocurrido en otros sectores de ocupación. Así, en 2009, según datos de EUROSTAT, la cifra de hogares que empleaban personal doméstico, en la Europa de los 27, mostró un ligero descenso (excepto en Italia), pero se recuperó en 2010. El crecimiento ha sido más significativo en Italia y en España y más moderado en Grecia y en Portugal⁶².

Ordenación global del trabajo y división del trabajo reproductivo

En el contexto actual de globalización económica, el desempeño del trabajo sufre un proceso de transformación de acuerdo con el cual las relaciones laborales están cada vez más desreguladas, las estructuras organizativas son más flexibles y los empleos son más reducidos y más precarios. Por un lado, las empresas se deslocalizan; es decir, dirigen la producción más intensiva en mano de obra hacia los lugares donde ésta es más barata y cuenta con menor regulación; por otro lado, se extiende la informalización de los empleos, tanto en los países del norte como en los del sur (Benería, 2011), de manera que los trabajadores pierden la protección legal, laboral y extralaboral que tuvieron en la sociedad salarial. En este contexto *desordenado* en el que se desarrolla el trabajo *productivo* se produce igualmente una *reorganización del trabajo reproductivo* (doméstico y de cuidados) en el universo global. Aquí son las/os trabajadoras/es quienes se desplazan hacia los países ricos, a espacios laborales en la sombra, a yacimientos de empleo en los servicios de proximidad, para desempeñar, en muchos casos, trabajos domésticos. Las clases medias y profesionales de las ciudades (globales), en hogares con doble ingreso, son las que más demandan

reflejan la diversidad de oficios ligados a quehaceres domésticos (nodrizas, amas de llaves, etc.) en los que se ocupaban mujeres de origen humilde que recibían algún tipo de remuneración por su trabajo (Pérez de Tudela y Velasco [1988]).

⁶¹Este porcentaje resulta de la estimación de empleo doméstico a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa y de la Encuesta de Empleo del Tiempo, ambas del INE, que se recogen en páginas anteriores.

⁶²Esta recuperación también se observa en Francia y en Alemania, aunque de manera más atenuada. Mientras en Francia la cifra de hogares con personal doméstico asciende a 584.000, en Alemania alcanza los 182.000 (EUROSTAT, 2011).

personal para servicios domésticos, entre los cuales el cuidado de niños y personas mayores ocupa un lugar central.

Las dinámicas de la globalización llevan a la generación de nuevos estilos de vida, apreciables, sobre todo, entre hombres y mujeres directivos y profesionales de grandes corporaciones, obligados a desplazarse con frecuencia entre ciudades del mundo, o con empleos que les exigen largas jornadas y un alto compromiso de dedicación, que dejan tras de sí hogares, personas, y *animales de compañía*, desatendidos, por lo que precisan comprar o contratar servicios domésticos, o de proximidad, para cuidarlos. Estos hogares “sin esposa” crean nuevos espacios laborales para personal poco cualificado y mal pagado, inmigrantes en buena parte, que desempeñan estos trabajos poco gratificantes, descualificados y poco indicados para ejercitar las capacidades profesionales y conseguir autonomía personal (Sassen, 2006, 2010). Estas pautas laborales generan una nueva segmentación de los mercados de trabajo, introduciendo nuevas cuñas en la tradicional división del trabajo, por clases sociales, por género y por etnia, que acentúan aún más las desigualdades tradicionales existentes.

Buena parte de las migraciones internacionales hacia los países desarrollados se dirigen a ese hueco laboral generado por el déficit de cuidados que se produce en el espacio doméstico. Ese contexto de demanda explica el fenómeno de la feminización actual de los flujos migratorios hacia los países ricos de distintos lugares del mundo. Muchas mujeres dejan sus hogares para ocuparse de las necesidades generadas en otros lejanos a cambio de un salario. Este hecho, como señala Salazar Parreñas (2001:72), produce una *división internacional del trabajo reproductivo*, basada en la transferencia internacional de personas (cuidadoras) desde países con bajo nivel de renta, y reducidas oportunidades de desarrollo, hacia destinos, en los países ricos, con mejores condiciones de trabajo y de vida.

Los estudios sobre cuidados a escala global (Anderson, 2000; Salazar Parreñas, 2001; Hochschild, 2001; Yeates, 2005; Zimmerman *et ál.*, 2006; Orozco, 2007) han mostrado la forma en la que el trabajo no remunerado y el remunerado se interrelacionan y se distribuyen internacionalmente. En la cadena global, uno de los extremos se ubica entre las clases medias y altas de los países receptores o ricos, que contratan a mujeres migrantes para prestar servicios domésticos (eslabones intermedios de la cadena), quienes, a su vez, deben organizar la satisfacción de necesidades domésticas de sus familiares en origen (generalmente de sus hijos) que quedan a cargo de parientes u otras personas, a veces remuneradas. Esta cadena refleja gráficamente el nexo que constituyen las mujeres migrantes de los hogares transnacionales entre lugares o países de menor y mayor nivel de renta y distintos grados de desarrollo. La transferencia internacional de cuidadoras, como Salazar Parreñas denomina a este fenómeno, se enmarca en el proceso de transformación socioeconómica del capitalismo global, donde la reordenación laboral, en base a

requerimientos temporales cada vez más exigentes, deja al descubierto el trabajo *invisible* que cotidiana y gratuitamente se presta en los hogares.

El servicio doméstico inmigrante en el modelo familiarista

La mayor parte de los países desarrollados experimenta actualmente una transformación demográfica que se refleja en el aumento de la esperanza de vida de su población, en el incremento de la proporción de personas mayores y también de la tasa de dependientes, entre otros indicadores⁶³. La demanda de recursos para atender a estas personas es creciente en casi todos los países, pero mientras en algunos, como los nórdicos, el Estado muestra cierta responsabilidad proporcionando servicios públicos casi universales, y otros como Francia externalizan buena parte del trabajo doméstico con la mediación del Estado y la participación de las empresas, en los países del sur, como Italia y España, la intervención pública es escasa⁶⁴, de manera que las familias siguen siendo las principales encargadas de buscar respuesta a esa necesidad. En estos últimos años, la contratación de mano de obra inmigrante, principalmente la que vive en casa (*migrant in the family*), se ha convertido en la estrategia que más se ha extendido en los países mediterráneos (Bettio, Simonazzi y Villa, 2006); un recurso que, parcialmente, llena el hueco dejado por la dedicación femenina al empleo, la baja participación masculina en tareas domésticas, la insuficiente cobertura de los servicios públicos y la inaccesibilidad de los servicios ofrecidos por el mercado para un elevado sector de la población potencialmente demandante.

En otros términos, el hecho de que los países mediterráneos presenten una creciente proporción de empleo doméstico se explica, en gran medida, por el escaso desarrollo de sus Estados de bienestar, deficientes en cuanto a prestaciones y servicios. Junto al tradicional recurso doméstico a la prestación de cuidados por la institución familiar, especialmente por el trabajo femenino no remunerado, así como a través de redes de apoyo, familiares, de vecindad y amistad, los cambios derivados de la mayor participación laboral femenina provocan transformaciones en los hogares y en sus pautas de vida cotidiana, lo cual, en ausencia de suficientes recursos públicos, conduce a que buena parte de las familias de clases media y acomodada recurran a la contratación de servicio doméstico inmigrante para resolver la demanda de cuidados a personas dependientes, y para la realización de tareas domésticas.

⁶³Se destacan aquí estos aspectos del cambio demográfico con respecto al tema de demanda de cuidados que es el que nos ocupa, aunque también otros como la fecundidad, la composición de los hogares y las formas de convivencia están implicados en este mismo fenómeno social.

⁶⁴Las estadísticas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) recogen, a fecha 1 de marzo de 2011, un total de cerca de 700.000 personas beneficiarias de distintas prestaciones, siendo las más numerosas las económicas destinadas a cuidadores/as familiares no profesionales, quienes atienden a dependientes en el hogar (Imsero, 2011). Según distintas fuentes, la estimación de personas dependientes en España oscilaba, a finales de la década de los noventa, entre el millón y algo más de los dos millones de personas (Imsero, 2005:32).

Si el modelo social europeo se orienta según los principios de universalización, calidad y sostenibilidad (Rodríguez Cabrero, 2007:73) y estos son los criterios que guían la intervención pública en España (exposición de motivos de la Ley de Dependencia, 2006), en la práctica, hasta ahora, su desarrollo muestra deficiencias relevantes en cualquiera de ellos. En el cuidado de personas mayores dependientes los servicios que se prestan cuentan con un nivel bajo de cobertura, como se ha visto en páginas anteriores, y, con respecto a la sostenibilidad, el modelo español de prestación de cuidados podría resultar sostenible si su desarrollo se garantizase y se ampliase por parte de las Administraciones Públicas⁶⁵. Sin embargo, su limitado alcance sigue generando conflicto a la hora de conciliar los tiempos de trabajo y las responsabilidades domésticas, lo que deja espacios abiertos a la externalización informal a través del servicio doméstico. Una estrategia poco sostenible socialmente, en tanto que se apoya, en lo laboral, en el empleo informal e irregular y, en lo demográfico, en un constante flujo inmigratorio alimentado por una creciente demanda de prestación de cuidados, lo cual resultaría insostenible a medio plazo.

Servicio doméstico en perspectiva de género

El modelo de externalización doméstica adoptado ampliamente en España pone de relieve el hecho de que el cuidado de las personas mayores y dependientes se sigue reduciendo a un asunto privado, familiar y doméstico y, por tanto, asumido bajo la principal responsabilidad de las familias y, sobre todo, de las mujeres. Lejos de asumir el cuidado como un asunto social, orientado a la desfamilización y la igualdad, el modelo de servicio doméstico, *undocumented* y *live-in*, realimenta el empleo irregular y refuerza la asignación del trabajo doméstico, asistencial y de cuidados al género femenino.

El traslado de un país pobre a uno rico no garantiza la desaparición de la discriminación en el trabajo ni de las desigualdades por razón económica o étnica. Para las inmigrantes, la segregación ocupacional por género no desaparece en los trabajos que pasan a desempeñar en los lugares de destino. Tanto en los países emisores como en los receptores, las desigualdades de género están asentadas en valores, normas psicosociales y prácticas laborales que dividen el trabajo en función del género y vinculan los empleos peor situados en la jerarquía laboral con las ocupaciones más desempeñadas por las mujeres. En los países de destino, la realización del servicio doméstico por mano de obra femenina, remunerada, pone una vez más de relieve la vigencia de la división sexual del trabajo. El mercado laboral español destaca por su composición segregada, tanto en lo que se refiere a la distribución de las ocupaciones como con respecto a la presencia por género en los puestos de decisión y de poder. El (desigual) reparto del trabajo doméstico condiciona la adopción de distintas estrategias familiares para atender las necesi-

⁶⁵Siempre que su puesta en marcha hiciera emerger el trabajo doméstico, formalizándolo como empleo, es decir, con garantías laborales, teniendo en cuenta la división sexual del trabajo y sus efectos sobre la desigualdad social.

dades de los hogares así como las orientadas a la participación de sus miembros en el mercado laboral. El análisis acerca de la realización del servicio doméstico posibilita que el área oculta del trabajo de los hogares emerja sobre el ámbito de lo público; contribuye a que se visibilicen las interrelaciones entre el trabajo no remunerado y el empleo, entre la esfera privada-doméstica y la pública, y permite explorar los dominios de las jerarquías y las relaciones de poder que dinamizan las opciones y estrategias individuales y familiares.

En el espacio microsociedad del hogar, el servicio doméstico cumple, como se ha señalado, una función pacificadora ante disputas, que se sabe frecuentes, entre géneros y generaciones a la hora de asumir y desempeñar las tareas del hogar⁶⁶. Si bien los conflictos familiares por este motivo presagian un reparto más igualitario de las responsabilidades domésticas entre los miembros del hogar, la derivación de las tareas hacia la contratación de empleadas/os domésticas/os para el mismo fin probablemente actúa en dirección contraria. Los miembros menos activos reducen su participación cuando alguien en la casa se ocupa del trabajo doméstico y además se le remunera por ello. Con la externalización de la actividad únicamente se desplaza el conflicto. En perspectiva macro, la contratación de personal doméstico pone de manifiesto la segmentación laboral existente por razón de género, étnica y clase social, que subsiste entre quienes desempeñan trabajos domésticos, obligados y “poco deseados” y quienes realizan otros más cualificados y mejor considerados socialmente.

Contexto laboral y desigualdades económicas

La estructura socioeconómica de los países mediterráneos, especialmente de Italia y de España, con una proporción elevada de economía sumergida y un alto volumen de empleo irregular, es un medio favorable para la proliferación de trabajos remunerados en la sombra, sin regulación laboral, mal pagados y con baja consideración y prestigio social. A diferencia de otros países, en los del sur de Europa esta circunstancia económica actúa como factor de atracción para muchos inmigrantes, con documentación o sin ella, que toman ese camino como oportunidad para insertarse en el espacio laboral del país de destino.

En décadas pasadas, la informalización del empleo y la precariedad laboral eran rasgos característicos de los mercados laborales de los países latinoamericanos, pero, en la actualidad, tal especificidad es común a bastantes países de la Europa occidental, especialmente a los mediterráneos. La transformación de los mercados laborales en dirección a su desregulación está dando forma a este *nuevo orden laboral* que paulatinamente pierde las señas de identidad de

⁶⁶La colaboración en el trabajo doméstico es una causa muy frecuente por la que los jóvenes discuten con sus padres/madres (González-Anleo Sánchez, 2010; Meil, 2006) y cada vez está más presente y es más explícita, en las discusiones y los conflictos que se producen entre los cónyuges (Meil, 2005).

la sociedad salarial, en cuanto a estabilidad laboral y protección social, para introducirse en un progresivo “círculo de informalización” (Beck, 2003:97).

En el caso de España, el mercado laboral cuenta con una larga tradición en este sentido; el desempleo y la temporalidad colocan a este país en los primeros puestos de estos *rankings* entre los que componen la Unión Europea. La tasa de desempleo supera el 20% y la de temporalidad afecta a cerca de cada tres ocupados, lo que da idea del riesgo que la población española sufre en relación con el empleo. Una estructura laboral segmentada, con alto índice de empleos temporales, irregulares y precarios, con acentuadas diferencias salariales, favorece la polarización social y el crecimiento de las desigualdades. El Estado español se encuentra entre los más desiguales del ámbito europeo occidental, lo que facilita que el servicio doméstico se extienda amparado por la distancia socioeconómica entre ofertantes y demandantes de empleo.

Por otro lado, en los países industrializados, y España no es una excepción, la temporalidad, la precariedad laboral y el empleo irregular están claramente relacionados con el empleo femenino (Maruani, 2002; Colectivo Ioé, 2001) y con el sector doméstico (Centro de Estudios Tomillo, 2005; Pla Julián, 2008). En las últimas décadas, la población inmigrante ha venido a sumarse a ese espacio laboral, vulnerable e inseguro; de manera que, como T. Torns (2011) señala, las inmigrantes constituyen, actualmente, el núcleo duro de la precariedad laboral española.

Por lo tanto, si la tendencia de desigualdad socioeconómica creciente se mantiene, es previsible que el servicio doméstico se extienda en España en un próximo futuro. El hecho de que confluyan determinadas circunstancias como una demanda de servicios no cubierta, un mercado laboral segmentado con amplio espacio para el empleo irregular y precario, un modelo social familiarista y tradicional, especialmente con respecto a la distribución del trabajo por género, así como, en el escenario internacional, amplias desigualdades de renta entre países y grupos sociales que estimulan migraciones transnacionales, hace prever que el sector del trabajo doméstico remunerado va a ocupar un lugar central, aunque previsiblemente marginal, en la reorganización de actividades domésticas y de cuidados a las personas. Aunque parcialmente invisible, continuará siendo un sector básico de la reorganización del trabajo en el nuevo orden social.

Bibliografía

AGULLÓ TOMÁS, M. S. (2002): *Mujeres, cuidados y bienestar social: el apoyo informal a la infancia y a la vejez*, Instituto de la Mujer, Madrid.

ALONSO, L. E. (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral*, Anthropos, Barcelona.

ANDERSON, B. (2000): *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, Zed Books, London.

ANTÓN, A. (2009): *Reestructuración del Estado de bienestar*, Talasa, Madrid.

ARANGO, J. (2004): “Europa, ¿una sociedad multicultural en el siglo XXI? El caso de España”, *Papeles de Economía Española*, 98.

- ARRAZOLA, M., DE HEVIA, J., MAULEÓN, I., SÁNCHEZ, R. (2011): “Estimación del volumen de economía sumergida en España”, *Cuadernos de Información Económica*, 220; enero-febrero.
- ATTIAS-DONFUT, C., OGG, J., WOLFF, F. C. (2008): “Evolution of Social Support”, *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE), Chapter 5.2., www.share-project.org/t3/share/index.php?id=361.
- BANYULS, J., CANO, E., PICHER, J. V., SÁNCHEZ, A. (2002/2003): “Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar”, *Sociología del Trabajo*, 47.
- BAYÓN, M., LÁZARO, G. (1976): *Empleadas de hogar: trabajadoras de 3ª clase*, Zero, Bilbao.
- BECK, U. (2000): “Retorno a la teoría de la ‘sociedad del riesgo’”, *Boletín de la A.G.E.*, 30.
- BECK, U. (2003): *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, Barcelona.
- BECK, U. (2010): “¿Qué hay detrás de los ‘sin papeles’?”, *El País*, 4 de enero de 2010.
- BELTRÁN, M. (2003): “Globalización”, en Ariño, A. (ed.): *Diccionario de la solidaridad* (I), Tirant lo Blanch, Valencia.
- BENERÍA, L. (2011): “Crisis de los cuidados, migración internacional y políticas públicas”, en Carrasco, C., Borderías, C., Torns, T.: *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, La Catarata, Madrid.
- BETTIO, F., SIMONAZZI, A., VILLA, P. (2006): “Change in care regimens and female migration: the ‘care drain’ in the Mediterranean”, *Journal of European Social Policy*, 16.
- BLANCO, C. (2000): *Las migraciones contemporáneas*, Alianza, Madrid.
- BORRÁS, V.; TORNS, T.; MORENO, S. (2007): “Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo”, *Papers*, 83.
- BOYER, R. (dir.) (1986): *La flexibilidad del trabajo en Europa. Un estudio comparativo de las transformaciones del trabajo asalariado en siete países entre 1973 y 1985*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2009): *La «España inmigrante»: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*, Anthropos, Barcelona.
- CARRASCO, C., BORDERÍAS, C., TORNS, T. (2011): “Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales”, en Carrasco, C., Borderías, C., Torns, T. (eds.): *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, La Catarata, Madrid.
- CASERO, V., ANGULO, C. (s.f.): “Valoración económica del servicio doméstico”, en INE: *Otras facetas de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003*, www.ine.es.
- CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO (2005): *La presencia de las mujeres en el empleo irregular (con especial atención a las empleadas de hogar)*, Instituto de la Mujer, Madrid, www.inmujer.es.
- CES-CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (España) (2009): “El empleo en la rama de hogares en la crisis”, *Cauces*, 10. Consejo Económico y Social, Madrid.
- CES-CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2011): *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2010*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- Colectivo Ioé (1990): *El servicio doméstico en España entre el trabajo invisible y la economía sumergida*, J.O.C.-E, Madrid.
- Colectivo Ioé (2001): *Mujer, inmigración y trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IMSERSO, Madrid.
- COMISIÓN EUROPEA (1993): *Crecimiento, competitividad, empleo - Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Libro Blanco.

- COMMISSION EUROPÉENNE (2009): *De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois*, http://ec.europa.eu/employment_social.
- CUEVAS, R. (2011): “A fondo: Centros de día para mayores”, *Eroski Consumer*, nº 152, www.consumer.es.
- De PRADA, M. A.- Colectivo Ioé (2008): “Inmigración extranjera en la Comunidad de Madrid. Consolidación del hecho social migratorio y emergencia de un modelo de gestión de la diversidad”, *Política y Sociedad*, 45, 1.
- DEL VALLE MURGA, T. (2004): “Contenidos y significados de nuevas formas de cuidado”, EMKUNDE. *Congreso Internacional Sare 2003: «Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado»*, EMKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer y Comunidad Europea, Vitoria-Gasteiz.
- DEVETTER, F. X., HORN, F. (2011): “La maldición de la escoba”, *Le Monde Diplomatique*, dossier, octubre.
- DOMÍNGUEZ ALCÓN, C. (2001): *Construyendo el equilibrio. Mujeres, trabajo y calidad de vida*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- DURAN, M. A. (2002): *Los costes invisibles de la enfermedad*, Fundación BBVA, Bilbao.
- DURÁN, M. A. (2011): *El trabajo no remunerado en la economía global*, Fundación BBVA, Madrid (en prensa).
- ESPING ANDERSEN, G. (1993): *Los tres mundos del Estado de Bienestar*, Alfons el Magnanim, Valencia.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2000): *Fundamentos sociales de las economías posindustriales*, Ariel, Barcelona.
- ESPING- ANDERSEN, G. (2008): “Modelos de sociedad, economía y políticas públicas: un nuevo contrato de género”, en Pazos Morán, M.: *Economía e igualdad: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.
- EUROPEAN COMMISSION (2010): *European Vacancy Monitor*, Issue n. 1, november.
- EUROSTAT: Statistics, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>.
- FISZBEIN, A., GIOVAGNOLI, P. I., ADÚRIZ, I. (2003): “El impacto de la crisis argentina en el bienestar de los hogares”, *Revista de la CEPAL*, 79, abril.
- FORTI, F. P. (2003): *Statistica sulla evoluzione del Lavoro Nero*, Progetto Italia Federale, www.progettoitaliafederale.it/lavoronero.html.
- FRAISSE, G. (2000): “Servidumbre, empleos de servicio y democracia”, en MARUANI, M., ROGERAT, C., TORNS, T. (dirs.): *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Icaria, Barcelona.
- FRAISSE, G. (2011): “La eternas invisibles”, *Le Monde Diplomatique*, dossier, octubre.
- GARCÍA SAINZ, C. (2008): “Entre ciencia y vida cotidiana. El cuidado de las personas como objeto de conocimiento”. En VV.AA.: *Sociología y realidad social*. Libro homenaje a Miguel Beltrán Villalva, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- GARCÍA SAINZ, C. (2010): “Políticas públicas y distribución del trabajo por género”, en Heredero, C. (coord.): *Observatorio para la Igualdad de Género*, 5. Fundación Sindical de Estudios, Madrid, www.fundacionsindicaldeestudios.org.
- GARCÍA SAINZ, C., LEGARRETA IZA, M. (2008): “Tiempos donados y tiempos vendidos. Lógicas, contextos y discontinuidades”, en Mendiola, I. (ed.): *Textos y pretextos para repensar lo social*, Libro homenaje a Jesús Arpal, Universidad del País Vasco, Bilbao.
- GALLIE, D., RUSSELL, H. (2009): “Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe”, *Soc Indic Res*, 93.
- GÓMEZ CRESPO, P.; BARBOSA RODRÍGUES, F.; LÓPEZ-CANIEGO, M. G.; MARTÍNEZ ARANDA M. A. (2005): “La integración: conceptualización y análisis”, *Puntos de Vista*, 3, Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y de la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid.

- GONZÁLEZ, J. J. (1992): Clases sociales: estudio comparativo de España y la Comunidad de Madrid 1991, Comunidad de Madrid, Consejería de Economía, Madrid.
- GONZÁLEZ-ANLEO SÁNCHEZ, J. M., et ál. (2010): *Jóvenes españoles 2010*, Fundación Santa María, Madrid.
- HARDARSON, O. (2006): “People outside the labour force: Female inactivity rates down”, en Eurostat: *Statistics in focus*, 18/2006, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
- HOCHSCHILD, A. R. (2001): “Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional”, en Hutton, W. y Giddens A.: *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Tusquets, Barcelona.
- INE (2004, 2011): Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-2003, y 2009-2010, www.ine.es.
- INE (varias fechas): Encuesta de Población Activa, www.ine.es.
- IMSERO (2005): *Cuidado a la dependencia e inmigración*, IMSERSO, Madrid.
- IMSERO (2009): *Las personas mayores en España. Informe 2008*, http://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/index.htm.
- IMSERO-SAAD (2011): *Estadística del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia*. Situación a 1 de marzo de 2011. Portal Mayores, <http://www.imsersomayores.csic.es>.
- INSTRAW (2008): *Cruzando fronteras II. Migración y desarrollo desde una perspectiva de género*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- INSTRAW (2009): *La reforma del régimen especial de empleo de hogar: Cruces con la migración y un debate de fondo ¿cómo reorganizar los cuidados?* (documento mimeografiado).
- JARA, L. (2011): “El cuidado y la producción de salud en América Latina”, ponencia presentada en la Jornada: El trabajo del cuidado en América Latina y España, Fundación Carolina, 6 de junio, Madrid.
- KEMENY, J. (1980): “Home ownership and privatization”, *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 4, 3.
- KEMENY, J. (2004): “Home ownership against the welfare state: the tesis and the evidence”, ENHR Conference, Cambridge University, 2-6 july.
- LEGARRETA IZA, M. (2008): “El tiempo donado en el ámbito doméstico. Reflexiones para el análisis del trabajo doméstico y de cuidados”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26, 2.
- LEWIS, J. (2000): “Política familiar y mercado de trabajo: el caso de Gran Bretaña desde una óptica europea”, en Maruani, M., Rogerat, C., Torns, T.: *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Icaria, Barcelona.
- LEWIS, J. (2006): Gender and Welfare in Modern Europe, *Pass and Present*, Supplement 1.
- LIEBIG, T. (2009): “Jobs for Immigrants. Labour market integration in Norway”, en *OECD Social, Employment and Migration Working Papers N° 94*, OECD.
- MARTÍN PALOMO, M. T. (2008): “Los cuidados y las familias”, *Política y Sociedad*, 45.
- MARUANI, M. (2002): *Trabajo y el empleo de las mujeres*, Fundamentos, Madrid.
- MEIL LANDWERLIN, G. (2005): “El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 111.
- MEIL LANDWERLIN, G. (2006): *Padres e hijos en la España actual*, Fundación laCaixa, Barcelona.
- MEIL LANDWERLIN, G. (2011): *Individualización y solidaridad familiar*, Fundación laCaixa, Barcelona.
- MICHON, F. (1998): “Les marchés du travail”, en Kergoat, J., Boutet, J., Jacot, H., Linhart, D.: *Le mode du travail*, La Découverte, París.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2010): “Debate sobre la inmigración de especialistas extranjeros”, *Actualidad Sociolaboral*, diciembre, Berlín.

- MORENO, L. (2007): *Europa social, bienestar en España y la "malla de seguridad"*, Instituto de Políticas y Bienes Públicos, CSIC, documento de trabajo 07-08, www.ipp.csic.es/doctrab2/dt-0708.pdf.
- MORENO, L. (2009): "NURSOPOB: Presentación, contexto del bienestar y nuevos riesgos sociales", en Moreno, L. (ed.): *Reformas de las políticas de bienestar en España*, Siglo XXI, Madrid.
- MORENO FUENTES, F. J. (2007): "Inmigración y Estado de bienestar en España", *Política y Sociedad*, 44. 2.
- MORENO MÍNGUEZ, A. (2007): *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa. Incidencia de las políticas familiares y laborales*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, R. (2000): *El cambio de siglo*, Alianza, Madrid.
- MURILLO DE LA VEGA, S. (2000): "La invisibilización del cuidado en la familia y los sistemas sanitarios", *Política y Sociedad*, 35.
- MURILLO DE LA VEGA, S. (2004): "Cara y cruz del cuidado que donan las mujeres", EMKUNDE. *Congreso Internacional Sare 2003: «Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado»*, EMKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer y Comunidad Europea, Vitoria-Gasteiz.
- NALDINI, M., JURADO, T. (2008): "The Changing South European Family", Paper presented at Equalsoc Midterm Conference, 11-12 April, Berlin (texto mimeografiado).
- NAVARRO, V (2003): *El estado de Bienestar en España*, <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6750/01introduccion.pdf>.
- NAVARRO, V. (2006): "El Estado de Bienestar en España", en Navarro, V. (dir.): *La situación social en España*, Biblioteca Nueva, Madrid.
- NAVARRO, V. (2010): "Presente y futuro de la Europa social", en: *La Unión Europea ante los grandes retos del siglo XXI*, Fundación Alternativas, Madrid.
- NYBERG, A (2008): "Desarrollo del modelo de dos sustentadores/dos cuidadores en Suecia: el papel del sistema de educación infantil y de los permisos parentales, en Pazos Morán, M. (dir.): *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.
- NOYA MIRANDA, J. (2004): "Inmigración, mercado de trabajo y Estado de Bienestar. Debate científico-político y comparación internacional", en: Izquierdo Escribano, A: *Inmigración, mercado de trabajo y protección social en España*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- OECD (2011): *Society at a glance*, OCDE Indicadores Sociales, www.oecd.org/els/social/indicators/SAG.
- OIT (2004): *En busca de un compromiso equitativo para trabajadores migrantes en la economía globalizada*, Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión. Informe VI, Ginebra.
- OIT-ILO (2007a): *Decent work for domestic workers*, propuesta para la 99 Conferencia (2010), www.ilo.org/actrav/what/pubs/lang--en/docName--wcms_11439/index.htm.
- OIT-ILO (2007b): *Decent work for domestic workers*, Labour Education 2007/3-4, 148-149, www.ilo.org/actrav/what/pubs/lang--en/docName--wcms_11439/index.htm.
- OIT-ILO (2010): *Decent work for domestic workers*, Report IV (1). www.ilo.org/actrav/what/pubs/lang--en/docName--wcms_11439/index.htm.
- OIT-ILO (2011): "Global and Regional estimates on domestic workers", Domestic work, *Policy Brief*, 4. www.ilo.org.
- OROZCO, A. (2007): *Cadenas globales de cuidados*, Documento de trabajo 2, Género, remesas y desarrollo, UN-INSTRAW, Santo Domingo.

- OSO CASAS, L. (2010): “Movilidad laboral de las mujeres latinoamericanas en España y empresariado étnico”, en Grupo Interdisciplinario de Investigador@s Migrantes (coord.): *Familias, niños, niñas y jóvenes migrantes. Rompiendo estereotipos*, IEPALA editorial, Madrid.
- PARELLA RUBIO, S. (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Anthropos, Barcelona.
- PAZOS MORÁN, M. (dir.): *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro_Genero.pdf.
- PÉREZ DE TUDELA, I. (1988): “El trabajo de la mujer castellano-leonesa durante la Alta Edad Media”, en VV.AA.: *El trabajo de las mujeres en la Edad Media Hispana*, Asociación Cultural Al-Mudayna, Madrid.
- PÉREZ OROZCO, A. (2006a): “Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico”, *Revista de Economía Crítica*, 5.
- PÉREZ OROZCO, A. (2006b): *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- PÉREZ OROZCO, A., PAIEWONSKY, D., GARCÍA DOMÍNGUEZ, M. (2008): *Cruzando fronteras II: Migración y desarrollo desde una perspectiva de género*, UN-INSTRAW, Santo Domingo.
- PIORE, M. J. (1983): “El dualismo como respuesta al cambio y la incertidumbre”, en Toharia, L. (comp.): *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*, Alianza, Madrid.
- PLA JULIÁN, I. (coord.) (2008): *Luces y sombras del recurso al empleo de hogar*, Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universidad de Valencia.
- PRIETO, C., RAMOS, R. CALLEJO, J. (coords.) (2008): *Nuevos tiempos sociales. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- PUGLIA, A. (2011): “In 2008 gross expenditure on social protection in EU-27 accounted for 26,4% of GDP”, EUROSTAT, *Statistics in focus*, 17/2011.
- RAMÍREZ-MACHADO, J. M. (2003): *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, ILO, Ginebra, www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/lang--en/docName--wcms_TRAVAIL_PUB_7/index.htm.
- RAMOS TORRE, R. (2008): “Los tiempos vividos”, en Prieto, C., Ramos, R., Callejo, J. (coords.): *Nuevos tiempos de trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- RECIO, A. (1999): “La segmentación del mercado laboral en España”, en Miguélez, A., Prieto, C. (dir. y coord.): *Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI*, Madrid.
- REYNERI, E. (2006): “De la economía sumergida a la devaluación profesional: nivel educativo e inserción en el mercado de trabajo de los inmigrantes en Italia”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 116.
- RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2007): “La protección social de la dependencia en España. Un modelo sui generis de desarrollo de los derechos sociales”, *Política y Sociedad*, 44, 2.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, V., et ál. (2010): “Inmigración y cuidados de mayores en los hogares de la Comunidad de Madrid, Madrid, Informes Portal Mayores n. 112, IMSERSO-CSIC, www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/rodriguez-inmigracion-01.pdf.
- ROGERO-GARCÍA, J.; MARTÍN-COPPOLA, E. (2010): “Un estudio exploratorio del cuidado provisto por inmigrantes, a personas mayores de 64 años en los hogares”, *Index de Enfermería*, vol. 19, n. 1.
- RUESGA, S. (dir.) (2002): *Economía del trabajo y política laboral*, Pirámide, Madrid.

- SALAZAR PARREÑAS, R. (2001): *Servants of Globalization. Women, migration and domestic work*, Stanford University Press, Stanford.
- SALIDO, O., MORENO, L. (2007): “Bienestar y políticas familiares en España”, *Política y Sociedad*, 44, 2.
- SÁNCHEZ BERICARTE, J. J. (2010): *Socioeconomía de las migraciones en un mundo globalizado*, Biblioteca Nueva, Madrid.
- SÁNCHEZ REINÓN, M. (2010): “Políticas públicas de servicios sociales de cuidados y su incidencia en las reglas de género de atribución de los cuidados no profesionales. España, Andalucía, Aragón”, tesis doctoral, UCM, Madrid.
- SARASÚA, C. (1994): *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño, 1758-1868*, Siglo XXI, Madrid.
- SANCHÍS, E. (2004): “Trabajo no remunerado y trabajo negro en España”, Comunicación presentada al VIII Congreso Español de Sociología, Alicante.
- SARTI, R. (2004): “Servizio domestico, migrazioni e identità di gener in Italia: uno sguardo storico”, Seminario *La Catena Globale della Cura*, Torino.
- SASSEN, S. (2006): “Global Cities and Survival Circuits”, In Zimmerman *et ál.*: *Global Dimensions of Gender and Carework*, Stanford Social Sciences, Stanford, California.
- SASSEN, S. (2010): “Las nuevas geografías globales: formación de la oferta de mano de obra y nuevos regímenes de empleo”, en Montaña Virreira, S., Calderón Magaña, C. (coords.): *El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo*, CEPAL, Santiago de Chile.
- SIMONTON, D. (1998): *A History of European Women's Work. 1700 to the Present*, Routledge, London.
- STEINBECK, J. (1972): *Las uvas de la ira*, Planeta, Barcelona, E. O.: 1952.
- TOBIO, C. (2005): *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Cátedra, Madrid.
- TOBIO, C., AGULLÓ TOMÁS, M. S., GÓMEZ, M. V., MARTÍN PALOMO, M. T. (2010): *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI*, Fundación laCaixa, Barcelona.
- TORNS, T. (2011): “La precariedad como norma social del empleo femenino en España”, en *XVIII Jornadas de Investigación Interdisciplinaria*, 2010, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Universidad Autónoma de Madrid.
- TORRES, F. (2011): *La inserción de los inmigrantes. Luces y sombras de un proceso*, Talasa, Madrid.
- VAIOU, D. (1996): “Women's Work and Everyday Life in Southern Europe in the Context of European Integration”, en García-Ramón, M. D., Monk, J.: *Women of the European Union. The Politics of Work and Daily Life*, Routledge, London.
- VEGA SOLÍS, C. (2009): *Culturas del cuidado en transición. Espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración*, Editorial OUC, Barcelona.
- VICENS OTERO, J. (dir.) (2005): Análisis del impacto económico de la inmigración femenina latinoamericana en la economía española, Instituto Klein (UAM), Instituto de la Mujer, Madrid, www.inmujer.es.
- WINDEBANK, J. (2007): “Outsourcing women's domestic labour: the Chèque Emploi-Service Universel in France”, *Journal of European Social Policy*, 17.
- YEATES, N. (2005): “Global care chains: a critical introduction”, en Global Commission on International Migration (GCIM): *Global Migration Perspectives*, 44, Geneva.
- ZIMMERMAN, M. K.; LITT, J. S.; BOSE, C. E. (2006): *Global Dimensions of Gender and Carework*, Stanford Social Sciences, Stanford, California.
- ZUBERO, I. (2003): “Solidaridad”, en Ariño, A.: *Diccionario de la solidaridad* (I), Tirant lo blanch, Valencia.

Capítulo 2

El trasfondo normativo en relación con el empleo inmigrante. El caso específico del empleo doméstico

M. Lourdes Santos Pérez*

Con el fin de describir el trasfondo normativo que sirve de base a esta investigación, nos detendremos, en particular, en el examen de los siguientes instrumentos. En primer lugar, prestaremos atención a la regulación en materia de extranjería, en concreto, a la Ley y el Reglamento que, en el período estudiado, regulaban específicamente el estatus normativo de los extranjeros en España (1). En segundo lugar, examinaremos algunas normativas que regulan sectores específicos de ocupación; en este sentido, partiendo de los resultados que arroja el estudio empírico y que se recogen *infra*, que subrayan, entre otros, cómo las actividades de formación e intermediación laborales que desarrollan los programas de empleo se orientan casi de manera exclusiva a los servicios de cuidados a las personas, se pondrá el acento en la regulación del servicio doméstico y, de modo más general, en el tratamiento de la, así denominada, “dependencia” (2). Por último, parece oportuno clarificar el contexto y las funciones específicas que, en el marco de las políticas públicas, se asigna a los programas de empleo (3).

1. La legislación básica en materia de extranjería

Resulta obvio que llevar a cabo un análisis exhaustivo de la normativa que, en el período estudiado, regula de manera específica el estatus normativo de los extranjeros en España rebasa con creces los objetivos de esta investigación. Nuestro propósito es más limitado. Nos interesan, en este sentido, dos extremos. Por una parte, clarificar los aspectos normativos asociados a una situación de

*Profesora contratada doctora en el área de Filosofía del Derecho de la Universidad de Salamanca.

facto, como es la de encontrarse demandando un trabajo (1.1); por otra, examinar críticamente dichos aspectos, una vez que han sido aclarados (1.2). Dicho de otro modo, partiendo de que la regularización de los extranjeros se produce, preferentemente, a través de la concesión de un permiso de trabajo, y de que su integración depende, en buena medida, de una equiparación en derechos respecto a los nacionales, parece oportuno preguntarse, de manera general, hasta qué punto el estatus de trabajador/a condiciona el balance de resultados de los procesos de integración, y de modo específico, si puede hablarse de una auténtica equiparación en derechos en aquellos supuestos en los que el extranjero/a es titular de un permiso de trabajo. Avanzaremos de forma provisional nuestra hipótesis. La legislación que sirve de base a nuestra investigación, y de la que por cierto es heredera nuestra legislación actual, dificulta enormemente los procesos de integración de los extranjeros, porque además de que asigna un peso desmedido al trabajo como título para el acceso y el ejercicio de los derechos, no puede garantizar, ni siquiera para aquellos que son titulares de un permiso de trabajo, la plena equiparación con los derechos laborales de los nacionales. Concretamente, en el caso de las inmigrantes, puesto que la mayoría ingresan al mercado laboral por la vía del servicio doméstico, sus dificultades de inserción se agravan, dadas las características específicas de este sector de ocupación.

1.1. El trabajo de los/las inmigrantes

Según el concepto tradicional, los Estados, en el ejercicio de su soberanía, tienen la competencia exclusiva para regular la entrada y la permanencia de los extranjeros en su territorio. Desde esta premisa, es habitual que sus legislaciones establezcan restricciones y que exijan la obtención de una autorización para la estancia o la residencia en el país¹. Independiente de las autorizaciones requeridas para dicho ingreso y permanencia, la fuerza del argumento relativo a la protección del mercado nacional de trabajo ha determinado la instauración, a mayor abundamiento, de la exigencia de un permiso de trabajo independiente².

Bajo estas coordenadas, la legislación española específica en materia de extranjería, que constituye el marco normativo de esta investigación, distingue entre las vías ordinarias de entrada de mano de obra extranjera y las vías extraor-

¹Los principales textos de Derecho Internacional en materia de derechos humanos reconocen el derecho de todas las personas a salir del territorio del Estado del que son nacionales (y a regresar en su caso), pero no a entrar en el territorio de un tercer Estado, salvo cuando éste lo autorice. Para el estudio de este extremo, téngase presente, en particular, la articulación dada a los derechos de entrada y libertad de circulación y de residencia.

²Así, por ejemplo, el Comité de Derechos Humanos, comentando el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ha señalado que “corresponde al Estado decidir quién ha de admitir en su territorio. El consentimiento para la entrada puede otorgarse con sujeción a condiciones relacionadas, por ejemplo, con la circulación, la residencia y el empleo”.

dinarias³. La literatura especializada se ha referido al período estudiado como de “laboralización” de la política migratoria en España (Rojo *et ál.*, 2005). Lo que estos autores han querido poner de relieve, al invocar esta expresión, es que el marco temporal en el que se inscribe la presente investigación comportó cambios sustantivos en materia de extranjería e inmigración; en concreto, se optó por la articulación de una serie de medidas, lo que hemos llamado las vías ordinarias y extraordinarias de entrada de mano de obra extranjera, con las que se trataba de dar una respuesta eficaz a la creciente entrada de inmigrantes demandados por el mercado de trabajo desde distintos sectores, frente a la que había sido la postura mantenida hasta ese momento de opción por un cierre de las fronteras. Hasta ese momento, nuestra política de inmigración se había decantado por un sistema sin ordenación global. En este sentido, la entrada por razones laborales era producto de la libre concertación entre empleadores y trabajadores extranjeros. La Administración, ni realizaba ninguna valoración general de los sectores necesitados de mano de obra, ni impulsaba la contratación de trabajadores. Por lo demás, tampoco prohibía su entrada, aunque se reservaba un control caso por caso, con la consecuencia de que “puede transformar el sistema en extraordinariamente abierto o, igualmente, equiparlo en la práctica a un cierre de fronteras por motivos laborales” (Wilhelmi *et ál.*, 147).

Este proceso de “laboralización” se inscribe dentro de lo que otros han llamado “la tercera etapa en la formación de la España inmigrante” (Cachón, 2009). Ésta, que arrancarían del año 2000 (abarcando hasta el momento presente dentro del ciclo de desarrollo de la globalización), se caracterizaría, *grosso modo*, por una “institucionalización” de la cuestión migratoria como un “problema social”, lo que se tradujo, entre otras medidas, en la creación de foros de inmigrantes y planes de integración, de instancias administrativas especializadas, en la proliferación de estudios sobre la inmigración, en la discusión e implementación de distintas medidas normativas, etc. En realidad, si la cuestión migratoria se torna un “problema social” que precisa una articulación y respuesta institucionales se debe, sobre todo, al hecho de que los inmigrantes y sus asociaciones aparecen en el espacio público como nuevos agentes reivindicando no solo una mejora de las condiciones de trabajo y de vida, sino también una situación que les habilite para reclamar la titularidad y el disfrute de derechos ciudadanos. Lejos, pues, de erigirse en un problema puntual, la inmigración se percibe como un problema estructural que demandaría nuevas estructuras políticas. Más allá de

³LO 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada mediante LO 8/2000, de 22 de diciembre, y LO 14/2003 de 20 de noviembre, así como su Reglamento de ejecución (RD 2393/2004, de 30 de diciembre). La ley actualmente en vigor, la LO 2/2009, se ha presentado, en realidad, como una reforma más de la LO 4/2000 (en adelante LOEX). La referencia normativa que aquí se hace no pretende ser exhaustiva. Cuando sea pertinente, se hará mención explícita de otros instrumentos normativos.

una visión asistencial o instrumental, la inmigración se torna, en suma, en esta tercera etapa en una cuestión política clave (Lucas, 2003).

Así las cosas, mientras que las ordinarias constituyen modos de contratación en origen, las extraordinarias se encuentran asociadas a procesos de regularización en destino. En concreto, las modalidades ordinarias de acceso al mercado laboral son dos: una, de gestión individual, ya sea a instancia de los empleadores, ya de los trabajadores (cuando lo fueran por cuenta propia); y otra, de gestión colectiva, a través de los denominados contingentes. Por lo que se refiere a las modalidades extraordinarias⁴ son, igualmente, dos: una, de gestión individual; y otra, de gestión colectiva, concretada en la aprobación de procesos extraordinarios de regularización⁵. Por lo que se refiere a la primera de estas, tras diversas vicisitudes, el Reglamento de 2004 articuló tres tipos de permisos por “arraigo” (laboral, familiar y social), que permitían obtener un permiso de residencia y trabajo por un año. La citada norma incluyó, además, otros supuestos para conceder autorizaciones de residencia temporal por “circunstancias excepcionales”. Si la situación de irregularidad no implicaba expulsión, y, como se verá de inmediato, se prohibía su regularización vía contingente, había que configurar alguna otra medida que permitiera ésta.

Junto a estos dispositivos de entrada por motivos laborales, sobre los que volveremos de inmediato, hay que hacer referencia también al sistema de permisos de trabajo que, aunque se puso en marcha en el año 1996, sigue en vigor a grandes rasgos (durante el período estudiado y también en el momento actual). Aunque la legislación contempla en este sentido la concesión de autorizaciones para trabajos de “temporada”, la vía más común son las autorizaciones “temporales”⁶: la primera, que autoriza a trabajar por un año, puede venir acom-

⁴Un aspecto muy interesante es el análisis de las razones que subyacen a los procesos de regularización. La OIT, por ejemplo, en la Conferencia de 2004, invocó el principio de rectificación o ajuste por el mérito, mientras que hay autores que apuntan más bien a una cuestión (“pura y dura”) de supervisión estratégica del mercado de trabajo (en este sentido, se afirma que, siendo la presencia de irregulares necesaria para poder maximizar los beneficios del mercado, esto tiene un límite que, si se traspasase, pondría en peligro las condiciones mismas de reproducción del sistema).

⁵El año en el que arranca nuestra investigación, el 2005, tuvo lugar el último proceso extraordinario de regularización (de un total de seis). Aunque ha sido el más importante de todos los que se han llevado a cabo en España, si atendemos al número de extranjeros regularizados (de las cerca de 692.000 solicitudes que se presentaron, se regularizaron más de 578.000), lo cierto es que fue el proceso de 1991 el que tuvo un mayor impacto, si atendemos al número de extranjeros que han vivido en España a lo largo de los últimos años (afectó al 30%, frente a una media del 21%). Además del arraigo, las regularizaciones por otras circunstancias excepcionales y las regularizaciones extraordinarias de inmigrantes, algunos autores incluyen lo que denominan las “otras” regularizaciones, que comprenderían: los contingentes de 1993 a 1999, las dos ampliaciones de la UE (la del 1 de mayo de 2004 que supuso el ingreso de diez nuevos Estados de la Europa del Este y del Sur, y la de 1 de enero de 2006 con el ingreso de Rumanía y Bulgaria), y la Operación Ecuador en el año 2000, que se llevó a cabo a raíz del accidente de Lorca en el que murieron doce inmigrantes ecuatorianos indocumentados (que se saldó con la regularización de unos 20.000 ciudadanos provenientes de ese país).

⁶Hay que advertir que existen algunos colectivos que pueden trabajar sin tener autorización o para los que se prevén normas singulares que hacen más fácil su contratación. Los legisladores están pensando, sobre todo, en personas (o colectivos) que desempeñan actividades cualificadas o de especial interés y/o que, en general, tienen un carácter temporal y/o que están ligadas a empresas extranjeras u organismos internacionales. Aunque la reagrupación familiar y la autorización por estudios no están relacionadas con el mercado de trabajo, hay que analizarlas en este contexto,

pañada del establecimiento de limitaciones sectoriales y geográficas. Trascurrido el año, el permiso se renueva dos veces cada dos años, siendo válido para trabajar en cualquier actividad y en todo el territorio español. Tras cinco años de autorizaciones temporales renovables, se otorga una autorización de residencia “permanente” que también conlleva la autorización para trabajar. Con carácter general, el Reglamento establece cuatro situaciones posibles para renovar la autorización: que se acredite la continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización; que cuando haya trabajado seis meses en la actividad para la que se le concedió la autorización, tenga un nuevo contrato o cuente con una oferta de empleo; que haya trabajado al menos tres meses por año y que perdiera el trabajo que dio origen a la autorización por causas ajenas a su voluntad; que haya buscado activamente empleo y que en el momento de la solicitud tenga un contrato en vigor; por último, que sea beneficiario de la prestación contributiva por desempleo o de una prestación económica asistencial de carácter público.

Por lo demás, la literatura especializada, al comentar el modo como la legislación arbitra los distintos tipos de autorizaciones de trabajo, advierte de los efectos perniciosos que se producen sobre los itinerarios de los trabajadores inmigrantes, quienes se van a ver arrojados a las posiciones sociales más bajas y a los sectores de ocupación menos deseables, incluso cuando las limitaciones normativas han desaparecido como consecuencia de una especie de “efecto estrella apagada”: “aunque se apague la luz, aunque desaparezcan las restricciones (formales), este marco institucional discriminatorio que conduce a limitar la actividad en el primer año a un sector y a un ámbito geográfico concreto, continúa produciendo efectos, sigue teniendo consecuencias durante mucho tiempo” (Cachón, 2009: 181). El mismo autor advierte también que dicho marco normativo estructura además un tipo de demanda, consolidando una especie de submercado de trabajo específico para inmigrantes recién llegados que son las fuerzas de trabajo más débiles, más dóciles y más baratas (Cachón: 2009: 181). Como se verá más adelante, hay otros factores, además de su situación jurídico-formal, que marcan la situación social y laboral de los inmigrantes, como son la posición social y el género.

A diferencia de las vías extraordinarias de acceso al mercado laboral español, las vías ordinarias se configuran tomando en consideración la “situación

porque los reagrupados pueden pedir un permiso de trabajo una vez que están en España (la última reforma de la ley de extranjería va más allá al vincular la autorización de residencia temporal con la autorización de trabajo sin necesidad de ningún otro trámite administrativo) y los estudiantes trabajar en determinadas circunstancias. Cuestión distinta es la de aquellas personas a las que la Administración puede conceder una autorización de residencia temporal, sea por razones humanitarias, sea porque hayan regularizado su situación por arraigo, sea porque hubiesen colaborado con la justicia, etc. La duda que surge es si dicha autorización entraña permiso para trabajar. Llegados a este punto, hay que decir que la legislación en vigor, sin afirmar que la autorización para residir entraña autorización para trabajar, tampoco la niega.

nacional de empleo”⁷. Mientras que en el procedimiento de concesión individual, la valoración de la situación nacional de empleo se realiza tomando como referencia el puesto de trabajo concreto que se pretende ocupar, para la gestión colectiva, la valoración es genérica. En el Reglamento se introduce como método principal, a efectos de determinar la situación nacional de empleo, la consulta de un “catálogo de ocupaciones de difícil cobertura”, que se elabora trimestralmente. A diferencia de lo que ocurre en el contingente, no se trata de una cifra de plazas, sino de una descripción de puestos de trabajo. Durante los meses de vigencia de ese listado, toda oferta nominativa enmarcada en uno de los puestos de trabajo previstos será autorizada, considerándose compatible con la situación nacional de empleo. Con todo, la citada normativa no excluye la posibilidad de gestionar ofertas de empleo fuera del catálogo, a condición de que el/la empleador/a acredite la dificultad de contratación del puesto que pretende cubrirse, mediante la gestión de oferta de empleo presentada ante el servicio público y concluida con resultado negativo. La novedad en este punto estriba en el hecho de que se suprime la exigencia de un control administrativo ulterior sobre la compatibilidad de la plaza ofertada con la situación nacional de empleo, que concluía por lo general con su rechazo. La crítica ha llamado la atención sobre ciertos problemas que presentaría el Catálogo como dispositivo de regulación de los flujos migratorios. Además de que no puede ser considerado un buen diagnóstico de las necesidades reales del mercado de trabajo, exige el cumplimiento de unos trámites excesivamente lentos (Cachón, 2009: 183).

Por lo que se refiere a la gestión colectiva, el Gobierno, cada año, acuerda, teniendo en cuenta las propuestas que sean realizadas por los agentes sociales y las comunidades autónomas, previa consulta al Consejo Superior de Política de Inmigración, el número de trabajadores extranjeros que podrán entrar en España para cubrir las demandas empresariales. Es lo que se conoce con el nombre de contingentes de trabajadores extranjeros. Aunque la Ley Orgánica 4/2000 es la primera norma con rango de ley que regula en España esta figura, lo cierto es que el Reglamento de 1996 fue el primer instrumento normativo que reguló específicamente lo que hasta entonces se había concebido como una fórmula provisional de regulación y canalización de los flujos migratorios. La novedad más reseñable de la reformulación del contingente que se lleva a cabo

⁷La expresión, aunque no es nueva (la introdujo el RD 119/86, que aprueba el primer Reglamento de Extranjería), se eleva a rango de ley (concretamente, en la disposición 4/2000) y, de acuerdo con la crítica, supone un cambio en la consideración de lo que es la “situación nacional de empleo”. Si hasta entonces era utilizada de modo exclusivo como un sistema de cierre (en suma, era la razón invocada para no permitir el ingreso de nuevos extranjeros), desde 2004 (fecha de aprobación del nuevo Reglamento) debe servir como elemento para organizar los flujos de trabajadores extranjeros por cuenta ajena. Cuestión diferente es si este mecanismo logra que se produzca una adecuación efectiva de los demandantes de empleo existentes en el mercado nacional a los requerimientos y características de los puestos ofertados por las empresas. Así las cosas, como se ha puesto de relieve, la aplicación de este método, que exige la intervención de los Servicios Públicos de Empleo, sin tener en cuenta otro tipo de criterios, perjudica en realidad la cobertura de una demanda que, en la práctica, puede ser superior a la registrada por dichos servicios (Cachón, 2002: 177).

en la Ley Orgánica es la necesidad de que el/la trabajador/a extranjero/a *no* se encuentre residiendo en España. En efecto, hay que advertir que el contingente de trabajadores extranjeros fue un mecanismo que nació ligado a los procesos extraordinarios de regularización, puesto que para acogerse al mismo no se exigía que los trabajadores extranjeros tuvieran que estar viviendo fuera del país. Que el contingente se convirtió en una vía de regularización lo demuestra el hecho de que los propios acuerdos en los que se aprobaban éstos, además de reconocerla explícitamente como objetivo, articulaban un conjunto de medidas con las que facilitar la normalización, como la exención de visado.

La Ley Orgánica 14/2003 introdujo dos importantes novedades en la regulación del contingente: el visado para la búsqueda de empleo y la preferencia por la mano de obra de los nacionales de países con los que España hubiese firmado acuerdos sobre regulación de flujos (hasta la fecha presente, Colombia, Ecuador, Marruecos, República Dominicana, Rumanía, Guinea Bisseau, Polonia, Bulgaria, Gambia, Guinea-Conakry, Cabo Verde, Mali, Mauritania y Níger). Esta preferencia por mano de obra originaria de ciertos países dificulta, en opinión de la crítica, el acceso al mercado de trabajo de los nacionales de otros Estados, generándose una situación de discriminación por razón de la nacionalidad. En cuanto al visado para la búsqueda de empleo, con el que se pretendía resolver algunos problemas derivados de la contratación en origen en general y de la gestión colectiva de las ofertas en particular, volveremos más adelante cuando nos ocupemos de la regulación del servicio doméstico (que es uno de los sectores para los que se destina esta vía de contratación). Por lo demás, la recientemente aprobada LO 2/2009 renombra este dispositivo con el término, más genérico, de “gestión colectiva de contrataciones en origen”.

El así denominado contingente supone, pues, una previsión de los empleos que, por provincias y sectores de actividad, se pueden cubrir con extranjeros que no se hallen o no residan en España. Desde 2002, las cifras que se publican son solo indicadores de partida, puesto que a la Administración se la faculta para que pueda cambiar durante el año los sectores de actividad y/o ámbitos territoriales a los que se asignan trabajadores del contingente. En cualquier caso, el contingente establece una diferenciación entre puestos estables, puestos de temporada, visados de búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de un/a español/a de origen, y visados de búsqueda de empleo limitados a determinados sectores de actividad u ocupación en un ámbito territorial concreto. Un examen de la evolución del contingente anual desde 2002 a 2008 demuestra que no ha sido un instrumento apropiado para la gestión de puestos estables, aunque sí para la gestión de puestos de temporada; en este sentido, más del 91% de las entradas que se produjeron vía contingente lo hicieron a través de trabajos de temporada (fundamentalmente, agricultura, hostelería, comercio y transporte).

Desde los inicios de la crisis económica, ha ido consolidándose la tendencia a la baja. Así, en el año 2008 se observa una rebaja sustanciosa (de 27.034 ofertas genéricas de carácter estable en 2007, se pasó a 15.731), y en 2009 descendió un 94% con respecto al año anterior (con 901 ofertas). El cambio no ha sido solo cuantitativo sino que también ha cambiado el perfil laboral demandado: para 2010 se han requerido exclusivamente médicos especialistas e ingenieros. Independientemente de las cifras concretas, lo cierto es que, desde sus inicios, el contingente ha sido ampliamente criticado por la doctrina por su inseguridad jurídica, la presunción de fraude y el “maltrato” a los extranjeros. Por lo que se refiere a los aspectos de procedimiento, se ha insistido en la rigidez del sistema y en su carácter tedioso, así como en la desproporción entre los puestos de trabajo ofertados y los realmente cubiertos, bien por la falta de capacidad de la Administración para determinar los puestos de trabajo demandados por el mercado nacional, bien por la falta de cultura empresarial para su uso (Sánchez Trigueros *et. ál.*, 2010: 16). En otro orden de cosas, la crítica ha señalado que este sistema condiciona y dificulta la movilidad laboral de los inmigrantes, toda vez que ciertas ramas o sectores de actividad (las que se cubren con el contingente) “quedan marcadas como zonas laborales y a la vez marcan el camino que deben seguir quienes se incorporan al mercado de trabajo en España, en su mayoría sin tener necesariamente en cuenta sus capacidades y experiencia laboral porque lo que prima en el juego de oferta y demanda es esta última y sus necesidades. Y al hacer entrar por esas vías, al final consolida muchas posiciones en esos sectores” (Cachón, 2009: 187).

Por lo demás, aunque los dos mecanismos (ordinarios) son concebidos como sistemas independientes, la relación entre ambos ha sido un tema muy controvertido. En este sentido, se ha denunciado que el sistema de contingente supuso en la práctica la subordinación, cuando no la supresión, de las otras modalidades ordinarias de gestión de contratación de trabajadores extranjeros en origen⁸. El primer contingente aprobado, tras la publicación de la LO 4/2000, fue el de 2002. Resultó muy polémico porque pretendía la anulación de cualquier otra vía de acceso al mercado nacional de trabajo. En concreto, el problema se originó porque la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, tomando pie en el sentido literal de uno de los puntos del acuerdo del Consejo de Ministros que dio luz al contingente, emitió una circular instando a las delegaciones y subdelegaciones del Gobierno a inadmitir a trámite las solicitudes de permisos de trabajo y de residencia del denominado “régimen general” (esto es, las tramitadas individualmente) que pudieran cubrirse por el citado contingente y de denegar las del mismo tipo que no pudieran cubrirse por esa vía. Esto trajo consigo que durante el año 2002 fueran denegadas todas las solicitudes individuales de

⁸*Vid.* STS (Sala 3ª) de 6 de abril de 2004.

permiso de trabajo. Un número importante de estas resoluciones denegatorias fueron recurridas ante la jurisdicción contencioso-administrativa. Finalmente, ha sido el Tribunal Supremo, siguiendo la misma línea que la adoptada por los tribunales superiores, el órgano que declaró la nulidad del citado Acuerdo, al entender que éste no se ajustaba al Reglamento, el cual, por lo demás, no podía ser derogado por una norma de ese tenor.

Para concluir este punto hay que señalar que, aunque la gestión colectiva de contrataciones en origen es una vía plenamente consolidada en la política nacional de inmigración, en la práctica no es la modalidad más utilizada, ni consigue erigirse, a pesar de las reformas habidas, en la forma más idónea de canalización de los flujos laborales migratorios. De hecho, la tramitación individual de una oferta nominativa es la fórmula más usual de acceso al mercado de trabajo (Sánchez Trigueros *et. ál.*, 2010: 17).

1.2. La inserción de los/las inmigrantes

Los tratados internacionales de protección de los derechos humanos permiten que los Estados establezcan un trato diferenciado entre los extranjeros en razón de que se encuentren lícita o ilícitamente en su territorio. Este último asunto es una cuestión regida por el Derecho interno, que puede someter la entrada a restricciones, a condición de que se adecúen a las obligaciones internacionales de los Estados. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (CEDH) son algunos de los instrumentos normativos que institucionalizan una diferencia de trato y, por tanto, un estatuto jurídico diferenciado, entre, por una parte, los nacionales y los extranjeros y, por otra, entre los extranjeros entre sí. En el mismo sentido, la normativa referida a los trabajadores migrantes se ocupa específicamente⁹ de la situación de los indocumentados¹⁰.

⁹El reconocimiento que el PIDCP lleva a cabo del estatuto jurídico de los irregulares es indirecto. *Grosso modo*, al abordar la regulación de los procedimientos de expulsión, prevé ciertas garantías procesales (art. 13), al tiempo que recuerda que existen una serie de derechos y libertades de carácter absoluto. El CEDH, del mismo modo, al prever la posibilidad de expulsión, arbitra ciertas garantías procesales. Hay que añadir que ha sido el Tribunal Europeo de Derechos Humanos la institución que, a través de su jurisprudencia, ha extendido a los trabajadores irregulares la aplicación de los derechos del Convenio, apoyándose en el artículo 1 y en la afirmación de su unidad y de sus protocolos (que han posibilitado expandir el catálogo de derechos y libertades recogidos originariamente en la Convención de Roma). Otros instrumentos de alcance regional, como la Convención Europea relativa al Estatuto Jurídico de los Trabajadores Migrantes y la Carta Social Europea, al datar de los años sesenta y setenta, se revelan poco idóneos para afrontar el fenómeno actual de las migraciones internacionales.

¹⁰Así, por ejemplo, la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familias distingue entre derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, incluidos los irregulares (artículos 8 a 35), y otros derechos de los que solo son titulares los trabajadores migratorios y sus familias, a condición de que se encuentren en situación regular (artículos 36 a 56). A su vez, el artículo 5 define a los trabajadores documentados o en situación regular como los que "han sido autorizados a ingresar, a permanecer y a ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo, de conformidad con las leyes de ese Estado y los acuerdos internacionales en que

En este contexto, las instituciones internacionales han insistido en que existen una serie de derechos y libertades de carácter absoluto respecto de los cuales no cabe establecer ningún trato diferenciado, no solo entre nacionales y extranjeros, sino también entre extranjeros entre sí¹¹. Éstos serían, por un lado, los denominados derechos fundamentales de la persona y, por otro, determinados derechos y libertades que son propios de la condición de migrante. Así, son derechos fundamentales de la persona: el derecho a la vida y a la integridad corporal; la prohibición de la tortura y de otros tratos crueles o degradantes; la prohibición de la esclavitud y el trabajo forzoso; la irretroactividad de la ley penal; el derecho a la tutela judicial efectiva y al debido proceso; la presunción de inocencia; el derecho a un juicio imparcial con las debidas garantías; el derecho a la libertad de opinión, expresión, pensamiento, conciencia y religión; la prohibición de interferencia arbitraria en la vida privada, la correspondencia personal y otras comunicaciones; la prohibición de la privación arbitraria de los bienes; el derecho a la libertad y a la seguridad de la persona; la prohibición de la prisión por deudas, y el derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica.

Por su parte, son derechos propios de la condición de migrante: el derecho a salir libremente de cualquier Estado y el derecho a regresar al Estado de origen; la prohibición de verse privado de su autorización de residencia o permiso de trabajo, o expulsado por el solo hecho de no cumplir una obligación emanada de un contrato de trabajo (a menos que el cumplimiento de esa obligación constituya una condición necesaria para dicha autorización o permiso); la prohibición de confiscar, destruir, o intentar destruir documentos de identidad, autorizaciones de entrada, estancia, residencia o permanencia en el territorio de un país, o permisos de trabajo (salvo funcionario autorizado por la ley); prohibición de expulsiones colectivas y garantía de que cada caso de expulsión será examinado y decidido individualmente; derecho a la asistencia consular; derecho a recibir un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado en lo relativo a remuneración y otras condiciones de trabajo; derecho de reunión y sindicación; derecho a recibir un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado en lo tocante a Seguridad Social; derecho a recibir asistencia médica urgente; derecho de los hijos a tener un nombre, al registro de su nacimiento y a tener una nacionalidad; derecho de los hijos a acceder a la educación en condiciones de igualdad de trato con los nacionales del Estado de que se trate; obligación de los Estados de velar porque se respete la

ese Estado sea parte”, mientras que tendrán la consideración de no documentados o en situación irregular aquéllos que “no cumplen las condiciones establecidas en el inciso a) de este artículo”.

¹¹Por lo que se refiere a las diferencias de trato entre nacionales y extranjeros, la norma general es que se garanticen todos y cada uno de los derechos reconocidos en el instrumento de que se trate, sin discriminación alguna. No obstante lo anterior, algunos derechos, o bien resultan expresamente aplicables solo a los nacionales, como los derechos de participación política o el derecho de acceso al territorio del Estado parte y de residencia, o bien se limitan o restringen solamente para los extranjeros, como el derecho a desplazarse libremente y a escoger el lugar de residencia.

identidad cultural de los trabajadores migratorios y de sus familiares; derecho a transferir sus ingresos y ahorros, y derecho a ser informado de sus derechos como migrante.

Nuestro Tribunal Constitucional sostiene también una clasificación de los derechos en el mismo sentido, en correspondencia con el uso “muy amplio” que esta institución ha hecho del Derecho Internacional de los Derechos Humanos vigente para España¹². Según su doctrina, los derechos fundamentales reconocidos en el texto constitucional son susceptibles de ordenarse en tres categorías. De un lado, estarían aquellos que pertenecen a la persona en cuanto tal, como garantes de su dignidad, por lo que corresponden por igual a españoles y a extranjeros¹³; en segundo término, estarían los derechos políticos que, salvo excepciones, solo se reconocen a los españoles; y, por último, un conjunto de derechos de los que serían titulares los extranjeros, en los términos en que los reconozcan los tratados internacionales y las leyes, lo que justificaría la diferencia de trato con los españoles en lo tocante a su ejercicio. Para ser más precisos, el Alto Tribunal introduce un parámetro adicional de valoración para determinar cuándo un derecho debe calificarse como inherente a la dignidad de la persona; a saber, el “grado de conexión” (de un derecho concreto) con la dignidad¹⁴. De acuerdo con este criterio, partiendo del contenido esencial (del derecho en cada caso), del tipo abstracto de derecho y de los intereses que básicamente protege, de lo que se trata es de precisar en qué medida ese derecho concreto es imprescindible para la dignidad de la persona¹⁵. De manera que aquellos derechos fundamentales que, aun estando relacionados con la dignidad (como, de hecho, lo están todos), no posean un grado de conexión con ésta lo suficientemente estrecho, no podrán ser considerados como derechos inherentes a la persona¹⁶.

¹²El artículo 10.2 de la Constitución española (CE) remite al Derecho Internacional Público como criterio de interpretación de las normas internas relativas a los derechos fundamentales. Desde 1981, el Tribunal Constitucional ha venido elaborando una doctrina sobre el alcance de dicho precepto. En este sentido, destacan las sentencias 36/91, de 14 de febrero y 236/2007, de 7 de noviembre, que, específicamente, se ocupó de una serie de recursos de inconstitucionalidad planteados contra la LO 8/2000. *Grosso modo*, el Alto Tribunal estima que el establecimiento por los legisladores de ciertos límites en materia de derechos y libertades, reconocido por el artículo 13, encuentra, a su vez, dos restricciones: el respeto a la dignidad de la persona y los tratados internacionales. Volveremos más tarde sobre este extremo.

¹³Señala el TC en su sentencia 236/2007, de 7 de noviembre, que, siendo la dignidad “el mínimo invulnerable que por imperativo constitucional se impone a todos los poderes, incluido el legislador [...], constituye un primer límite a la libertad de éste a la hora de regular *ex* artículo 13 de la CE los derechos y libertades de los extranjeros en España”.

¹⁴Señala el Tribunal de manera expresa en su sentencia 236/2007 que, al estar “todos los derechos fundamentales, por su misma naturaleza, vinculados a la dignidad humana, la aplicación del criterio fijado en su día para determinar si un concreto derecho pertenece o no al grupo de los derechos fundamentales ofrece algunas dificultades [...]. Resulta decisivo el grado de conexión con la dignidad humana que mantiene un concreto derecho”.

¹⁵Al objeto de precisar en qué medida un derecho es imprescindible para la dignidad de la persona, el Tribunal Constitucional atribuye “especial relevancia” a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a los tratados y acuerdos internacionales a los que remite el artículo 10. 2 de la CE.

¹⁶Por lo demás, aunque, de acuerdo con el mandato constitucional, los legisladores pueden establecer ciertas condiciones al ejercicio por los extranjeros de los derechos y libertades, estas limitaciones, según doctrina del Tribunal, solo serán válidas si “respetando su contenido esencial, se dirigen a preservar otros derechos, bienes o intereses constitucionalmente protegidos y guardan adecuada proporcionalidad con la finalidad perseguida”.

A la vista de las consideraciones precedentes, habría que concluir, retomando el inicio de nuestra exposición, que la condición de irregular no es un obstáculo para la titularidad y el disfrute de los derechos y libertades consagrados en nuestro texto constitucional y, por tanto, para la plena integración de los extranjeros en España. Nuestra postura, en este sentido, es bien distinta. Para empezar, el parámetro de enjuiciamiento seleccionado por el Tribunal Constitucional, como es el grado de conexión de un derecho concreto con el valor de la dignidad humana, remite a un concepto abstracto, que resulta de imposible cuantificación. Además, ocurre que dicho criterio ni es utilizado en todos los casos para resolver las dudas sobre si un determinado derecho puede ser calificado como fundamental ni es aplicado de forma unánime por la jurisprudencia.

En este sentido, la sentencia del Tribunal Constitucional 236/2007, de 7 de noviembre, resolvió el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Parlamento de Navarra contra determinados incisos de la LO 8/2000. *Grosso modo*, el recurrente cuestionaba la legitimidad constitucional de algunos preceptos de la ley que, al condicionar el ejercicio de determinados derechos constitucionales a la obtención de autorización de estancia o de residencia en España, estarían amparando una diferencia de trato por parte de los legisladores ordinarios carente sin embargo de cobertura constitucional. La citada sentencia resulta de suma importancia porque por vez primera el Alto Tribunal debía pronunciarse sobre la posible inconstitucionalidad de una ley que niega los derechos no a los extranjeros en general, sino a aquellos que no dispusieran de la correspondiente autorización de estancia o de residencia en España. En este sentido, el Tribunal señala que “este dato ha de resultar decisivo para el enjuiciamiento, ya que si bien la Constitución no distingue entre los extranjeros en función de la regularidad de su estancia o residencia en España, sí puede resultar constitucional que el legislador atienda a esa diferencia para configurar la situación jurídica de los extranjeros siempre que al hacerlo no vulnere preceptos o principios constitucionales”.

El pronunciamiento del Tribunal en este asunto, declarando inconstitucionales algunos de los preceptos impugnados, fue una de las razones que llevó a reformar la LO 8/2000 mediante la LO 2/2009, que es la norma en materia de extranjería que, como se ha dicho ya, se encuentra actualmente en vigor. Examinar con algún detalle el contenido de esta sentencia excede los objetivos de la presente investigación. Nos interesa en este punto insistir, en particular, en el hecho de que los criterios esgrimidos por el Tribunal para declarar inconstitucionales algunos de los preceptos de la ley son diversos. Además de la conexión del derecho de que se trate con la dignidad humana, se invocan cánones generales como la interpretación literal, la sistemática, la sociológica o la teleológica. Del mismo modo, el Tribunal apela, en concreto, al derecho al libre desarrollo de

la personalidad, para considerar la inconstitucionalidad del condicionamiento para ejercer el derecho de asociación, el derecho de educación y el derecho a la reagrupación familiar; la libertad de expresión y de opinión, así como el valor de la sociabilidad, para el derecho de reunión; y un argumento utilitarista o de pura lógica, para el ejercicio del derecho de libertad sindical (Jover *et. ál.*, 2010). El mismo año, el Tribunal Constitucional resolvió otros recursos de inconstitucionalidad relacionados con la misma temática (*vid.*, SSTC 261, 262, 263, 264 y 265).

El efecto más sobresaliente de todo ello es que las diferencias entre el estatuto jurídico de los extranjeros regulares y el estatuto de los irregulares se difuminan, con la consecuencia de que, a falta de un concepto jurídico determinado y dependiendo de circunstancias extrañas –pensemos, por ejemplo, en momentos de mayor o menor bonanza económica–, la asimilación o indiferenciación de unos y otros puede hacerse a la alta o a la baja en términos de derechos (Alfonso Mellado, 2010: 189 ss.).

A propósito de este extremo, voy a referirme muy brevemente al cambio de orientación jurisprudencial que se observa en la problemática relativa a la protección por contingencias profesionales de los trabajadores extranjeros irregulares. En términos muy generales, nuestro régimen de extranjería había ido evolucionando desde la negación de capacidad para contratar a los extranjeros que carecieran de permiso de trabajo hasta el reconocimiento de efectos a los contratos celebrados por inmigrantes en situación irregular, primero en cuanto a la remuneración, después en cuanto a los derechos del trabajador/a, y finalmente, para la obtención de las prestaciones de la Seguridad Social que pudieran corresponderle con carácter general. Pues bien, una sentencia reciente de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en concreto de fecha de 21 de enero de 2010, en lo que puede interpretarse como el comienzo de una vuelta atrás en la interpretación de los derechos del trabajador/a extranjero/a, denegó la prestación de incapacidad por accidente de trabajo a un extranjero irregular que había suplantado la personalidad de otro en situación regular, al declarar nulo el contrato de trabajo suscrito por éste con el/la empleador/a.

Así las cosas, podría pensarse que los problemas de integración quedarían limitados a quienes se encuentran en España en situación irregular, mientras que, en el supuesto de los extranjeros regulares, el criterio sería la plena equiparación de derechos con los españoles, admitiendo modulaciones únicamente en casos concretos. De nuevo, nuestra hipótesis es bien diferente. Para ello vamos a fijarnos en cómo se concreta dicho principio de nivelación en el ámbito de las condiciones de trabajo. A nuestro juicio, la equiparación conduciría a que un/a extranjero/a pudiera ser contratado mediante las mismas modalidades contractuales que un/a trabajador/a español/a. Pero esto, en la práctica, no es tan

simple. Sin ánimo de ser exhaustivos, piénsese, por ejemplo, en las dificultades que entrañaría la contratación indefinida de un/a trabajador/a extranjero/a, ya que esta modalidad casa mal con una normativa que durante cinco años mantiene al trabajador/a en una situación de autorización de residencia temporal. También pueden existir problemas indirectos con la contratación indefinida a tiempo parcial, toda vez que en los casos en los que la prestación de servicios esté muy alejada de la jornada completa, ello puede plantear dificultades para que se conceda o renueve la autorización. En cuanto a los contratos temporales, los supuestos de aplicación para relaciones concertadas con trabajadores extranjeros son más limitados que los que reconoce la legislación laboral con carácter general. Finalmente, tampoco tienen una plena aplicación en la práctica las reglas en materia de encadenamiento contractual¹⁷.

Partiendo del panorama que queda esbozado más arriba, que nos lleva a concluir que la equiparación en derechos de los trabajadores extranjeros regulares con los españoles no es plena; si, por lo demás, prestamos atención a la tendencia de nuestro régimen de extranjería a avanzar en el reconocimiento de la equiparación entre trabajadores autorizados a trabajar y trabajadores que prestan sus servicios sin autorización, cabría plantearse si no resulta oportuno suprimir el tradicional permiso de trabajo, con mantenimiento de la exigencia de autorización de residencia. En suma, nuestra hipótesis es que pueden existir razones diversas para denegar la residencia de extranjeros en España; pero si, por cualquier razón, se autoriza a una persona a residir, parece razonable y de justicia reconocerle el derecho al trabajo¹⁸.

2. La regulación del trabajo doméstico remunerado

Desde el punto de vista normativo, el instrumento interno de más calado adoptado hasta la fecha en relación con el tema de los cuidados ha sido, sin duda, la Ley 39/2006, comúnmente denominada la Ley de Dependencia¹⁹. Como es sabido, la citada norma, dentro del ámbito de la asistencia social, ha supuesto la configuración de una nueva modalidad de protección social cuyos destinatarios

¹⁷Para un análisis pormenorizado de estas cuestiones, Alfonso Mellado *et ál.*, 2009: 237 ss.

¹⁸En este sentido, se pronuncian Mellado *et. ál.* (2009: 279) al afirmar que “a efectos del ordenamiento laboral no debería existir más matiz que la condición de trabajador; todos ellos deben disfrutar de los mismos derechos y, lógicamente, obligaciones. La regularidad o irregularidad de la estancia en España puede tener efectos en otros ámbitos, pero no debe tenerlos en el laboral, salvo que se desproteja a colectivos necesitados de protección y se facilite de este modo su mayor explotación laboral y consiguiente segregación social”. Jover *et ál.* (2010: 203 ss.) se expresan también en el mismo sentido e invocan como argumentos adicionales la última modificación de la Ley de Extranjería, “que también parece enmarcarse en esa tendencia (hacia la supresión de la autorización de trabajo)” y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en particular la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que reconoce a “toda persona” el derecho al trabajo y los derechos en materia laboral.

¹⁹Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía y Atención de las Personas en Situación de Dependencia.

serían aquellas personas que, de acuerdo con la Exposición de Motivos de la citada ley, “por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, requieren apoyos para desarrollar actividades esenciales de la vida diaria, alcanzar una mayor autonomía personal y poder ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía”.

El hecho de que el Gobierno opte por incluir la protección por dependencia en el ámbito de la asistencia social, fuera del sistema de Seguridad Social, nos obliga a detenernos un poco más en este punto. Aunque el texto constitucional establece la obligación por parte de los poderes públicos de promover el bienestar de las personas con discapacidad y de los ciudadanos durante la tercera edad mediante un sistema de servicios sociales, no contiene elementos que permitan definir qué es lo que debe entenderse por asistencia social. Esto ha llevado al Tribunal Constitucional a proponer unos criterios que permitan deslindar dicha noción de la de Seguridad Social (por todas, *vid.* STC 76/1986, de 9 de junio). Dichos criterios son tres: el objetivo, en función del cual se considera que la asistencia social es un mecanismo protector de situaciones de necesidad específica, mientras que la Seguridad Social cubriría necesidades genéricas; el subjetivo, que entiende que la asistencia social alcanza a sujetos distintos de los protegidos por la Seguridad Social; y el financiero, que considera que es característico de la asistencia social su sostenimiento al margen de toda obligación contributiva o de la previa colaboración económica de los beneficiarios, a diferencia de la Seguridad Social que, se sufragaría con cotizaciones (Seco *et ál.*, 1997). En suma, este sistema para la autonomía y atención a la dependencia se configura como un cuarto pilar del Estado de bienestar, cuyos principios rectores son el carácter universal y público de las prestaciones de atención a la dependencia y la igualdad y no discriminación en su acceso. Por lo demás, aunque la asistencia social es competencia exclusiva de las comunidades autónomas, el Gobierno central invoca la competencia exclusiva del Estado para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales como título habilitante para el dictado de la ley.

Dejando para otra ocasión un examen minucioso de su contenido²⁰, interesa subrayar que la protección que los poderes públicos otorgan a quienes se encuentran en situación de dependencia se concreta en un conjunto de ayudas económicas destinadas a financiar la prestación de los servicios que pudieran resultar necesarios.

En realidad, la ley, aunque establece un concepto unitario de dependencia, diferencia, desde el punto de vista de las prestaciones, entre las personas que por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta

²⁰Resulta de particular interés el estudio del conjunto de derechos y obligaciones de las personas en situación de dependencia; en este sentido, *vid.* Calvo, 2007.

o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o de ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria, y aquellas otras que, como en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, requieren de otros apoyos para su autonomía personal. Para caracterizar una situación de dependencia, es necesario que la persona necesite ayuda para realizar las actividades básicas de la vida diaria, entendiendo por tales las tareas más elementales, a saber: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, y orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas. A mayor abundamiento, el Real Decreto 504/2007, de 20 de abril, determina los criterios objetivos para la valoración del grado de autonomía. La citada norma incluye un protocolo con los procedimientos a seguir y la determinación de los intervalos de puntuación que corresponden a cada uno de los grados y niveles de dependencia. Un aspecto importante de la norma es que ésta no se decanta por una externalización completa de las prestaciones ofrecidas, sino que reconoce además la figura del “cuidador no profesional”, por lo general un miembro de la familia que convive con la persona dependiente realizando tareas domésticas y de cuidado, para la que se establece su incorporación al Régimen General de la Seguridad Social a través de un convenio especial.

Si quienes redactaron la ley hubiesen previsto la posibilidad de asimilar la figura de la empleada doméstica²¹ a la del cuidador/a no profesional, podría afirmarse, a salvo de una valoración más en detalle, que España contaría en la actualidad con un instrumento eficaz para la ordenación y regulación de los cuidados. Al no haberlo hecho así, no solo ha perdido la oportunidad de avanzar en un tratamiento más riguroso de esta problemática, sino que además ello implica un claro retroceso en la apuesta por el servicio doméstico, en un momento en el que existe un consenso claro respecto a la necesidad de reformar el régimen de trabajadores empleados del hogar.

En efecto, las propuestas de revisión de la normativa que resulta de aplicación a las empleadas de hogar han sido una constante sin que, hasta ahora, hayan cristalizado en nuevas fórmulas. Así, en 1995, entre las recomendaciones del Pacto de Toledo, se incluía la simplificación e integración de regímenes especiales, tendiendo así al mantenimiento de solo dos regímenes: cuenta propia y cuenta ajena. En 2006, el Gobierno se comprometió a integrar a las empleadas de hogar en el Régimen General, lo que quedó plasmado en el acuerdo de reforma de la Seguridad Social. Desde la firma de este acuerdo, suscrito con los agentes sociales, el Gobierno ha iniciado al menos dos procesos de diálogo: uno en 2007, en el que se habló de integrar a este colectivo en el Régimen General de

²¹Empleamos deliberadamente el femenino porque el 91,5% de los empleados de hogar son mujeres. Volveremos más tarde sobre este extremo.

la Seguridad Social, fijando para ello un período transitorio para la progresiva equiparación de derechos, y otro en 2008, donde se planteó la incorporación de las empresas de trabajo temporal en los procesos de contratación. Por último, en 2009, el Gobierno ha vuelto a retomar el problema (hace unos meses el Ministerio de Trabajo eliminó el descuento permitido de hasta el 45% del salario en especie, normalmente en concepto de manutención y alojamiento). Cuando redactamos estas líneas, los sindicatos mayoritarios acaban de anunciar un principio de acuerdo para incorporar al Proyecto de Ley de la Reforma de la Seguridad Social la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

En el momento presente, existen dos tipos de regulaciones, una de 1969, donde se abordan los aspectos de Seguridad Social, y otra de 1985, que contempla los aspectos laborales²². Dejando para otra ocasión un examen en profundidad de esta normativa, nos interesa subrayar que lo que está en el centro del debate es si están justificadas, sin que puedan por tanto interpretarse como un trato discriminatorio, las peculiaridades introducidas frente a la normativa común, dada la caracterización del trabajo prestado en el hogar familiar como una relación laboral de carácter especial. Las propuestas, en este sentido, oscilan entre quienes opinan que deben derogarse ambos regímenes especiales incorporando esta actividad profesional al régimen común laboral y de seguridad social, y quienes abogan por una modificación del régimen laboral, de acuerdo con la singularidad del trabajo prestado, asegurando sin embargo los derechos del trabajador/a del hogar familiar, que no deben quedar afectados en todo aquello que no esté directamente relacionado con la singularidad material que justifica la existencia de esta relación especial de trabajo (García Ninet, 2008; García Viña, 2008).

Así las cosas, entre las peculiaridades introducidas, por lo que respecta a la forma del contrato, se reconoce la libertad de forma, cualquiera que sea la modalidad o duración establecida; respecto a los derechos y obligaciones de las partes, la normativa se muestra parca, limitándose a establecer un marco general de referencia, mientras otorga a la autonomía de las partes un margen muy notable de actuación; en cuanto a las condiciones de trabajo, en materia salarial, la máxima novedad es el establecimiento del porcentaje de descuento que las partes pueden pactar sobre el salario fijado en concepto de prestaciones en especie, básicamente el alojamiento y la manutención (el 45%, en compara-

²²El Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, reguló el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico. Esta norma reglamentaria ha sido parcialmente derogada mediante RD 84/1996, de 26 de enero, que aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores, y mediante RD 2064/1995, de 22 de diciembre, que aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social. En paralelo, aunque calificada años más tarde, se ha configurado la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, desarrollada por el RD 1424/1985, de 1 de agosto.

ción con el 30% que contempla el ordenamiento laboral común)²³; respecto a la duración de la jornada, además de que se introduce una amplia flexibilidad en la disposición del tiempo de trabajo por parte del titular del hogar familiar, se contempla, a mayores, un (así denominado) tiempo de presencia a disposición del empleador/a; finalmente, en cuanto al régimen de extinción, las peculiaridades más importantes son la introducción del desistimiento, la imposibilidad de la calificación judicial del despido como nulo, la indemnización que se reconoce (muy reducida) y la inexistencia de salarios de tramitación en el caso del despido disciplinario improcedente.

En materia de Seguridad Social, en relación con el sistema de cotización, se prevé, a diferencia del Régimen General, que la cuota sea única, mensual e indivisible, recayendo por lo demás en el/la empleado/a, y a su exclusivo cargo, cuando éste/a preste sus servicios con carácter parcial o discontinuo a una o más familias²⁴; en cuanto a las contingencias protegidas, aunque el concepto en este Régimen Especial es idéntico al fijado para las mismas en el Régimen General, no se contempla la contingencia de enfermedad profesional y el accidente de trabajo se reconduce, a los efectos de su protección, al accidente no laboral; del mismo modo, tampoco se arbitra una protección ante el riesgo de desempleo involuntario; finalmente, se prevén singularidades en el régimen jurídico aplicable a algunas de las prestaciones: así, la prestación por incapacidad temporal se comienza a percibir desde el vigésimo noveno día (mientras que los trabajadores del Régimen General disfrutan de baja por enfermedad retribuida a partir del tercero); en cuanto a la jubilación, además de que no se tiene derecho a la jubilación anticipada en ninguna de las modalidades, tampoco se reconocen los beneficios para retrasarla, y aunque se reconoce la modalidad de jubilación parcial, resulta inaplicable por la forma de cotización (desde la entrada en vigor de la ley 40/2007, únicamente se computan los días efectivos de cotización y no los correspondientes a las pagas extraordinarias).

En la tabla que se inserta a continuación se resumen los puntos principales de la reforma anunciada²⁵.

²³Aunque en fechas recientes el Ministerio de Trabajo eliminó este punto, lo cierto es que muchas empleadas de hogar siguen sufriendo esta forma de discriminación, sea por desconocimiento, sea porque su situación no les permite negociar nuevas condiciones de empleo.

²⁴Adviértase que el modelo de cotización mínima y sin relación con los salarios percibidos que se contempla para las empleadas del servicio doméstico condiciona la cuantía económica de las prestaciones que puedan reconocerse, al igual que sus criterios de cálculo.

²⁵La Disposición Adicional Trigésimo Novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, ha procedido, con efectos desde el 1 de enero de 2012, a integrar el Régimen Especial de Empleados de Hogar dentro del Régimen General, mediante la creación del Sistema Especial para Empleados de Hogar. En este contexto, los legisladores han arbitrado medidas diversas de desarrollo, como el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre (BOE de 17 de noviembre), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, y, recientemente, el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre (BOE de 2 de diciembre), en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.

Tabla 1
LA REGULACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN ESPAÑA.
COMPARACIÓN DE REGULACIÓN ACTUAL Y PROPUESTA DE REFORMA

Regulación actual	Propuesta de reforma
No existe obligación de formalizar el contrato por escrito	Existe obligación de formalizar el contrato por escrito
Se presume que la duración del contrato es de un año	Se aplicarán las normas generales sobre duración del contrato
La remuneración en especie no podrá superar el 45%	Se garantiza como mínimo el pago en metálico del SMI, en cómputo anual. La remuneración en especie no podrá superar el 30%
Derecho a 15 días de salario en concepto de paga extraordinaria	Derecho a dos pagas extraordinarias al año cuya cuantía no podrá ser inferior al SMI mensual
Diez horas de descanso entre jornadas	Doce horas de descanso entre jornadas
Cuando la actividad se realice en régimen de pernocta, se admitirá un mínimo de ocho horas	Cuando la actividad se realice en régimen de pernocta, se admitirá un mínimo de diez horas, y deberá compensarse la diferencia hasta las doce horas en periodos de hasta cuatro semanas
No se requiere comunicación expresa por el/la empleadora del desistimiento, y la indemnización será de diez días de salario por año de servicio	Se requiere comunicación expresa por el/la empleador/a del desistimiento. La indemnización será de doce días de salario por año de servicio
La cuota es única. Con todo, subsisten diferencias en cuanto al régimen general (en relación a la cotización por contingencias comunes y en cuanto a la acción protectora: se excluye la contingencia por desempleo y la contingencia por incapacidad temporal sigue un régimen propio)	Se contribuirá a la Seguridad Social en función de las horas efectivamente trabajadas
	Las tareas domésticas prestadas a personas jurídicas darán lugar a la inclusión del trabajador/a en el régimen general como trabajador/a por cuenta ajena

Fuente: Elaboración propia.

Mención aparte merece, en el ámbito internacional, la norma recientemente aprobada en el seno de la OIT (2011), con el nombre de Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. Algunas de las aportaciones más relevantes de este documento aparecen resumidas en la siguiente tabla:

Tabla 2

**CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y
LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

Contenidos principales
Consideración del trabajo doméstico como empleo
Derecho de las trabajadoras y trabajadores domésticos a ser informados sobre los términos y las condiciones de desempeño del trabajo: tareas, horas de trabajo, salario
Se limita la proporción de la remuneración en especie
Descanso semanal de, al menos, 24 horas consecutivas
Requisitos mínimos en cuanto a alojamiento y privacidad del trabajador/a interno/a
Edad mínima para la admisión al trabajo doméstico
Adopción de medidas dirigidas a que las niñas y niños trabajadores domésticos puedan concluir su escolaridad obligatoria, facilitando su educación futura
Derecho de las trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes a recibir en origen una oferta de empleo o contrato de trabajo
Adopción de medidas dirigidas a ofrecer progresivamente una protección mínima en relación con la Seguridad Social, incluyendo los beneficios de maternidad
Establecimiento de reglas y procedimientos para prevenir prácticas abusivas o fraudulentas por parte de agencias privadas de colocación
Equilibrio entre el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a la protección y el derecho de los miembros del hogar al respeto de su vida privada
Adopción de medidas para asegurar que las trabajadoras y los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva
Adopción de medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación

Fuente: Elaboración propia.

El texto del convenio se acompaña de una recomendación, un instrumento no vinculante, que ofrece orientaciones a los Estados firmantes para poner en práctica las obligaciones comprendidas en el convenio:

Tabla 3

RECOMENDACIONES AL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Contenidos principales
Suprimir las restricciones y obstáculos al ejercicio del derecho de afiliación
Respeto a los principios de confidencialidad y privacidad en el sistema de reconocimientos médicos (entre otros aspectos, carácter voluntario, no obligatorio de las pruebas de embarazo y de detección del VIH)
Articulación de mecanismos de denuncia de casos de abuso, acoso y violencia
Adopción de programas para la reubicación y readaptación de las y los trabajadores domésticos víctimas de abuso, acoso y violencia
Establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico
Reglamentación del tiempo de presencia (número máximo de horas, período de descanso compensatorio, remuneración)
Reglamentación del descanso semanal (entre otros aspectos, respeto a las necesidades culturales, sociales y religiosas de las y los trabajadores domésticos)
Reglamentación del pago en especie (entre otros aspectos, establecimiento de un tope máximo, cuyo cálculo deberá realizarse con arreglo a criterios objetivos, limitado al alojamiento y la manutención)
Adopción de medidas para la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o fallecimiento del empleador/a
Reglamentación de las condiciones de alojamiento y alimentación
Protección frente a peligros y riesgos relacionados con el trabajo
Prevención del trabajo forzoso y de la trata de personas
Igualdad de trato con respecto a la seguridad social, acceso a los derechos de seguridad social y al mantenimiento o transferibilidad de tales derechos
Reglamentación de medidas adicionales de protección del trabajador o trabajadora migrante (entre otros aspectos, de fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados, articulación del derecho a ser repatriados)
Autorización de inspecciones de trabajo
Conciliación de la vida familiar y laboral
Refuerzo de la capacidad de las oficinas nacionales de estadística
Seguimiento de las actividades de las agencias privadas de colocación
Principio de cooperación entre los Estados miembros con el propósito de mejorar la protección de los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico

Fuente: Elaboración propia.

Para terminar de completar esta brevísima descripción sobre la regulación jurídica del servicio doméstico en nuestro país, vamos a referirnos brevemente al papel que ha jugado la jurisprudencia en este tema. Para empezar, conviene subrayar que el número de litigios que se han planteado ante los tribunales respecto a los titulares de esta especial relación es muy escaso en comparación con los de otros colectivos cuyo número no es superior. Como posibles razones que expliquen este hecho se han apuntado: problemas en orden a la acreditación de los hechos ante un tribunal (dado que la mayoría de estas relaciones no se conciertan por escrito, no hay recibo de salarios y/o el pago se hace habitualmente en metálico); el ámbito en el que se desenvuelven estas relaciones (el grado de relación, intimidad y confianza suele ser muy elevado); el hecho de que se trata de un colectivo poco cohesionado, que actúa individualmente y cuyo grado de sindicación es muy escaso; también, el que “el citado colectivo está formado mayoritariamente por mujeres y, en los últimos años, por mujeres extranjeras, que, no olvidemos, son uno de los sujetos activos de la relación laboral que presentan mayor vulnerabilidad” (Segoviano, 2008: 68). En cuanto a los aspectos que han sido abordados en las resoluciones de los jueces, cabe destacar, por su número, los relativos a las diversas modalidades de extinción del contrato de trabajo.

Con todo, antes de detenernos un poco más en este punto concreto, conviene reseñar que el Tribunal Constitucional, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo y las Salas de lo Social de los diversos Tribunales Superiores de Justicia han dictado resoluciones relativas a otros aspectos involucrados en la relación. Por ejemplo, a propósito de posibles dudas de inconstitucionalidad en torno a la singularidad de la regulación del trabajo doméstico en relación con el artículo 14 de la Constitución, que prescribe un trato igual; sobre la acreditación de la existencia de una relación laboral especial (la interpretación de los tribunales se ha orientado a ampliar el concepto de hogar familiar, incluyendo a grupos *parafamiliares* atención a personas que viven en residencias en las que se les proporciona atención médica..., si bien se mantiene la exigencia de que el/la empleador/a no tenga ánimo de lucro; respecto al objeto del contrato, el Tribunal Supremo ha establecido como criterio general de distinción el carácter inespecífico, indeterminado y universal de los servicios o tareas propiamente domésticas, frente a la especialización y la tipicidad de otros servicios no domésticos prestados en el hogar familiar); o sobre la reclamación de horas extras.

En otro orden de cosas, hay que recordar que, cuando se articuló el sistema de contingente como modalidad ordinaria de acceso al mercado de trabajo, se plantearon algunos problemas en relación con posibles ofertas del servicio doméstico. Dos fueron, en este sentido, las soluciones que se arbitraron. La primera, la implementación de un visado para la búsqueda de empleo para

cubrir ofertas específicas del servicio doméstico. La mayor dificultad estaba en el control de salida de aquellas extranjeras que, habiendo agotado la duración del visado, que era de tres meses, no hubiesen encontrado trabajo. Al limitarse aquel control a un “mero compromiso de salida del extranjero”, el visado terminó convirtiéndose en una vía de acceso a la bolsa de extranjeros irregulares en vez de al mercado nacional de trabajo (Camós Victoria, 2007). La segunda, exonerar al empleador/a de la obligación de acompañar informe previo expedido por la Oficina de Empleo que acreditase la inexistencia de nacionales inscritos (en realidad, como se recuerda más arriba, con carácter previo los tribunales tuvieron que pronunciarse a propósito de la nulidad parcial de algunos acuerdos adoptados por el Gobierno donde se determinaban los contingentes anuales, por cuanto que éstos hacían inviable en la práctica el recurso a la modalidad general prevista en el Reglamento)²⁶.

Con carácter general hay que decir que los tribunales han realizado una interpretación de las normas que aproxima su regulación al régimen laboral común, entendiendo que el desistimiento del empleador, que debe, por lo demás, ser interpretado restrictivamente, no supone que no exista el despido, el cual se producirá en idénticos términos que en el régimen común. Así, por ejemplo, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en sentencia de 5 de junio de 2002, entendió que el desistimiento requiere poner a disposición de la empleada la correspondiente indemnización y preavisarla, aunque tales exigencias no aparezcan en la letra de la ley, porque “o bien el derecho a estos últimos beneficios aparece explícito en las declaraciones del empleador, o bien se deduce con facilidad y certeza de un comportamiento tácito concluyente”. En términos tal vez más contundentes, señala este tribunal que “lo que desde luego debe rechazarse es que el empleador se limite a decir a la empleada que se marche, y que sea ésta la que tenga que adivinar qué hay tras esas palabras: un despido o un desistimiento; y además, si piensa que es un despido, probarlo suficientemente. Se consumaría así nada menos que una transformación del tradicional principio *pro operario*, en un novísimo e inédito principio *pro locatore*; aunque se trate de un empleador que convino el pago de una *locatium* o salario con quien trabaja, por regla general, en la intimidad del hogar”.

Por su parte, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación número 8240/02, siguiendo el criterio adoptado en otras resoluciones, declaró que, en aquellos supuestos en los que no se pusiera a disposición de la/el empleada/o la correspondiente indemnización ni se hubiese cumplimentado preaviso alguno, “nos hallamos ante un supuesto de despido, que al estar carente de causa disciplinaria justificada, ha de declararse improcedente. De no efectuar esta interpretación llegaríamos

²⁶Cfr. por todos, sentencia núm. 1447/2005, de 15 de diciembre del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

a la conclusión de que se hace de peor condición al empleador que expresa la causa, que aquel que no lo hace basándose en su facultad de desistir del contrato [el despido improcedente es aquella situación en la que el empresario, habiendo extinguido el contrato de trabajo de manera unilateral, es condenado a la readmisión o al pago de una indemnización, mediante sentencia en la que el juez entiende que no existe causa, que la misma no es suficientemente grave y/o culpable, o que existe un defecto de forma]. La distinción legal entre una y otra figura remarcable por los efectos económicos que se les aparejan [siete días en concepto de indemnización si se tratase de desistimiento, veinte, en el caso de despido por improcedencia] pasa por el respeto a los requisitos que la norma impone al desistimiento. La Sala se acoge, por tanto, a una acepción genérica de despido, que abarca todo tipo de ceses por voluntad empresarial”.

Un asunto que merece un poco más de atención es el que tiene que ver con, llegado el caso, la calificación de un despido como nulo, que obligaría, de acuerdo con la normativa común, a la readmisión de la trabajadora. La jurisprudencia ha entendido que el legislador no ha querido obligar a la readmisión, fundándose en el carácter casi familiar de la relación, que podría suponer “una situación de tirantez, muchas veces extremada”. Por esta razón, el criterio general que han seguido los tribunales es que no existe la figura del despido nulo, incluso en casos de despido de una trabajadora embarazada, reconduciéndose la situación a un supuesto de despido improcedente que, en los términos de la normativa específica, da derecho a una indemnización equivalente al salario en metálico correspondiente a 20 días naturales por año trabajado²⁷. Recientemente se ha observado un cambio de dirección. Se declara nulo el despido, por cuanto que se considera que no procede la aplicación del Real Decreto 1424/85, al entender que entra en contradicción con otras disposiciones de rango superior, en concreto con la Ley 39/99 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de personas trabajadoras y la LO 3/07 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, si bien “modulando sus efectos”, para “preservar el derecho a la intimidad familiar de los componentes de la unidad familiar”. Esto significa, en suma, que el despido es nulo, lo que origina el devengo de una indemnización como si se tratase de un despido improcedente sometido al régimen general, no al específico (la indemnización que fija el Estatuto de los Trabajadores para los despidos improcedentes es de 45 días por año de trabajo, frente a los 20 días que se percibiría, lo sabemos ya, de acuerdo al Real Decreto), y sin que, por lo demás, haya lugar a la readmisión de la trabajadora²⁸.

En cuestiones de Seguridad Social, tal vez una de las cuestiones que ha suscitado mayores índices de litigiosidad ha sido la relativa a los períodos de

²⁷STSJ del País Vasco de 14 de enero de 2003 y STSJ de Madrid de 10 de abril de 2003.

²⁸STSJ de Madrid de 24 de noviembre de 2008; recientemente, STSJ de Castilla y León de 7 de septiembre de 2010.

carencia exigidos para causar derecho a algunas prestaciones. En este sentido, los tribunales han aceptado las cotizaciones al extinguido Montepío Nacional del Servicio Doméstico²⁹.

3. El soporte normativo de los programas de empleo

Aunque bajo la denominación de “programas de empleo” no se designa una realidad uniforme, lo cierto es que pueden señalarse algunas notas distintivas comunes que podrían resumirse de la siguiente forma. Por “programas de empleo” hay que entender un conjunto de actuaciones diversas relacionadas con el empleo, que son planificadas y realizadas preferentemente por asociaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, financiadas con fondos públicos provenientes de varias fuentes, y cuyos destinatarios son primordialmente colectivos demandantes de empleo con dificultades especiales de inserción.

De acuerdo con la normativa de aplicación para la Comunidad de Madrid, entre las actuaciones relacionadas con el empleo que quedarían comprendidas bajo esa denominación³⁰ se encontrarían, fundamentalmente: acciones de orientación profesional para el empleo y de asistencia para el autoempleo, identificadas con el acrónimo (de acciones) OPEA³¹; actuaciones en materia de intermediación laboral, que se desarrollan en Centros de Apoyo a la Intermediación Laboral (conocidos como CAIL)³²; y actuaciones en materia de orientación profesional

²⁹SSTS de 27 de marzo de 2007 y 29 de marzo de 2007. A los efectos de completar el período de carencia y para determinar además el porcentaje de la pensión de jubilación, el Tribunal Supremo ha aceptado las cotizaciones satisfechas al Montepío del Servicio Doméstico, razonando que si los funcionarios de la Administración accedieron al SOVI, pese a no cotizar a la Seguridad Social, con mayor razón deben acceder quienes sí efectuaron sus aportaciones al régimen de protección entonces vigente. El SOVI (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez) es un régimen residual que se aplica a aquellos trabajadores que, reuniendo los requisitos exigidos por la legislación anterior ya derogada, no tienen derecho a pensión del actual sistema de la Seguridad Social.

³⁰Haremos mención solo de un conjunto de acciones específicamente de orientación e intermediación, puesto que el Programa de Empleo que ha sido objeto de nuestro estudio empírico desarrolla solamente actividades de esta naturaleza, pero lo cierto es que estos programas pueden incluir también acciones formativas como el Plan FIP y el IRCUAL, e incluso experiencias de inserción laboral como las escuelas taller, los talleres de empleo y los programas experimentales de empleo.

³¹En la Orden 7643/2004, de 28 de diciembre, de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid (*BO* Comunidad de Madrid de 4 de enero de 2005), se regulan las “ayudas para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y de asistencia para el autoempleo”. En concreto, en su artículo 3, describe como acciones subvencionables: “Aquellas que mediante la información, orientación u otros procedimientos faciliten la mejora de la posición en el mercado de trabajo de los demandantes de empleo por cuenta ajena, y aquellas que mediante información, motivación, asesoramiento u otros procedimientos faciliten la detección y dinamización de iniciativas de autoempleo en demandantes de empleo”.

³²En la Orden 2654/2006, de 24 de noviembre, la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid (*BO* Comunidad de Madrid de 24 de noviembre de 2006) “establece las bases reguladoras y convoca para el año 2006-2007 las ayudas cofinanciadas por el Fondo Social Europeo para financiar los gastos de personal y funcionamiento para el desarrollo de actuaciones en materia de intermediación laboral”. En concreto, en su artículo 6, señala que son actuaciones de intermediación laboral: acciones con empresas, entre las que se incluyen “tomar contacto con el tejido empresarial con la finalidad de informar, sensibilizar y contribuir a la integración laboral de los colectivos de personas más vulnerables; captar ofertas de empleo identificando y analizando los puestos a cubrir y el perfil solicitado; asesorar a las empresas en la definición de los puestos de trabajo ofrecidos y de los perfiles profesionales necesarios para cubrirlos;

e inserción laboral de inmigrantes, ligadas a Programas de Orientación Profesional para Inmigrantes (conocidas como POPI)³³. En el resto de comunidades autónomas encontramos también la implementación de medidas de esta naturaleza, aunque no siempre bajo los mismos acrónimos. También las corporaciones locales, en el ámbito de sus competencias, financian y/o implementan medidas relacionadas con el empleo. Como se verá de inmediato, la concurrencia de instituciones es una consecuencia del modelo de descentralización del Sistema Nacional de Empleo hacia las comunidades autónomas.

Por otra parte, también la Administración central desarrolla programas de esta naturaleza, aunque de manera transversal, al reservarse la competencia en materia de extranjería e inmigración. De entre las medidas adoptadas por el Gobierno central destacan las destinadas a sufragar acciones para la promoción laboral y social de los inmigrantes (además de solicitantes de asilo y de otros estatutos de protección), entre las que se encuentran los programas de empleo, cuyo objeto, entre otros, es desarrollar actividades tendentes a la integración en el mercado de trabajo de los inmigrantes que se encuentren en situación o en riesgo de exclusión a través del desarrollo de “itinerarios integrados de inserción laboral individualizados”³⁴.

apoyar a las empresas en la cumplimentación de la documentación necesaria para la tramitación de las ofertas de empleo; apoyar a la empresa en el proceso de adecuación de la persona al puesto de trabajo, y registrar los datos de las ofertas de empleo en el sistema informático del Servicio Regional de Empleo, así como los resultados del proceso de gestión realizado”; además de acciones específicas con las personas desempleadas, entre las que se incluyen “identificar los candidatos/as registrados en el Servicio Regional de Empleo para cubrir los puestos de trabajo captados; comprobar la adecuación y disponibilidad de los candidatos/as; realizar un plan individualizado de actividades de empleo con los/as destinatarios/as de esta orden, orientado a la consecución de la contratación en un puesto de trabajo digno y adecuado a sus competencias profesionales y laborales; realizar un proceso de acompañamiento, seguimiento y apoyo personal con aquellas personas que consigan incorporarse a un puesto de trabajo, y desarrollar un sistema de evaluación de los procesos y resultados obtenidos en las actuaciones realizadas”.

³³En la Orden 2828/2006, de 5 de diciembre, la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid (*BO* Comunidad de Madrid de 7 de diciembre de 2006) establece las “bases reguladoras y se convocan para el año 2006 las ayudas cofinanciadas por el Fondo Social Europeo para financiar los gastos de personal y funcionamiento para el desarrollo de un programa de información y orientación para la inserción laboral de los inmigrantes”. En concreto, en su artículo 6, describe las actuaciones del programa, diferenciando entre “acciones de orientación profesional” y “acciones en materia de inserción”. Las primeras consisten en “información sobre programas de formación, mercado laboral y sus posibilidades y condiciones de acceso; información y asesoramiento acerca de la creación de empleo autónomo; actuaciones de motivación, asesoramiento y desarrollo de habilidades sociales; técnicas específicas de búsqueda de empleo, y todos aquellos aspectos que posibiliten la inserción laboral de las personas inmigrantes demandantes de empleo”. Deberán, además, responder a un enfoque “individualizado, integrador, voluntario, flexible y de proceso, de consenso y compromiso, y eficaz”, y se organizarán en torno a tutorías individualizadas (en su caso, mediante el asesoramiento de proyectos empresariales –APE–), y otras actividades de carácter grupal, como el desarrollo de aspectos personales para la ocupación (DAPO), la creación de grupos de búsqueda de empleo (BAE), y/o de información y motivación para el autoempleo (INMA), cuyas especificaciones técnicas se contienen en el anexo I. Las segundas comprenden, por una parte, un conjunto de acciones con empresas; y por otro, con las personas desempleadas, que coinciden en esencia con las enumeradas en la Orden 2654/2006 (*infra* n. 48).

³⁴En la Orden TAS/1783/2006, de 2 de junio, “por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca la concesión de subvenciones del área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional”, se dispone, en su anexo A, que podrán ser objeto de subvención, entre otros, los programas de empleo, que podrán consistir en “3.1. Programas que tengan por objeto desarrollar acciones tendentes a la integración en el mercado de trabajo de los inmigrantes que se encuentren en situación o en riesgo de exclusión social a través del desarrollo de

En cuanto a las entidades y organismos que prestan dichos servicios, se trata, preferentemente, de entidades sin ánimo de lucro que dispongan de capacidad técnica, organizativa y de gestión suficientes para su planificación y puesta en marcha, y que tengan como ámbito de actuación el de la entidad pública convocante de la subvención³⁵. En este sentido, la mayoría de estos programas tienen un alcance autonómico, como consecuencia de haberse transferido desde el Gobierno central las competencias en materia de empleo (como hemos dicho más arriba, transversalmente la Administración central, al reservarse las competencias en materia de inmigración y extranjería, también acomete acciones de esta naturaleza).

La Ley de Empleo 65/2003 es el instrumento normativo donde se fijaron las determinaciones correspondientes a las políticas de empleo en España. Presenta un concepto integral de las políticas de empleo, a las que define como “verdaderas herramientas de activación frente al desempleo (...), que se articulan en torno a itinerarios de atención personalizados a los demandantes de empleo en función de sus características y requerimientos personales y profesionales”. Sus objetivos generales son garantizar la igualdad de oportunidades, mantener un sistema eficaz de protección para el desempleo, adoptar prácticas a favor de la reducción del desempleo de larga duración, asegurar políticas de integración laboral para colectivos en desventaja con el acceso al empleo, mantener la unidad de mercado de trabajo, y asegurar la libre circulación de los trabajadores. La Ley de Empleo apuesta por un modelo de descentralización del Sistema Nacional de Empleo, configurado como el instrumento principal que desarrolle y promueva las políticas de empleo, hacia las comunidades autónomas. Este sistema se compone del Servicio Público de Empleo Estatal y de los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas. En primera instancia, será el Servicio Estatal quien gestionará las políticas activas de empleo en el ámbito nacional, y en el caso de que se hayan transferido las competencias a las comunidades autónomas, serán estas últimas las que las gestionen. Dentro de la planificación, corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, la coordinación de la política de empleo así como su gestión y control. De la misma forma, se dispone que las comunidades autónomas son las que, teniendo transferidas las

itinerarios integrados de inserción laboral individualizados. Estos programas supondrán el desarrollo de actividades de preformación, orientación laboral, formación profesional ocupacional, apoyo al autoempleo y acompañamiento en la búsqueda de empleo, constitutivas de un itinerario integrado de inserción profesional y cuya realización signifique una oportunidad razonable de obtener o consolidar un empleo [...] 3.2. Programas de preparación y acompañamiento de proyectos dirigidos a la puesta en marcha de iniciativas de trabajo por cuenta propia. 3.3. Programas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral”.

³⁵En el caso de las acciones OPEA, también se contempla la posibilidad de que presten dichos servicios organismos autonómicos y locales. Otros requisitos que deben cumplir con carácter general estas entidades son: tener personalidad jurídica, que entre sus fines se encuentre la atención a colectivos vulnerables; acreditar conocimientos y experiencia; disponer de medios humanos y técnicos adecuados, etc. En este sentido, en la normativa que resulta de aplicación, se incluyen unos “requisitos a cumplir por las entidades beneficiarias”.

competencias correspondientes, se harán cargo del fomento del empleo, y de la ejecución de la legislación y de los programas y medidas delegadas (en el caso de Madrid, el Real Decreto 30/2000, de 14 de enero, traspasó a la comunidad las funciones y servicios que en materia de trabajo, empleo y formación realizaba el Instituto Nacional de Empleo, adscribiéndose tales funciones y servicios a la Consejería de Empleo y Mujer. Por su parte, corresponde el Servicio Regional de Empleo, creado mediante Ley 5/2001, las competencias de gestión de las políticas activas de empleo transferidas).

Estas medidas a implantar, a su vez, deberán desarrollarse de acuerdo con las directrices marcadas por la Estrategia Europea para el Empleo (EEE) que, aprobada en el año 2000 en el seno del Consejo Europeo de Lisboa, definió las principales líneas de acción en materia de empleo para la Unión Europea. En consonancia con esas directrices (principalmente, mejora de la capacidad de inserción profesional, desarrollo del espíritu empresarial, fomento de la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas, y refuerzo de las políticas de igualdad en el mercado laboral), el Fondo Social Europeo subvenciona las actuaciones de los Gobiernos encaminadas a implantar las acciones establecidas y enmarcadas dentro del EEE. En concreto, para el período 2007-2013, aporta fondos para la convergencia, la competitividad regional y el empleo (algunas de las órdenes a las que se ha hecho mención antes se refieren explícitamente en su articulado a la cofinanciación por el Fondo Social Europeo de las ayudas convocadas bajo su patrocinio, que cumplirían, por lo demás, los criterios de selección contemplados en el Programa Operativo; a saber, en cuanto a la personas beneficiarias, los grupos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo; en cuanto a criterios transversales, la perspectiva de género en todas las fases del procedimiento de inserción laboral; en cuanto a criterios específicos, favorecer la integración laboral a través de actuaciones de asesoramiento personalizado en materia de intermediación en el mercado de trabajo).

En otro orden de cosas, aunque la Constitución no recoge el empleo como una competencia de las corporaciones locales, lo cierto es que, progresivamente, han cambiado su posición y protagonismo en su relación con las comunidades autónomas y la UE. Por este motivo, en los últimos años se han ido consolidando organismos públicos locales para el funcionamiento y adecuación de los recursos en el mercado laboral, como la Agencia para el Empleo de Madrid, cuyas acciones se configuran en tres grandes áreas: atención personalizada, formación personalizada e inserción laboral.

En cuanto a las personas destinatarias de las acciones, sin excluir a la población en general, se priorizan aquellos grupos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, como mujeres, jóvenes, perceptores de renta mínima, personas con problemas de adicción, población reclusa y exreclusa, inmigrantes,

mujeres víctimas de malos tratos, discapacitados, miembros de minorías étnicas, personas sin hogar, etc.³⁶. Es menester, por lo demás, que figuren inscritos como demandantes de empleo, lo que, hasta cierto punto, puede resultar paradójico, toda vez que estamos hablando de personas que, por sus características, se encuentran al margen, en mayor o menor medida, de lo institucional. El caso de los inmigrantes es claro en este sentido, pues se les exige encontrarse inscritos como demandantes de empleo, un requisito de imposible cumplimiento para los irregulares que, por definición, son un colectivo que presenta enormes dificultades de inserción en el mercado de trabajo³⁷. Por lo general, la normativa añade la cláusula “en todas las acciones se realizarán esfuerzos orientados a paliar la situación de desigualdad de oportunidades de empleo de las mujeres”.

En definitiva, la cuestión de fondo que subyace a estas consideraciones tiene que ver con el problema de la oportunidad y los límites de las, así denominadas, políticas selectivas de empleo (Gómez Millán, 2011).

4. Conclusiones

Con fines expositivos, enuncio en forma de hipótesis las principales conclusiones del capítulo.

A. El modo como los legisladores arbitran los diferentes tipos de autorizaciones de trabajo produce efectos perniciosos sobre los itinerarios de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, quienes se ven arrojados a aquellas posiciones sociales más bajas y a aquellos sectores de ocupación menos deseables.

De acuerdo con la normativa que resulta de aplicación, las personas inmigrantes son autorizadas a trabajar en aquellas ramas o sectores de actividad que resultan de difícil cobertura por parte de la población autóctona. En unos casos, qué sea una ocupación de difícil cobertura depende de la formulación con carácter previo de un juicio que dirima su compatibilidad con la situación nacional de empleo, mientras que en otros está condicionado a una previsión de los empleos que pueden cubrirse con mano de obra extranjera, por provincias, por sectores de actividad, y para períodos de tiempo determinados. Cualquiera

³⁶En aquellos casos en los que se contempla la realización de acciones con empresas, se exige que estas “operen regularmente en el mercado de trabajo, a través de la producción de bienes o la prestación de servicios, y, que su personal realice un trabajo productivo y esté vinculada a la misma por una relación laboral de carácter ordinario en los términos legales previstos” (vid. artículo 7 de la Orden 2654/2006).

³⁷Así, por ejemplo, la Orden 2828/2006 señala expresamente en su artículo 7 que “los destinatarios/as de las acciones serán las personas inmigrantes demandantes de empleo. Se considerarán demandantes de empleo a aquellos inmigrantes mayores de dieciséis años que estén inscritos en las Oficinas de Empleo del Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid y que mantengan la demanda de empleo vigente”. Por su parte, la Orden 7643/2004 habla, entre otros posibles beneficiarios, de “inmigrantes regulares”. La Administración central, por su parte, se refiere a “personas que presenten un alto grado de vulnerabilidad social”, “mujeres inmigrantes con cargas familiares y escasa cualificación”, o “personas inmigrantes que desempeñen su trabajo en condiciones precarias”.

que sea la modalidad de contratación, los efectos que se derivan son los mismos. Por una parte, sucede que ciertas ramas o sectores de actividad terminan quedando reservados a los extranjeros, de manera que aquellos que aspiren a regularizar su situación (y mantenerla una vez alcanzada) deberán aceptar este tipo de empleos, independientemente de sus capacidades y experiencia laboral. Por otra, ocurre que aquellos sectores que resultan compatibles con la situación nacional de empleo o que se cubren con el denominado contingente suelen ser los menos apetecidos por la población autóctona, fundamentalmente debido a su alto grado de precariedad.

B. Las consecuencias que se derivan de la falta de autorización para trabajar producen el efecto paradójico de dejar sin protección a colectivos especialmente necesitados, como las personas inmigrantes, facilitando de este modo su mayor explotación laboral y segregación social.

La legislación y la jurisprudencia españolas se valen de criterios imprecisos y dispares para determinar qué derechos pueden ser considerados como derechos inherentes a la persona, independientemente de su condición administrativa. La consecuencia que se sigue de ello es que la mayor o menor protección que se dispense a la población inmigrante depende al final de circunstancias extrañas a la dignidad de la persona (piénsese, por ejemplo, en momentos de mayor o menor bonanza económica como condicionante al disfrute de derechos y garantías). A mayor abundamiento, los problemas de integración se extienden también a las personas extranjeras que se encuentran en situación regular, donde tampoco existe la plena equiparación de derechos con los españoles. En consecuencia, partiendo del panorama esbozado y de la evolución que se observa en el régimen español de extranjería, en el sentido de avanzar en el reconocimiento de la equiparación entre inmigrantes autorizados a trabajar y trabajadores que prestan sus servicios sin autorización, cabría plantearse si no resulta oportuno suprimir el tradicional permiso de trabajo, manteniendo solamente la exigencia de contar con autorización para residir.

C. Además de su situación jurídico-formal, el género y la etnia condicionan la posición social y laboral de las personas inmigrantes.

Como se ha puesto de manifiesto en el trabajo de campo, los servicios que se prestan a las personas dentro del hogar, concretamente el servicio doméstico, presentan un carácter fuertemente feminizado y etnizado. Los cuidados a las personas, que tradicionalmente habían estado en manos de mujeres, pasan a tener un carácter retribuido y se trasladan a un colectivo específico de estas, las inmigrantes. De modo más general, el hecho de transferir los trabajos domésticos y de cuidados de unas mujeres, autóctonas, a otras, inmigrantes, lleva consigo que se mantenga la adscripción de dichos trabajos en base al género en los países de acogida y a escala internacional (a través de las denominadas

cadena global de cuidados). En este punto se constata un efecto cuando menos paradójico: si, por un lado, el trabajo de estas mujeres contribuye a reforzar los avances experimentados en la sociedad de recepción en términos, entre otros, de igualdad y de no discriminación, por otro las excluye de los mismos.

D. *La regulación del trabajo doméstico en España no solo mantiene la precariedad del trabajo doméstico, sino que además institucionaliza la inestabilidad de la trabajadora.*

Frente a la tendencia general que se observa en la legislación laboral a proteger a los trabajadores, la regulación actual del trabajo doméstico resulta una excepción clara. La precariedad e inestabilidad, lejos de desaparecer, se formalizan. Las reformas anunciadas a nivel estatal pretenden mejorar las condiciones de trabajo, aunque todavía subsisten importantes desigualdades frente a la protección dispensada a los trabajadores en general. En el plano internacional, el convenio recientemente aprobado en el seno de la OIT se presenta como un consenso de mínimos, mientras que las propuestas de más alcance quedan planteadas en términos de meras recomendaciones y, por tanto, sin carácter vinculante para los Estados parte.

E. *A la luz de lo señalado en las conclusiones precedentes, los programas de empleo se enfrentan a un doble desafío: evitar la discriminación y adecuarse a las ideas que han inspirado su diseño.*

En efecto, respecto al primer desafío, puesto que los programas de empleo orientan a sus usuarios, que resultan fundamentalmente mujeres inmigrantes, hacia el servicio doméstico, y éste es un sector de ocupación fuertemente segmentado y desregularizado, su acción podría producir efectos discriminatorios indirectos. Por lo demás, los programas de empleo, como instrumento de aplicación práctica de las denominadas políticas selectivas de empleo, parecen olvidar que los factores concretos que limitan la participación de las inmigrantes en el mercado de trabajo, y que por tanto hay que combatir y no ameritar, son específicamente el género y la nacionalidad.

Bibliografía

- ALFONSO MELLADO, C. (2010): “Protección frente al accidente de trabajo del extranjero sin autorización de residencia y trabajo. (A propósito de la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de enero de 2010)”, *Revista de Derecho Social*, vol. 50.
- ALFONSO MELLADO, C., FABREGAT, G. (2009): “La situación jurídico laboral de los extranjeros según la legislación española”, en De Lucas J., Solanes A.: *La igualdad en los derechos: claves de la integración*, Dykinson, Madrid.
- CACHÓN, L. (2009): *La España Inmigrante: Marco Discriminatorio, Mercado de Trabajo y Políticas de Integración*, Anthropos, Barcelona.
- CALVO, M. J. (2007): “Respuestas desde la Ley 39/2006 a las personas en situación de dependencia”, BIB 2007/1357.

- CAMÓS VICTORIA, I. (2007): “Artículo 81. Visado para la búsqueda de empleo”, varios, *Comentarios al Reglamento de Extranjería*, Lex Nova, Valladolid.
- GARCÍA NINET, J. I. (2009): *Propuestas para un cambio de Régimen Jurídico de los empleados de hogar*, www.seg-social.es.
- GARCÍA VIÑA, J. (2008): “¿Cómo ha de ser la regulación futura de los empleados domésticos?”, *Tribuna Social*, nº 207.
- GÓMEZ MILLÁN M. J. (2011): *Colectivos destinatarios de las políticas selectivas de empleo*, Ediciones Laborum, Sevilla.
- JOVER, R., ORTEGA, C., RIPOL, S., (2010): *Derechos fundamentales de los extranjeros en España*, Lex Nova, Valladolid.
- OIT (2011): www.ilo.org.
- ROJO, E., CAMÓS, I., (2005): “La laboralización de la inmigración en España. Estudio del Real Decreto 2394/2004, de 30 de diciembre y de su impacto sobre la problemática laboral de la inmigración”, *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*, nº 8.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., FERNÁNDEZ COLLADOS, B. (2010): “La nueva gestión colectiva de contrataciones en origen: A propósito de la Orden TIN/3498/2009, de 23 de diciembre, por la que se reguló la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2010”, *Aranzadi Social*, vol. 22.
- SECO, A., GONZÁLEZ, G. (1997): *La asistencia social y los servicios sociales en España*, BOE, Madrid.
- SEGOVIANO, M. L. (2008): “El papel de la jurisprudencia en el desarrollo jurídico del servicio doméstico”, *Tribuna Social*, 207.
- WILHELMI, M. A., ROIG, E. (2006): “La entrada por razones laborales y el trabajo de los extranjeros. El progresivo desarrollo de un sistema ordenado de entrada laboral”, en AJA, E., ARANGO, J.: *Veinte años de inmigración en España. Perspectiva jurídica y sociológica (1985-2004)*, Fundación CIDOB, Barcelona.

Capítulo 3

Acción institucional y movilidad ocupacional de las mujeres inmigrantes en Madrid

Nelcy Y. Valencia Olivero*

Desde el estudio pionero realizado por Chiswick, en 1978, donde se afirmaba que las personas inmigrantes ocupaban las posiciones más bajas de la escala salarial al ingresar al mercado de trabajo y cambiaban de posición progresivamente, su movilidad, como objeto de estudio, se ha beneficiado de nuevos enfoques que han contribuido a enriquecer el análisis. Javier Echeverría (2008), uno de los autores que ha teorizado en España sobre la movilidad social, advierte que éste es un concepto que depende de la perspectiva teórica y metodológica que se adopte. En este sentido, dos grandes planteamientos se han adoptado al respecto. El primero, que se desprende de las teorías liberal-funcionalistas, concibe la sociedad como un campo continuo y homogéneo, “formado por individuos que desempeñan funciones” con algún prestigio y remuneración. La movilidad, para este enfoque, se da dentro de este campo por la carencia de barreras o cierre social y el principal instrumento metodológico es la escala de prestigio ocupacional. De otra parte, también encontramos otro enfoque que plantea una sociedad formada por clases sociales que se definen por la posición de sus miembros en las relaciones de producción, de mercado, de autoridad u otros criterios de clasificación cuya metodología está basada en la tabla de movilidad. Dentro de la primera corriente teórica, la movilidad social se entiende como cualquier movimiento de una ocupación a otra cuyo prestigio social, ingreso o cualquier otra variable dada fuera diferente. Y dentro de la segunda corriente se refiere al paso de una clase social de origen a otra de destino diferente, dándose una herencia social o inmovilidad cuando se cambia o se mantiene la posición (Echeverría, 2008:290).

*Licenciada en Historia y doctoranda del programa de Estudios Interdisciplinarios de Género del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma de Madrid.

1. La participación de la mujer inmigrante en el mercado de trabajo: múltiples segmentos y baja movilidad ocupacional

El estudio de la movilidad social resulta un referente interesante para estudiar las desigualdades sociales, a la vez que permite conocer las circunstancias y oportunidades concretas que afrontan los individuos dentro del contexto del empleo, lo que, por su parte, posibilita el análisis de la desigualdad estructural (Salido, 2001). Estas teorías, sin embargo, presentan carencias importantes, como la no inclusión tanto de variables que permitan avanzar en el análisis de la movilidad social de las mujeres, además de otros factores específicos. En España apenas se empiezan a fortalecer líneas de investigación en este sentido, por lo que su estudio se hace indispensable.

En cuanto a los tipos de movilidad social, existen algunos consensos. Para referirse a los diferentes eventos de ascensos o descensos de categorías profesionales, algunos autores prefieren la expresión “dimensión vertical de la trayectoria” (Giddens, 1991). Otros han introducido las categorías de movilidad intergeneracional y movilidad intrageneracional. La primera designa la que se da entre diferentes generaciones, y la segunda, la que tiene lugar a lo largo de la vida de una misma persona. La movilidad horizontal, por su parte, también ha sido utilizada para designar cambios de sector de actividad o de lugar geográfico de trabajo (Spillerman, 1977). Esta última ha resultado de gran interés para el estudio de la participación de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo y se ha combinado con la llamada dimensión ocupacional de la movilidad social (Solé, Parella, *et ál.*, 2008; Salido, 2001), que no es más que el análisis de las trayectorias de movilidad intergeneracional a través de su ocupación. La teoría de la segmentación (Piore, 1983) también aporta elementos que resultan de interés para el análisis de la participación de los inmigrantes en el mercado laboral y, en especial, de las mujeres, cuando describe la participación de estas a través de nichos laborales que atemperan su asimilación.

Volviendo a Echeverría (2008:299), metodológicamente hablando, hay que tener en cuenta que dentro de los elementos que dan forma a una determinada teoría, puede que alguno(s) de éstos no resulte(n) ajustado(s) a la realidad y, sin embargo, la teoría siga siendo válida en su conjunto, y viceversa. En este sentido, este autor subraya las aportaciones de Esping-Andersen (1993b) y de Erikson y Goldthorpe (1993), quienes retoman el interés por el análisis de contextos estructurales, así como de factores políticos e institucionales. De igual manera es importante poner el acento en el estudio de otros condicionantes, como el nivel de estudios, la cualificación profesional, el conocimiento de la lengua, el *background* cultural, la antigüedad en el mercado laboral, la movilidad intergeneracional, y la segregación laboral por género. Si bien ninguno de ellos resulta determinante de las trayectorias sociales y laborales, su análisis permite detectar

la concurrencia de elementos de discriminación (Osvaldo Esteban, 2011). Como señala Martín Artiles (2011), hay que tener en cuenta enfoques menos estáticos de la realidad de la inmigración, sin perder de vista su evolución a lo largo de un determinado período de tiempo.

El planteamiento que acaba de presentarse de forma concisa resulta pertinente para nuestro estudio, dado que queremos identificar y destacar los factores estructurales que afectan la movilidad social y/o ocupacional de las mujeres inmigrantes. Como señala Salido (2001), la movilidad social, entendida como proceso que tiene lugar dentro de un contexto estructural dado, definido a su vez en el marco del mercado de trabajo, conlleva implicaciones para el estudio de la desigualdad de género, que se convierte en un factor determinante en el caso de las mujeres. En este sentido, nuestro propósito concreto es mostrar el funcionamiento de los programas de empleo que actúan como articuladores de oferta y de demanda en un mercado de trabajo segmentado en el que participan las mujeres inmigrantes.

Varias autoras han demostrado cómo en el estudio de los movimientos migratorios laborales hacia España, las consideraciones de género están particularmente presentes, produciendo una brecha mayor entre regiones, clases sociales y géneros (Gregorio, 1998). Para estudiar el caso de las mujeres inmigrantes que participan en el mercado de trabajo español, no nos adentramos en un estudio estadístico descriptivo de cuáles son los movimientos intergeneracionales. El interés radica, en este punto, en la necesidad de mostrar algunos aspectos estructurales, traducidos en acciones y medidas concretas, que afectan la movilidad ocupacional y social de este segmento de población del mercado de trabajo. Dicho de otra manera y retomando de la teoría de la segmentación el concepto de “cadenas de movilidad” (Piore, 1983b)¹, la participación de los inmigrantes en el mercado de trabajo incide en el estrato de las clases más bajas. Por tanto, la pregunta debe plantearse no sobre el número de segmentos que lo conforman, sino sobre las discontinuidades que se dan en el mercado de trabajo, ya que la sociedad está dividida en segmentos, pero no de manera continua (Cachón, 2009:27).

Calidad de la ocupación y segmentación

Algunos estudios empíricos se han interesado por la movilidad social de los inmigrantes; por ejemplo, Martín Artiles (*et ál.*, 2011), que ha comparado los salarios que perciben los autóctonos con los que perciben los inmigrantes, concluye

¹Se entiende por canales de movilidad “‘canales más o menos regulares’ por los que se produce el ‘movimiento socioeconómico de nuestra sociedad’, porque estos canales son tales que un puesto de trabajo dado tenderá a ser cubierto por trabajadores procedentes de un número limitado y característico de puntos concretos; como consecuencia, la gente tiene empleos en un orden o secuencia regular” (Cachón, 2009:27).

que con el tiempo las retribuciones convergen, aunque de forma segmentada y limitada, dependiendo del país de origen y del nivel de estudios. En otro orden de cosas, advierte que las desigualdades salariales por género resultan aún más evidentes. Para ello, este autor analizó la Muestra Continua de Vida Laboral, enfatizando que las mujeres en general tienen salarios 23 puntos inferiores a la media. En concreto, las autóctonas, 25 puntos por debajo de los hombres, y las inmigrantes, 17 respecto a sus homólogos. Del mismo modo, sostiene que tanto hombres como mujeres inmigrantes perciben salarios inferiores que los de los autóctonos respecto a su mismo género. Para terminar, señala que las trayectorias son retardadas: mientras que los inmigrantes tardan entre 10 y 20 años en alcanzar el salario medio, las inmigrantes tardan más de 20 años en relación con las autóctonas.

Otra investigación del Departamento de Estadística y Econometría de la Universidad de Málaga (Caparrós y Navarro, 2010), partiendo de la Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007 (INE, 2009), muestra que, en la transición entre origen y destino, los inmigrantes con un nivel educativo superior a estudios primarios incrementan la probabilidad de descender en la categoría ocupacional que traían de su país de origen al realizar su primera inserción laboral en España. Con todo, también se dan trayectorias ocupacionales en forma de *U-Shaped Pattern*, basadas en el nivel educativo, la experiencia laboral en origen, y la experiencia laboral adquirida en destino. Los inmigrantes varones tienen menos probabilidades que las mujeres de descender en la escala ocupacional que se genera entre origen y destino. De igual manera, el estado civil y el número de hijos también afectan la posibilidad de ascender. Los inmigrantes casados ascienden, pero el mayor número de hijos afecta negativamente. Por otro lado, la trayectoria que se observa entre el primer empleo en España y el momento de la encuesta revela que el nivel académico sigue siendo un factor que incrementa las probabilidades de ascender.

En otro estudio de corte más cualitativo, en el que sus autoras se refieren a trayectorias sociales (Solé, Parella, *et ál.*, 2008), se hace una relación de otros factores que afectan a las trabajadoras inmigrantes cuando se aventuran en un nuevo mercado laboral. En este sentido, estas mujeres no solo se enfrentan a un mercado de trabajo segmentado, en los términos ya explicados, sino a un mercado “estructurado a partir de la desigualdad en base al género: la discriminación por razón de la ‘etnia’, la condición jurídica de ‘extranjeras’, así como su condición social de ‘inmigrantes económicas’” (*ibid*, 11). Las mujeres trabajadoras, inmigrantes y de determinadas nacionalidades experimentan discriminaciones simultáneas que las sitúan en situación de “vulnerabilidad social”.

Segmentación administrativa y por sexo de las inmigrantes frente a movilidad ocupacional

La población inmigrante tiene inferiores condiciones de trabajo y menos posibilidades de realizar trayectorias laborales ascendentes. Como ya mostró Cachón (2009), se pueden distinguir por lo menos tres segmentos sociales: los inmigrantes asentados, los precarios y los indocumentados. Esta es una clasificación que propone el autor a la hora de abordar las situaciones específicas en que se encuentran los inmigrantes en el mercado de trabajo. Los asentados son aquellos que han conseguido una inserción estable en el mercado de trabajo, similar a la de los nacionales, y además poseen algún nivel de arraigo en la sociedad española. Las personas inmigrantes precarias son aquellas que viven en España en una situación regular, pero ni han logrado una inserción estable en el mercado de trabajo ni han alcanzado arraigo. Mientras que las indocumentadas son aquellas que se encuentran en España en situación irregular.

Sin embargo, no podemos perder de vista que las mujeres inmigrantes no solo se encuentran afectadas por la segmentación que produce la condición de extranjeras, sino que además se encuentran inmersas en una estructura ocupacional también segmentada por razón del género que las sitúa en los escalones más bajos de la estructura ocupacional (Solé, Parella, *et ál.*, 2008). Los servicios de atención a las personas, de modo específico el servicio doméstico, generan unas lógicas que conducen a una suerte de segmentación de la segmentación, en este caso de mujeres inmigrantes en situación de precariedad y/o en situación administrativa irregular. Estas mujeres forman parte de las dinámicas generadas por los diferentes actores que participan en este sector de actividad y que, en connivencia con otros aspectos estructurales, como el laboral y el normativo, crean nuevas clasificaciones (y segmentos).

En este sentido, el Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio en el hogar familiar, introduce categorías que llevan a que este segmento de población adquiera sus propias dinámicas de movilidad ocupacional. Cuando son las mismas mujeres quienes intervienen en la producción de las normas, aparecen escalas de valoraciones que se corresponden con categorías laborales diversas: las que trabajan para un único hogar, las externas que trabajan para menos de tres, y las autónomas que trabajan por horas para tres o más hogares. Pero al margen de cualquier diferencia, siempre la mujer inmigrante en situación administrativa irregular aparece en el mercado de trabajo con un alto nivel de invisibilidad; y éste no es un fenómeno ni cuantitativo ni cualitativamente pequeño, es un fenómeno invisible como ellas.

La invisibilidad ha sido el término más utilizado para enmascarar una realidad que en opinión de Mestre (2002) esconde varios fracasos. Uno de ellos

tiene que ver con la negociación de la igualdad y la corresponsabilidad de mantener lo doméstico, que lleva a contratar a una trabajadora. Esta situación, lejos de transformar o redefinir las relaciones de poder que estructuran todo el trabajo doméstico, es trasladada a un tercer sujeto subordinado, una nueva mujer, inmigrante en la mayoría de los casos. Es decir, la contratación de servicio doméstico no sirve para que las mujeres trabajen fuera de casa, sino para que los hombres no lo hagan dentro. La necesidad de contratar a mujeres para el desarrollo de estas actividades revela cambios sociales en lo público que no han sido acompañados sin embargo de cambios en lo privado. Ya Moore (1991) había advertido sobre la importancia del análisis de los hogares, porque en torno a ellos se organiza gran parte del trabajo doméstico y reproductor de la mujer. De la misma manera, Gregorio (1998) concluyó, en su investigación sobre las migraciones femeninas y el impacto en las relaciones de género, que “la emigración de las mujeres procedentes de las áreas periféricas para trabajar dentro del servicio doméstico está beneficiando a las mujeres españolas de clases medias y altas, y manteniendo los privilegios de la población masculina al no aumentar su responsabilidad en el hogar” (1998: 261).

La participación de las mujeres inmigrantes en el ámbito privado, bajo el esquema de una relación laboral informal, sigue desarrollándose bajo el supuesto del trabajo no asalariado. En esa cadena de cuidados que se genera cuando a su vez la inmigrante es reemplazada por otras en origen que cuidan de sus hijos y familiares, siempre hay una mujer que “no ha visto aumentado el valor de su trabajo” (Gregorio, 1998:261), dada la propia estructura patriarcal de la que procede. Siguiendo a Mestre (2002), la incorporación de las mujeres al trabajo extradoméstico asalariado no ha redefinido la esfera privada doméstica, ni ha supuesto que se deje de identificar “ámbito doméstico” con mujer.

Además de este fracaso en las relaciones de género en lo privado, que corresponde más a patrones culturales, la incorporación de las mujeres inmigrantes al mercado de trabajo del servicio doméstico refleja un problema estructural que tiene que ver con los modelos de bienestar (Sánchez, 2010). Estos guardan relación con el sistema de organización social del trabajo basado en una división sexual del mismo y en el sostenimiento de desigualdades de género bajo un esquema familiarista (García Sainz, 2011). Esta connivencia entre el sostenimiento de desigualdades de género y el escaso desarrollo de protección a la familia también trae consecuencias. El servicio doméstico se ha convertido en un camino para cubrir las necesidades del ámbito doméstico, una vez que las mujeres no aceptan como única función la reproductiva. Mientras esta solución permanezca en el ámbito privado, no hay cuestionamiento al fracaso del Estado de bienestar en relación con el cuidado de las personas, vista como una función que sigue recayendo sobre las familias y, en su interior, sobre las mujeres.

Calidad de la ocupación de las mujeres inmigrantes

Casi todos los estudios ponen el acento en una lectura de la movilidad ocupacional en la que compara la situación de las inmigrantes en origen respecto a la que tienen en destino. Aunque se manejan diversas variables, son los elementos de género los que aparecen como factor decisivo a la hora de medir y valorar la calidad y movilidad ocupacional de las inmigrantes.

Para referirnos a la calidad de la ocupación, es importante disponer de elementos de comprobación de sus condiciones laborales. Para ello, Cachón (2009), cuando propone una clasificación más refinada del segmento de inmigrantes en situación de precariedad, establece algunos parámetros que están asociados a la inestabilidad, la falta de protección, la inseguridad y la vulnerabilidad social o económica. Este autor, a su vez, siguiendo a Rodgers (1989), formula varias dimensiones dentro de la precariedad, relacionadas a su vez con el grado de incertidumbre a propósito de la continuidad en el trabajo, los ingresos, el control sobre las condiciones en que se desempeña, los salarios, los ritmos de trabajo, la protección en cuanto a prestaciones sociales, y el amparo jurídico. El elemento común a todas estas variables está en la escasa capacidad que demuestra el trabajador a la hora de intervenir en su modulación, lo que le hace especialmente vulnerable (Cachón, 2009).

De la misma manera, Angeles Durán (2011), para el caso específico de las empleadas de hogar, advierte, retomando algunos trabajos de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la fragilidad de las trabajadoras domésticas, demandando su asimilación con el trabajador sujeto al Régimen General, así como el reconocimiento del derecho de asociación y de la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo. De modo especial, esta autora dirige su atención al estudio de las leyes que regulan este sector de actividad, en lo que atañe a la regulación del tiempo de trabajo, salario mínimo, pago en especie, terminación del contrato, promoción personal y carrera profesional, etc. (Durán, 2011). Sin dejar de reconocer su importancia, esta autora advierte, sin embargo, que las medidas normativas resultan insuficientes, puesto que, por su misma naturaleza, se muestran incapaces de transformar las diferencias de poder existentes entre géneros, clases sociales y países.

Los programas de empleo en el engranaje que reproduce la exclusión de las inmigrantes

Tal y como reseña Santos Pérez en el capítulo 2 de este libro, en el trasfondo normativo se esconde una realidad multiforme. En particular, nos detenemos en el análisis de las distintas actividades que en materia de empleo desarrollan asociaciones y entidades sin ánimo de lucro con colectivos que presentan especiales dificultades de inserción, en nuestro caso el de las personas inmigrantes,

y que están financiadas por fondos públicos de diversa procedencia. Hasta qué punto los programas de empleo se manifiestan como un instrumento idóneo para asegurar la igualdad de oportunidades y, en consecuencia, para remover los obstáculos que dificultan la inserción en el mercado laboral de las inmigrantes, es un aspecto que se desarrolla con especial atención en el presente trabajo.

2. El diseño de itinerarios laborales para mujeres inmigrantes a través de los programas de empleo

Aclaraciones metodológicas

El análisis empírico de esta investigación se basa principalmente en la explotación de los datos contenidos en uno de los programas de empleo existente en el municipio de Madrid destinado al desarrollo de planes integrados para la inserción laboral y social de colectivos con dificultades de acceso al mercado de trabajo. Los datos estadísticos con los que se ha trabajado proceden de dos fuentes principales: los formularios o fichas que a modo de solicitud utilizan las/os demandantes de trabajo y los formularios en los que se registran las ofertas de empleo. Esta información se complementa con entrevistas en profundidad realizadas a distintos expertos y profesionales que trabajan en entidades o instituciones relacionadas con inmigración y mercado laboral. Se reúne, por lo tanto, una perspectiva cuantitativa mediante la explotación de los datos estadísticos de las dos primeras fuentes, a la que se añade la perspectiva cualitativa aportada por las entrevistas. El volumen de datos manejado asciende a más de 4.700 solicitudes para el área de demandantes o usuarias y cerca de 600 ofertas destinadas a cubrir puestos en servicio doméstico². Las entrevistas realizadas ascienden a diez. El ámbito temporal abarca desde el año 2005 al año 2009, ambos incluidos.

La información recogida, tanto por el tamaño de la muestra como por sus características, permite obtener datos valiosos en relación, por un lado, a cómo se articula oferta y demanda en un ámbito específico del mercado de trabajo secundario, como es el servicio doméstico, y, por otro lado, a conocer cómo se comporta este sector a la hora de cubrir puestos de trabajo con mujeres inmigrantes, tanto en situación administrativa regular como irregular. El análisis en relación con este último campo, de trabajadoras en situación no regularizada en una ocupación con alto volumen de empleo irregular, constituye una aportación significativa de este estudio, dada la escasez de información disponible en los registros oficiales para poder conocer cómo funciona el mercado laboral en este particular nicho de empleo doméstico.

Aunque el Ministerio de Trabajo e Inmigración lleva una base de datos centralizada para registrar los itinerarios de las personas inmigrantes que asisten a los

²Para efectos de esta investigación, los datos aportados a través de fichas o formularios, así como por las entrevistas, se han anonimizado.

diferentes programas en todo el país³ con número de identificación de extranjero (Simó Ruescas, Martínez Parrondo, 2006), cada organización registra sus propios datos a través de fichas de atención inicial y de seguimientos periódicos. La mayoría de estas instituciones tiene una cofinanciación, además del ministerio, de diferentes subvenciones locales, lo que les permite ampliar la cobertura a población inmigrante en situación administrativa irregular. Por lo tanto, en esta investigación se analizan los datos obtenidos a partir de fichas de solicitantes que se encuentran tanto en situación administrativa regular como irregular.

Del volumen de información disponible se ha seleccionado la correspondiente a los años 2005-2009 y se ha clasificado en dos apartados principales, según se trate de demandas o de ofertas de trabajo que se han canalizado desde el programa de empleo. De manera general se ha tenido en cuenta la siguiente información:

Datos de usuarias del programa de empleo

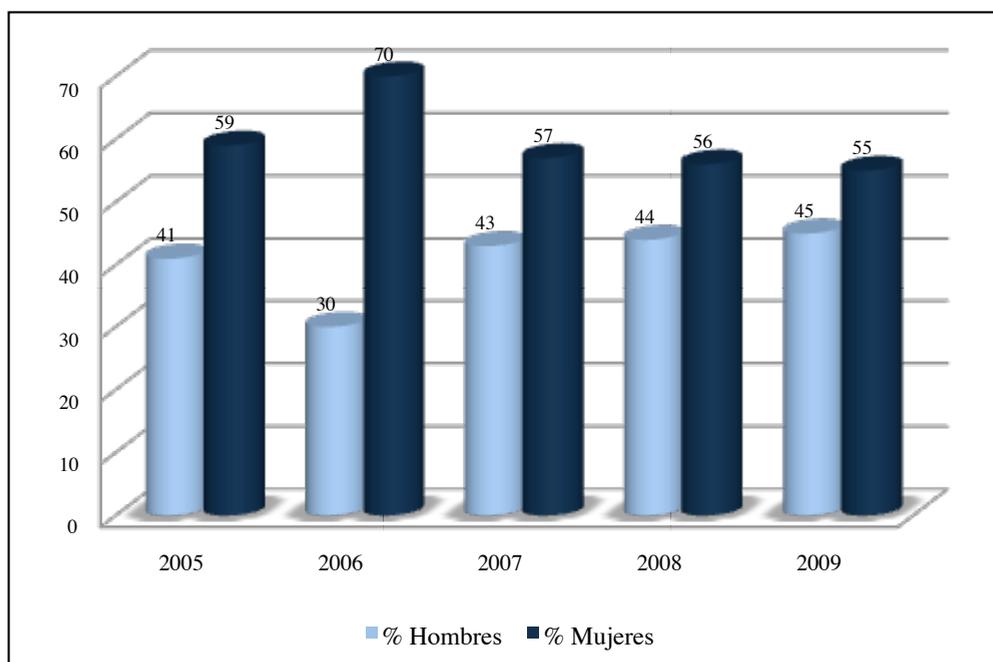
De la población que asistió a este programa de empleo durante el período 2005-2009, hemos seleccionado las fichas de 4.741 mujeres, a las que, en adelante, nos referiremos como “datos de usuarias” del mismo. La población femenina que concurrió para iniciar un itinerario, durante este período, equivale al 59,4% respecto al total de 7.982 usuarios, siendo siempre mayor el número de mujeres que asisten a lo largo de todo el período (gráfico 1).

Las variables seleccionadas se relacionan con el perfil y experiencia laboral de las usuarias así como con algunos datos complementarios que describen la situación social que afecta o facilita la búsqueda de empleo. El perfil sociolaboral descrito es una información narrada por la usuaria en su primera consulta, por tanto corresponde al perfil que la persona quiere ofrecer en un mercado de trabajo específico y que se ajusta a una realidad que ella interpreta de dicho mercado. Por eso presenta los datos de tal manera que pueda encajar en determinadas ocupaciones, ya sea por su experiencia en ellas o por la necesidad de cambiar de sector de actividad. Se trata, por lo tanto, de una información que permite conocer el funcionamiento de dichos programas, pero también de una información que nos acerca a las lógicas y formas con las que las mujeres inmigrantes participan en las dinámicas de búsqueda de trabajo en determinados sectores de actividad. Así, a través de estos datos, nos aproximamos al sistema de gestión que emplean las instituciones para articular oferta y demanda de empleo, en la rama de actividad de Hogares con personal doméstico, a través de un procedimiento específico para captar a los potenciales empleados entre un sector de demandantes también singular.

³Esta base de datos no se puede consultar a través de las páginas del INE, ni del Ministerio de Trabajo. El objetivo (fallido) de esta consulta tenía como finalidad la comparación de los datos obtenidos a nivel local con los disponibles a nivel nacional y comprobar la inserción real que se hace a través de la labor de las instituciones que llevan estos programas. Después de varias solicitudes no obtuvimos respuesta, por lo que el análisis comparativo no pudo llevarse a cabo.

Gráfico 1

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE LAS Y LOS DEMANDANTES EN EL PROGRAMA DE EMPLEO. PORCENTAJES. 2005-2009

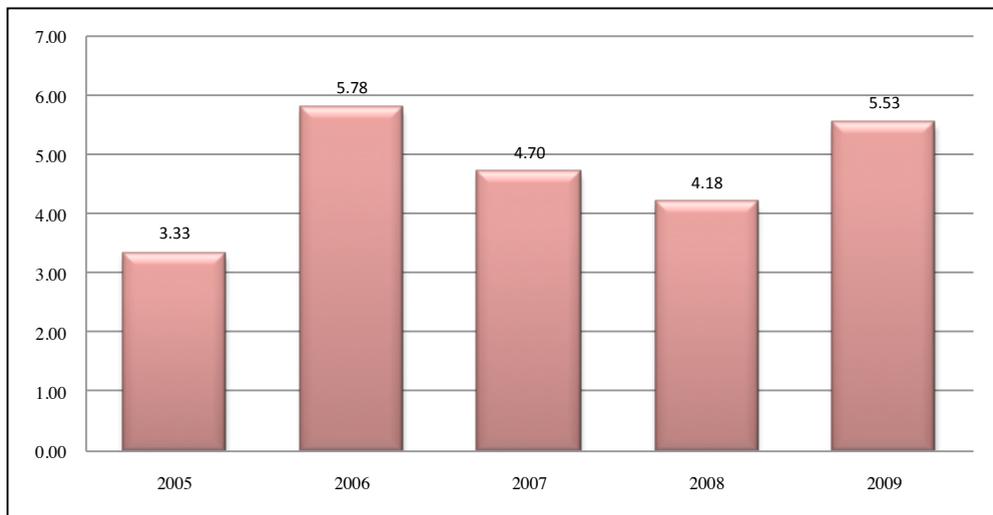


Fuente: Elaboración propia.

A partir del análisis de los datos, podemos deducir que los resultados descritos en esta investigación sobre las características de las mujeres inmigrantes que acuden al programa de empleo en un distrito de la ciudad, son extrapolables a las que presentarían quienes demandan este tipo de empleos en el conjunto del municipio de Madrid. Esta afirmación se basa, como se verá más adelante, en la comparación de los datos del total de usuarios y usuarias de este programa de empleo con los del padrón del municipio de Madrid correspondiente al distrito de ubicación del mismo; tras una primera observación, se comprueba que el porcentaje de mujeres inmigrantes que asisten al programa y que viven en el mismo distrito es bastante bajo. Tal y como puede observarse en el gráfico 2, los años en los que el programa fue utilizado por un mayor número de residentes del propio distrito (2006 y 2009) únicamente atendió a cerca del 6% de la población extranjera empadronada en el mismo. El hecho de que no existan restricciones de tipo territorial a la hora de inscribirse o de solicitar empleo en cualquiera de estos servicios explica que buena parte de las/os usuarias/os recorran la ciudad y formulen sus solicitudes en cualquiera de los centros existentes o en el mayor número posible de ellos.

Gráfico 2

**INMIGRANTES QUE UTILIZAN EL PROGRAMA DE EMPLEO EN
RELACION CON LOS EMPADRONADOS EN EL MISMO DISTRITO.
PORCENTAJES. 2005-2009**



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo de campo y del padrón municipal de Madrid⁴.

Si nos acercamos a una de las nacionalidades que más acude a usar los servicios de este programa, el caso de Bolivia, en el año 2006 (el año que más usuarias de este país se dieron de alta en el programa de empleo), obtenemos que el número de mujeres empadronadas en el distrito fue de 1.006 y el número de usuarias del programa fue de 616. Es decir, más de la mitad de las mujeres bolivianas que vivían en el distrito lo utilizaron durante el año 2006, lo que da cuenta de la elevada incidencia del programa entre este grupo de población.

Por otro lado, entre las demandantes de empleo solo el 27,7% de usuarias, en el periodo contemplado, dice vivir en el mismo distrito de ubicación del programa, aunque esa cifra se eleva al 30% cuando se suman las solicitudes de otros barrios o distritos más próximos. Es decir, la mayoría utiliza recursos para la búsqueda de trabajo fuera de su entorno cercano. Dado el porcentaje tan alto de usuarias del programa que no proceden de su propio distrito (70%), sabiendo que existe un alto porcentaje de población inmigrante empadronada en el mismo, podemos afirmar que existe una alta rotación por otros programas de empleo y recursos existentes en la ciudad y en poblaciones cercanas. Por otra parte, la población inmigrante, usuaria potencial de estos programas, reúne unas características específicas en relación con la búsqueda de empleo, de manera

⁴A partir del padrón municipal de Madrid en los años señalados (<http://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/El-Ayuntamiento/Servicios-Sociales/Inmigracion>).

que es a este grupo poblacional al que van dirigidos los distintos programas de inserción laboral.

La búsqueda de recursos para el empleo por parte de las inmigrantes, fuera del distrito, está dirigida a programas ofrecidos por instituciones privadas, en su mayoría ONG, ya que los ofrecidos por los Gobiernos nacional y autónomo (Servicio Público de Empleo y Servicio Regional de Empleo) prescriben límites de adscripción territorial para el usuario. Este comportamiento se ha constatado con las usuarias que tienen regularizada la situación administrativa, quienes describen que a la hora de buscar recursos para emprender una búsqueda de trabajo empiezan por los que ofrecen las instituciones públicas, con el fin de cumplir con el requisito de tener la demanda de empleo formalizada y de agotar esta opción en una primera instancia. Cubierto ese primer paso, continúan la búsqueda en ONG, parroquias de barrio y redes sociales y familiares. Estas últimas son de vital importancia porque ellas conducen y orientan la búsqueda hacia los recursos de mayor eficacia y de resultados inmediatos esperados, como es la colocación en el sector del servicio doméstico. En el trabajo de campo hemos podido observar que las usuarias se organizan mediante listas o guías de programas y servicios (entregadas en las instituciones privadas o públicas) que están clasificados por el tipo de atención y por los recursos que pueden encontrar en cada uno de ellos, la manera de llegar, el tipo de población que atienden, etc. Los listados corresponden a instituciones que están ubicadas en todos los distritos de Madrid, así como en localidades cercanas. Las demandantes actúan por su cuenta, haciendo recorridos circulares, buscando en cada uno el mejor resultado. En este proceso, se mantienen durante períodos estacionales en aquellos donde encuentran un recurso de su interés o entablan relaciones de confianza para continuar un itinerario ventajoso.

En el caso de las inmigrantes en situación administrativa irregular, al no tener documentación que les permita trabajar, su búsqueda está limitada a ONG y parroquias que, por su labor o su objetivo institucional, llevan a cabo intermediación laboral en el sector del servicio doméstico sin excluir a ningún grupo de población, es decir, con independencia de que las solicitantes cuenten o no con permisos laborales o de residencia.

Con respecto a los servicios ofrecidos por los organismos públicos, cabe destacar que los recursos disponibles, adscritos a la Comunidad de Madrid y al Ayuntamiento de la capital, a menudo se solapan. Las usuarias, sin embargo, son ajenas a estas duplicaciones puesto que su interés se centra en sacar provecho de los mismos para lograr su objetivo más inmediato, que es encontrar un empleo, mejorarlo o ampliar la jornada. En otros casos, sus expectativas pasan por realizar algún curso de formación que les permita mejorar las posibilidades de inserción laboral o desempeñar su trabajo en condiciones más favorables.

Ofertas de hogares encauzadas a través del programa de empleo

Al igual que para la selección de la muestra de usuarias o demandantes de empleo, se ha llevado a cabo una clasificación de las ofertas de empleo encauzadas a través de este programa, a partir de las cuales se realizó un proceso de intermediación laboral destinado a contratar a mujeres para servicio doméstico, cuidados familiares, limpieza y otras actividades para los hogares. Se han registrado, procesado y analizado 568 ofertas de empleo en hogares que en adelante llamaremos “ofertas de hogares canalizadas a través del programa de empleo”. Una característica singular de estas ofertas es que requieren, en su gran mayoría, de mujeres inmigrantes para trabajar por horas, a jornada completa o como internas. A partir de los requisitos formulados en estas ofertas se ha podido analizar el tipo de empleos que generan los hogares, cómo se gestionan estas ofertas, además de cuáles son las condiciones laborales que se imponen y los perfiles profesionales que se solicitan.

Entrevistas

Las entrevistas se han realizado a profesionales, expertos, personal técnico de empleo de asociaciones que llevan programas de empleo (algunas con un área específica destinada a empleo femenino), psicólogos, abogados, trabajadores sociales, educadores sociales y orientadores laborales⁵. La propuesta inicial de extender las entrevistas a especialistas y representantes de organismos públicos no ha sido muy exitosa dado el escaso conocimiento concreto (especialmente en relación con el servicio doméstico) que mostraban los interlocutores en las conversaciones iniciales. Con carácter general se nos remitía a las memorias anuales que los responsables consultados consideraban suficiente para difundir la información disponible y dar a conocer sus actividades. Esta experiencia nos confirmó el carácter marginal que para buena parte de las instituciones, y sus responsables, tiene el trabajo doméstico remunerado, una ocupación que apenas tiene reflejo en los informes laborales y que sigue permaneciendo en el lado oculto del empleo.

3. La intermediación de los programas de empleo en la oferta y demanda del sector de servicio doméstico. Estrategias de actuación de los actores que intervienen

En este apartado analizaremos las estrategias de actuación de los tres principales actores que participan en el mercado de trabajo de servicio doméstico a través de los programas de empleo y la relación que tiene dicha intervención con la movilidad social, la empleabilidad y la calidad de la ocupación de las mujeres inmigrantes que participan en él.

⁵Como la mayoría de las personas entrevistadas manifestaban temor por los efectos que podría tener la entrevista en su vida laboral y para la institución, se han anonimizado también los datos de las personas entrevistadas, así como de las asociaciones o instituciones para las que trabajan. Para su localización se les ha asignado un número de identificación. Puede verse la relación de entrevistas realizadas e instituciones en el anexo.

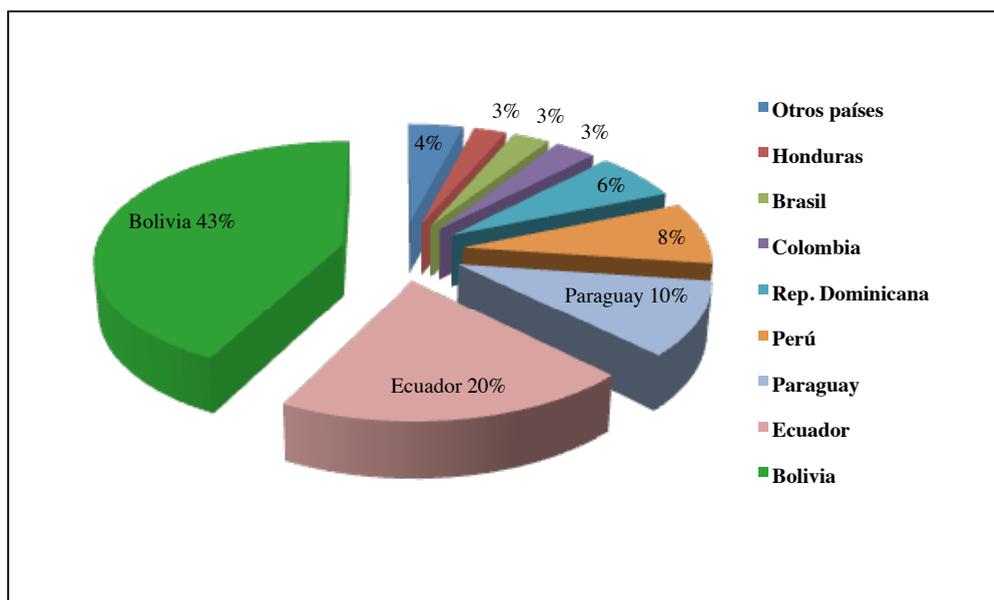
Tres actores directos toman parte de las dinámicas que se desarrollan en los programas de empleo en donde participan las mujeres inmigrantes que buscan una inserción laboral en el sector del servicio doméstico. Estos tres actores son: las instituciones que desarrollan los programas, los hogares que emplean personal doméstico, a través de aquellas, y las mismas usuarias, con independencia de su situación administrativa (sea regular o irregular). A continuación describimos cómo participa cada uno de estos agentes en el desarrollo de este mercado de trabajo.

3.1. Las demandantes se ajustan a las ofertas del programa

Perfil de las usuarias de los programas de empleo

Las mujeres que acuden a los programas de empleo en Madrid proceden de varias regiones geográficas en diferentes proporciones. De Europa del Este (7,6%), África (6,0%), la Unión Europea (3,1) y la gran mayoría (83.3%) de América Latina. Como puede verse en el gráfico 3, entre las procedentes de esta última región destacan las bolivianas (43%), seguidas de ecuatorianas (20%), paraguayas (10%), peruanas (8%), dominicanas (6%), colombianas (3%), brasileñas (3%), hondureñas (3%) y de otros países (4%).

Gráfico 3
USUARIAS DEL PROGRAMA DE EMPLEO
PROCEDENTES DE AMÉRICA LATINA

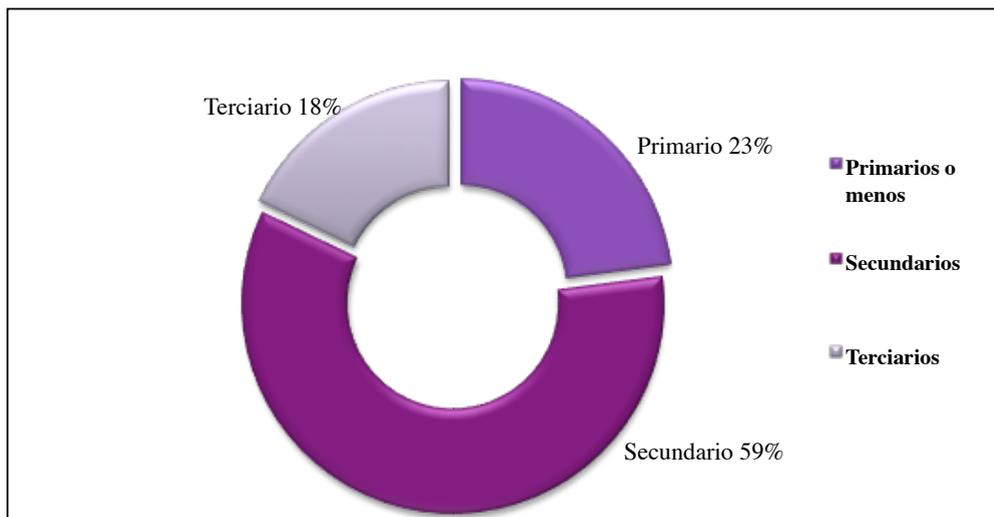


Fuente: Elaboración propia.

La formación académica de las demandantes de empleo en estos programas es heterogénea y los perfiles cambian según su procedencia. Sin embargo, podemos identificar un porcentaje importante de mujeres que solo han realizado estudios primarios o nunca han estado escolarizadas (23%). El resto (77%) ha realizado por lo menos estudios secundarios (18% superiores y 59% secundarios), tal como puede observarse en el gráfico 4.

Gráfico 4

NIVEL EDUCATIVO DE LAS USUARIAS DEL PROGRAMA DE EMPLEO

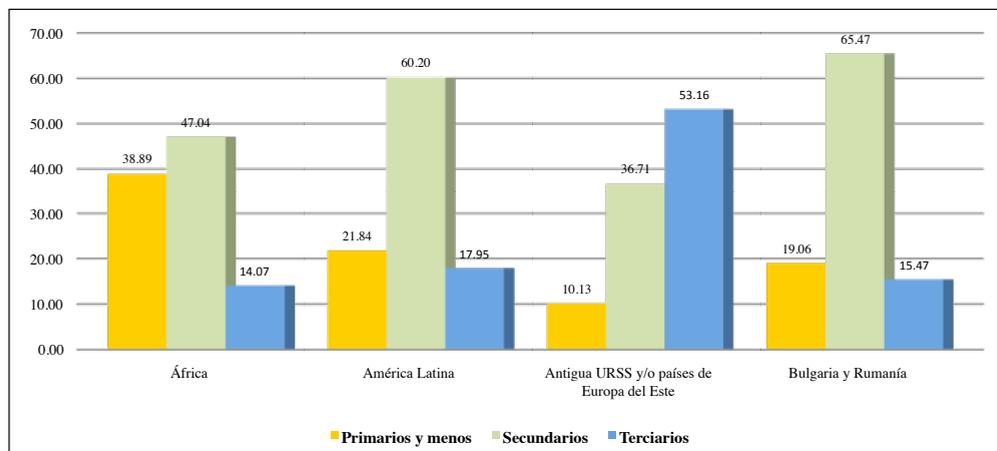


Fuente: Elaboración propia.

El nivel educativo que las usuarias manifiestan tener, ante los técnicos de los programas de empleo, cambia según regiones de procedencia. En este caso dicen haber estudiado primaria o sin escolarizar el 38,89% de las procedentes de países africanos, el 21,84% de América Latina, el 10,13% de Europa del Este, y específicamente de Bulgaria y Rumanía el 19,06%. Sin embargo, es importante puntualizar que la gran mayoría de mujeres sin escolarizar o que solo han realizado estudios primarios es originaria de América Latina, dada la proporción mayor de usuarias procedentes de esta región (83,3%).

El promedio de edad de las inmigrantes que asisten al programa de empleo y buscan trabajo en actividades relacionadas, preferentemente, con servicio doméstico, limpieza y cuidados, es de 35 años. Atendiendo al origen geográfico se observa que las más jóvenes proceden de África (33,5 años), seguidas de países de América Latina (34,8 años), nuevas comunitarias Bulgaria y Rumanía (38,1 años), Unión Europea (39,6), antigua URSS y otros países de Europa del Este (42,3 años). El 80,8% de las usuarias son menores de 45 años, lo que significa que, previsiblemente, tienen por delante, al menos, 20 años de vida laboral

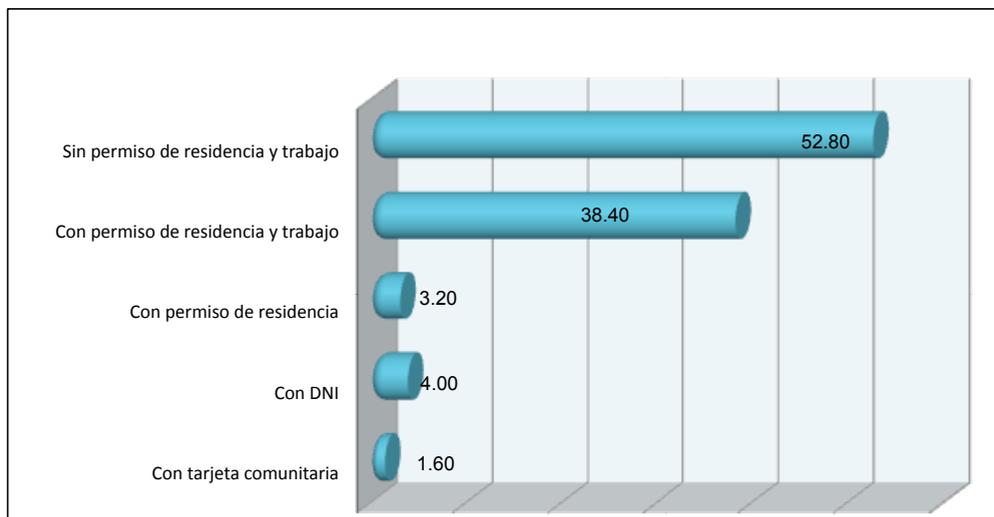
Gráfico 5
FORMACIÓN ACADÉMICA Y PROCEDENCIA DE LAS
USUARIAS DEL PROGRAMA DE EMPLEO



Fuente: Elaboración propia.

activa. Otro 15,4% se encuentra entre 46 y 55 años (entre 10 y 15 años de vida activa laboral). Estos datos muestran que las mujeres que buscan trabajo en el sector de servicio doméstico a través de los programas de empleo son jóvenes en vida laboral activa, pues la mayoría (el 96,2%) se encuentra en edad laboral.

Gráfico 6
SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS
USUARIAS DEL PROGRAMA DE EMPLEO



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la situación administrativa, y como se expresa en el gráfico 6, el 52,8% de las mujeres que asistieron durante los años 2005 al 2009 al programa de empleo, con el fin de iniciar un itinerario laboral, no tenía permiso para residir y/o trabajar en España, frente a un 47,2% que se encontraba en situación administrativa regular (permiso de residencia y trabajo, permiso de residencia, DNI, o tarjeta comunitaria). Es decir, la mayoría inicia su itinerario laboral en situación administrativa irregular y los programas de empleo serían, para este colectivo, uno de los principales cauces de entrada en el mercado laboral español.

Condiciones personales y familiares

Las condiciones personales y familiares de las mujeres inmigrantes que acuden a los programas de empleo para buscar trabajo están mediadas por la información que ellas entregan sobre su estado civil, el número de hijos e hijas y las condiciones de alojamiento. Estos tres factores se convierten en indispensables a la hora de buscar un trabajo, por dos motivos. De un lado, el programa de empleo se interesa por conocer las posibilidades de compatibilizar la vida familiar con el trabajo; por tanto, si tiene hijos en destino y no tiene apoyo familiar u otro recurso, la disponibilidad para acceder a determinados horarios de trabajo se reduce. De igual manera, las posibilidades de aceptar otros horarios y jornadas laborales están condicionadas por las responsabilidades económicas derivadas de su proceso migratorio, como el envío de remesas a familiares en origen, el pago de vivienda y otros gastos básicos en destino.

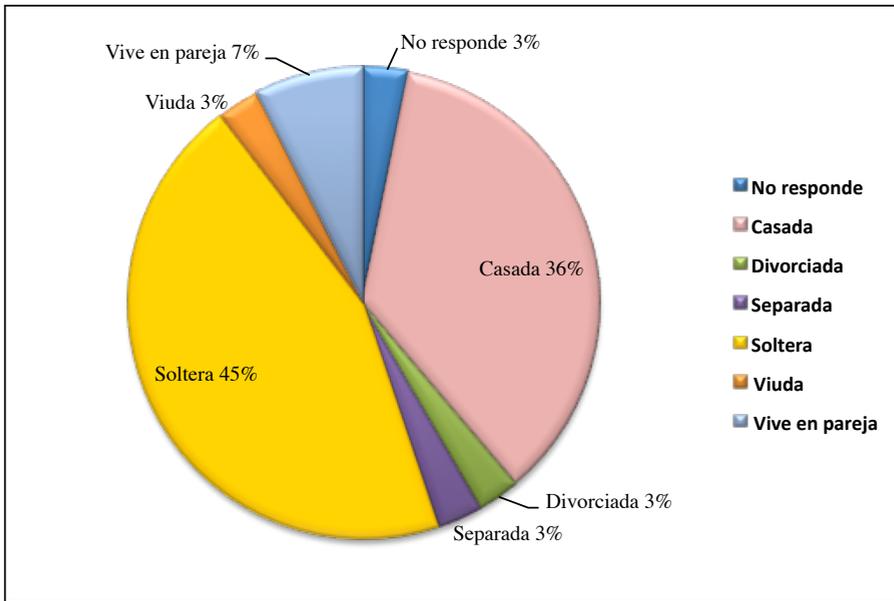
Como puede verse en el gráfico 7, el 53,7% de las usuarias dice no tener pareja, ya sea porque son solteras, separadas, divorciadas o viudas. El 43,3% son casadas o viven en pareja, con unión de hecho, ya sea registrada o no.

Con respecto a los/as hijos/as, se observa que la mayoría manifiesta que no los tiene (53,1%), mientras que el 33,9% dice tener, o tiene, entre 1 y 2 hijos, el 8,2% tiene 3 hijos, el 3% tiene 4 y el 1,9% tiene entre 5 y 9 hijos. En conjunto tienen un promedio de 2,06 hijos, en origen y en destino, aunque es mayor la proporción de los que se encuentran en origen (1,18 hijos) frente a los que se hallan con ellas en destino (0,68 hijos).

En cuanto al lugar de residencia en España, la mayoría están empadronadas (el 70,3%) en la Comunidad de Madrid. Un elevado porcentaje de las demandantes del programa de empleo paga habitaciones en alquiler (68,8%) y una cifra menor (27,6%) vive en un piso completo, bien sea porque lo utilizan para subarrendar habitaciones a amigos y/o familiares o porque lo han comprado y pagan una hipoteca (2,6%). Un significativo porcentaje (14,2%) vive en alojamientos destinados a personas en situación de exclusión, como albergues, hostales, pisos de emergencia, residencias, en habitaciones cedidas o, incluso, *sin techo*.

Gráfico 7

ESTADO CIVIL DE LAS USUARIAS DEL PROGRAMA DE EMPLEO



Fuente: Elaboración propia.

Formación y conocimientos prácticos para el empleo en servicio doméstico

Además del nivel educativo, los programas de empleo recaban información sobre otra formación o cursos realizados por las usuarias. Ante la pregunta por otro tipo de formación o cursos realizados, la mayoría no da a conocer datos de su país de origen. A su vez, la formación recibida en destino es bastante baja debido a que la mayoría lleva poco tiempo residiendo en España (el promedio de antigüedad en España es de un año y medio). La situación administrativa también tiene que ver con la poca formación en España, ya que muchos cursos requieren de un permiso de residencia, quedando relegados así, para las que no tienen documentación, aquellos cursos de corta duración que están más orientados al desarrollo de habilidades para adaptarse al trabajo y aprender a conocer la cultura española. Estos cursos generalmente están relacionados con el desarrollo de actividades dentro del hogar (manejo de electrodomésticos del hogar, cuidado de bebés, cuidados básicos de personas mayores, limpieza dentro del hogar, cocina española, cocina sencilla, etc.) y de habilidades sociales y laborales. Como podemos observar en el cuadro 1, el sector en el que más han recibido formación se relaciona con el desarrollo de actividades dentro del hogar (16%), una formación que han recibido en el itinerario iniciado con este

programa o en similares de otra institución. El resto de cursos destinados a la realización de trabajos fuera del hogar y en ocupaciones de baja cualificación, presenta también porcentajes bajos.

Cuadro 1

FORMACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO QUE MANIFIESTAN TENER LAS USUARIAS DEL PROGRAMA DE EMPRESAS. PORCENTAJES

Tipo de formación para el trabajo	Sí	No
Formación para realizar trabajos dentro del hogar (limpieza, cuidados, oficios domésticos, cocina)	15,7	84,3
Formación para realizar trabajos fuera del hogar relacionados (cuidado de personas mayores y/o discapacitados, geriatría, limpiezas)	7,6	92,4
Formación para trabajar en temas relacionados con belleza, esteticista y similares	8,7	91,3
Formación para trabajar en corte, confección, sastrería, modistería, arreglos y similares	0,4	99,6
Formación para trabajar en el área de la salud (no licenciaturas)	4,9	95,1
Otra formación	2,4	97,6

Fuente: Elaboración propia.

Llama la atención que cuando se pide registrar los conocimientos prácticos adquiridos para trabajar en estos mismos sectores, se incrementa el porcentaje de mujeres que dicen tener conocimientos para realizar actividades dentro del hogar (50,7%). Dichos conocimientos son adquiridos como experiencia laboral en destino y en origen. Este aumento se produce porque las usuarias adaptan sus experiencias personales de trabajos dentro de sus propios hogares a los requerimientos del mercado de trabajo.

Experiencia de trabajo en distintos sectores de actividad

La experiencia de trabajo en origen y destino es menor en origen. Esto no quiere decir que las mujeres que migran a buscar trabajo no tengan experiencia laboral, sino que adquiere grados de invisibilidad en el proceso de adaptación al mercado de trabajo español. Esto puede suceder por varios motivos que acontecen a la vez. De una parte, los técnicos de empleo no lo preguntan, debido a que lo consideran un dato innecesario, ya que las ofertas que se canalizan a través de ellos están orientadas a servicio doméstico y en menor medida a intermediación para formar o derivar a sectores de actividades relacionadas, aunque externalizadas. De otra parte, porque las usuarias lo esconden a conveniencia, ya que en la práctica han percibido que es una experiencia que no cuenta para trabajar en

actividades de servicio doméstico. Como podemos observar, la experiencia en origen no queda registrada y su experiencia laboral es visible, preferentemente, en trabajos relacionados con el sector del servicio doméstico.

Cuadro 2

CONOCIMIENTOS PRÁCTICOS PARA EL TRABAJO QUE MANIFIESTAN TENER LAS USUARIAS DEL PROGRAMA DE EMPLEO. PORCENTAJES

Tipo de conocimiento	Si	No
Conocimientos para realizar trabajos dentro del hogar (limpieza, cuidados, oficios domésticos, cocina)	50,7	49,3
Conocimientos para realizar trabajos fuera del hogar relacionados (cuidado de personas mayores y/o discapacitados, geriatría, limpiezas)	0,8	99,2
Conocimientos para trabajar en temas relacionados con belleza, esteticista y similares	0,3	99,7
Conocimientos para trabajar en corte, confección, sastrería, modistería, arreglos y similares	8,4	91,6
Otros conocimientos	2,4	97,6

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 3

EXPERIENCIA DE TRABAJO DE LAS USUARIAS EN ORIGEN Y EN DESTINO EN ALGUNOS SECTORES DE ACTIVIDAD. PORCENTAJES

Sectores de actividad	Origen	Destino
Trabajos dentro del hogar (limpieza, cuidados, oficios domésticos)	6,20	81,70
Trabajos fuera del hogar relacionados con cuidado de personas mayores y/o discapacitados, geriatría, limpiezas (externalizados)	0,70	6,40
Industria manufacturera	1,20	3,60
Trabajos en oficinas	3,60	6,10
Hostelería	2,00	20,50
Comercio	5,60	13,40
No requiere cualificación /ninguno de los anteriores	3,30	25,70

Fuente: Elaboración propia⁶.

Como hemos dicho en apartados anteriores, el perfil general de las mujeres inmigrantes que acuden a los programas de empleo en Madrid se corresponde con el de aquellas que llevan poco tiempo en España, en su mayoría en situación

⁶Los nombres de los sectores de actividad están agrupados según los nombres reales de las demandas realizadas en el programa de empleo.

administrativa irregular, con un nivel educativo medio y procedentes, mayoritariamente, de países de América Latina.

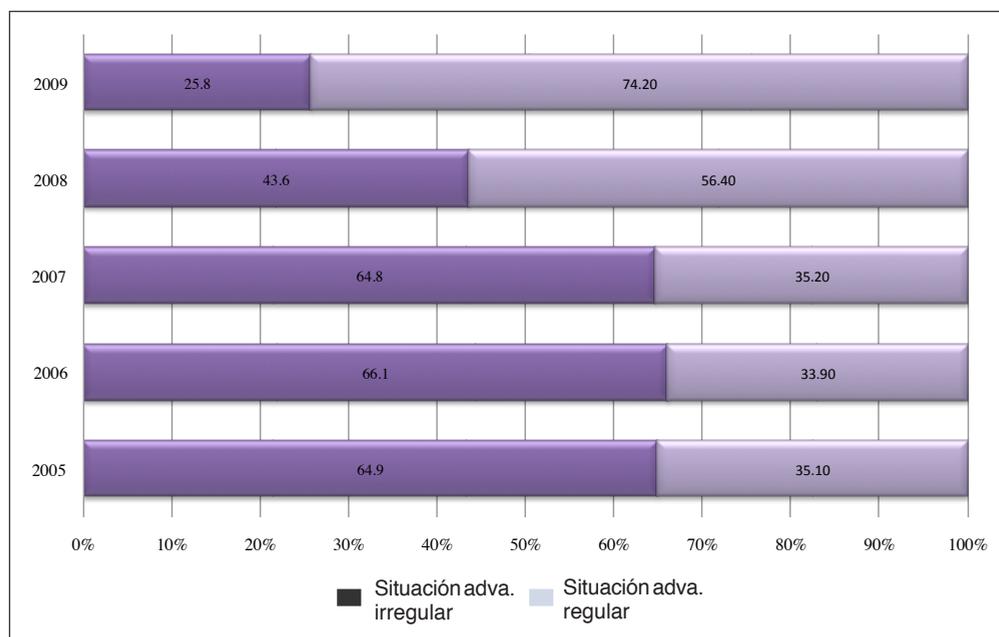
La situación administrativa y el tiempo, pequeños aliados indiscutibles para la movilidad social de las inmigrantes

El programa de empleo, podría decirse, es una vía de institucionalización de la demanda de mujeres inmigrantes en situación administrativa irregular o de aquellas que teniendo documentación demandan empleos en actividades de servicio doméstico, cuidados, limpiezas y otros. Es una de las vías principales que utilizan las usuarias en el espectro de posibilidades que vislumbran al emprender su nueva trayectoria laboral y dentro de una dinámica de actuación orientada tanto por factores institucionales como por su búsqueda individual.

Las usuarias del programa de empleo, en su gran mayoría, son mujeres inmigrantes que interrumpen una trayectoria laboral y de vida en origen y van tras la búsqueda de un empleo en España. Acuden a estos recursos recién llegadas a Madrid, de ahí que estos programas registren mayor cantidad de mujeres en situación irregular en los años en los que las estadísticas reflejaban un mayor volumen de inmigrantes indocumentados. La evolución, a lo largo de los años analizados, muestra que la proporción de mujeres en situación administrativa regular aumenta, o lo que es lo mismo, que se reduce el número de mujeres indocumentadas que participa en la búsqueda de trabajo a través de estos programas de empleo. Después de transcurridos cinco años se observa que este programa pasa de iniciar itinerarios laborales con un 64,9% de mujeres en situación administrativa irregular en 2005 a un 25,9% en 2009. Esto sucede porque una vez transcurrido el tiempo pueden obtener la documentación por arraigo y también porque a lo largo de esos años se ponen en práctica políticas de cierre de fronteras con determinados países.

Sin embargo, llama la atención el sostenimiento de una proporción tan alta de mujeres en situación administrativa irregular durante los cuatro años posteriores a la regularización de 2005. Vistos así, los datos nos podrían llevar a interpretar que las mujeres que recurren a estos programas de empleo pertenecen a un sector de población que, por algún motivo, no logró regularizar su situación en el período de tiempo subsiguiente, siendo éste un período en el que existían condiciones y disponibilidad institucional para hacerlo. Y si así fuera, entonces deberíamos preguntarnos por los factores que llevaron a estas mujeres a no entrar en dicho proceso de regularización, tales como el desconocimiento de recursos y redes, poca información, baja capacidad de gestión y/o de habilidades sociales para la búsqueda. Pero los datos también permiten mostrar lo contrario, ya que solo hubo 126 casos de mujeres que asistieron a este programa de empleo durante el período correspondiente a 2005 y que pudiendo regularizarse no lo lograron. El resto de casos corresponde a mujeres que llegaron a España en el período posterior a la regularización.

Gráfico 8
USUARIAS DEL PROGRAMA DE EMPLEO SEGÚN
SITUACIÓN ADMINISTRATIVA (IRREGULAR Y REGULAR)



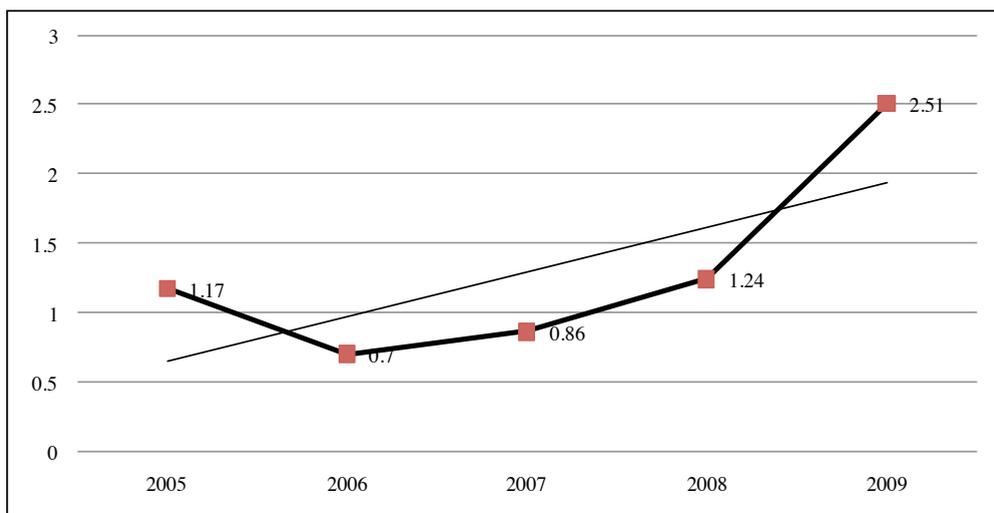
Fuente: Elaboración propia.

El promedio de antigüedad en España al momento de darse de alta en el programa era de cerca de un año y medio (1,32 años). Durante 2005 era de 0,43 años (menos de 6 meses), lo que refuerza la idea de que a partir del año 2005, después de dicha regularización, bajo el *efecto llamada*, estos programas orientan, dirigen e intermedian preferentemente a mujeres inmigrantes que siguen llegando a España para trabajar en este sector. Como podemos observar en el gráfico 9, el promedio de antigüedad de las mujeres que se dieron el alta en el programa en el año 2009 no alcanzaba los tres años, los necesarios para realizar el arraigo social. También vemos el promedio de antigüedad de las mujeres que se dieron de alta cada año y que iniciaban el itinerario sin documentación. Es decir, estos programas absorben la población de mujeres en situación administrativa irregular recién llegada a España y la población en situación administrativa regular que inicia, continúa, define o fortalece su perfil laboral en España en actividades relacionadas con el hogar.

La participación de las mujeres inmigrantes en los programas de empleo puede ser contemplada desde distintos aspectos. Uno de ellos es el conocido como *efecto llamada*. A partir de mayo de 2005, y durante los tres años

sucesivos al proceso de regularización, el programa de empleo presenta un incremento en el número de altas. Al término del período estudiado (2009), que coincide con la extensión de la crisis económica, se observa una reducción, hasta el 25,8%, de mujeres en situación administrativa irregular. Esta circunstancia se produce porque muchas de las usuarias obtienen el permiso de trabajo y/o porque disminuye el número de personas que entran con visado de turismo y piden visado de trabajo, como ocurre con las procedentes de Bolivia a partir de 2007, uno de los países de origen más representativos de la migración irregular. Esta misma situación ya se había repetido con otros países de América Latina, como es el caso de Colombia, en 2002, y de Ecuador, en 2003, a raíz de que las autoridades empezaran a exigir el visado para entrar en España. También es cierto que originarias de otros países con poca tradición de inmigración en España, como Paraguay, incrementan su presencia en el programa de empleo, estando la mayoría de ellas en situación administrativa irregular; de manera que el ciclo migratorio hacia España se repite, como ya lo vivieron los procedentes de otros países como Ecuador, Colombia y Bolivia.

Gráfico 9
PROMEDIO DE AÑOS DE ANTIGÜEDAD DE LAS MUJERES
EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR

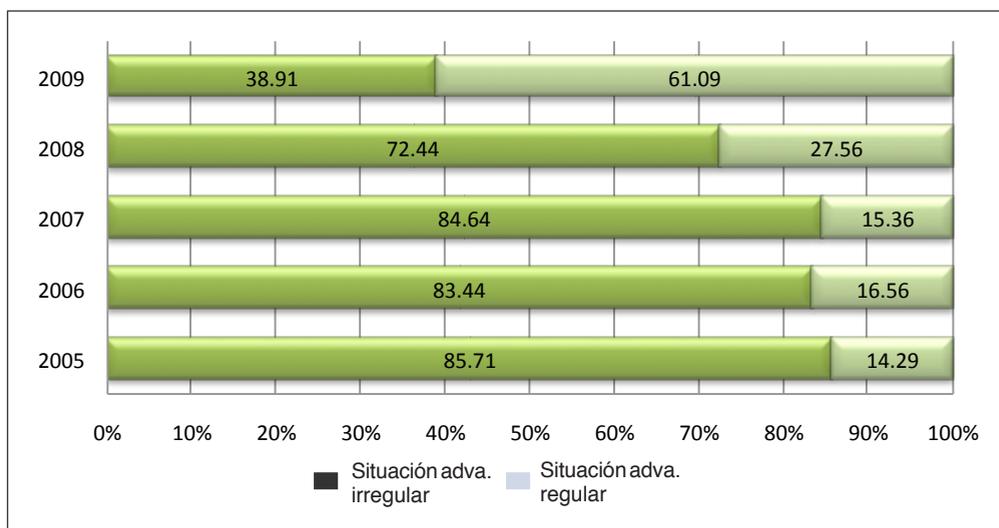


Fuente: Elaboración propia.

Si retomamos algunas nacionalidades representativas en el mercado de trabajo de servicio doméstico que buscan trabajo a través de un programa de empleo como el que se analiza en este estudio, obtenemos algunos datos de

interés en relación con la movilidad y la presencia de colectivos de trabajadoras de distinto origen geográfico. Por ejemplo, tal y como se representa en el gráfico 10, para el caso de Bolivia, que suma un 42,5% de las procedentes de países de América Latina⁷, las mujeres que utilizaron el programa de empleo, careciendo de documentación, disminuyeron su presencia de manera significativa a partir del año 2008, fecha en la que se les empieza a exigir el visado de trabajo para entrar en España. A su vez, quienes ya estaban en territorio español y que habían entrado después de 2005, empiezan entonces a cumplir los tres años de arraigo social que se requieren para optar a la regularización.

Gráfico 10
USUARIAS DEL PROGRAMA DE EMPLEO PROCEDENTES DE BOLIVIA SEGÚN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA



Fuente: Elaboración propia.

Si comparamos la manera como crece la población extranjera de mujeres en el municipio de Madrid a 1 de enero de 2010, según datos del padrón municipal y considerando que es el dato más cercano a la estructura de la población objeto de este análisis⁸, se puede observar que, efectivamente, la gran mayoría procede de países de América Latina y el Caribe (el 56,3% sobre el total de la población

⁷Recordemos que las usuarias procedentes de América Latina representan el 83,3% sobre el total de usuarias en el periodo de los cinco años analizados.

⁸La comparación ideal sería con la población extranjera registrada en el padrón que se halla en situación de desempleo. Sin embargo, este dato no consta en esta fuente estadística, pero además es desconocido ya que buena parte de la población que se contempla se halla en situación administrativa irregular.

extranjera femenina empadronada en el municipio), siendo las nacionalidades con mayor presencia: Ecuador, con un 27,2%; Bolivia, con un 13,7%; Perú, con un 11,9%, y Colombia, con 11,8% (que cuenta además con la ratio de feminidad más elevada (116,1) de todas las zonas geográficas de procedencia (ver cuadro 4).

Cuadro 4
POBLACIÓN EXTRANJERA REGISTRADA EN EL PADRÓN
DE HABITANTES DEL MUNICIPIO DE MADRID. 2010

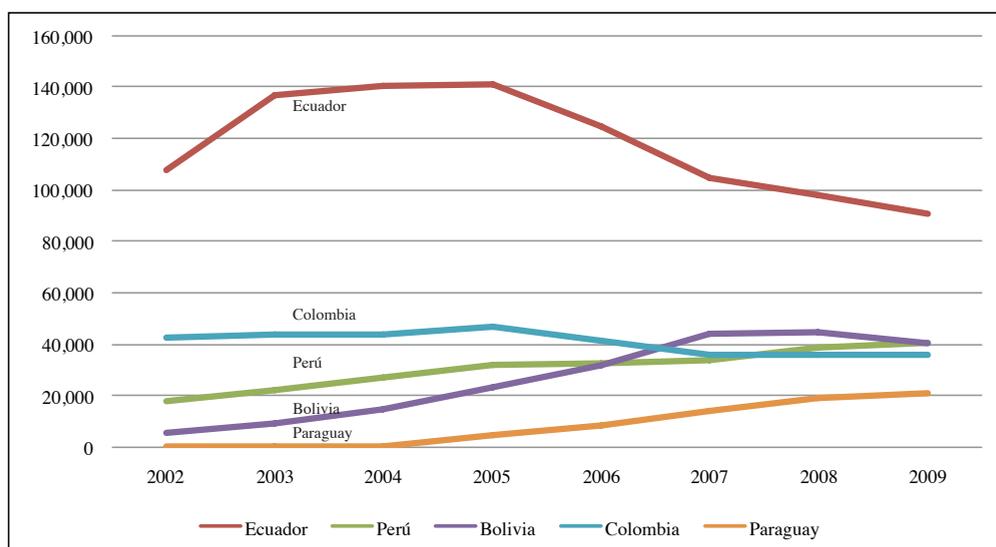
Zona geográfico-económica	Total	% sobre total	Hombres	Mujeres	Ratio de feminidad (mujeres por cada 100 hombres)
MADRID	571.818	100,00	281.933	289.885	102,82
Zona geográfica económica de procedencia con más de 40.000 extranjeros en Madrid					
Otros países de Asia	49.446	8,65	27.303	22.143	81,10
África	42.764	7,48	26.661	16.103	60,40
UE (15)	61.127	10,69	33.177	27.950	84,25
UE (27 - 15)	89.707	15,69	44.228	45.479	102,83
América Latina y Caribe	302.143	52,84	138.793	163.350	117,69
Nacionalidades de procedencia con más de 20.000 extranjeros en Madrid					
Ecuador	87.139	15	42.552	44.587	104,78
Rumania	63.833	11	31.345	32.488	103,65
Bolivia	38.837	7	16.386	22.451	137,01
Perú	40.045	7	20.469	19.576	95,64
Colombia	36.005	6	16.653	19.352	116,21
Paraguay	21.891	4	7.006	14.885	212,46
China	29.120	5	15.806	13.314	84,23
Marruecos	26.585	5	15.196	11.389	74,95
República Dominicana	24.259	4	11.232	13.027	115,98

Fuente: Elaboración propia a partir de padrón municipal. Población extranjera a 1 de enero de 2010 (Ayuntamiento de Madrid, 2010).

Los países que aportan la mayor población de mujeres latinoamericanas, empadronadas en el municipio de Madrid, se corresponden con los países que presentan la mayor población de mujeres de la misma región que asisten al programa de empleo (ver gráficos 3 y 11). Bolivia, por ejemplo, representa el 35,4% sobre el total de mujeres usuarias y el 43% de latinoamericanas (un 75,6% de ellas en situación administrativa irregular); le sigue Ecuador con un 16,8% respecto al total de usuarias (20% de América Latina) y Paraguay, con el 8,5%

y 10% de paraguayas y latinoamericanas, respectivamente. Colombia, siendo poco representativa en el programa de empleo (con un 2,6% respecto a la misma nacionalidad y un 3% del total de Latinoamérica), se sitúa en la quinta posición entre las nacionalidades con mayor número de mujeres inmigrantes empadronadas en Madrid. El siguiente gráfico muestra la tendencia de incremento de la población de las ciudades nacionalidades a partir de 2002. Como puede verse, las dos nacionalidades con mayor tradición (Ecuador y Perú) empiezan a disminuir su presencia a partir de 2005, mientras las dos de menor tradición (Bolivia y Paraguay) empiezan a incrementarla a partir del mismo año.

Gráfico 11
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EMPADRONADA EN MADRID POR NACIONALIDADES. 2002-2009



Fuente: Elaboración propia a partir de padrón municipal. Población extranjera a 1 de enero de 2010 (Ayuntamiento de Madrid, 2010).

Según estos datos, tendríamos que preguntarnos por qué las mujeres procedentes de Colombia que viven en Madrid utilizan poco este servicio (el 3% del total de usuarias de América Latina), y en cambio las de Bolivia, por ejemplo, son demandantes asiduas, sabiendo que ambos países representan una proporción de población similar respecto a la población latinoamericana y del Caribe empadronada en Madrid (Colombia un 11,84% y Bolivia un 13,74%). Una de las respuestas a esta pregunta está en el tiempo transcurrido. La tradición migratoria de colombianas a España es de mayor antigüedad que la de bolivianas. Estas últimas llegaron, sobre todo, por el conocido *efecto llamada* a partir de

la regularización de 2005, mientras que las colombianas disminuyeron su flujo de llegada a partir de 2002, cuando comienza a exigirse el visado para esta nacionalidad. Es decir, con el paso de los años, un mayor número de colombianas se encuentra en situación administrativa regular y tiene mayor acceso a redes sociales y familiares a la hora de buscar trabajo; seguramente utilizan recursos institucionales más diversificados, como los Servicios Regionales de Empleo o los Centros de Participación e Integración de la Comunidad de Madrid (CEPI) hispano-colombianos, y, posiblemente, han dado el salto a otros sectores o los combinan con el doméstico. El 96,5% de las bolivianas llegaron después del año 2000 (74,1% de ellas en situación administrativa irregular). Pero si ponemos la lupa en el año 2005, casi la mitad de ellas (47,4%, de las cuales el 93,2% en situación administrativa irregular) llegaron después de ese año. De igual manera, el 92% de las colombianas que asistieron al programa de empleo (32% en situación administrativa irregular) llegaron después del año 2000 y el 38,8% después del año 2005 (el 42% en situación administrativa irregular). En este sentido, ambas nacionalidades guardan similitud en su comportamiento como flujo migratorio y como usuarias de programas de empleo. Si tomamos otras nacionalidades, las paraguayas por ejemplo, con poca pero creciente trayectoria migratoria en España, también tienen una participación importante en la búsqueda de empleo y con las mismas características: corta trayectoria migratoria en España y elevado porcentaje (86,4%), entre las que acuden a buscar trabajo, en situación administrativa irregular. Es decir, estos programas de empleo, en los diferentes períodos, han atraído a mujeres recién llegadas, sin documentación que les acredite para vivir y trabajar en España, y las han dirigido hacia el sector de actividad de servicio doméstico.

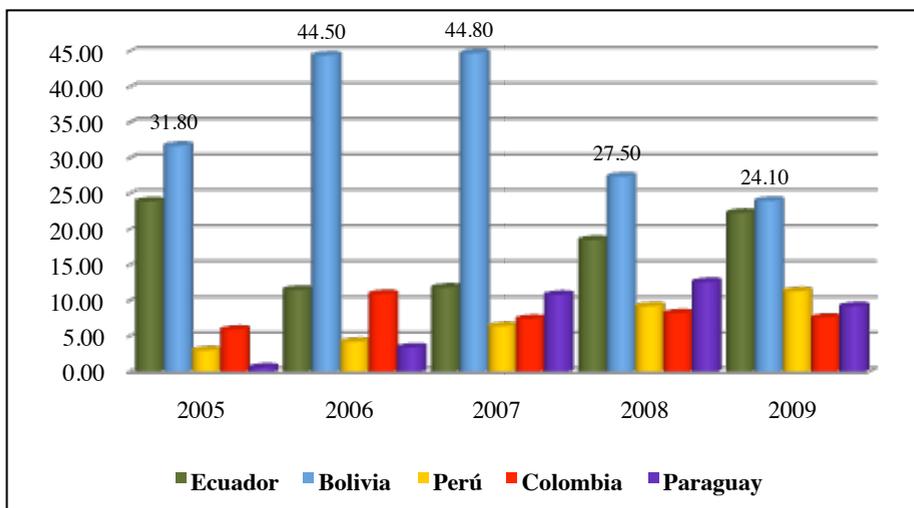
Por otra parte, puede observarse que el mayor número de extranjeras que reside en Madrid es de origen ecuatoriano. Aunque su población empadronada disminuyó durante el período estudiado (pasó de 74.205 en 2005 a 44.587 en 2009), duplica la cantidad de bolivianas (22.451) y de colombianas (19.352). La población ecuatoriana, con una larga trayectoria migratoria en España, constituye el segundo grupo, por país de origen, que más utiliza los recursos del programa de empleo. Este hecho conduce a pensar que, además de las dos características mencionadas (poca antigüedad y situación de irregularidad administrativa), hay otras que afectan a ciertos grupos de mujeres. Aunque lo analizaremos en apartados posteriores, anticipamos que se trata de variables relacionadas con el sector de actividad donde suelen demandar trabajo (servicio doméstico principalmente) y con el programa institucional, dado que, cuando se encuentran desempleadas, buscan mejorar o cambiar y lo hacen a través de los programas que las conducen de nuevo a este sector, ya sea porque ellas lo ven como una alternativa laboral durante toda su trayectoria o porque el programa las vuelve a

dirigir al mismo. Es decir, el mercado de trabajo de servicio doméstico es como un sector comodín al que recurren demandantes en situación de desempleo pero, también, quienes pretenden dar el salto a otros empleos con condiciones de trabajo más favorables.

Podemos concluir, entonces, que los programas de empleo en los que muchas mujeres inmigrantes inician su itinerario laboral reúnen una gran proporción de usuarias con un perfil inicial marcado por dos características: corta trayectoria laboral en España y en situación administrativa irregular. Además, agrupan a otras mujeres, ya regularizadas, que carecen de capacidad económica para mantener períodos largos de desempleo y pretenden mejorar sus opciones laborales. Como podemos observar, el tiempo transcurrido es el que permite salvar esa segunda condición de irregularidad, y cabe prever que, pasado el periodo prescrito, las inmigrantes adquieran mayor capacitación para moverse entre diversos sectores de actividad. A menor tiempo de residencia en España más probabilidad hay de utilizar los programas de empleo como un recurso satisfactorio para acceder al mercado laboral. Cuando la situación administrativa es de irregularidad, las oportunidades de optar por buenos empleos disminuyen. Sin embargo, estas opciones no se resuelven de manera lineal, pues el hecho de haber permanecido en el sector de servicio doméstico, con documentación, no garantiza la permanencia ni la estabilidad laboral. En cualquier caso, el sector doméstico permanece, para las usuarias, como el lugar al que volver en caso de desempleo.

Gráfico 12

EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE USUARIAS DEL PROGRAMA DE EMPLEO SEGÚN NACIONALIDAD. 2005-2009

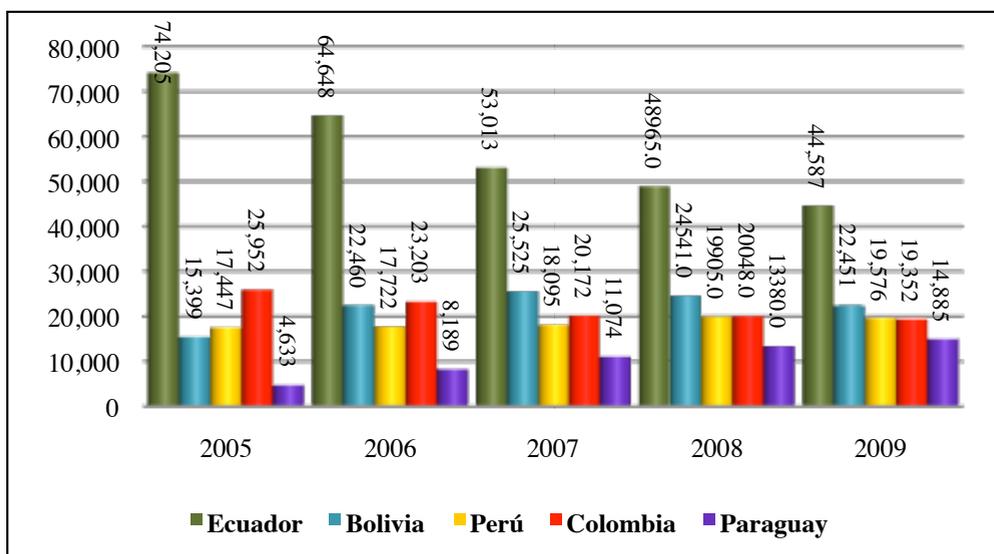


Fuente: Elaboración propia.

La movilidad ocupacional de las mujeres inmigrantes que inician itinerarios laborales a través de estos programas puede orientarse en dos sentidos. Mientras un porcentaje de ellas daría el salto a un nuevo sector de actividad, otro se cualificaría para continuar o permanecer en el mismo, es decir, en actividades relacionadas con los hogares. Bastantes de ellas sopesan que, en su trayectoria, la movilidad social que les interesa es la ocupacional, mejorando su empleo, y con él su calidad de vida. Es decir, este último grupo optaría por cualificarse y seguir demandando este mismo tipo de ocupación si las condiciones laborales son mejores. Cabe hacerse, entonces, la pregunta sobre la manera en que los programas de empleo responden a esta búsqueda de movilidad.

Gráfico 13

POBLACIÓN DE MUJERES INMIGRANTES DEL MUNICIPIO DE MADRID POR NACIONALIDAD 2005-2009



Fuente: Elaboración propia a partir de padrón municipal. Población extranjera a 1 de enero de 2010 (Ayuntamiento de Madrid, 2010).

La canalización de ofertas hacia mujeres inmigrantes en situación administrativa irregular recién llegadas a España nos descubre programas de inserción laboral que se alimentan de una permanente entrada de mujeres en condiciones de precariedad y exclusión social, para dar salida a una necesidad de servicio doméstico que presentan los hogares españoles pero que, por su escasa capacidad económica o por otras razones, no pueden cubrir. Como la mayor parte de las ocupaciones, la cualificación es necesaria, pero los avances en este sentido requieren de una mayor visibilidad de las actividades dentro del hogar, como trabajo remunerado, y con

condiciones laborales que permitan que estos puestos de trabajo sean atractivos para cualquier persona, hombre, mujer, inmigrante o autóctona.

El dato personal en la estrategia de búsqueda de empleo

Las características y datos personales que las mujeres inmigrantes aportan ante los programas de empleo están muy marcados por aspectos como la situación familiar transnacional de la trabajadora y se hallan mediados, especialmente, por aspectos como el estado civil, la maternidad y la disponibilidad de vivienda o alojamiento. Estas características, que se recogen en la entrevista de primera acogida realizada por los técnicos de empleo de las instituciones mediadoras, reflejan un perfil y vislumbran la disponibilidad (de tiempo) a la hora de gestionar la búsqueda de empleo.

Como ya vimos las condiciones personales y familiares son factores que adquieren un mayor interés a la hora de buscar trabajo, por el conflicto que se presenta a la hora de conciliar la vida familiar y la laboral. En este sentido se observa que el 53,7% señala que no tiene pareja mientras el 43,3% restante se encuentra casada o tiene pareja de hecho. Con independencia del estado civil, cabe destacar que el 52% no tiene hijos. Entre quienes sí los tienen (el otro 48%) el promedio es de 2,06 hijos. La mayoría de ellos se encuentra en el país de origen (1,18) y solo un 0,68 en el de destino. De las mujeres que tienen hijos, el 41,5% son solteras, viudas, separadas o divorciadas; es decir, la mayoría de ellas no cuentan con el acompañamiento de los padres de sus hijos e hijas.

Dentro del grupo de quienes dicen no tener hijos, el 63% está en situación administrativa irregular. Una gran mayoría esconde la situación familiar durante la búsqueda de empleo para que no se interprete como un obstáculo a la hora de trabajar. Es posible que muchas tengan hijos en origen, pero no lo mencionan. De ello cabe deducir que, ante la búsqueda de empleo, el dato del número de hijos de mujeres en situación administrativa irregular se convierte en irrelevante, ya que ellas no tienen todavía las condiciones legales para reagruparlos, en caso de que existan. Eso significa que a la hora de conciliar no hay ningún obstáculo. Sin embargo, la remesa que se deriva de su salario es vital para esos hijos en origen. Ambas situaciones se valoran al momento de contratarlas. De un lado, la falta de vida familiar en destino permite realizar trabajos de interna con menos impedimentos y, de otra parte, el dinero que se ahorra en dicha situación sirve para las remesas o planes futuros de reagrupación. Los datos reseñados sobre el colectivo de usuarias se corresponden con la Encuesta Nacional de Inmigrantes, 2007 (INE, 2009), que señala que los hijos del 86,6% de los inmigrantes continúan en el país de origen. Sin embargo, es preciso anotar que esta encuesta fue aplicada en hogares donde los/as inmigrantes tenían, presumiblemente, regularizada su situación administrativa.

Tenemos, entonces, que a la situación administrativa irregular y el poco tiempo de residencia en España, características fundamentales de las usuarias de los programas de empleo, se suma también la situación de carga familiar que pueda tener o no la inmigrante. En este sentido la conciliación para trabajar se ve más afectada para aquellas que ya tienen documentación y que han reagrupado a alguno de sus hijos y/o familiares. Posiblemente su estilo de vida no se corresponde con la idea de “vivir en familia”. Como ya se señaló anteriormente, el 68,8% de las usuarias viven solas, y de ese porcentaje el 14,2% reside en lugares destinados a personas en situación de extrema pobreza o de exclusión social.

La perspectiva temporal es importante. El tiempo de estancia cumplido es fundamental para la movilidad. Cuando transcurre convenientemente, la ruta a seguir es regularizar la situación administrativa, que a su vez permitirá reagrupar a los hijos cuatro años después (tres de arraigo y uno después de tener la documentación) y acceder a otros trabajos. Cuando las distintas cohortes de inmigrantes van dando el salto a su regularización y a otros sectores de ocupación, y ya no están disponibles para los empleos con pocas garantías laborales, surge la pregunta: ¿quiénes son las llamadas a ocupar nuevamente el escalón más bajo en este mercado de trabajo?

Itinerarios laborales como resultado de trayectorias laborales iniciadas y soñadas

La mayoría de la población inmigrante inicia su nueva trayectoria en España con un acto fundacional que es el empadronamiento. La inscripción en el padrón posibilita el ejercicio de derechos, como la asistencia sanitaria. Sin embargo, para un 30% el hito clave no es éste, sino el de acudir a un programa de empleo para iniciar un itinerario laboral. Es decir, el punto de partida para muchas de estas personas es la búsqueda de trabajo y, acto seguido, el empadronamiento, para el que reciben orientación en su primera consulta. Cuando llegan al punto de partida en su trayectoria laboral en destino, otras características relevantes, además de las mencionadas sobre su perfil demográfico, son las relacionadas con la formación y con la experiencia de trabajo.

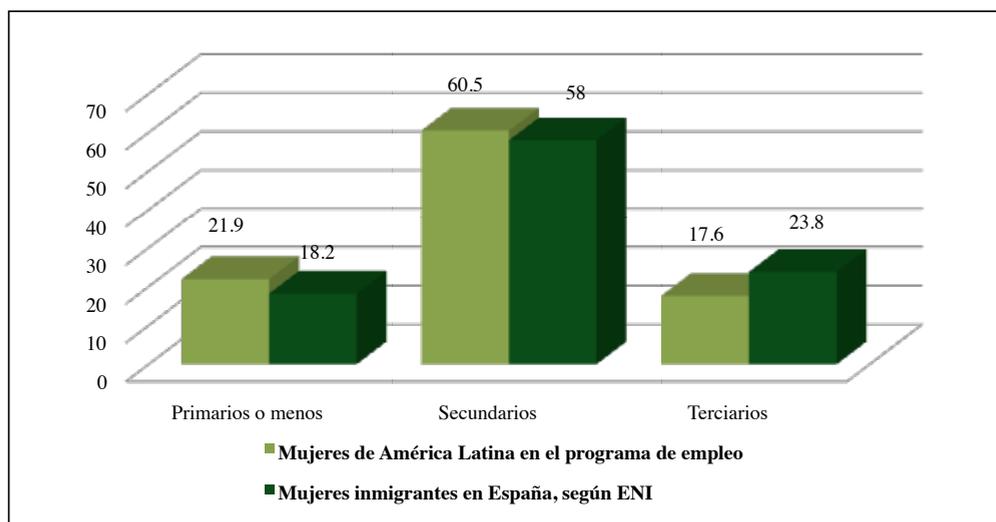
La formación, dato maleable a la hora de iniciar una trayectoria laboral

En cuanto a la formación, es posible hacer referencia a dos aspectos: los niveles educativos reglados y la formación complementaria realizada a partir de cursos complementarios. El nivel educativo de la población inmigrante en España, tal y como los clasifica la Encuesta Nacional de Inmigrantes, 2007, muestra que el 20% cuenta con estudios primarios o no ha llegado a completarlos; el 59% ha alcanzado estudios secundarios, y el 21% tiene estudios superiores.

Es decir, que por lo menos el 80% ha tenido acceso a estudios secundarios y superiores (Colectivo Ioé, 2010:229).

Si comparamos la tendencia general de niveles educativos de la población de mujeres inmigrantes en España, procedentes de América Latina, con la población que asiste al programa de empleo durante el año 2007 (año de aplicación de la ENI), también originaria de la misma región, observamos que las mujeres que asisten al mismo cuentan con niveles educativos más bajos. Se trata, por tanto, de un segmento de mujeres que no ha estudiado o solo ha realizado estudios primarios; asimismo, también es más baja la proporción de mujeres que han realizado estudios superiores. Como se puede observar en el siguiente gráfico, el grupo más numeroso es el de usuarias que han iniciado o terminado estudios secundarios, conservando así la representación de la población inmigrante en su conjunto.

Gráfico 14
NIVEL EDUCATIVO DE LAS MUJERES INMIGRANTES
PROCEDENTES DE AMÉRICA LATINA. 2007



Fuente: Elaboración propia y Colectivo Ioé, 2010.

La presencia de usuarias procedentes de algunos países de la Unión Europea, por ejemplo, confirma el supuesto de que estos programas de empleo absorben la demanda de población femenina inmigrante con niveles educativos bajos. Según la Encuesta Nacional de Inmigrantes, 2007, entre los inmigrantes españoles “hay más mujeres con estudios superiores (41% frente al 29% de los hombres) y menos con escolarización primaria (6% y 14%)” (Colectivo Ioé, 2010: 42). Sin embargo, el 37,9% de las que asisten a este programa contaba

con estudios primarios o menos y también era más bajo el porcentaje de las que habían realizado estudios secundarios (gráfico 5). Esta característica se repite para dos de las nacionalidades con mayor volumen de población usuaria del programa y demandante de empleo en el sector de servicio doméstico: Bolivia y Ecuador, que representan el 38,3% y 18,9%, respectivamente, de todas las nacionalidades, entre las mujeres cuyo nivel de estudios más alto es el de primaria. Ambos colectivos, aunque representan una pequeña proporción del total de mujeres inmigrantes que asistieron al programa, vuelven a poner de manifiesto la existencia de una asociación entre niveles de formación bajo, o intermedio, y situación administrativa irregular, que está presente entre quienes no logran insertarse en otros sectores de actividad y provoca un efecto caída hacia el polo de atracción generado por el sector.

La información que los programas de empleo reúnen de las inmigrantes, generalmente está contada por ellas, de acuerdo con el conocimiento que tienen del sector de actividad en el que buscan trabajo o de las exigencias que perciben en dicho sector. Pero también los técnicos de empleo retoman de la información entregada aquellos datos que describen perfiles “competitivos” para los trabajos que se ofrecen a través de sus programas, y es así, a través de esa mediación, como ajustan ambos intereses, ofertas y demandas.

En el programa de empleo, tras la consulta de primera acogida, se realiza una baremación a la baja y se hace una traducción de perfiles según la necesidad del sector, de acuerdo con su propia escala. En esa escala de medición, informal o no estandarizada, se puede observar cómo la formación académica en origen, para ese porcentaje de mujeres que tienen un nivel académico por encima de los estudios básicos, se torna invisible para acceder al mercado de trabajo. Aunque de manera soterrada, la valoración que se hace del nivel educativo obtenido en origen es un factor más que convierte a la demandante en mejor candidata a la hora de ser contratada. Los niveles educativos en origen son tenidos en cuenta para valorar, pero no para formalizar la relación laboral. Es un elemento aparentemente abstracto pero indispensable. Tener mayor nivel académico contribuye a mejorar el desarrollo de diversas actividades o funciones y se tiene en cuenta para idear un perfil; sirve además para mostrar que se tienen habilidades sociales y capacidad para incorporarse a un puesto de trabajo. Es un valor añadido que porta la demandante, pero no se reconoce como un factor decisivo a la hora de contratar.

La falta de homologación de títulos podría ser un factor relevante, pero tampoco está claro que las usuarias lo consideren como parte de su proyecto migratorio, puesto que difícilmente podrán dar continuidad a sus estudios; tampoco, que el tipo de ocupaciones a las que les orientan estos programas de empleo requieran de titulaciones. Según la ENI 2007, el 17% de los inmigrantes realizaron sus estudios

en España, pero más del 80% de ellos no realizó ninguna convalidación. Los procedentes de América Latina son los que más han solicitado homologación (16%), y quienes más han recurrido a pedir la convalidación tenían estudios superiores iniciados o concluidos (Colectivo Ioé, 2010:49). Pero no tener estudios es un factor que conduce hacia unas ocupaciones y no hacia otras⁹. El cuidado de niños es un ejemplo de ofertas que privilegian a mujeres con estudios de licenciatura, porque al trabajo de cuidar se une el seguimiento académico del menor. En esa medida, también se convierte en un valor agregado cualquier otro conocimiento, como saber idiomas, tener una lengua materna diferente y conocer programas informáticos, entre otros. Por el contrario, para el cuidado de personas mayores y realizar tareas de limpieza se tienen en cuenta otros “valores” como la capacidad de estar interna, sin disfrutar de permisos y/o con descansos reducidos. En ese orden de cosas, la formación académica que tienen las mujeres se canaliza como un valor añadido, pero invisible, que se tiene en cuenta, pero que no se reconoce.

Esta es una dinámica más recurrente aún para el caso de las mujeres con situación administrativa irregular, ya que su contratación no exige certificación, y generalmente está basada en las referencias de anteriores trabajos en el lugar de destino. La situación administrativa, regular o irregular, resulta indiferente a la hora de reconocer formación y experiencia; los registros de demandas dan prueba de que se produce una ocultación del currículum, de acuerdo con lo que se supone que es favorable o desfavorable para acceder al empleo.

En cuanto a la formación obtenida a través de cursos complementarios, sean realizados en origen o en destino, no es un factor que lleve a sus poseedoras a ser más competitivas. Como los cursos realizados en origen no se pueden certificar, ni homologar, se convierten en ocultos y ni siquiera se dan a conocer a los técnicos de empleo; en otras ocasiones es el propio mediador quien excluye la formación en origen. Como se ha señalado, tampoco es alta la proporción de mujeres que ha recibido formación en destino, dadas las características de poco tiempo de residencia en España y por la situación administrativa de irregularidad que afecta a muchas de ellas (ver cuadros 2 y 3). Tenemos, entonces, que solo el 26,4% ha realizado algún curso de formación en origen y/o en destino y la mayoría de esa población tenía su situación administrativa regularizada (52,2%).

Los conocimientos prácticos adquiridos, el comodín para adaptar los perfiles

Dado que la prioridad para las demandantes es encontrar un trabajo para iniciar la trayectoria laboral en España y, para ello, los programas de empleo buscan

⁹Muchas usuarias se mueven por la ciudad con listas impresas de las bolsas de empleo, que tienen características similares, y con un currículum que entregan en los diversos lugares donde se inscriben, que ha sido elaborado por algún técnico de empleo, en un locutorio o por ellas mismas. Sin embargo, este currículum recoge también otra realidad distinta a la de su formación académica y refleja que hay otros datos más importantes que su nivel de estudios.

un perfil que se adapte a la oferta, las usuarias ostentan tener conocimientos prácticos adquiridos. Llevan a cabo una especie de homologación informal de cualquier requisito formal requerido para acceder al empleo, sobre el que no se puede hacer ninguna acreditación, o que no es requerida. Es una más de las vías por las cuales las inmigrantes pretenden dar a conocer que tienen un pasado y que éste es un elemento importante a la hora de buscar trabajo, porque es parte de su bagaje personal. Es el comodín que se utiliza para hacer visible que se ha realizado un curso, que se tiene una profesión o un oficio que se ha practicado en origen, que se ha tenido una experiencia de trabajo remunerado o que han realizado cursos, aunque no conste en ningún certificado; e igualmente, que han realizado trabajos, aunque no se tengan documentos que lo acrediten. Es destacable, también, que, en muchos casos, se ofrece la experiencia de trabajo no remunerado dentro de los propios hogares como un conocimiento práctico adaptado al mercado de trabajo del servicio doméstico.

La visibilidad del “saber hacer” doméstico es, posiblemente, la estrategia más utilizada a la hora de buscar alternativas; mientras el tiempo pasa, se consigue trabajar y los “conocimientos” se traducen en experiencias demostrables. El 55,1% dice tener conocimientos prácticos sobre los diferentes oficios donde pretende emplearse (56% en situación administrativa irregular y el 44% regular). La experiencia que más se busca homologar, para que sea tenido en cuenta a la hora de buscar trabajo, es la relacionada con las tareas dentro del hogar (50,7%), conocimientos para trabajar en corte y confección, sastrería, arreglos y similares (8,4%), los relacionados con el comercio (5,6%) y con trabajos administrativos o de oficina (3,6%) (ver cuadro 3).

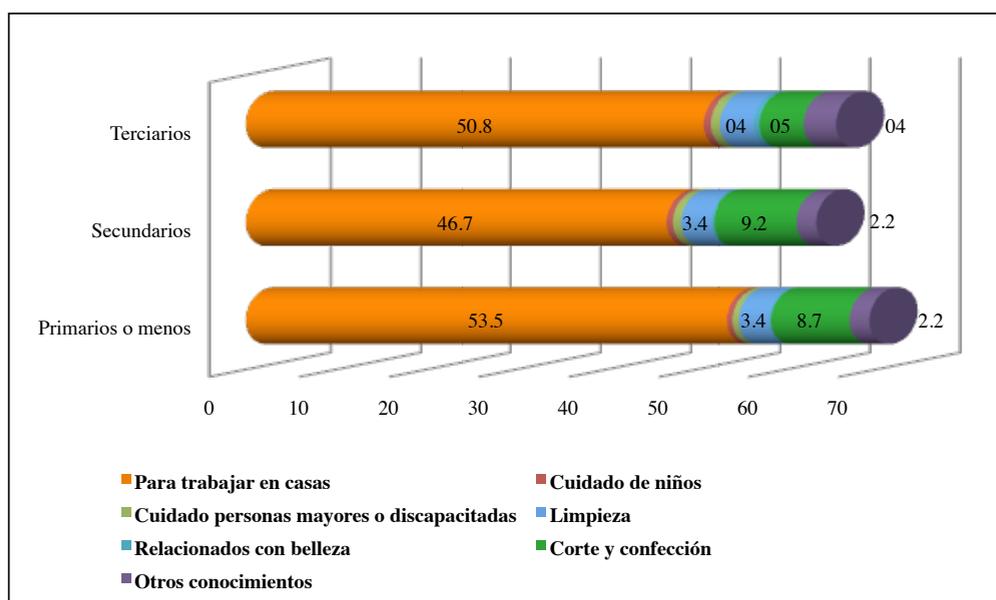
Entre las usuarias que cuentan con nivel educativo superior y que manifiestan tener conocimientos prácticos (17%), se comprueba que casi la mitad (el 49,2% de ellas) se refiere al saber doméstico de las tareas del hogar como experiencia que aporta a su currículum. Se mantiene la misma pauta con el 58,4% de las que han realizado estudios secundarios, cuando el 46,7% también dice tener conocimientos para trabajar en casas. Y del 22,6% que solo ha alcanzado estudios primarios o menos, el 53,5% dice haber trabajado en dicha actividad (gráfico 15).

Tal y como vemos en este gráfico, para todos los rangos educativos, los conocimientos que las mujeres inmigrantes pretenden homologar para ser tenidos en cuenta en España son similares en todos los niveles académicos. Por lo tanto, puede afirmarse que las experiencias de trabajos no remunerados en los hogares es la cualificación que más se ofrece como conocimiento práctico. Ello no significa que no cuenten con experiencia en otros sectores, sino que, previamente, adaptan su perfil y se orientan al sector que las está demandando.

De igual manera, las instituciones también realizan este tipo de ajustes para atraer a grupos concretos disponibles para trabajar en estas ocupaciones.

Las usuarias consideran también importante ofrecer otros conocimientos. Es por eso por lo que ofertan experiencia en trabajos de modista, arreglos, confección, que está muy relacionada con el trabajo en el hogar. Aspiran a homologar este conocimiento informal a las tareas domésticas. En los países de América Latina es muy común que las mujeres tengan máquina de coser y que la usen como parte de su actividad cotidiana dentro del hogar.

Gráfico 15
CONOCIMIENTOS PRÁCTICOS QUE MANIFIESTAN TENER LAS USUARIAS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO



Fuente: Elaboración propia.

Pero si en los conocimientos prácticos hacen un despliegue tímido que puede llegar a confundirse con la experiencia laboral, es cuando hablan de esta última cuando extienden sus explicaciones por encima de cualquier conocimiento, nivel educativo o curso de formación.

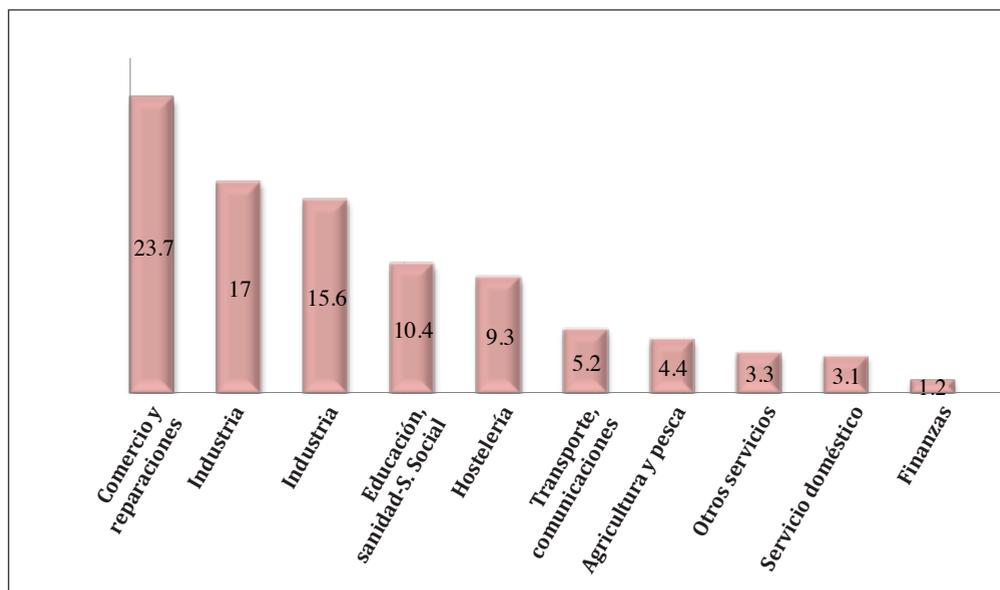
*La experiencia laboral en destino,
el elemento más tangible de su nueva historia*

Cuando se trata de la experiencia laboral, también se da un proceso de invisibilización de la experiencia en origen. Solo el 18% dice haber tenido una experiencia de trabajo en origen, mientras que el 88% dice haber tenido

experiencia de trabajo solo en destino. Estos datos no se corresponden con la tendencia mostrada en la ENI (2007), que mostraba que el 49,3% de los inmigrantes estaban empleados en el país de origen antes de venir a España, el 9,8% estaba en desempleo y el restante 40,9% estaba *inactivo*. De esta población que no participaba en el mercado laboral, el 18,6% estudiaba y solo el 10,9% se dedicaba a labores domésticas. Estos porcentajes se incrementan ligeramente para América Latina, donde un 51,3% de personas trabajaban en el país de origen y entre las personas *inactivas* solo el 6,9% se dedicaba a labores domésticas. Como podemos observar en el siguiente gráfico, las mujeres que estaban empleadas lo hacían en diversas ramas de actividad, y el servicio doméstico tiene, entre ellas, escasa representación.

Gráfico 16

RAMA DE ACTIVIDAD EN EL EMPLEO EN EL PAÍS DE ORIGEN DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN ESPAÑA



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Colectivo Ioé, 2010.

Como ya vimos en el apartado anterior, la experiencia en origen se pretende visibilizar a través de “conocimientos prácticos” para el trabajo y se ofrece tras una especie de ajuste entre lo que el sector demanda, lo que la usuaria sabe de los perfiles requeridos para el sector y la intermediación que *orienta* el programa. En ese “arreglo” las inmigrantes perciben que la experiencia en origen no es tenida en cuenta y entregan una información adaptada, de acuerdo con su

trayectoria de vida anterior y la nueva trayectoria emprendida. La mirada de los técnicos a menudo se corresponde con lo expresado en una de las entrevistas:

“También esconden que son profesionales, pero eso es [cosa] de todos los inmigrantes, diferenciar la experiencia en origen de la experiencia en España. Se cree que la experiencia en origen no cuenta, no sé si es cuestión de autoestima, porque ellos directamente no lo cuentan. Tú estás hablando con alguien y te cuenta su formación en el Instituto. Le preguntas su experiencia y directamente salta a la experiencia en España. Lo anula y te dice, es que no sirve” (entrevista 4).

La experiencia en destino es uno de los aspectos más visibles en los programas de empleo a la hora de buscar trabajo. El 85% de las usuarias reconoce tener experiencia de trabajo en origen y/o en destino. El sector donde la mayoría dice tener experiencia es el de actividades dentro del hogar (84,7%), con un promedio de 7,5 meses de experiencia en destino y 3,5 meses en origen.

La experiencia laboral se dirige a los mismos sectores de actividad, independientemente de la situación administrativa que se tenga. El trabajo dentro de los hogares es el más recurrente en ambas situaciones administrativas, siendo mayor en origen cuando se está en situación administrativa irregular (26,5%), y menor cuando se está regularizada (16,4%) y se puede mostrar una experiencia de trabajo en España. En actividades relacionadas con el comercio sí se reconoce experiencia en origen, presumiblemente en trabajos realizados por cuenta ajena, como empleo formal e informal¹⁰. De igual manera, destaca el pequeño, pero tercer puesto, de quienes tienen experiencia en hostelería y que, ante el incremento del desempleo en el sector, acuden a buscar trabajo en el servicio doméstico para, en ocasiones, alternar ambos trabajos.

3.2. Actuaciones de los hogares para ajustar la demanda

Los programas de empleo, además de un medio que usan las inmigrantes para gestionar su demanda de trabajo, también son una vía de institucionalización que utilizan los hogares para solucionar una necesidad, de realizar trabajo doméstico, que tratan de cubrir a través de las ofertas de empleo. Llamam a los programas de empleo para solicitar personas que se adapten a un perfil ideado por dicha necesidad y acorde con sus posibilidades económicas. Este recurso está dotado de una estructura mixta, de formalidad a la hora de utilizar recursos institucionales para cubrir el perfil de persona requerido y de informalidad en sus prácticas para lograr el objetivo.

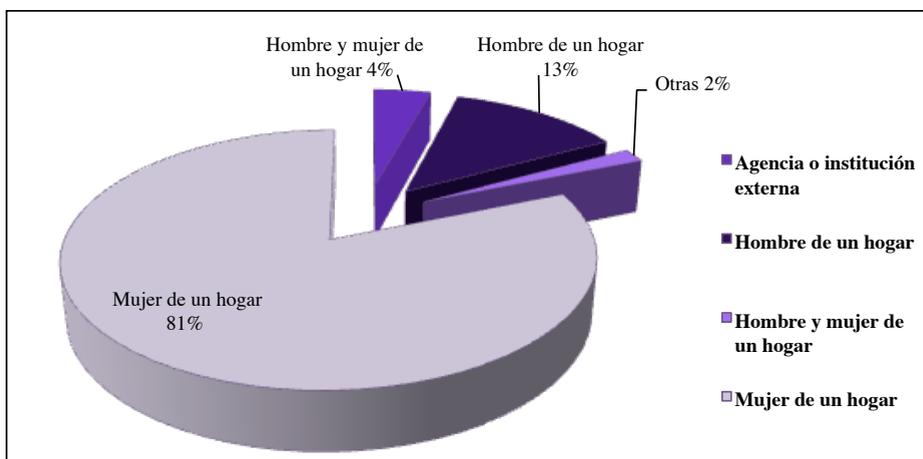
¹⁰Este es un dato que se comporta de manera similar a la información de la ENI, 2007 (INE, 2009) cuando muestra que el 23,7% de las mujeres que partían de países de América Latina se dedicaba a actividades relacionadas con el comercio (ver gráfico 20).

Las ofertas que se gestionan a través de este programa de empleo sirven para medir la inserción laboral lograda a través del mismo, ya que, según los técnicos de empleo, casi todas las ofertas equivalen a una persona colocada. Para el caso analizado, durante el periodo estudiado hubo un total de 568 ofertas para trabajar en hogares. La mayoría llegaron entre 2005 y 2008, con una disminución importante para el año 2009, a partir de la crisis. El programa recibe también otras ofertas puntuales y, en menos cantidad, para otros sectores, pero que no son una vía principal de contratación de mano de obra femenina. Las ofertas que llegan al programa de empleo se dirigen preferentemente a mujeres e inmigrantes y son para realizar actividades dentro de los hogares, como cuidados de niños, de personas mayores limpieza o “llevar una casa”, en todos los aspectos que esa descripción contiene. El programa gestiona también otro tipo de ofertas relacionadas con la limpieza de oficinas, bares y cafeterías y lleva a cabo labores de mediación para otras organizaciones, entre las que se encuentra la de proporcionar candidatas a las agencias de colocación o a las empresas de limpieza que lo requieren.

La persona encargada de realizar la selección dentro del hogar es preferentemente una mujer (81%), la mayoría de las veces es la esposa o la madre, seguida por un hombre (13%), que generalmente es el esposo o el padre. En un pequeño porcentaje (2%), la candidata es seleccionada por ambos, y en el resto (4%) lo hace una agencia o una institución intermediaria.

Gráfico 17

PERSONA QUE SE ENCARGA DE LA SELECCIÓN DE LA TRABAJADORA EN SERVICIO DOMÉSTICO



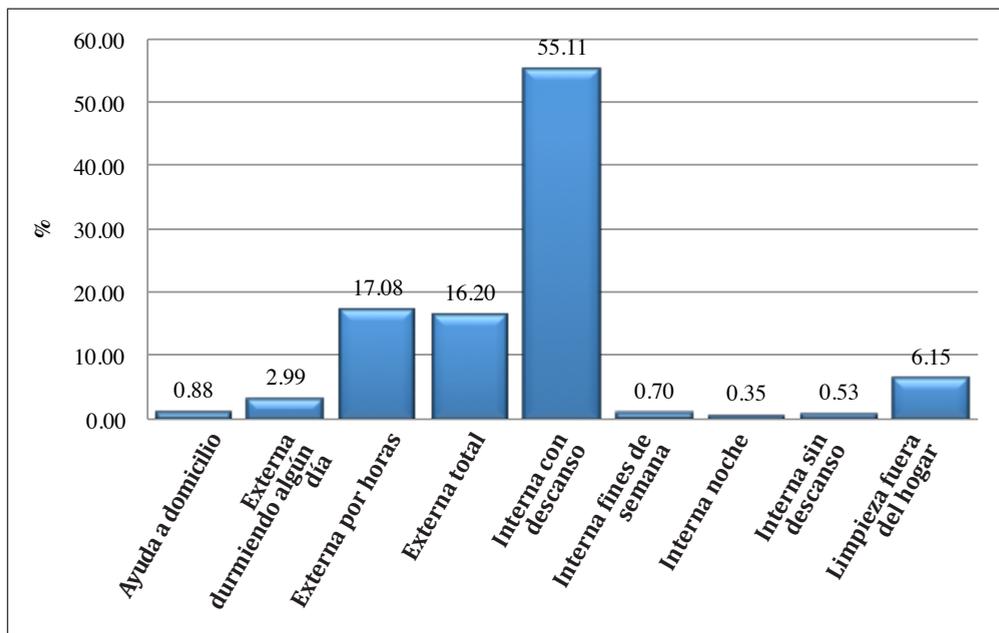
Fuente: Elaboración propia.

En general, los hogares recurren a contratar a una persona porque sus miembros adultos trabajan fuera de casa. Así se deduce de la pregunta que formulan los técnicos a quienes ofrecen empleo para evaluar las funciones que la trabajadora deberá realizar, donde una gran mayoría (el 97%) dice no permanecer en el hogar.

Las ofertas de los hogares llegan al programa de empleo a través de diversos mecanismos, siendo el más efectivo el “boca a boca” entre personas de las familias empleadoras. Además, los propios programas de empleo buscan la manera de obtener ofertas haciendo prospección por teléfono, buzoneo y publicidad a través de sus propias webs. Cuando las ofertas llegan al programa, un técnico de empleo recaba los datos necesarios al representante del hogar que realiza la llamada para solicitar el servicio. El programa propone a varias candidatas que cumplen el perfil y se inicia un proceso de selección por parte de los empleadores. Las ofertas tardan un promedio de nueve días en ser cubiertas. El tiempo de concreción de este proceso se incrementa o se disminuye dependiendo de las condiciones de trabajo que incluya la oferta. Por ejemplo, una oferta para trabajar de interna tarda aproximadamente 11 días en ser cubierta, mientras que una oferta para trabajar de externa se cubre en una media de 7 días.

Gráfico 18

OFERTAS RECIBIDAS EN EL PROGRAMA DE EMPLEO DE SERVICIO DOMÉSTICO Y DE LIMPIEZA SEGÚN MODALIDAD DE TRABAJO REQUERIDA



Fuente: Elaboración propia.

Las ofertas recibidas en el programa se clasifican teniendo en cuenta las propuestas y las condiciones exigidas, como el tiempo que se ha de dedicar al desarrollo de funciones y el de los descansos disponibles. En este sentido, se puede comprobar que la mayoría de las ofertas que se reciben son para trabajar de interna (56,7%) y el resto son de externas (43,3%). Como se muestra en el siguiente gráfico, tanto las ofertas internas como las externas se clasifican por el tiempo invertido en horas de trabajo y el tipo de descanso ofrecido.

El proceso de selección está condicionado, de entrada, por el perfil requerido por los hogares ofertantes. Este perfil se compone a menudo de una serie de características, requerimientos y exigencias que van más allá de las condiciones que se pactan en una relación contractual formal. Lo que la labor mediadora desvela es una enorme contradicción entre lo que cabe esperar de una relación de empleo en un sector que lleva ya una trayectoria reconocida como tal, pero que en la práctica se comporta como un trabajo informal e irregular. En los años transcurridos desde que empezó a visibilizarse el servicio doméstico como sector (con el Decreto 2346/1969, que reguló el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico y, sobre todo, con el Real Decreto 1424/1985, que reguló la relación laboral derivada de la prestación de dicho trabajo) no se han generado mejoras sustanciales en las pautas que todavía se manejan a la hora de contratar (especialmente para trabajar en régimen de interna), que presentan una larga estela de evidencias y rezagos propios de una relación servil.

Perfiles requeridos por los hogares

El perfil exigido por los hogares varía entre unas familias y otras. Aunque, por lo general, mantiene características relacionadas con el desarrollo de las funciones que han de llevarse a cabo, también incluye, a veces, exigencias cargadas de subjetividades y prejuicios, con respecto a la persona buscada, que van más allá de las cualificaciones relacionadas con la labor que se debe desempeñar.

A la hora de ofertar un empleo para trabajar en los hogares, éstos valoran especialmente la experiencia en actividades similares y las referencias demostrables de trabajos anteriores en otros hogares. Son los dos requisitos más importantes. El 56,0% de las ofertas piden experiencia y el 44,4% requieren referencias demostrables. Sin embargo, es importante señalar que, posteriormente, los empleadores no exigen ningún documento para comprobar la experiencia laboral, entre otras cosas, porque la mayoría de trabajadoras no dispone de él, al estar en situación irregular y no haber tenido contrato de trabajo formal. En esta medida, las referencias de otros trabajos anteriores se convierten en el aval más importante, dado que se trata de una relación que requiere confianza porque el trabajo se desarrolla dentro del hogar. Tener o no experiencia es un dato que

se valora en el momento de la intermediación laboral, pero la comprobación de la misma se delega en los hogares. Es decir, que, finalmente, aquella habilidad desarrollada por la trabajadora para mostrar un perfil idóneo, adaptado por ella misma a la necesidad del sector, tiene escaso valor, mientras el filtro final más efectivo deriva de la apreciación de confianza que trasmite, para los empleadores, la candidata propuesta.

Del contenido de las ofertas no se desprende la necesidad de que las demandantes cuenten con formación alguna; el 98,2% de ellas no plantea la formación como un requisito para contratar, y el 1,8% que sí lo pide se refiere a cursos relacionados con el desarrollo de las funciones, estudios secundarios o estudios superiores. De igual manera, encontramos que un pequeño porcentaje pide carnet de conducir para el desarrollo de las tareas domésticas (1,6%), y un 1,7% exige alguna condición física, también relacionada con las funciones a desempeñar, tales como estatura o complexión fuerte, especialmente cuando se trata de prestar cuidado a personas con algún tipo de discapacidad.

El perfil oculto requerido

Existen otros requisitos que están presentes en la labor de mediación, pero de manera oculta. Se trata de aquellos aspectos que tienen que ver con información personal, situación administrativa y otros datos relativos al currículum, que se hacen invisibles a la hora de contratar. Aunque la observación de estas condiciones no es operacionable a efectos estadísticos, las entrevistas y las observaciones realizadas confirman que se dispone de esa información paralela. Para los programas de empleo es políticamente incorrecto registrar por escrito estas exigencias por parte de los hogares, pero son datos que de una u otra manera circulan entre ellos e influyen en la contratación de mujeres inmigrantes con determinadas características. En estos casos, los rasgos que se consideran relevantes se registran como notas marginales a la ficha o como observaciones.

En un 89,8% de las ofertas, los hogares que ofrecían empleo a través del programa se mostraban dispuestos a contratar a una mujer inmigrante en situación administrativa irregular. Si observamos el cuadro 5, el 24,1% no especifica la situación administrativa, el 10,2% cita expresamente su preferencia por que la trabajadora se encuentre indocumentada, y el 46,7% se muestra indiferente ante la situación administrativa; aunque considere preferente que se encuentre con la documentación en regla, lo contrario tampoco lo considera excluyente. Es decir, poco más del 10% de las ofertas exige un permiso de residencia y trabajo como requisito indispensable. Estos datos permiten una aproximación al porcentaje de empleadores que estaría dispuesto a cumplir las condiciones laborales previstas por las normas laborales en relación con el Régimen Especial de Contratación de Empleadas de Hogar.

Uno de los alicientes para la búsqueda de trabajadoras en situación administrativa irregular para los hogares es que la presión personal, económica y social que vive la persona indocumentada puede resultar de utilidad para los empleadores. Las mujeres indocumentadas necesitan mantenerse en un empleo para garantizar su sustento económico y el de su familia en origen y/o en destino. También requieren entablar relaciones de confianza en algún hogar para iniciar una ruta hacia su regularización como extranjera, que dura tres años como mínimo. Los hogares que demandan una trabajadora como interna dan una alta valoración a la situación administrativa que tenga la empleada, ya que es la vía que la conducirá a permanecer, al menos un año, en dicho trabajo para que, con posterioridad, los empleadores gestionen su regularización. En muchas ocasiones se requiere más de un año, ya que mientras se mantiene la situación administrativa irregular la persona permanece en ese hogar con el fin de generar un ambiente de confianza que le permita obtener después una oferta de trabajo para solicitar el arraigo. Una vez conseguida la regularización por arraigo, transcurridos tres años, debe permanecer un año más en el hogar del empleador que hace la oferta de trabajo y le da el alta en la Seguridad Social.

Cuadro 5

OFERTAS DE HOGARES SEGÚN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA QUE REQUIEREN DE LAS CANDIDATAS

Situación administrativa	Porcentaje
Le es indiferente que tenga o no tenga permiso para trabajar	46,7
No lo especifica	24,1
Exige permiso de trabajo y residencia	14,3
Preferiblemente con permiso de trabajo y residencia	4,8
Sin permiso de trabajo y residencia	10,2
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia.

“Pues sobre todo llega del sector doméstico, lo que más quiere la gente es una persona interna. Pero, claro, ahora ¿qué está pasando? Las búlgaras y rumanas, por ejemplo, son comunitarias no necesitan irse de interna en una casa, sino que lo que quieren es el proceso normal de una persona que ha venido de estar interna dos años y sobre todo quieren ya su independencia. Piden interna y es muy difícil que se cubra” (entrevista 4).

En cuanto a los datos personales, la edad es un factor clave en el proceso de selección. A la hora de elegir a la persona existen preferencias de acuerdo con las funciones que la trabajadora debe desempeñar dentro del hogar. Así, se

eligen preferentemente mujeres jóvenes y con edades medias para el cuidado de niños. Sin embargo, el 45,3% de las ofertas realizadas por los hogares considera que la edad es indiferente y otro 46,3% opta por trabajadoras con edades comprendidas entre los 20 y 40 años.

En algunas de las entrevistas se refleja la dificultad de intermediar entre las preferencias de los hogares y las realidades personales, incluida la situación administrativa, lo cual es vivido por las usuarias como un factor que presiona a la hora de gestionar una oferta.

“Como la mayoría ya han pasado ese proceso de ser interna... la gente que quiere una interna, quiere alguien joven, y es contradictorio porque alguien joven tiene un proyecto vital, quiere tener su pareja, hijos. Yo se lo explico a las personas que ponen la oferta: no me pidas a alguien de 25 años, que además esté bien formado y todo, porque esa persona tiene su propia familia o tiene su pareja estable, esa persona no se va a querer ir de interna. Es una contradicción, yo siempre se lo explico a las personas que ponen la oferta: no me pidas a nadie así. Ellos quieren a alguien joven que aguante el ritmo de los niños, etc. Es un poco complicado, porque normalmente a la persona que no le importe irse de interna es a alguien que administrativamente necesita irse de interna, por los papeles, o alguien que ya no tiene ningún tipo de círculo social o apoyo” (entrevista 10).

El programa de empleo, en la primera atención, ha registrado datos que identifican un perfil general de la persona basado en un currículum visible e invisible a la vez. Cuando los hogares describen el perfil solicitado, los técnicos de empleo hacen una adaptación de ambas necesidades. Esta información se utiliza después para filtrar aquellas peticiones que se hacen al margen de un perfil visible. Si bien parecería que estos requisitos no son importantes, esa intermediación supone un proceso de adaptación de todas las partes y es ahí donde los distintos aspectos señalados cobran un carácter decisivo a la hora de contratar; especialmente, aquellos aspectos descritos como invisibles que, habiendo transcurrido en el país de origen, no se tienen en cuenta en la relación contractual, pero sí en la valoración general de la persona, y de otros como el nivel académico, formación, cursos complementarios y experiencia de trabajo en origen. Algunos técnicos lo han esbozado en las entrevistas y confirman que son factores que están presentes a la hora de hacer una intermediación, aunque la manera como lo expresan los empleadores no sea directa o explícita.

“El valor de ser una persona formada y con recursos para moverte por la ciudad, para llevar a los niños a determinados sitios, puede ser que haga que demanden más a personas del Este. En general hay ofertantes que sí, que exigen que sean personas del Este” (entrevista 4).

“Pero es diferente, porque el trato hacia ellas también es diferente, porque cuando tú tienes en la casa una chica que está cuidándote los niños, pero el nivel cultural o aca-

démico es parecido al tuyo, yo sí que noto que las señoras..., yo hago un seguimiento de esas personas a ver cómo van, si están contentas. Incluso algunas señoras en algún caso les han buscado trabajo en otras cosas diferentes, porque cuando una chica tiene un nivel de educación, porque funcionan muy bien, la preparación está muy bien. Se benefician en todo eso, incluso para el trato que tienen. Se establece una relación casi de amistad con las personas con las que trabaja. Se benefician en todo esto incluso para el trato que tienen” (entrevista 1).

“Una señora que llamaba porque quería una que hable francés, porque tiene a los niños que están aprendiendo el idioma y piden a alguien con esas características. Además le van a cobrar [pagar] poco, le van a hacer la casa y practican los niños” (entrevista 2).

Los hogares demandan formación de manera directa e indirecta. Aunque en la mayoría de los casos no dicen que requieren empleadas con determinado nivel académico, es el programa de empleo el que recaba datos sobre estos aspectos y los tiene en cuenta a la hora de hacer la intermediación. La formación es un dato que se utiliza para evaluar si se tienen habilidades sociales para trabajar y vivir en los hogares y con ello suplir las ausencias y las exigencias veladas. La formación que demandan está más relacionada con la realización de cursos complementarios que faciliten el acercamiento de las diferencias culturales y también sobre el acceso a recursos que son poco utilizados, o no existen, en muchos de sus hogares de origen. Por ejemplo, los empleadores consideran que hace falta formación en temas relacionados con las diferencias culturales y diferencias de avances tecnológicos con respecto al uso de electrodomésticos aplicados al hogar.

“Te piden, por ejemplo, que haya sido enfermera en su país porque están enfermos o que haya realizado cursos de cocina española o algunos de los cursos de geriatría que tenemos. A veces piden que sea madre, pero que no tengas los hijos en España. Que sepa planchar bien y usar la plancha, que sepa usar la vitro. Nosotros también tenemos en cuenta estos aspectos para enviarlas a la entrevista” (entrevista 10).

La formación académica no es un mérito reconocido de manera abierta a la hora de contratar. Tener estudios en origen es un elemento que se valora en el conjunto del perfil, junto a otras cualificaciones. En este sentido, llama la atención que para el cuidado de niños se demanden personas con estudios u otras capacitaciones como saber idiomas o tener conocimientos en informática (se supone que para que la actividad de cuidar vaya acompañada del seguimiento académico del niño), o, en el caso del cuidado de personas mayores, se tiene en cuenta la disponibilidad para estar interna, ser mayor de 40 años, sin vida familiar en España e indocumentada. Tras ese perfil, ciertos trabajos quedan vedados para quienes tienen pareja y/o han reagrupado a sus hijos. Como valores que tienen, y se aprecian, en estas trabajadoras están: la juventud, las restricciones de la vida familiar, la disponibilidad y el tesón.

A los requisitos señalados se unen otros, menos significativos cuantitativamente, que se reflejan en todos los programas de empleo en los que se han realizado las entrevistas. Merece la pena enunciarlos porque, generalmente, están asociados a requerimientos implícitos y también ocultos de las ofertas.

En cuanto a la nacionalidad, encontramos que los hogares en general no solicitan una nacionalidad concreta, lo que sí piden es que la candidata sea inmigrante de cualquier país (el 84%). Sin embargo, resulta sencillo comprobar que los programas de empleo también gestionan ofertas que exigen nacionalidad o que hacen diferenciaciones de procedencia. Los empleadores buscan una persona originaria de un determinado país de acuerdo con la idea u opinión que tienen del país en cuestión o en función de algún otro interés específico, como el idioma. Las instituciones que más contribuyen a mantener estos mercados de trabajos específicos son los CEPI. La mayoría de ellos tiene programas de empleo y agrupa nacionalidades o grupos de procedencia, por lo que adquieren nombres como CEPI hispano-colombiano, hispano-búlgaro, hispano-ecuatoriano, situación que aprovechan los empleadores para hacer una primera selección por nacionalidad.

Cuadro 6

OTROS REQUISITOS DE LAS OFERTAS DE LOS HOGARES QUE SE GESTIONAN EN EL PROGRAMA DE EMPLEO

Requisito	Número de casos	Requerimiento implícito
Requiere una nacionalidad	46	Afinidad cultural, aprendizaje o práctica de un idioma materno de la trabajadora y/o estereotipos
Requiere algún idioma	7	Enseñanza o práctica de un idioma con niños
Informática	5	Enseñanza de informática y orientación escolar
Requisitos relacionados con el afecto y el buen trato	29	Cuidado de personas mayores y/o niños
Que hable bien el castellano	84	Que sea de un país de habla hispana y/o que no esté recién llegada a España
Que tenga capacidad de trabajo	26	Que pueda resistir como interna y/o que tendrá una carga laboral alta y horarios extendidos
Que sea responsable	57	Que llevará toda la gestión y las tareas de la casa

Fuente: Elaboración propia.

Pero las preferencias por nacionalidades también tienen que ver con el perfil general que circula entre la opinión pública con respecto a los diferentes grupos de nacionalidades. Así, se construyen perfiles imaginarios, formados con ele-

mentos estigmatizantes, unidos a datos reales conocidos, estereotipos, prejuicios étnicos, etc., que influyen en los procesos de selección. De esta manera, el perfil general de personas de algunas nacionalidades se acompaña de una determinada imagen, tal y como se reconoce por algunos de nuestros entrevistados. Por ejemplo, existe la opinión generalizada de que las peores ofertas laborales serán finalmente aceptadas por mujeres originarias de Bolivia y de países del África subsahariana:

“La boliviana lo acepta, la ecuatoriana en este momento lo acepta. ¿Quién se lo piensa? Cualquier otra nacionalidad. Se dan mucho las rivalidades entre ellas. Hace unos 4 o 5 años, que había muchísimas ecuatorianas, una colombiana pedía 9 euros por hora, pero una ecuatoriana pedía 7. Y llegó la boliviana sin papeles y pedía 5. Y el africano no pide, sino lo que le den. Son muy sumisos, muy callados, tienen la dificultad del idioma y la gente que ya tiene el idioma y que tiene cierto nivel cultural, que son minoría, pero lo tienen, exige, pero con respeto, los que no, lo que sea. La clave está en el nivel educativo que traigan” (entrevista 4).

“En cuanto a Ecuador, Colombia, Bolivia, las bolivianas es que bajan mucho el precio, es el nivel cultural, es que Bolivia tiene una problemática muy grande. Si comparas una colombiana o una ecuatoriana y una boliviana, aunque no debería, son muy diferentes. En Bolivia, la gente es muy sumisa, muy humilde y los ves y te preguntas incluso ¿cómo han hecho para llegar? Hay gente que ni habla español, hablan quechua” (entrevista 8).

Como hemos visto en apartados anteriores, esta situación se corresponde con que las mujeres bolivianas, usuarias de los programas, tienen los niveles educativos más bajos entre todas las usuarias analizadas en este estudio. Este aspecto es tenido en cuenta por los hogares, seguramente los de menor nivel adquisitivo, a la hora de contratar.

Sin embargo, otras familias que se disponen a contratar servicio doméstico valoran más la procedencia de países de la Europa del Este, la cual asocian con un nivel educativo más elevado. Efectivamente, las mujeres originarias de estos países presentan niveles de estudios más altos que las bolivianas, por ejemplo y además, muchos empleadores consideran que estas trabajadoras son también más serias y formales.

Otro aspecto, no menos importante, se presenta en relación a los perfiles ocultos requeridos y tiene que ver con cierta apreciación subjetiva de las y los empleadores asociada a estereotipos e ideas preconcebidas de la inmigración. Una vez más se constata que, aunque no sea estadísticamente significativo, muchas veces una sola oferta que se apoye en estos prejuicios ya crea antecedentes que dan réplica a nuevos estereotipos, lo que da paso a procesos discriminatorios que se validan a través de los programas.

Cuadro 7. EXPRESIONES UTILIZADAS POR LAS PERSONAS DE LOS HOGARES QUE DEMANDAN MUJERES INMIGRANTES EN LOS PROGRAMAS DE EMPLEO

Funciones del oficio. "Que sea... o que tenga"	Derivadas de la forma de ser de la persona. "Que sea... o que tenga"	Derivada de aspectos personales "Que sea... o que tenga"	Derivados de su condición de inmigrante "Que sea... o que tenga"
Puntual	Alegre	Sin cargas familiares	Que sea de... (país)
Alta y fuerte	Energías	Sin hijos	Que no sea de... (país)
Nociones de cocina	Respetuosa y seria	Vivir en la zona	Estable
Coche adaptado a minusvalía	Activa	No fumadora	Permiso de trabajo
Cocina española	Paciente	Que no tenga hijos pequeños	Que lleve poco tiempo en España
Que sepa algo de costura	Ágil	Que sea madre	Sudamericana
Disponibilidad horaria	Rápida	Que sea madre y pueda trabajar con el hijo	Que hable bien el castellano
Disponibilidad para viajar	Dispuesta y voluntariosa	Honrada	Que hable un idioma derivado de su nacionalidad
Disponibilidad para ir de vacaciones	Amable	Responsable	Que sepa leer
Experiencia con niños	Buen carácter	Discreta	Si hijos en España
Que le gusten los perros	Amena	Estable emocionalmente	Sin familia en España
Formación con personas mayores	Que dé conversación		Que esté empadronada
Que planche bien	Buena presencia		Que no sea negra
Informática	Cariñosa		Que lleve mucho tiempo en España
Que haya trabajado en consultas	Educada		
Que tenga coche	Autónoma		
Muy cualificada	Espabilada		
Que sepa de pastelería	Estable		
Referencias	Que muestre interés		
Mucha capacidad de trabajo	Que desee aprender		
Responsable	Limpia y ordenada		
Que le gusten los niños	Que quiera trabajar		
	Que sea maja		
	Simpática		
	Tranquila		

Fuente: Elaboración propia.

“Es una cosa curiosa. Yo te digo lo que me dicen los empleadores, pero nosotros tratamos por igual a cualquier tipo de candidatos. El candidato ha pedido cuidado de niños, pues eso se les informa. Pero hay gente que te dice “yo no quiero a alguien latinoamericana”, y te lo dicen así. A esa persona se le dice que tiene que ser un poco flexible” (entrevista 6).

“... Cuando llama, por ejemplo un hombre que me dijo: —“Ahí tenéis..., es ese sitio donde tenéis inmigrantes para que limpien?”

Hay gente que llama con muchos prejuicios y unas ideas... Otros te dicen, es que no sé cuanto tengo que pagar, y les dices, pues lo mínimo son 12 euros la hora, por el convenio del sector doméstico y te dicen: —“Sí, hombre, que es inmigrante...”

Y si van ya con esa actitud yo les contesto, pues si vas con esa actitud no te voy a contactar con nadie, búscate otro sitio” (entrevista 10).

“Que no sea negra, ¿qué le voy a decir a los niños?” (entrevista 10).

“A veces nos han llegado a pedir mujeres inmigrantes ‘que no lo parezca mucho’. Era una oferta de empleada de hogar” (entrevista 6).

A continuación se describe una serie de enunciados utilizados por las/os empleadores de los hogares para demandar el perfil requerido de trabajadoras inmigrantes para el servicio doméstico, clasificadas según el tipo de requisito exigido.

Condiciones laborales de las ofertas de los hogares: relación contractual invisible

La información que entregan los hogares sobre las condiciones laborales de las ofertas tiene después su desarrollo informal. Una vez realizada la intermediación y encontrado el perfil adecuado, es en el ámbito privado donde la relación laboral se desenvuelve y es imposible conocer cuál es la situación real que vive la trabajadora. Las bases de dicha relación informal vienen ya condicionadas por la situación de partida, en especial cuando se trata de personas que se encuentran en situación administrativa irregular, pero también por la falta de claridad en el momento de dar información y proporcionar datos sobre las condiciones de la oferta. En este sentido, se aprecia que es más larga y clara la lista de exigencias en relación con el perfil que la información sobre las condiciones de trabajo. El programa contempla preguntas sobre las condiciones de la oferta, a lo que los hogares responden de manera ambivalente o incierta (cuadro 8).

Las trabajadoras contratadas de manera irregular no tienen a su alcance la defensa de los derechos laborales de cualquier persona que desempeña su trabajo por cuenta ajena. Así, todos los aspectos ligados al convenio, o al contrato, como pagas extras, vacaciones, Seguridad Social y otras adquieren un carácter discrecional. Es decir, las usuarias de estos programas de empleo se encuentran en situación de indefensión, no tienen posibilidad de elegir más allá de los empleos que presentan condiciones laborales mínimas, incluso por debajo de lo estable-

cido legalmente. Si el Real Decreto que regula el servicio doméstico ya excluye a este colectivo de algunos derechos laborales (como el derecho a prestación por desempleo o pagas extraordinarias completas)¹¹, la intermediación que se hace a través de estos programas tampoco asegura el cumplimiento de la legalidad. No hay mecanismos que fijen un compromiso por parte de los empleadores para cumplir con los mínimos establecidos. Desde ese punto de vista, podríamos decir que así como las mujeres están en una situación administrativa irregular, los empleos en los hogares que no cumplen condiciones laborales también adquieren la condición de empleos en situación irregular. Los programas de empleo recogen las quejas de los y las empleadores para formalizar las condiciones laborales de la siguiente manera:

“A veces hay gente que es demasiado inflexible, porque piden unos horarios, no quieren tener interna, pero a la vez quieren que sea interna, quieren tener a alguien de 8 [de la mañana] a 9 de la noche, y también los sábados, entonces es un poco eso... Por 700 euros, una externa que se pague el transporte y además que viva cerca de la población, que ya le dices a la persona que la gente no quiere estar esclavizada. O que hablen inglés, o que es realmente complicado una interna que hable inglés y que encima le pagues como si fuera externa por 4 horas” (entrevista 5).

“—La seguridad social ¿la asumen ellas mismas?

—Sí, lo siguen asumiendo ellas. O sea, es un poco contradictorio, quieren gente con permiso, pero muchas veces el contrato no lo hacen, pero ya se resguardan ellos en decir que tienen papeles. Es un poco así lo que está pasando últimamente.

—¿Y el salario?

—Sí se rebaja. Se mantiene, no suben. Para interna nos suelen pedir unos 600 o 700 y eso está así hace unos dos años. Y si pueden bajan. Pero ellas se pagan la Seguridad Social. Eso siempre ha sido así, no se ha modificado con la crisis” (entrevista 3).

El uso indiscriminado que se hace de esta situación administrativa es tan evidente que cuando se pregunta a los hogares por la voluntad de hacer una oferta de trabajo para regularizar a la trabajadora que contrata, el 98,6% de hogares no se compromete claramente a realizar gestiones para la regularización. Las respuestas a estas preguntas siempre son de incertidumbre: “más adelante”, “ya veremos”, “según valía”. Este dato confirma la tendencia, ya descrita, en la cual la situación administrativa irregular incrementa la empleabilidad de una mujer inmigrante. Si volvemos al cuadro 5 vemos que el 85,7% de las ofertas manejan la ambigüedad sobre la situación administrativa que deberá tener una trabajadora. El otro 14,3%, en su mayoría, no son verificables y podemos describir las narraciones de muchas de las trabajadoras que expresan haber sido engañadas y no haber obtenido el alta en la Seguridad Social o el contrato, las pagas extras o las vacaciones, tal y como se había previsto en la mediación.

¹¹El nuevo Real Decreto 1620/2011 recoge la obligación de ofrecer dos pagas extraordinarias por año a partir de 2012, pero no contempla la prestación por desempleo.

Evidentemente, se trata de compromisos verbales realizados en el programa de empleo que, en su mayoría, se dieron durante el año 2009 cuando, ante la amenaza latente de la reforma de la ley de extranjería, se generó el rumor de multas ante la contratación de personas en situación administrativa irregular. A las situaciones descritas cabe añadir una práctica bastante extendida. Los empleadores solicitan personal (mujeres) con permiso de trabajo y residencia, pero no asumen la cotización; es la propia empleada quien paga la Seguridad Social de su salario, bajo el sistema de autónoma.

Cuadro 8

CONDICIONES LABORALES RECOGIDAS EN LAS OFERTAS

Aspecto de la relación contractual	Sí	No	Otras respuestas (*)
Le pagará horas extras	4,4	95,6	-
Le hará contrato de trabajo	7,4	1,8	90,9
Le dará de alta en la Seguridad Social	12,7	8,1	82,9
Tendrá vacaciones pagadas	4,9	0,2	94,9
Le dará pagas extras	10,4	89,6	-

(*) Otras respuestas: según valía, más adelante, cuando tenga papeles, no lo contesta, no se compromete, lo arreglará con la empleada.

Fuente: Elaboración propia.

Tareas, responsabilidades y carga laboral

El 88,4% de los hogares que realiza las ofertas tiene, por lo menos, un hijo/a (2,2 hijos de media); el 88,6% tiene hijos que se quedan en casa (3,08 de promedio) y el 45,4% tiene hijos que van al colegio (2 de media). En cuanto a la composición del hogar, atendiendo al número de adultos que viven en el mismo, se observa que, mayoritariamente, se trata de hogares en los que, en el 78% de los casos, viven dos adultos.

En los hogares que contratan inmigrantes la media de adultos que conviven es de 1,83. De los hogares que solicitan empleadas, solamente un 3,3% cuenta con adultos que permanecen en la casa durante la jornada de trabajo de la empleada de hogar. Es decir, siguiendo los patrones tradicionales de los hogares, las mujeres contratadas tendrían una primera función de llevar la casa durante la ausencia de los adultos que trabajan.

El 48,7% de ofertas está destinado a realizar cuidados de menores pero, además del cuidado de éstos, la empleada realiza otras tareas diferentes a las de atender a los pequeños. Por otro lado, el 23,2% se destina a cuidado de adultos (mayores, con alzhéimer, enfermos y/o discapacitados), la mayoría internas, que además desempeñan otras funciones dentro de la casa. El 28,1% haría labores propias del hogar (limpieza, llevar la casa, cocina, plancha y otros) y también tareas de limpieza y plancha por horas. En el cuadro 9 se muestra una lista de las tareas que debe realizar la empleada del hogar que se espera contratar.

El 81% de las ofertas propuestas por los hogares recoge que las funciones a realizar son al menos tres de las descritas en el cuadro anterior, y en el 68% de los casos se presupone una jornada de trabajo intensiva, con más de 10 horas diarias, para realizarlas.

Cuadro 9

TAREAS ASIGNADAS A LA EMPLEADA PARA REALIZAR EN EL HOGAR

Funciones que tendrá que realizar en el hogar	% de hogares que las demandan
Cuidado de niños	43,0
Llevar los niños al colegio	6,3
Cuidado de bebés	16,7
Cuidado de persona mayor en régimen de interna	45,0
Cuidado de persona mayor como acompañamiento	14,4
Cuidado de animales	0,9
Cuidado de personas con discapacidad	3,5
Cuidado de personas enfermas	1,6
Cuidado de personas con alzhéimer	1,6
Actividades de plancha	21,8
Actividades de cocina	75,0
Tareas de limpieza del hogar y otras	90,0

Fuente: Elaboración propia.

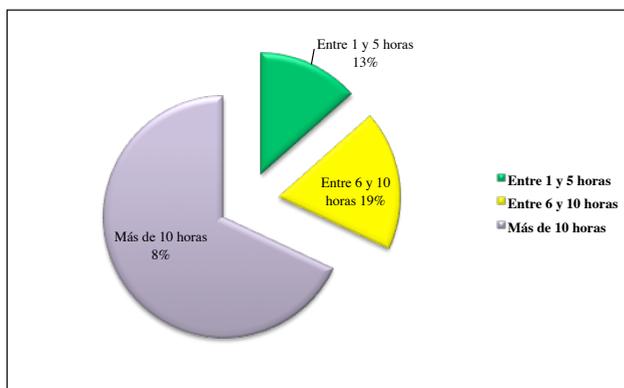
Los salarios que proponen los hogares para cubrir las ofertas son más altos en los casos en los que se muestra un cierto grado de compromiso en el cumplimiento de normas laborales mínimas, como el contrato de trabajo. Así, en el 7,4% de las ofertas en las que existe un compromiso en relación con el contrato de trabajo y alta en la Seguridad Social se propone un salario promedio de 712 euros al mes, mientras que en el resto (los que no especifican, o dicen “según valía”, más adelante o que no hacen contrato) ofrecen 633 euros mensuales de salario como media. Entre quienes no proponen un contrato de trabajo, los salarios más bajos corresponden a los casos en los que se manifiesta que la situación

administrativa no es importante, en cuya condición el salario desciende hasta una media de 545 euros mensuales.

Los descansos no se especifican en el 39% de las ofertas, lo cual lo convierte en un elemento sorpresa y puede ser variable; su distribución la conocerá la trabajadora una vez que inicia su actividad en el hogar. Es, por lo tanto, un elemento de negociación que se reservan los empleadores para utilizar en función de la capacitación de la trabajadora. La mitad de las empleadas, de acuerdo con las ofertas presentadas, disfruta de descanso durante un día del fin de semana, un 9% cualquier día de la semana y un 2% un día de la semana concreto.

Gráfico 19

NÚMERO DE HORAS DIARIAS DE TRABAJO DE LA EMPLEADA DEL HOGAR SEGÚN LAS OFERTAS



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a las pagas extraordinarias, en el 88,7% de las ofertas no se especifica su pago y en el resto se expresa que pagará dos medias pagas (10%), dos pagas extras (0,2%), media paga extra (0,2%) y, en algunos casos, se homologa el coste del abono de transporte mensual, que se ofrece a la empleada como una paga extra.

3.3. Actuaciones de los programas de empleo para intermediar entre oferta y demanda

Los itinerarios laborales para inmigrantes están orientados desde las convocatorias a través de las cuales las entidades optan a la subvención pública. En la mayoría de los casos el presupuesto procede de la convocatoria de “Régimen General del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales” en su área de Integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional. Las organizaciones que llevan a cabo estos programas recurren también

a la cofinanciación de otras instituciones públicas, como el Ayuntamiento y la Comunidad de Madrid, entre otras.

Según el documento “Instrucciones para la presentación, gestión y seguimiento de los programas subvencionados y cofinanciados por el Fondo Social Europeo (Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 2005)”, convocatoria 2005, los beneficiarios de estos programas “(...) habrán de ser personas inmigrantes que presenten un alto grado de vulnerabilidad social y que reúnan algunos de los siguientes requisitos: mujer inmigrante con cargas familiares y escasa cualificación e inmigrantes que desempeñen sus tareas laborales en condiciones de precariedad”. Estas acciones, dice el documento, deberán realizarse con inmigrantes que estén en posesión de permiso de residencia y trabajo o que se encuentren en vías de regularización.

Las actividades a desarrollar en cada itinerario corresponden a un diagnóstico que es realizado a partir de una entrevista individual, la cual permite detectar necesidades de cada usuaria, para luego derivarla a otros programas o instituciones que proporcionan orientación. Una vez detectadas las necesidades, se inicia el proceso para su integración sociolaboral. Entre las actuaciones primeras destacan las de preformación, generalmente relacionadas con el aprendizaje del idioma, formación en habilidades sociales y capacitación para superar la segregación laboral. De igual manera, se inicia un proceso de orientación que incluye actividades formativas encaminadas al desarrollo de habilidades y estrategias para la búsqueda de empleo, conocimientos básicos sobre derechos y deberes en el ámbito de la legislación laboral y de extranjería. Así mismo estos programas pueden contener apoyo al autoempleo y formación profesional ocupacional.

Desde el punto de vista de las demandantes que se acercan a los programas de empleo, las consultas se convierten en una oportunidad para entablar relación con otras personas. Estos recursos tienen, por lo tanto, una importancia añadida para estos usuarios/as, ya que se convierten en espacios de encuentro que permiten la ampliación de contactos y redes sociales.

El 97,2% de las usuarias que acuden a estos programas de empleo están desempleadas y se dirigen a ellos con el fin principal de recibir información sobre ofertas de trabajo, con independencia de que los centros dispongan de metodologías de itinerario integrado que les darán a conocer. Tras realizar una inscripción, el/la técnico de empleo les diseña un itinerario que, teóricamente, va desde la programación de actividades encaminadas a mejorar su perfil sociolaboral hasta la provisión de recursos institucionales, propios o de otros programas. Esos recursos consisten, generalmente, en asesoría jurídica, orientación laboral, talleres de búsqueda activa de empleo, intermediación laboral, cursos, información de recursos para asistencia social y otros relacionados con vivienda, y en su caso, con violencia de género.

Las acciones que desarrollan los programas de empleo con la población inmigrante en general son diversas. En muchos casos, el inicio, continuidad y seguimiento de los programas están vinculados con su financiación. Sin embargo, es posible identificar elementos comunes en los antecedentes que comparten las asociaciones que durante la última década han desarrollado programas de empleo que adelantan itinerarios y realizan intermediación laboral con mujeres inmigrantes. Algunos de ellos han iniciado sus actividades con proyectos de atención a población en riesgo de exclusión, como familias españolas, en su mayoría de etnia gitana, mujeres procedentes de entornos rurales que se trasladaban a la ciudad en busca de trabajo y atención a inmigrantes marroquíes que contaban con larga tradición migratoria hacia España. Así se expresa en la entrevista realizada a un representante de uno de los programas con mayor antigüedad en este ámbito de trabajo asistencial:

“Nosotros siempre hemos tenido muchos inmigrantes, nuestra asociación empezó con inmigrantes, sobre todo musulmanes. Había un núcleo de chabolas por donde ahora es Puerta de Hierro, había muchos marroquíes ahí. Luego, en la zona de Pitis abajo, había un núcleo de gitanos portugueses. Entonces, nosotros siempre hemos tenido bastante inmigrantes, y sin embargo... sí teníamos mujeres españolas. Entonces, con los años, ha ido invirtiéndose esa mayoría” (entrevista 1).

“Es la gente que siempre se ha acercado a nosotros, porque tiene también ese componente de... o esa connotación, no vamos a decir negativa, pero en realidad el que acude es porque ya ha tocado todos los otros palos posibles e incluso está en momentos límite ya considerables. ¿Cómo ha cambiado? Pues muy drástica con la inmigración, cuando empiezan a llegar inmigrantes a España muchas personas sin documentación y es cuando realmente la población autóctona, la que nosotros atendemos, españoles, es gente que está muy deteriorada. El resto es población inmigrante, con o sin habilidades, con o sin documentación, pero inmigrantes. Pero la gente que está en situación de exclusión es española: drogodependencia, prostitución, madres con cargas compartidas, gente que ya está rozando unas situaciones complejas y con dificultad. Eso no quiere decir que no haya inmigrantes con estas dificultades, pero no es la que llega normalmente. Llegan madres que no tienen trabajo, mucha inmigración que ha venido a trabajar y ha dejado a la familia. Se ha producido un proceso de reagrupación familiar” (entrevista 7).

Otras entidades que comparten una historia común, anterior al siglo XXI, surgen en contextos de iniciativas de la Iglesia y de organizaciones sociales de base, y en algunas ocasiones con un fin específico de incorporación de la mujer rural al servicio doméstico. Así expresa, por ejemplo, una persona integrante de una de estas organizaciones su surgimiento: “[nace] como respuesta a la necesidad de formación y búsqueda de un trabajo digno, que sufrían las mujeres en su mayoría jóvenes que venían del campo a la ciudad a trabajar en el servicio doméstico” (entrevista 9). Otras asociaciones se crean con el fin específico de fortalecer la incorporación de algunas mujeres españolas al mercado de trabajo.

Así, en la década de los ochenta, se explica que surgen para “responder a la necesidad básica de fomentar la incorporación de la mujer al mercado laboral, iniciando su mantenimiento y promoción en el mismo en condiciones de igualdad, luchando contra todo tipo de discriminación, en este sentido” (entrevista 6); mientras, en otro caso, se plantea el inicio de uno de los programas de empleo a raíz de “una crisis similar de mucho desempleo, con un perfil caritativo de atención a los pobres y como una respuesta social, por la situación de desempleo, para hacer un mutuo apoyo, buscar trabajo entre todos” (entrevista 7).

Otras organizaciones sociales y asociaciones surgieron cuando la migración se hizo más evidente e inició un crecimiento exponencial. Por ejemplo, una de las ONG expresa que había iniciado programas de atención a inmigrantes en el año 1998, con refugiados y solicitantes de asilo, y que luego amplió a diferentes colectivos: mujeres vulnerables, jóvenes y más adelante inmigrantes en general (entrevista 3). La característica común a todas ellas es que iniciaron o fortalecieron sus programas de atención a inmigrantes y de intermediación de empleo a partir del año 2000, y más adelante iniciaron proyectos de itinerarios integrados de inserción laboral.

“El trabajo nuestro era, desde que empezamos hace veintidós años, como intermediarios. La mayoría de las veces relacionado con el tema de servicio doméstico. Una persona llamaba y decía ‘necesito a alguien que se quede con los niños, que cuide una anciana’. Entonces nosotros buscábamos entre la gente que teníamos, porque hay cierta responsabilidad, miramos quién estaba preparada de la gente que teníamos y mandábamos a esa persona. Desde la asociación garantizábamos un poco que esa persona fuera de fiar, entre comillas, porque es gente habitual de la asociación. Gente que habitualmente participaba en actividades de formación. Esto se fue incrementando, hasta que llegó, hace 5 o 6 años, que ya teníamos un listado de personas que acudían a nuestra asociación cuando necesitan a alguien. Hemos realizado una serie de fichas, en las que se pregunta a qué se ha dedicado, una especie de currículum para derivarlo según la capacitación de la persona. Hasta que entramos o participamos en el programa de itinerarios para el empleo. Nosotros hemos sido como algo diferente. Sabes que el programa de itinerarios es solamente para gente regularizada, pero nosotros desde el principio dijimos que nosotros trabajamos tanto con gente regularizada como con gente que no tenía papeles o que estaba en tramitación. Entonces lo hicimos así. Bueno, nos pasaron un poco por alto, pero nosotros tratamos a todos iguales. Entonces, a la hora de tramitación, lo hicimos así” (entrevista 1).

En otros casos, se constata que las entidades surgen en el periodo más álgido de incremento de la inmigración (entre 2002-2005) y muchas de ellas se constituyen como asociación para dar cabida, también, a los programas de empleo para la atención a inmigrantes. Desde entonces han llevado a cabo acciones de capacitación para sus propios técnicos y han puesto en marcha proyectos de integración laboral y de formación profesional.

En el conjunto de organizaciones dedicadas a esta labor asistencial, las actividades que han desarrollado con las inmigrantes también conservan una ruta similar. Algunas de ellas inician un itinerario y pueden hacer un seguimiento personalizado que incluye formación, acompañamiento, intermediación, atención psicológica, jurídica y/o apoyo escolar a hijos; mientras otras se han centrado en la actividad de gestión de una *bolsa de empleo* para llevar a cabo la intermediación laboral. Sin embargo, el punto común a todas ellas es la gestión de ofertas de trabajo de los hogares que cubren con mujeres inmigrantes y cumplir con el interés final de las usuarias y de los hogares, que es ser contratada, por un lado, y tener cubierta una necesidad, por el otro. Este proceso lo desarrollan en dos partes. De un lado, las usuarias acuden al programa a solicitar un empleo, formación, asesoría jurídica u otro servicio que ofrezca la asociación. Se realiza una primera atención, en donde se toman datos del perfil, se detectan necesidades específicas y se hace una primera orientación, de acuerdo con lo observado y las necesidades que plantea la usuaria. Una vez registrado su perfil se la deriva a la bolsa de empleo, en donde se inicia el proceso de intermediación laboral. De otra parte, los hogares llaman a los programas y solicitan a una persona para trabajar en sus casas, expresando el perfil requerido. Finalmente, el programa pone en contacto a ambas partes para que entren en el proceso de selección de la candidata idónea para cubrir el puesto de trabajo. Así lo realizan en uno de los programas, pero el procedimiento es similar en todos:

“Toda persona que quiera recibir un servicio de empleo tiene que hacer una orientación; ahí es cuando diseñamos el itinerario de inserción. Depende mucho del límite del idioma; luego nos quedamos medio en orientación, porque la persona no entiende mucho el idioma. Tratamos que cada persona que venga tenga cubierta todas las áreas. Después se les apunta a la bolsa de empleo y se les ofrecen cursos, porque la bolsa de empleo no tiene una capacidad grandísima fundamentalmente son ofertas de particulares, del sector doméstico. Luego hacemos difusión de asociaciones, pero como tal sector doméstico” (entrevista 5).

El proceso de intermediación pone de manifiesto los intereses que subsisten por ambas partes, y el programa de empleo tendrá que decidir prioridades, aunque casi todos terminan quebrantando esa rectitud exigida en favor de las usuarias. En general, todos tienen un discurso de prioridad hacia la trabajadora, pero en el día a día se encuentran con casos de personas en riesgo extremo de exclusión que terminan obligadas a aceptar trabajos en muy malas condiciones como única salida.

“Sí, tenemos una base de datos. Llega la oferta y miramos que realmente exista, porque nosotros inicialmente velamos por el usuario, no por el empresario. Si realmente está dentro de lo legal, yo la envío, tengo una base de datos, busco el perfil, busco

dentro de la red del distrito, y si lo tengo yo, hago un primer contacto. Depende mucho del tipo de oferta, y me dicen ‘dame los teléfonos, nosotros lo llamamos’; o me dicen que ellos nos llamen y que contacten conmigo, o simplemente me envías el currículum. Pero ahora ¿qué estamos encontrando? Que enviamos a mucha gente y los miran con una lupa” (entrevista 8).

Los mediadores del programa perciben en las mujeres inmigrantes, con mayores desventajas, personas más flexibles para la adaptación a determinadas ofertas. Y es en los momentos de crisis cuando se incrementa esa *flexibilidad*:

“La persona llega con entusiasmo. Además, hay mucha gente que está dispuesta a cambiarse el chip, y decir ‘si yo he trabajado hasta ahora en hostelería (una chica, que había trabajado en un hotel), me da lo mismo entrar en una casa; si toca cocinar, yo cocino’. La gente está totalmente dispuesta por la necesidad; hay una disponibilidad que a mí me admira porque, fíjate, los españoles somos para eso más cuadrículados, pensamos, ‘no es que yo soy capitán general, yo tengo que ser en el ejército’. También es verdad que la gente en su país de origen no estarían dispuestos a hacer cualquier trabajo, pero aquí no les importa” (entrevista 1).

Las usuarias de los programas de empleo cuentan con niveles muy diversos de conocimiento y distintos perfiles; sin embargo, se apoyan en actividades que facilitan la búsqueda de trabajo, como la elaboración de un currículum y la orientación hacia los puestos de trabajo que llegan al programa.

“Nosotros le pedimos fotocopia del documento, currículum y demanda de empleo. Aquí resguardamos esta documentación; si no tiene currículum ayudamos a confeccionarlo. Para la gente que no tiene permiso, igual, también se les hace el currículum, aunque es una orientación laboral más básica y que nos dejen algún tipo de documentación” (entrevista 3).

El perfil de las usuarias se adapta, pero los hogares no se adaptan

La mayoría de los programas que promueven itinerarios laborales para mujeres inmigrantes, o que prestan un servicio de intermediación en servicio doméstico, realizan actividades complementarias y/o preparatorias para que la trabajadora se adapte a los perfiles requeridos por los hogares. Sin embargo, no constan casos en los que desarrollen actividades preparatorias para los hogares, excepto uno de los programas que hacía labor de intermediación de manera presencial e intentaba que los hogares mantuvieran las condiciones laborales pactadas una vez que la trabajadora interna estuviera en la casa, y para ello llevaba un seguimiento. Es decir, estos programas llevan a cabo una adaptación y orientación de las mujeres inmigrantes para que cubran los puestos de trabajo, pero no realizan ninguna actividad con los hogares, como empleadores

de trabajo doméstico, para formarlos en temas de inmigración o en normas y derechos laborales.

Como se ha señalado en apartados anteriores, tras las entrevistas con técnicos de los programas de empleo se percibe el procedimiento a través del cual las demandantes se adaptan al perfil requerido por este mercado específico de trabajo a través tanto del currículum visible, que es formalmente utilizado en los programas para realizar la selección, como del invisible, exigido por los hogares que emplean y seleccionan finalmente a las empleadas que trabajarán en ellos. Aunque la mayoría de las personas entrevistadas reconoce que es políticamente incorrecto referirse a estos aspectos, sí admite que, en su trabajo cotidiano, registra este tipo de peticiones. Algunas expresan ese hecho de la siguiente manera:

“Nosotros no hacemos esa diferenciación, nos la hacen las ofertantes. –Yo no quiero que sean...’, –pues, mire, lo siento mucho. Es una labor de concienciación. Por eso te decía, esos son los problemas, es que no te los quería decir tan explícitos. Me impone mucho esto” (entrevista 7).

“He recibido llamadas que solicitan, por ejemplo, que haya trabajado en geriatría o que tenga una profesión relacionada con la salud, para desempeñar un trabajo de cuidado de personas mayores enfermas o con discapacidad. También solicitan que tenga un idioma para cuidar niños. Es por eso por lo que contratan a algunas del África subsahariana, por el inglés o por el francés. Algunas se pasan y piden informática y con experiencia contestando el teléfono” (entrevista 6).

La formación para adaptar la mano de obra al mercado de trabajo

La formación que se gestiona a través de los programas de empleo está orientada a adaptar el perfil de las mujeres inmigrantes a la oferta de puestos de trabajo en servicio doméstico, cuidados y limpieza. Para ello se programan cursos orientados al desarrollo de habilidades y/o la adaptación de las ya adquiridas en origen por experiencia personal en su propio hogar. Se imparten cursos de corta duración, sin homologación ni títulos, que, además de capacitar para el desempeño del trabajo, se dirigen a limar las diferencias culturales que afectan los modos de hacer y nombrar las cosas. Los más destacados son los de cocina rápida y sencilla, cómo utilizar los electrodomésticos del hogar, cocina española, cuidados básicos de bebés, cuidados básicos de niños, cómo cambiar pañales a personas mayores, cuidados de personas mayores en el hogar, limpieza de la casa y uso de productos.

“Todas las personas que pasan por el servicio doméstico tienen que estar formadas en habilidades domésticas. Gente recién llegada no había visto un microondas, o una lavadora, o cómo se friega el parquet, que no se friega con el mismo producto que el mármol. Nociones que para nosotros pueden ser muy básicas porque sabemos que no podemos hacer ciertas cosas, pero gente que nos llega a nosotros nunca ha hecho esas

diferenciaciones. Bueno, pues se les enseña en ese curso, para poder después ofrecerlas en intermediación a las empleadoras” (entrevista 7).

En las actividades de preformación, que se orientan al desarrollo de habilidades sociales y a mejorar el proceso de integración y de búsqueda de trabajo, se imparten cursos de informática, habilidades sociales, técnicas de búsqueda de empleo, nociones básicas de derechos y obligaciones de los inmigrantes, orientación de recursos, aprendizaje del castellano, alfabetización e inglés. Y, en el ámbito de servicios a las personas, otros como automaquillaje, autoestima, relajación, nutrición y danza.

Los programas de empleo también ofrecen cursos de media y larga duración orientados a una especialización y profesionalización en la actividad, como cursos de geriatría y cuidados en general. Algunas asociaciones han realizado convenios con residencias e instituciones especializadas para capacitar a las mujeres inmigrantes y cubrir puestos de trabajo en residencias. En esta área de formación especializada también se ofertan cursos de orientación al autoempleo y destinados a promover pequeñas iniciativas emprendedoras.

¿Cómo llegan las ofertas de trabajo?

Los programas de empleo se convierten en centros de referencia para proveer de mano de obra inmigrante en los barrios en los que se ubican. Pero su labor se extiende más allá del lugar en el que trabajan, puesto que su influencia alcanza a otros distritos, empresas de contratación de servicio doméstico, redes de amistad, otras instituciones y hasta de los servicios sociales, servicios de empleo como las Agencias para el Empleo, Servicio Regional de Empleo y Servicio Público de Empleo¹². La aceptación de ofertas por los técnicos de los programas se realiza además a partir de las páginas de anuncios, páginas oficiales del Servicio Regional de Empleo, del Servicio Público de Empleo y de otras organizaciones. En algunos casos se difunde publicidad del programa mediante buzoneo, con cartas de presentación en los barrios o en lugares o urbanizaciones donde se detecta demanda potencial de trabajadoras domésticas o para servicio de limpieza.

“Las ofertas llegan. En este distrito, nosotros tenemos mucha población mayor. Entonces, lo que más me piden es para cuidados de personas mayores. Y ¿cómo llegan a nosotros? Nos conocen en el distrito, llevamos aquí más de once años, el boca a boca, la difusión que hacemos en las diferentes actividades que hacemos en el distrito. Me llaman y me dicen mira, ‘necesito a una persona para cuidar a mi madre’. Servicios sociales, otras asociaciones, nos conocen” (entrevista 8).

¹²Estos organismos públicos derivan a personas con perfiles que consideran acordes con el trabajo en el servicio doméstico.

En el proceso de mediación en el sector doméstico la intervención de los servicios regionales y estatales de empleo es escasa. Las asociaciones derivan a usuarias a estos organismos para la realización de cursos, mientras que los organismos públicos envían a las demandantes de empleo doméstico a estas asociaciones.

“En la Agencia para el Empleo sí que nos indicaron en tema formativo, más que ofertas, pero luego no era real. Mucha demanda, pero todo cubierto. Derivas a un recurso que realmente no hemos visto mucha respuesta. Del Inem sí que nos están derivando bastante gente. Pero en temas de oferta tenemos algún movimiento con ellos, pero poco, no es que sea importante” (entrevista 3).

“Cada semana viene gente que nos la envían de las agencias de empleo público, nos la envían aquí. Las agencias de empleo nos la mandan aquí. Desde centros donde hay todos los recursos nos las mandan aquí, vienen con unos montones de fotocopias, unos montones de 30 y 40 hojas de todas las asociaciones de Madrid y vienen. Nos la mandan y aquí tenemos unos recursos limitados, tenemos un ordenador, una fotocopidora, un teléfono. Pero aquí tenemos que llamar de uno en uno y tenemos un solo teléfono. Tenemos recursos bastante limitados y nos envían gente desde centros donde tienen todos los recursos con equipos informáticos para que la gente consulte a Internet. Yo aquí no puedo hacer eso, no puedo decir ‘venite a consultar las ofertas por Internet’. No podemos ocupar todo el tiempo la línea” (entrevista 2).

Las parroquias son un centro de referencia para muchos barrios y a ellas llegan permanentemente personas sin recursos buscando ayuda y trabajo, como también familias que buscan trabajadoras que contratar. Se puede decir que son un punto de entrada y de referencia que, aunque no pueden denominarse programas de empleo, sí mantienen relación con asociaciones mediadoras. De hecho, algunas de estas asociaciones nacieron con el apoyo de la Iglesia católica.

“Mi compañera las atiende y luego las deriva. Pero tenemos la página hace un año y poco más. Siempre hemos funcionado con el boca a boca, los servicios sociales también saben que trabajamos en esto desde hace mucho y las parroquias también saben que trabajamos en esto desde hace mucho; a veces en las parroquias salen trabajos y nos llaman” (entrevista 1).

Dificultades en el proceso de intermediación laboral

Las dificultades que encuentran los programas de empleo para llevar a cabo la intermediación están centradas en la dinámica misma que los envuelve, en una suerte de contradicción, de discurso dual, que, por un lado, trata de procurar bienestar a una población desprotegida, pero que, por otro lado, contribuye a prolongar su situación de vulnerabilidad. Las dos partes interesadas que participan en este mercado de trabajo reconocen esa contradicción; los técnicos de empleo la perciben de la siguiente manera: de una parte, las usuarias tienen

niveles bajos de alfabetización; el idioma de las que no tienen el español como lengua materna es un obstáculo para su orientación y colocación. También lo es la poca formación y cualificación profesional de las procedentes de algunos países y la falta de títulos homologados para aspirar a una movilidad ocupacional, así como las condiciones familiares y la imposibilidad de compatibilizar horarios de trabajo con el cuidado de sus propios hijos, para el caso de las que ya llevan algún tiempo y han reagrupado familiares. El trabajo como interna es el menos valorado en la escala de ocupaciones que se gestiona a través de los programas de empleo, lo cual tiene como resultado que cada vez menos mujeres inmigrantes quieran ese régimen de trabajo, a pesar de ser el más ofertado.

“Las [ofertas] de jornadas externas o de trabajo por horas son más apetecidas porque les deja más tiempo personal. El trabajo de interna es el más rechazado porque supone más dedicación y menos tiempo libre. Obviamente, ellas quisieran trabajar en una residencia o en empresas de limpieza porque es una relación más formalizada” (entrevista 9).

“Las ofertas de internas son las más duras laboralmente hablando” (entrevista 6).

La carencia de habilidades y de cualificación para desenvolverse socialmente también se manifiesta en el proceso de búsqueda de trabajo y en la capacidad de inserción de las demandantes en el mercado laboral:

“Se aprecian en ellas deficiencias y dificultades para la búsqueda de empleo, no reúnen las suficientes habilidades y destrezas para ello. Por eso la necesidad de orientarlas y de asesorarlas. La mayoría acude a bolsas de empleo y emplean sus redes de contacto, pero la mayoría carece de habilidades para ofrecer su perfil” (entrevista 5).

Las que ya tienen documentación para trabajar se topan periódicamente con etapas de riesgo asociadas a la renovación de documentos o permisos. Cuando se trata de buscar trabajo, en el tiempo que transcurre entre la solicitud de la renovación y la obtención del documento, los empresarios de otros sectores no quieren contratar, por lo que, durante este período, ellas buscan trabajo en servicio doméstico o en limpieza por horas. Es el recurso que tienen para llenar el hueco de la espera del documento de identidad y del permiso de trabajo que les permita iniciar nueva búsqueda de empleo y ascender laboralmente.

“Está renovando sus papeles, la ley te dice que en situación de renovación puedes trabajar, mientras se tramita tienes todos los derechos. Pero el empresario no quiere dar el alta. No, es así, hasta que no tienen la respuesta no quieren dar el alta. Y cada vez tardan más en responder; hay gente que tarda tres meses y cuatro meses. ¿Qué hace esa persona tres meses? Hasta que no tienen la respuesta no quieren. Nosotros cada vez tenemos más gente con esta situación y ahora, con la crisis, queda la duda de si esta persona ha caído en situación irregular” (entrevista 2).

Por otra parte, desde los programas de empleo se tiene la percepción de que los empleadores manifestaban, al inicio, un rechazo y un desconocimiento del fenómeno de la inmigración, pero que esa situación ha cambiado con el tiempo. Sin embargo, a menudo los técnicos de empleo chocan con exigencias de los empleadores que van más allá de los requisitos laborales comunes a cualquier empleo; demandas basadas en aspectos subjetivos que atañen a la honradez, la estabilidad emocional, el afecto y aquellos otros que hemos agrupado en el llamado *perfil oculto*. Una dificultad añadida a este proceso mediador, que empieza a manifestarse a partir del inicio de la actual crisis económica, es la disminución de ofertas de empleo en trabajos fuera del hogar, entre las que se encuentran las de empresas de limpieza y los trabajos en residencias.

“Hay tendencia a que la gente quiere admitir todas esas ofertas en malas condiciones, siempre habrá quien se quede con ellas. Desgraciadamente sí. Quizás es políticamente incorrecto, quizás estás provocando que esos salarios bajen. Para mí, lo que puede ser que yo no trabajaría por menos de 1.000 euros, o menos de 500, ¿pero soy yo la que tiene la verdad absoluta que por menos de 500 no se trabaja? Nosotros, con enviar la oferta... No nos podemos poner a reivindicar, pero sí hay un folletito en el que decía cosas como: ¿Usted cobra un salario digno y sus días de vacaciones? Ella también. Entonces impacta mucho. Si usted quiere que sus hijos estén bien atendidos, es mejor que premie a esa persona que los va a atender, porque le va a garantizar que va a atender bien a sus niños, que va a estar contenta, pero vamos, que en el servicio doméstico y en cualquier multinacional del mundo. Si tú no tienes a tus trabajadores contentos, lo tienes mal, en cuanto puedan se van. ¿Usted le podría pagar un poquito más? Pues es que yo no puedo pagar tanto. Pues mire usted, va a estar bien, va a estar... Y luego, cruzando los dedos para que la otra se comporte bien” (entrevista 7).

“Pero igual nos engañan... ¿eh? Una oferta de hace muy poquito, –sí, sí, sí..., vamos a dar de alta, Seguridad Social... Ni el salario se lo pagó. La gente te viene y te dice ‘me enviaste a esta oferta y es que ni me han pagado’. En una visita miramos a ver qué ha pasado y a veces lo conseguimos y a veces no. Y ¿qué hacemos? Nos dice unas condiciones y cuando llega son otras. Yo así no trabajo; si no me dice las condiciones, no mando a la persona que usted necesita, porque, repito, no me importa la oferta, sino la persona que tengo” (entrevista 3).

Las condiciones laborales que ofrecen los hogares también son un problema para la intermediación ya que es ahí donde se percibe la puja constante por sacar más tiempo y carga laboral de la persona a un menor salario. Una situación que ha empeorado con la crisis, forzando a las desempleadas a aceptar cada vez peores condiciones.

“El que ofrece, ofrece las condiciones. Las han desmejorado muchísimo, las funciones las han incrementado. He tenido casi los mismos empresarios y han cambiado. De ofrecer, por decir algo, 750, y, ahora 600, el mínimo y con mayor responsabilidades, mirando muchísimo el perfil. Y ahora, yo tuve una reunión y la gente se pasa. Uno ve el perfil, guapa, buen español, varios idiomas y dicen no, ‘quiero ver más’. Cuando llevas

dándole 20 o 15 personas, el que se cansa eres tú y dices no va a dejar a nadie. No, dejamos esta oferta aplazada para dentro de dos meses. ¿Qué pasa con la gente? Las personas, los usuarios ya se van por lo que sea” (entrevista 9).

“Siempre hay una persona que quiere emplear con siete hijos a una chica interna con 700 euros. Eso directamente es un abuso, sin Seguridad Social. Desde luego hemos tenido problemas con trabajadoras que van a una casa que les dejan solas. Nunca hemos tenido problemas de robo, porque nuestra relación con la gente es muy estrecha, conocemos que vienen los niños, etc. Pero sí se ha dado que les dan cuatro horas y realmente están dos o tres horas. A veces lo reconocen, porque tienen dos trabajos y uno es en el quinto piso. También hay que ponerse en la piel de la gente, no siempre es fácil. Alguna anécdota así, pero no demasiados abusos. En general nosotros siempre hemos dado con las empleadoras, gente bastante buena, también es gente conocida nuestra, gente que, en general, ayudan mucho a la gente, a las familias, les han hecho la documentación con contratos, etc. Y la gente que nosotros empleamos es muy maja” (entrevista 1).

El trabajo de mediación que realizan las asociaciones les ha llevado a sensibilizarse con el la situación de abuso y discriminación que sufren las trabajadoras y a formar parte de plataformas de defensa y reivindicación de sus derechos laborales.

“En este momento el servicio doméstico es una de las pocas alternativas que hay de empleo. Estamos en la plataforma de denuncias de trabajadoras del hogar, para que se haga un convenio, para que se dignifiquen las condiciones. Nosotros lo trabajamos en grupos; de hecho, tenemos unas tablas salariales, para orientarnos” (entrevista 7).

4. Impactos de los programas de empleo en la movilidad ocupacional y la calidad de la ocupación de las mujeres inmigrantes

Dada la magnitud de los factores estructurales que intervienen en la calidad de la ocupación y en la movilidad laboral de las mujeres inmigrantes, en este estudio se ha optado por destacar aspectos sobresalientes de la acción institucional en este campo. Los programas de empleo, que se inscriben dentro de un entramado de políticas públicas gestadas desde las instituciones comunitarias para la integración laboral, a la vez que llevan a cabo una labor mediadora entre oferta y demanda, contribuyen, con su gestión, a mantener la invisibilidad del trabajo doméstico remunerado y la posición laboral vulnerable de quienes lo realizan.

Como han señalado alguna autoras (Mestre, 2002; Solé, 2008), este nuevo modelo de distribución del trabajo de cuidados, basado en la contratación de fuerza de trabajo barata y flexible de las inmigrantes, constituye una fórmula para la negociación, dentro de la pareja, del reparto de tareas domésticas y familiares. Aparentemente, aporta soluciones al conflicto derivado de la erosión de la tradicional asignación de roles de género; pero esta solución trae consigo

nuevos problemas, como la atribución de responsabilidades domésticas a las mujeres y la exoneración de la participación masculina en las mismas.

En el estudio realizado por M. Ángeles Durán (2011) sobre la contribución del trabajo no remunerado en la economía y la sociedad a escala global se señala que la contratación de bienes y servicios para los hogares se apoya en la desigualdad de rentas, y se ve limitada por los recursos disponibles en ellos. De esta manera “si el mercado o el Estado ofrecen alternativas mejores, los hogares las reciben o adquieren a través de ellos. Si no hay alternativa, los hogares producen por sí mismos los bienes y servicios dentro del propio hogar o reducen el consumo hasta donde lo exige su carencia de recursos”. En otro orden de cosas, puesto que se trata de un trabajo transferido a otras personas, en base a normas de género y de condición étnica, se está asentando la conformación de nichos laborales sobre múltiples discriminaciones (Parella, 2003; Bedoya, 2010). Finalmente, el recurso a la contratación de inmigrantes para realizar trabajos domésticos y asistenciales deja al descubierto las carencias del Estado de bienestar, así como su ineficacia a la hora de procurar mayor igualdad en las relaciones de género y en las relaciones laborales.

En esta coyuntura, la acción de los programas de empleo orienta y conduce la dinámica del mercado de trabajo del sector doméstico. A pesar de no disponer de cifras oficiales sobre la contratación efectiva derivada de la labor de mediación de estos programas, la investigación empírica llevada a cabo ha permitido penetrar en el *modus operandi* de esta actividad, tal y como se ha detallado en páginas anteriores. A continuación se recogen los aspectos más relevantes hallados tras la realización del trabajo de campo.

La invisibilidad gestionada

A lo largo de este capítulo se ha descrito la manera en la que los programas de empleo gestionan las ofertas de trabajo provenientes de los hogares y realizan una labor mediadora con las trabajadoras inmigrantes que las demandan, proponiendo un itinerario laboral para conseguir su integración laboral. En ese proceso de intermediación, el mercado de trabajo del sector doméstico se orienta hacia un segmento de población determinado, por etnia y género. A su vez, la empleabilidad de las aspirantes está condicionada por características y perfiles, formales y subjetivos, visibles y ocultos para optar al trabajo.

La observación del procedimiento cotidiano de la labor de mediación permite detectar cómo se articulan los elementos que intervienen en la construcción dinámica de este sector de ocupación específico. Junto a criterios más o menos objetivos que guían el comportamiento económico y social de la oferta y la demanda, se hallan, en este proceso, elementos puramente subjetivos, requerimientos basados en prejuicios y estereotipos que se refuerzan por el mero hecho

de encontrar respuesta satisfactoria a los deseos. Cuando esas apreciaciones sesgadas están arraigadas en la sociedad de destino, los colectivos destinatarios, como son las trabajadoras inmigrantes en este caso, se exponen a la estigmatización y a la discriminación (laboral), condicionando así su integración social y su movilidad ocupacional.

La situación administrativa (con documentación o sin ella) de las inmigrantes condiciona la empleabilidad en el servicio doméstico. Cuando una mujer reside en España en situación administrativa irregular su nicho laboral será, con mucha probabilidad, el servicio doméstico y, dentro de él, en régimen de interna. En menor medida, otros sectores, como la hostelería o el comercio, ofrecen también empleo, pero ese destino laboral es más incierto. Las personas que se encuentran indocumentadas deben esperar tres años hasta poder acreditar ese periodo de arraigo social y acceder a su regularización administrativa; transcurrido ese tiempo, y superadas las trabas institucionales para poder obtener el permiso de trabajo, su situación se asimila a la de quienes entraron en el país con permiso de trabajo. En este sentido, la ley de extranjería limita, durante un año, el sector de actividad en el que las/los inmigrantes pueden trabajar y también la comunidad autónoma en la que pueden desempeñar el trabajo¹³. Como señala Oso (2010), la puerta de entrada de las mujeres inmigrantes en España es el servicio doméstico, donde la mayoría realiza trabajos para los hogares, en régimen de interna.

Las consideraciones de género están presentes en el proceso migratorio de muchas mujeres. Si en el lugar de origen su participación laboral o doméstica estaba invisibilizada, su aportación laboral en destino tampoco está suficientemente explicitada y valorada (Santos *et ál.*, 2011). Con todo, en la sociedad de acogida, a las dificultades laborales que afrontan las inmigrantes se suman factores sociopolíticos relacionados con la Administración, que impone las normas, los tiempos de espera para obtener la regularización u otros intangibles que incrementan su vulnerabilidad. La secuencia de estatus que la ley de extranjería les otorga, antes y después de obtener su permiso para trabajar, les hace depender de esquemas temporales que entorpecen su itinerario personal y laboral.

El tiempo, trampolín y/o telaraña de la movilidad ocupacional de las mujeres inmigrantes

Para las personas inmigradas que se inician en el sector doméstico, el tiempo transcurrido en el lugar de destino actúa, supuestamente, como trampolín que les permite saltar a otras ocupaciones y a una situación personal más favorable. Una vez obtenida la documentación, es obligado que pase un año para poder

¹³Transcurrido un año, en el momento de la renovación, la trabajadora que no ha permanecido durante ese tiempo con el mismo empleador tiene que justificar las razones del cambio.

acceder a cualquier sector de actividad y poder desplazarse por cualquier lugar del país para trabajar. Así mismo, la acreditación del tiempo transcurrido se convierte en el requisito indispensable para solicitar la reagrupación de otros miembros de la familia (Revilla, 2011; GIIM, 2010).

Hasta el momento de la renovación de documentos las posibilidades de que las/los inmigrantes se vean amenazados por el riesgo de la irregularidad dependen también de prescripciones temporales. El proceso de resolución de expedientes en distintas unidades administrativas, especialmente en Madrid, se dilata habitualmente más allá de lo estipulado y de lo que cabría considerar razonable para poner fin a cualquier acto administrativo. A la incertidumbre derivada de la espera se añade la negativa de las empresas para contratar, de acuerdo con las limitaciones que la propia ley impone. Para los empleadores, el dilema se sitúa entre la opción de no reconocer la solicitud como un documento válido para gestionar la oferta de trabajo o la de no reconocer ni la solicitud ni la resolución administrativa, considerando válido, únicamente, el documento de identidad (esto es, la tarjeta expedida y plastificada)¹⁴. De ahí que la opción de recurrir al trabajo doméstico en régimen de interna, como un empleo en la sombra, aun sabiendo que las condiciones laborales no son buenas ni los derechos laborales se respetan, es casi obligada.

Salvados los obstáculos para acceder al primer permiso y, una vez transcurrido el plazo de un año, la Administración puede otorgar a la persona interesada otra tarjeta o permiso por dos años más; pasado ese periodo cabe su renovación por otros dos y finalmente otro nuevo permiso por cinco años, que requiere ser renovado también cada cinco años; periodo en el cual la persona inmigrada ha podido obtener la nacionalidad, según lo establecido para cada país. Durante los primeros cinco años de residencia legal, la ley establece la obligación de contar con unos meses cotizados por cada año de tarjeta. Es decir, que, además de los tiempos de espera para renovar la documentación, la exigencia de periodos de cotización se convierte, muchas veces, en un elemento de presión que conduce a la inmigrante a tomar alternativas o estrategias *parajurídicas*, como el hecho de formalizar el alta laboral ella misma en el sector del servicio doméstico sin contar con un empleo real. Esta salida supone un coste económico importante que altera su ya frágil bienestar, pues

¹⁴Sin embargo, de acuerdo con la resolución de 20 de febrero de 1998, de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por la que se ordena la publicación de la circular conjunta de las direcciones generales de Ordenación de las Migraciones y de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre afiliación, altas, bajas, variaciones de datos y cotización de trabajadores extranjeros a la Seguridad Social, “el resguardo de la solicitud de la autorización de residencia y trabajo proroga la validez de la anterior autorización y surte sus mismos efectos en el ámbito laboral y de Seguridad Social hasta la resolución del expediente, permitiendo la continuidad o el inicio de la actividad, así como el mantenimiento del alta o, en su caso, solicitar el alta en la Seguridad Social. La resolución laboral denegada determina la imposibilidad de continuar trabajando y, por tanto, la obligación de cesar en la actividad y de solicitar la baja desde la fecha en que se notificó dicha resolución” (BOE 04/03/1998).

afecta a los ahorros conseguidos con mucho trabajo, a los gastos familiares en origen y en destino, y, en general, a su calidad de vida¹⁵. La discordancia entre los tiempos de cotización y los tiempos de renovación lleva a que, dependiendo de las circunstancias personales y familiares, las inmigrantes busquen empleos que fructifiquen a corto plazo. Así, el tiempo se convierte en un escenario poblado de telas de araña que retiene a las protagonistas en un espacio laboral fijo y con reducida movilidad.

Por otro lado, el hecho de que las/los inmigrantes accedan a la residencia permanente, o de larga duración, en el plazo de cinco años o en el de ocho depende de las condiciones en las que se produjo su llegada a España. ¿Qué sucede en la trayectoria de las mujeres inmigrantes en ese período de tiempo? Los aspectos personales y familiares que en el pasado, en su lugar de origen, estructuraron su tiempo se tornan, a su llegada a España, prácticamente invisibles. Para hacer frente a condiciones vitales y laborales diversas, por necesidad, se produce una ruptura en sus trayectorias de vida, que da paso a un nuevo punto de partida, un tiempo cero.

El nivel educativo, la formación y la experiencia de trabajo en origen configuran un perfil no manifiesto que cuenta, sin embargo, como valor agregado para desempeñar tareas dentro del hogar. Pero no todos los conocimientos, acreditados, que constituyen su bagaje formativo pueden ser validados ni homologados. La invisibilidad resulta connatural al fenómeno mismo de la migración, especialmente cuando se dirige al empleo doméstico.

La orientación laboral necesaria para hacer ajustes

A través de los programas de empleo se realiza un ajuste entre las expectativas laborales de las inmigrantes y las ofertas de servicio doméstico. El inicio en la participación laboral en destino se produce a través de la búsqueda de empleo, muchas veces poco exitosa, porque con frecuencia las expectativas de partida no se corresponden con la dinámica y la inercia propias del mercado laboral al que acceden. La función de los programas de empleo es adaptar la mano de obra disponible para ser absorbida por un mercado peculiar y específico que se desarrolla en la periferia del ámbito laboral.

“Sí, a veces muy alejadas de la realidad. Es que ése es uno de los objetivos de la orientación laboral. Es bajar el objetivo profesional y ajustarlo al mercado. Hasta hace dos años las personas que trabajaban de internas en servicio doméstico ganaban 1.000 euros al mes. En este momento no pagan más de 700. Si tú vienes aquí y me dices que quieres ganar 1.000 euros, yo te tengo que decir que no te voy a dar una entrevista, porque voy

¹⁵Afecta, por ejemplo, a la posibilidad de hacer frente a otros gastos, como homologar títulos, matricularse en cursos de formación, etc.

a quedar muy mal con el empresario o con la empleada de hogar y a ti te voy a frustrar y te voy a hundir en la miseria, porque jamás vas a conseguir un puesto de trabajo. Hay que ser muy realista y, cuando hablamos de dinero, más. Hay que bajar a la gente a unos niveles muy reales, duros, pero necesarios además, sin cortarnos, porque creemos que le estamos haciendo un favor” (entrevista 7).

Como afirman los técnicos de empleo, los programas orientan y dirigen, o ajustan, la mano de obra que llega para adaptarla a un mercado de trabajo con características específicas. Si se observan los datos de las ofertas del sector de hogares que llegaron al programa de empleo durante el período 2005-2009, se comprueba que pasan de seiscientos, de lo que cabe deducir que la eficacia de estos programas es limitada, si se considera la capacidad potencial de inserción laboral a través de los mismos.

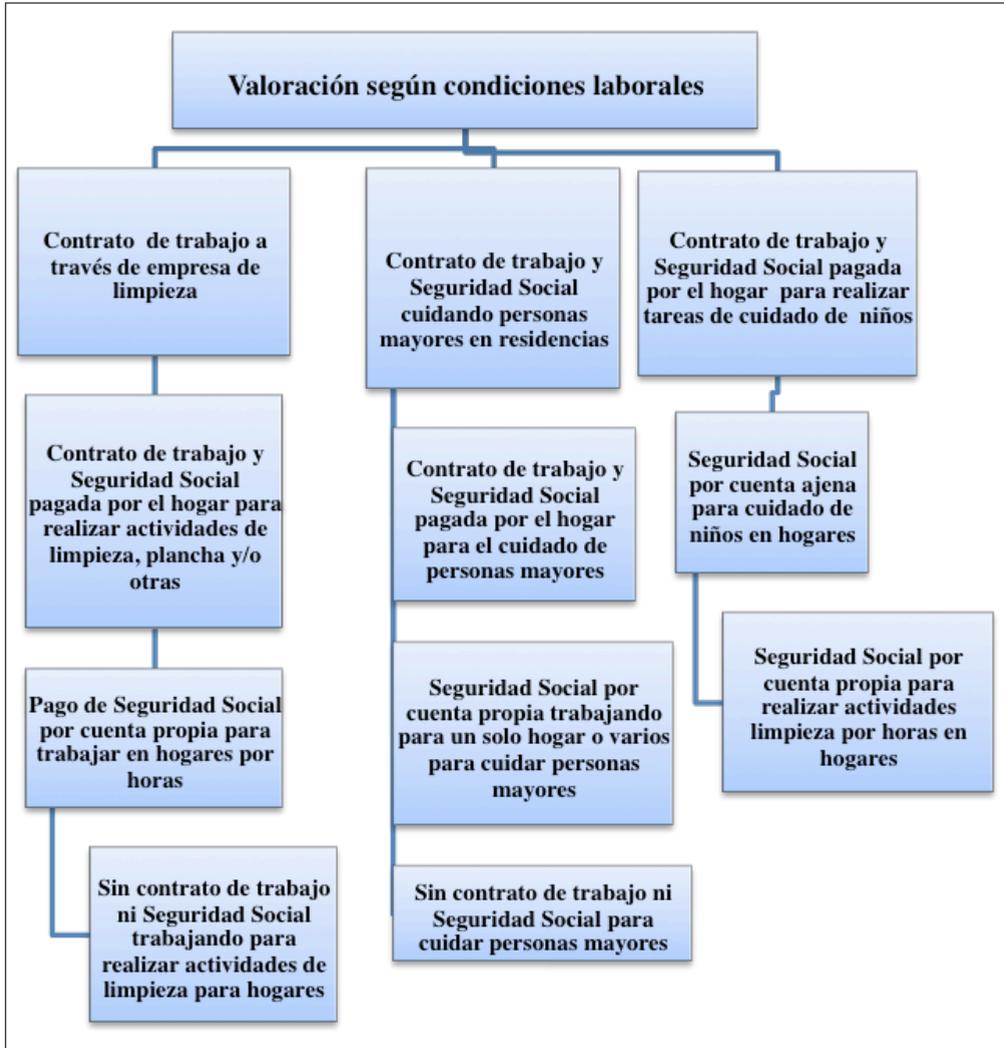
Por el contrario, los datos de la Encuesta Nacional de Inmigrantes (INE, 2009) muestran que, en los primeros momentos de búsqueda del primer empleo, la mayoría de esta población lo obtiene a través de redes de amistad y/o de parentesco. Así, el 64% utilizó la mediación de amigos y parientes, especialmente los llegados de Rumania y Bolivia (80%), así como de Ecuador y Colombia (75%) (Ioé, 2010:102). Este mismo informe señala que “para un segmento considerable de la inmigración extracomunitaria, la principal vía de acceso al primer empleo fueron las redes sociales primarias (de carácter étnico), compuestas por familiares y amigos. En cambio, los procedentes de países avanzados (de la Unión Europea, América del Norte) y, en menor medida, de Argentina o Perú utilizaron sobre todo cauces ‘típicamente laborales’, en los que se puede hacer valer la cualificación previamente adquirida o el currículum laboral” (Ioé, 2010:102).

La movilidad ocupacional traducida en búsqueda de visibilidad

El modelo español de bienestar se mantiene, por un lado, en base a una estructura económica que distribuye el trabajo entre remunerado y no remunerado y, por otro, sobre una estructura social que asigna su reparto de manera desigual entre hombres y mujeres (García Sainz, 2011). El mercado de trabajo del servicio doméstico moviliza a mujeres que buscan y encuentran trabajos que implícitamente ofrecen y demandan perfiles donde lo remunerado y lo no remunerado se suceden sin solución de continuidad. Son varios los argumentos que conducen a esta indefinida situación; entre ellos, la condición de mujer y de extranjera de las trabajadoras, además del valor y la consideración social que se otorga al trabajo remunerado y no remunerado de los hogares en la mayor parte de las sociedades.

Esquema 1

ESCALA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEMANDADOS POR MUJERES INMIGRANTES CON EXPERIENCIA EN SERVICIO DOMÉSTICO. SEGÚN CONDICIONES LABORALES



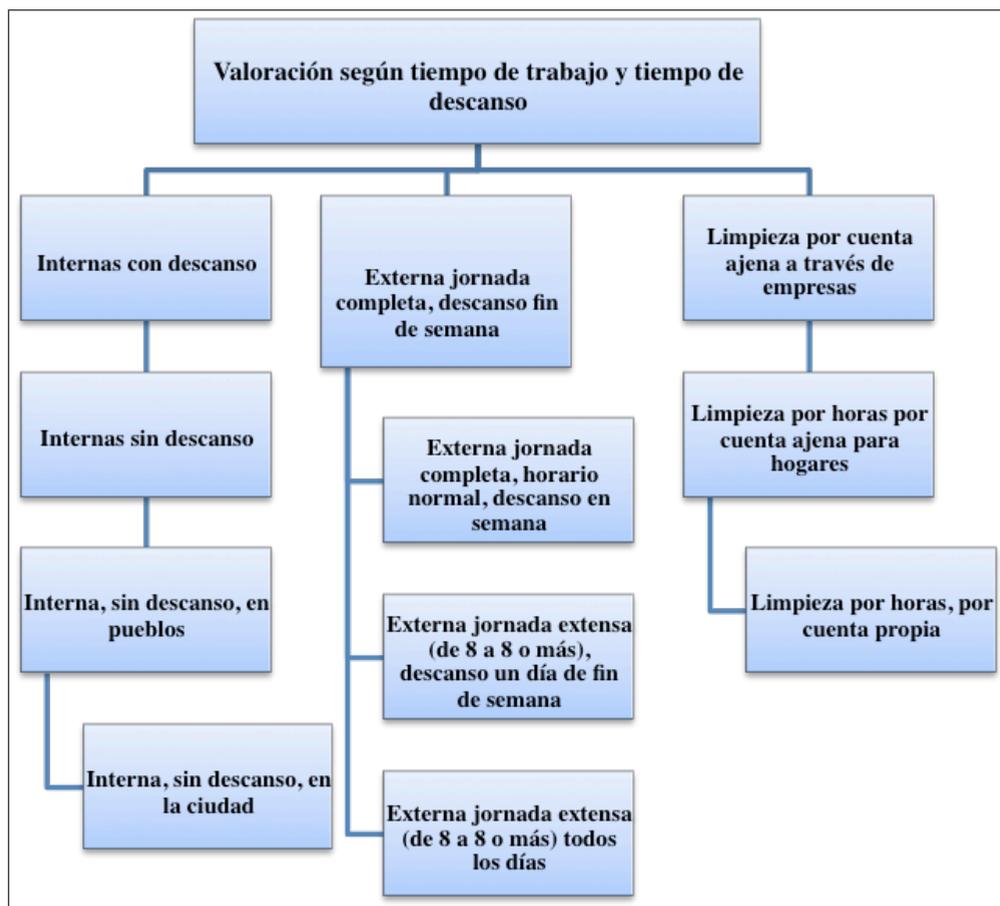
Fuente: Elaboración propia.

Con todo, muchas mujeres inmigrantes que utilizan los programas de empleo para la búsqueda de trabajo en el sector del servicio doméstico esperan seguir trabajando dentro del mismo, aunque en empleos asociados o similares que representen mejores oportunidades o mayor movilidad ocupacional. Para ello,

intentan dar el salto desde aquellos trabajos que cuentan con peores condiciones a aquellos que las mejoran.

Esquema 2

ESCALA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEMANDADOS POR MUJERES INMIGRANTES CON EXPERIENCIA EN SERVICIO DOMÉSTICO. SEGÚN TIEMPO DE TRABAJO Y TIEMPO DE DESCANSO



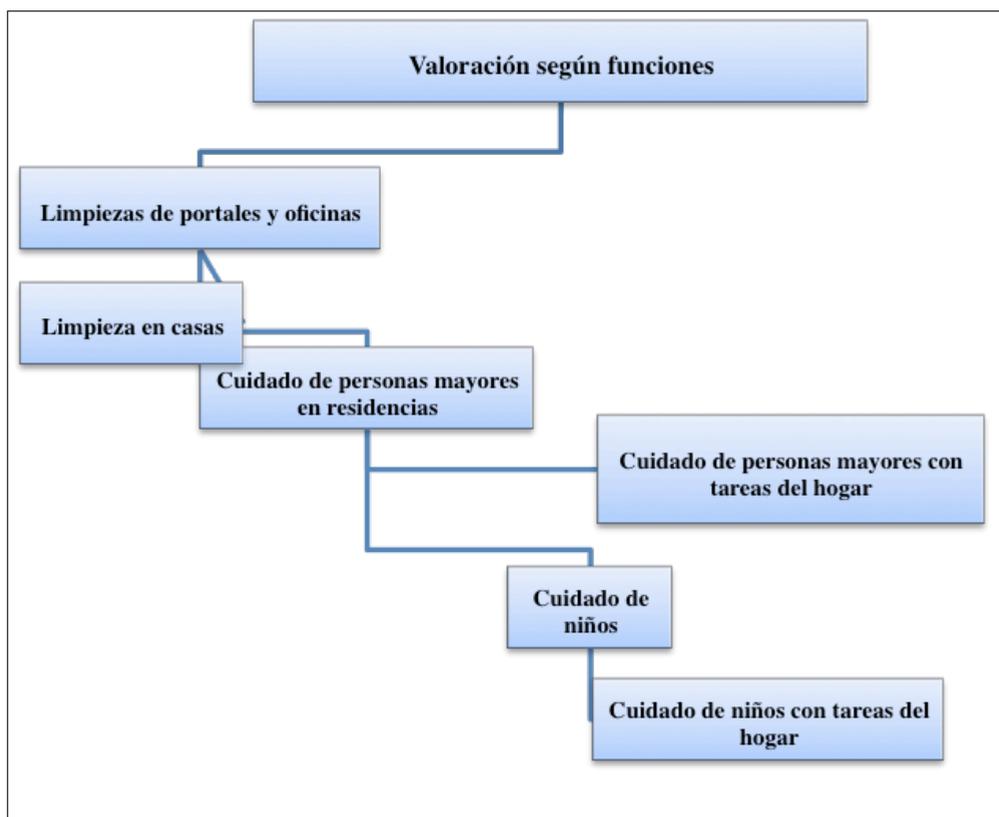
Fuente: Elaboración propia.

En la escala de valoración que las inmigrantes adoptan, en relación con los trabajos a los que pueden acceder, destacan tres factores fundamentales: cobertura de Seguridad Social, tiempos de trabajo y de descanso, y salario. Así pues, el servicio doméstico puede presentar, para estas mujeres, un camino de oportunidades. Esta convicción parte de la evaluación que realizan de sus propias

condiciones de vida y de la experiencia de otras personas cercanas pertenecientes a sus redes familiares y sociales. Los esquemas que se presentan seguidamente recogen estas valoraciones según condiciones laborales, tiempos de trabajo y descanso, y funciones encomendadas, lo que puede ayudar a comprender sus expectativas en relación con la movilidad social y laboral.

Esquema 3

ESCALA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEMANDADOS POR MUJERES INMIGRANTES CON EXPERIENCIA EN SERVICIO DOMÉSTICO. SEGÚN FUNCIONES



Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse, la movilidad ocupacional se orienta hacia la búsqueda de empleo formal, dentro del mismo sector, y a consolidar y hacer visible su situación también durante los períodos de irregularidad administrativa y de renovación de documentos. La percepción de las trabajadoras es que cuanto más regulado esté el empleo la relación laboral mejora y también las condiciones de trabajo. En la articulación de los tres factores, las demandantes de empleo

establecen prioridades y valoran cuál de ellos es más conveniente para su trayectoria personal, para mejorar su condición administrativa y para alcanzar la protección que aporta la cotización a la Seguridad Social.

La movilidad ocupacional, guiada por la búsqueda de mejores condiciones laborales y el reconocimiento de derechos, se puede percibir de manera longitudinal y cronológica a través de un mercado de trabajo como el doméstico que se alimenta, permanentemente, de mujeres extranjeras que entran en el país de manera irregular, mientras, en paralelo, se incentiva y desincentiva la entrada de inmigrantes según conveniencia, de fechas y de territorios de origen. Como analiza Oso Casas (2010), a través de la información del padrón de inmigrantes, la feminización de la inmigración en España se ha nutrido de un gran volumen de mujeres procedentes de América Latina. La evolución del número de mujeres extranjeras procedentes de esta región geográfica, desde los años noventa, muestra la participación en el mercado doméstico español, en una primera etapa, de inmigrantes procedentes de Argentina y de la República Dominicana (Gregorio, 1998; Martínez Veiga, 2004), seguido de las originarias de Ecuador y de Colombia, a partir del año 2001. La llegada de mujeres bolivianas se produce, en menor proporción, desde el año 2001, experimenta un incremento significativo a partir del año 2005, cuando se tiene la expectativa de la regularización y la previsible exigencia de visado. A partir del año 2008 se empieza a manifestar la presencia de mujeres de algunos países de Centroamérica, así como de Paraguay¹⁶.

La percepción generalizada es que, con el paso del tiempo, superados los obstáculos de documentación y la obtención de permisos, con un mayor conocimiento del mercado de trabajo y con un mayor número de redes y relaciones sociales, los trabajos que presentan peores condiciones dejan de ser una opción a considerar.

“Al principio sí, antes eran del sector informal del empleo. Las búlgaras se emplean en servicio doméstico, pero sí que exigen. Lo que es la contratación y la Seguridad Social, sí que la exigen. Exigen todos los derechos de la Unión Europea y como trabajadoras. Antes, una búlgara o una rumana hacía lo que hacen hoy las latinas: pagan su Seguridad Social para mantener la cotización para renovar. Ahora son mucho más exigentes. Cuando tú las llamas para cubrir una oferta de empleo, si esa oferta de empleo no tiene Seguridad Social, contrato, ellas dicen que no. Ellas vienen bastante formadas, las mujeres búlgaras, en comparación con las latinas de la bolsa de empleo. Los regímenes comunistas han formado a su gente. Por lo menos bachillerato como mínimo o formación profesional. Casi todas vienen de un sector empresarial, de enseñanzas universitarias... Antes lo hacían por los papeles, pero ahora son comunitarias. Ahora lo que está pasando es que, como son comunitarias, muchas de las que vienen a este programa no necesitan irse de internas a una casa, sino que lo que quieren es el proceso normal de una persona que ha venido de estar de interna dos años, y sobre todo quieren ya su independencia. Ahora,

¹⁶Las inmigrantes de Bulgaria y Rumanía ocuparon, igualmente, trabajos irregulares y precarios, sobre todo hasta enero de 2009, fecha en la que empiezan a adquirir la condición de comunitarias de pleno derecho.

las que aceptan el trabajo de interna son latinas, que no tiene los papeles, que no tienen recursos o apoyo social” (entrevista 4).

“Algunas realizan el salto a sectores más formales relacionados con los cuidados. La gente que tiene formación quiere salir del sector; trabajar en servicio doméstico está estigmatizado, pero podría llegar a ser un buen oficio, son trabajos muy importantes, pero por las condiciones en que se han hecho, hay gente que no quiere volver” (entrevista 2).

“Una persona interna para toda la vida nunca, hasta lo que yo conozco, como no sean las señoras de antes que tienen su chica de toda la vida, que son como de la familia... Pero las chicas así, jóvenes, entran en una casa, están dos años, y se van. En el momento que ahorran un poco y pueden estar compartiendo piso, se van. Hay mucha movilidad de chicas internas, además casi siempre son jóvenes. Otra cosa diferente es el tema de los ancianos. Y ¿qué pasa con los ancianos? Pasa lo mismo, en cuanto el anciano fallece o le llevan a una residencia... porque una persona sola no puede. En el momento en el que un anciano ya no pueda colaborar para el mantenimiento... porque una persona sola es muy difícil que lleve a un encamado. Hace poco ha salido un trabajo, una señora nos llamó para que visitaran a una tía suya en una residencia. Tuvimos el perfil: que fuera alegre, que le diera conversación... [decían] Fíjate que buena es la gente que esta señora se puso muy enfermita por un tema de pulmón y esta chica, ahora que no está con ella, va por las tardes a verla” (entrevista 1).

Trayectoria laboral y expectativas de movilidad ocupacional

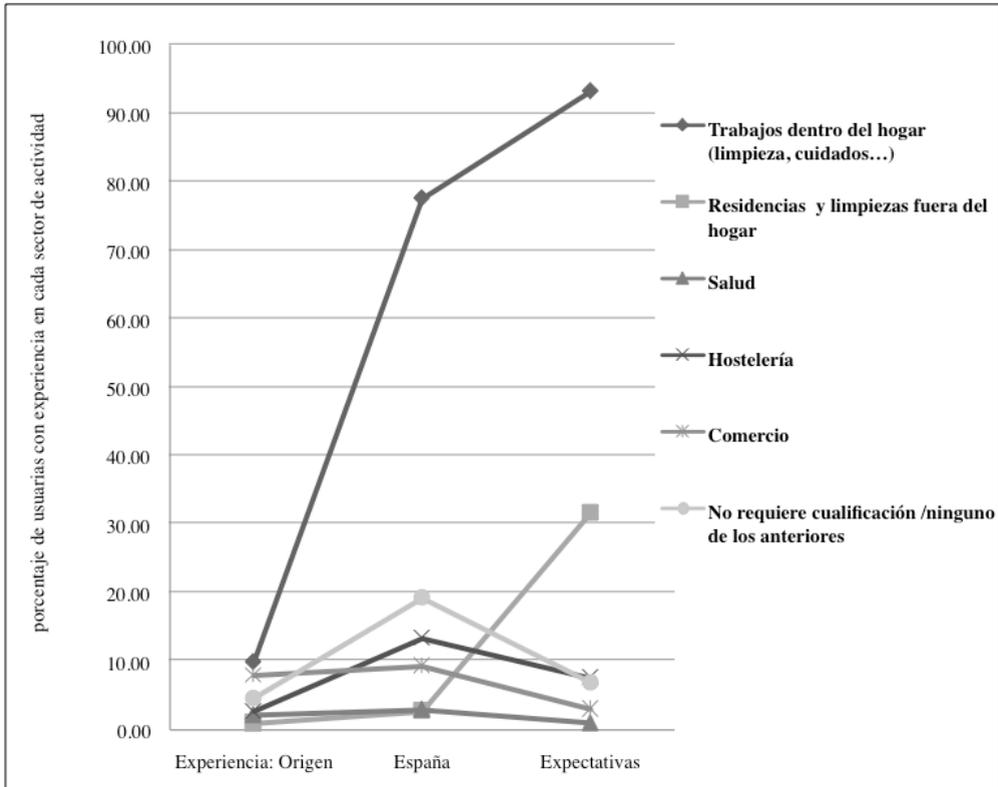
Si analizamos la trayectoria laboral descrita por las inmigrantes que demandan empleo en el sector del servicio doméstico en este programa, observamos varias situaciones. Por un lado, se aprecia que aquellas que estaban en situación irregular hacen valer como mérito laboral la experiencia en origen. Por otro lado, cuando cuentan con la documentación en regla, su experiencia de trabajo en origen pierde valor o no la tienen en cuenta (gráficos 20 y 21).

De igual manera, con independencia de la situación administrativa y de la experiencia de trabajo en origen y en España, el sector del servicio doméstico se convierte en un referente en cualquier momento de la trayectoria laboral de las inmigrantes. Pues, como señalan los técnicos de empleo entrevistados, en períodos de desempleo las mujeres inmigrantes, independientemente del nivel académico que tengan, siempre terminan buscando trabajo en el servicio doméstico. Se trata, pues, de un sector comodín que sirve a estas trabajadoras como puerta de entrada para adaptarse al mercado de trabajo español, como sector provisional en períodos de desempleo, como referente laboral desde donde cualificarse y fortalecer su experiencia y, finalmente, como un hueco laboral siempre accesible.

“Es un sector que tiene mucha fuerza porque en él hay empleo para mucha gente, pero también da pena ver a chicas profesionales trabajando en hogares. Pero no sé qué sucede con el empleo para las inmigrantes, porque se da el caso de las colombianas, por ejemplo, que vienen con más nivel, consiguen buenos empleos por temporadas y siempre terminan trabajando regresando a limpiezas o cuidando niños” (entrevista 1).

Gráfico 20

TRAYECTORIA LABORAL: EXPERIENCIA DE TRABAJO NARRADA POR LAS USUARIAS DEL PROGRAMA DE EMPLEO EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR POR SECTOR DE ACTIVIDAD



Fuente: Elaboración propia¹⁷.

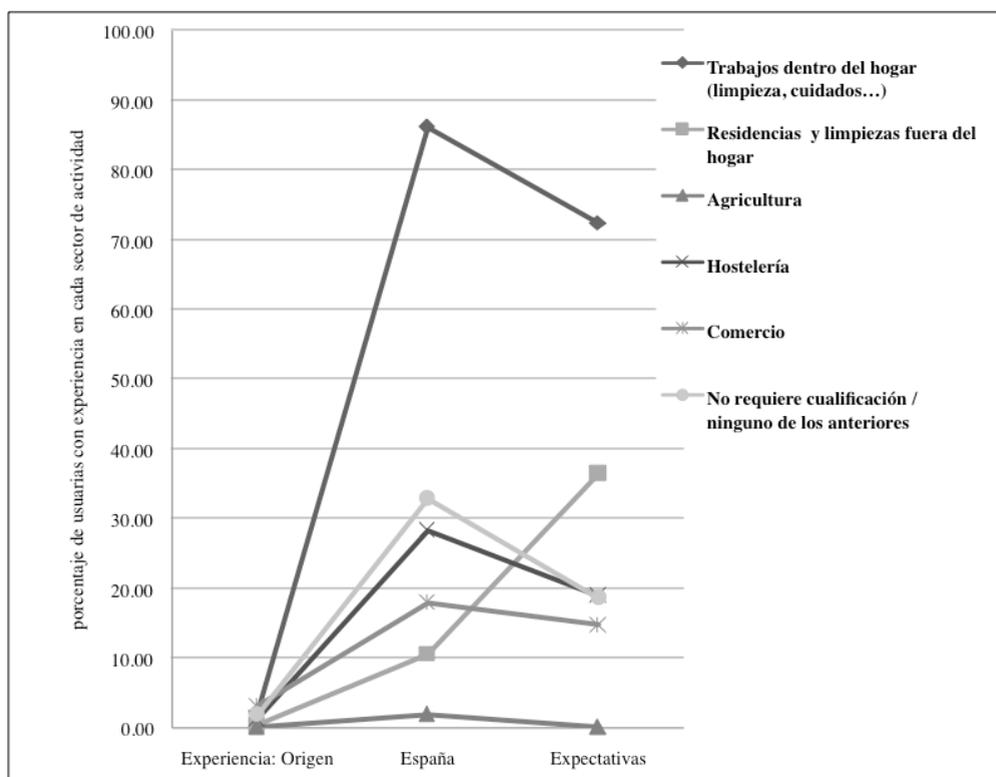
Las expectativas de movilidad que tienen las usuarias del programa hacia otros sectores de actividad varían en función de su situación administrativa. Cuando mantienen una situación administrativa irregular, demandan en mayor medida empleo doméstico, pero cuando su situación está regularizada esta expectativa pierde interés. A pesar de esta perspectiva general, el porcentaje de inmigrantes que, pese a estar documentadas, sigue demandando empleo en este sector continua siendo alto. Con todo, las expectativas laborales de las trabajadoras se amplían también a otros sectores, a trabajos gestionados por empresas, en residencias de mayores, etc., con independencia de cuál sea su situación administrativa; la razón básica es que se trata de empleos con mejores condiciones laborales.

¹⁷Los nombres de los sectores surgen de una clasificación realizada para esta investigación, de acuerdo con los grupos profesionales que se demandan y teniendo en cuenta la manera como se demandan.

Entre las usuarias del programa que contaban con documentación, una parte importante había desempeñado trabajos en otros sectores de actividad, principalmente en hostelería, comercio y otras ocupaciones de baja cualificación. Una menor proporción había trabajado en el sector agrícola, en trabajos de oficina y en el sector sanitario, entre otros. Sin embargo, ante el riesgo de desempleo, el servicio doméstico sigue siendo un polo de referencia. Como se ha señalado, la relación que establecen las inmigrantes con otros sectores de ocupación no está basada en expectativas de movilidad relacionadas con el estatus ocupacional, sino, más bien, con la estabilidad laboral y la mejora de las condiciones de vida.

Gráfico 21

TRAYECTORIA LABORAL: EXPERIENCIA DE TRABAJO NARRADA POR LAS USUARIAS DEL PROGRAMA DE EMPLEO EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA REGULAR POR SECTOR DE ACTIVIDAD



Fuente: Elaboración propia.

La crisis evidencia el polo de atracción del servicio doméstico

El impacto de la crisis económica ha desencadenado, entre la población más vulnerable, situaciones de carencia de recursos que obligan a buscar refugio en ámbitos laborales accesibles, como es el servicio doméstico para las trabajadoras inmigrantes. En este contexto, el proceso de movilidad ocupacional se ve afectado. Las mujeres que habían logrado ascender en la pirámide ocupacional hacia empleos regulados vuelven a competir por el trabajo doméstico remunerado y, en ocasiones, bajo condiciones precarias.

“La mayoría ha terminado la prestación por desempleo, tiene altas hipotecas, muchas en situaciones de embargo, como la población en general. Ha aumentado la economía sumergida, la gente cobra la prestación y trabaja. Cobran por horas. Entonces, la contratación es nula. Y, bueno, en las ofertas de empleo en el servicio doméstico las exigencias se incrementan. Piden estudios, formación, etc. En ofertas de empleo de limpieza se han incrementado las exigencias. En el servicio doméstico se mantienen, pero en limpieza se piden títulos homologados, estudios, formación, idiomas. Te lees los requisitos y nadie cumple. Es bastante exigente” (entrevista 3).

Por si esto fuera poco, la nueva ley de extranjería ha endurecido las condiciones para renovar las autorizaciones de trabajo, lo que coloca a este colectivo en una situación de mayor riesgo y precariedad.

“Claro, están perdiendo [la autorización para trabajar]. A la gente que ya tenía sus tarjetas de trabajo la están poniendo trabas. La están perdiendo porque no tienen trabajo, pierden la posibilidad de renovar. Hay varias personas de la bolsa de empleo que están perdiendo los papeles. Tienen que volver a iniciar todo el proceso como irregulares. Pero no es gente que no trabaje, trabajan mucho, pero como no les hacen contrato... Mucha gente se aprovecha de la crisis para no hacer los contratos ni pagar la Seguridad Social. Es un laberinto; al no reconocerles el trabajo que hacen, pierden sus mínimas condiciones” (entrevista 2).

La percepción de los técnicos de empleo de este programa con respecto a la composición de la mano de obra que aspira a trabajar en este sector de actividad, en tiempos de crisis, es que no se modifica mucho en lo que atañe a las mujeres inmigrantes, pero sí que cambia en relación con el género. La presencia de hombres inmigrantes procedentes del sector de la construcción que demandan empleos de limpieza o relacionados con el cuidado de personas mayores, e incluso de tareas del hogar, se ha incrementado visiblemente. Por otra parte, a la mayor participación masculina en el sector se une, además, la competencia entre inmigrantes regularizadas y sin documentación.

“Primero, la población autóctona que está trabajando en servicio doméstico; donde está trabajando, no la sueltan. Porque a día de hoy somos una sociedad con muchos tabúes. Están trabajando y no pierden su trabajo. Segundo, españolas que vengan o no

estén trabajando o que pierdan su trabajo y quieran el servicio doméstico..., una. Ahí no hay competencia con la población autóctona” (entrevista 7).

“Competencia de los hombres... sí. Nosotros lo hemos notado mucho. Nosotros impartimos formación en auxiliar de geriatría y cada vez la demandan más hombres. Y también ellos están entrando en el sector, porque también se preparan para ello. Tienen también esa fuerza física que se necesita para el tema de las personas mayores. ¿Si hay ofertas efectivas para ellos y contrataciones?... No. Lo tengo claro. La gente mayor todavía es reacia a que un hombre les cuide. La formación está clara, pero la contratación ya no la veo tan clara en los hombres, porque las personas mayores tienen una mentalidad y el perfil que piden es el de mujeres” (entrevista 3).

“El perfil casi siempre es mujer. Las cosas han cambiado mucho en los últimos años, lo de la construcción ha cambiado toda nuestra atención. Nosotros atendíamos un 70% mujeres y ahora las cosas han cambiado. Tenemos un 45% de mujeres y tenemos hasta más demanda de hombres. Igual en el tema formativo. Luego, en relación a las edades, tenemos de todo. Como hay programa de jóvenes y tenemos para todos los colectivos... Tenemos todas las edades, pero, a lo mejor, entre 30 y 50 años son las más comunes. Además, para el cuidado de personas mayores nos demandan de entre 40 y 50. Luego, por nacionalidades, tenemos a [personas de] América Latina en general” (entrevista 3).

Antes del comienzo de la crisis económica, los técnicos de los programas de empleo realizaban filtros para la intermediación, de acuerdo con las exigencias de los hogares. A partir de la crisis, las exigencias para cubrir un empleo son más altas y, paradójicamente, las condiciones laborales más precarias. En este nuevo contexto, los programas de integración al empleo siguen mediando entre las nuevas condiciones que ofrecen los hogares y los nuevos perfiles de usuarias que se incorporan a ellos.

5. Conclusiones y resultados

1. El análisis de la movilidad intrageneracional de las mujeres inmigrantes, es decir, aquella que se da a lo largo de la vida de una misma persona referida a su trayectoria ocupacional, se ve afectada desde los primeros pasos que da en su proyecto migratorio. Cuando llega a destino, se produce una ruptura con su historia personal, lo que de manera implícita lleva aparejado un descenso en la clase social y un retroceso en su historia ocupacional. En particular, la entrada a otros mercados de trabajo, en destino, la deja desprovista de su propia trayectoria laboral en origen. Dicho desprendimiento la ubica en uno de los escalones laborales más bajos. En este proceso de transición, la mayoría inicia una nueva historia laboral en sectores de actividad que se caracterizan por la elevada presencia de elementos de informalidad, como es el caso del servicio doméstico. La entrada a través de estos sectores la sitúa en un punto de partida que presenta grandes desventajas respecto a cualquier trabajador o trabajadora del mercado laboral formal.

2. El mercado de trabajo del servicio doméstico, donde participan prioritariamente las inmigrantes, es un sector de actividad que se caracteriza porque

se nutre de un segmento de población que las prefiere por su género y por su condición de extranjeras. De este modo se asegura su permanencia y la dinamización del sector.

3. Las transformaciones culturales, económicas y políticas que han tenido lugar en España en las últimas décadas determinan el perfil demandado en el mercado de trabajo del servicio doméstico. Dichas transformaciones están asociadas a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y a la insuficiente cobertura del Estado de bienestar para atender las necesidades de los hogares.

4. La participación de mujeres inmigrantes en este mercado de trabajo debe analizarse desde el punto de vista de la movilidad social. En este sentido, las inmigrantes intentan dar el salto horizontalmente hacia aquellos sectores menos estigmatizados y con mejores condiciones laborales. Con todo, su margen de acción resulta más pequeño que el de otros actores intervinientes, como las instituciones y los empleadores, quienes, de diversos modos, alientan o demandan mano de obra barata, flexible, femenina y extranjera.

5. La participación de las mujeres inmigrantes en el servicio doméstico las confina a las escalas de menor prestigio ocupacional. En este sentido, se da un efecto paradójico: el nivel de estudios, la experiencia laboral en origen, el conocimiento del *background* cultural, etc., se invisibilizan a la hora de negociar las condiciones de trabajo, pero simultáneamente operan como condicionantes muy poderosos a la hora de posicionarse dentro de los oficios más apetecidos.

6. La trayectoria laboral de las mujeres inmigrantes es una trayectoria aplazada, porque el sector donde se mueven prioritariamente hace las veces de trampolín y de tela de araña. De trampolín, porque se convierte en el punto de partida que les permitirá dar el salto a otros sectores, al menos en teoría. De tela de araña, porque diversos factores, como la ruptura con su trayectoria laboral pasada, la falta de oportunidades para cualificarse, las condiciones personales que las dejan desprovistas de importantes fortalezas, el tiempo, la normativa en materia de extranjería, la crisis, etc., las hacen menos competitivas para entrar en otros sectores. El sector del servicio doméstico se convierte, en suma, en un polo de atracción debido a su elevado grado de informalidad que deja siempre un margen amplio de acción tanto para las trabajadoras, para que lleguen a la ocupación, cambien y regresen a ella, y/o la conserven como alternativa, como para los hogares que las emplean y los potenciales empleadores.

7. Sobre los actores que participan en este sector de actividad se suscitan varias incógnitas. Por una parte, a propósito de la eficacia y la oportunidad de la intermediación que realizan los programas de empleo; en este sentido, se constata que las inmigrantes acuden a estas instituciones, muy probablemente, porque, frente a otras entidades como los servicios públicos de empleo, aquéllas llevan a cabo acciones de formación e intermediación en sectores de ocupación más informales. Ahora

bien, los programas de empleo, en la medida que son instrumentos institucionales, deberían orientarse a la gestión de ofertas y demandas de manera más formal. En este sentido, de igual modo que las trabajadoras han requerido de orientaciones y formación para sus itinerarios, también los hogares que contratan deberían seguir el mismo proceso. En ese contexto, los programas también podrían constituirse en centros formativos no solo para la trabajadora, sino también para los hogares y, en consecuencia, trascender su función de meros gestores de oferta y de demanda de trabajo barato. Por otra parte, persiste la duda sobre la valoración última que deba hacerse del servicio doméstico como alternativa laboral. Si este sector sigue siendo apetecido lo es, paradójicamente, por sus altas tasas de informalidad. Dicho de otro modo: el servicio doméstico es un sector condenado a alimentarse de mano de obra barata, precaria y flexible. Así, aunque los programas orientan y dirigen a sus usuarias hacia este sector, y en este proceso se va generando una mano de obra cualificada, éste no se encuentra, dadas sus propias características, con la capacidad de atraer una mano de obra cualificada; siempre va a requerir de bajísimos niveles para cubrir un sector de hogares con recursos medios o bajos.

8. Las trabajadoras quieren visibilidad, pero la mayoría de los empleadores no. La situación ideal es ser visible, y es lo que ellas buscan. La participación de las inmigrantes en el mercado de trabajo no es la que genera la informalidad característica. Ellas, por el contrario, procuran una relación visible, que resulta fundamental para su proceso de integración.

9. A la luz de las consideraciones precedentes, estos son algunos interrogantes que subsisten: ¿Es el servicio doméstico un sector que está preparado para aceptar a personas cualificadas en tareas domésticas, de cuidados, etc., que quieren trabajar en él, pero en condiciones laborales visibles? ¿Están los hogares en condiciones y/o dispuestos a retribuir estas funciones? Cuando las mujeres inmigrantes dejan de estar revestidas de estas características, ¿quiénes son las llamadas a ocupar nuevamente el escalón más bajo en este mercado de trabajo?

10. Al canalizar ofertas de trabajo de mujeres en situación administrativa irregular, los programas de empleo hacen uso de esquemas tradicionales a la hora de resolver el problema de los cuidados y del trabajo doméstico. Como consecuencia de ello, el sentido y alcance del Estado de bienestar, como responsable de los asuntos sociales, queda relegado a un segundo plano.

11. Para terminar, es importante plantearse futuras investigaciones que permitan conocer dos aspectos principales: la evolución en el tiempo de la participación de las mujeres inmigrantes en el servicio doméstico y de los hogares que emplean, con especial atención a las consideraciones de género, no siempre debidamente explicitadas en las normas y en las estadísticas que las contemplan.

Bibliografía

- AGULLÓ TOMÁS, M. S. (2002): *Mujeres, cuidados y bienestar social: el apoyo informal a la infancia y a la vejez*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- BEDOYA, E. (2000): “Mujer extranjera: una doble exclusión: Influencia de la Ley de Extranjería sobre las mujeres inmigrantes”, *Revista de Sociología*, 60.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2002): “La formación de la España inmigrante: mercado y ciudadanía”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 97.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2009): *La España inmigrante: marco discriminatorio, mercado trabajo y política de integración*, Anthropos, Barcelona.
- CAPARRÓS, A.; NAVARRO M. L. (2011): “Movilidad ocupacional de los inmigrantes en España”, *Investigaciones de Economía de la Educación*, 5.
- CHISWICK, B. C. (1978): “A longitudinal analysis of Immigrant Occupational Mobility: A test of the Immigrant Assimilation Hypothesis”, *International Migration Review*, 39.
- DURÁN, M. A. (2011): *El trabajo no remunerado en la economía global*, Fundación BBVA, Madrid.
- ECHEVERRÍA, J. (2008): “La movilidad social”, en J. J. González, Miguel Requena (eds.): *Tres décadas de cambio social en España* (2ª ed.), Alianza, Madrid.
- GARCÍA SAINZ, C. (2011): “Población inmigrante en el servicio doméstico, sujetos invisibles en el proceso actual de transformación socioeconómica”, comunicación presentada a la XXIII Conferencia Anual *Society for the Advancement of Socio-Economics –SASE*, Madrid.
- GIIM, Grupo Interdisciplinario de Investigador@s Migrantes (2010): *Familias, niños, niñas y jóvenes migrantes. Rompiendo estereotipos*, Iepala editorial, Madrid.
- GIDDENS, A. (1991): *Sociología*, Alianza, Madrid.
- GREGORIO, C. (1997): “Género, clase y etnia en los nuevos procesos de globalización”, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer UAM, *XI jornadas de investigación interdisciplinaria sobre la mujer*, UAM, Madrid.
- GREGORIO, C. (1998): *Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género*, Narcea, Madrid.
- HERRANZ, Y. (1997): “Transformación del mercado laboral de Madrid y feminización de la inmigración latinoamericana”, en Instituto Universitario de Estudios de la Mujer UAM, *XI Jornadas de Investigación Interdisciplinaria sobre la Mujer*, UAM, Madrid.
- INE (2009): *Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007: una monografía*, Instituto Nacional de Estadística. Disponible en <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/eni07/eni07.pdf>.
- Ioé, Colectivo (2010): *Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007, El mercado de trabajo y las redes sociales de los inmigrantes*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid.
- IZQUIERDO ESCRIBANO, A. (dir.) (2004): *Inmigración: Mercado de trabajo y protección social en España*, CES, Madrid.
- MARTÍN ARTILES, A., et ál. (2011): “Trayectorias laborales y asimilación ocupacional de la inmigración”, en *Sociología del Trabajo*, 72, Siglo XXI Editores, Madrid.
- MARTÍNEZ VEIGA, U. (2004): “Trabajo doméstico. Trabajo de cuidado y trabajo emocional. El papel de las mujeres inmigrantes”, en Martínez Veiga, U.: *Trabajadores invisibles. Precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España*, La Catarata, Madrid.
- MESTRE MESTRE, R. (2002): “*Dea ex Machina*. Trabajadoras migrantes y negociación de la igualdad en lo doméstico”, *Cuadernos de Geografía*, 72, Valencia.
- MOORE, H. L. (1991): *Antropología y feminismo*, Cátedra, Madrid.
- OSO CASAS., L. (2010): “Movilidad laboral de las mujeres latinoamericanas en España y empresariado étnico”, en GIIM-Grupo Interdisciplinario de Investigador@s Migrantes

- (coord.): *Familias, niños, niñas y jóvenes migrantes. Rompiendo estereotipos*, IEPALA editorial, Madrid.
- OSVALDO ESTEVAN, F.; LÓPEZ ROLDÁN, P.; MARTÍN ARTILES, A. (2011): “Trayectorias laborales de autóctonos e inmigrantes en España. Entre la convergencia y la segmentación. Un análisis de la muestra continua de vida laboral 2007”, *Arxius*, 24.
- PARELLA RUBIO, S. (2003): *Mujeres, inmigrantes y trabajadoras. La triple discriminación*, Anthropos, Barcelona.
- PIORE, M. (1983): “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo”, en Toharia, L.: *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Alianza, Madrid.
- REVILLA, M. (coord.) (2011): *Infancia, juventud y migraciones. Una mirada para la cooperación internacional*, S. XXI y Fundación Carolina, Madrid.
- SÁNCHEZ REINÓN, M. (2010): *Políticas públicas de servicios sociales de cuidados y su incidencia en las reglas de género de atribución de los cuidados no profesionales. España, Andalucía y Aragón (2007-2008)*, Universidad Complutense de Madrid (tesis doctoral dirigida por Carlos Prieto Rodríguez y María Esther del Campo García, inédita).
- SANTOS PÉREZ, M. L. (2011): *Mujeres ausentes y cabezas de familia. Realidades sociales de las familias transnacionales constituidas entre Colombia y España*, informe de investigación, Fundación Carolina, Madrid.
- SALIDO CORTÉS, O. (2001): *La movilidad ocupacional de las mujeres en España*, CIS, Siglo XXI Editores, Madrid.
- SOLÉ PUIG, C.; PARELLA RUBIO, S. et ál. (2008): *Las trayectorias sociales de las mujeres inmigrantes no comunitarias en España. Factores explicativos de la diversificación de la movilidad laboral intrageneracional*, Instituto de la Mujer, informe de investigación, Madrid.
- SPILLERMAN, S. (1977): “Careers, labor market and structure and socioeconomic achievement”, *American Journal of Sociology*, v. 83, n. 3.
- VALENCIA OLIVERO, N. Y. (2008): “Mujeres trabajadoras e inmigrantes en España. ¿Una construcción de la precariedad a través del trabajo?”, *Sociología del Trabajo*, 64.
- VV. AA. (2010): *La Ley de extranjería y legislación complementaria*, Tecnos, Madrid.

Entrevistas realizadas

Entrevista 1

Directora y orientadora de un programa de empleo ubicado en el distrito de Fuencarral, Madrid. El centro dispone de atención específica para mujeres inmigrantes, asesoría jurídica, bolsa de empleo y programa de apoyo escolar para hijos/as de inmigrantes.

Entrevista 2

Técnico-coordinador de un programa de empleo ubicado en el distrito Centro, Madrid. El centro dispone de atención específica para mujeres inmigrantes, orientación laboral, intermediación y bolsa de empleo de servicio doméstico.

Entrevista 3

Técnico de empleo de un programa de empleo ubicado en el distrito de Retiro, Madrid. El centro dispone de orientación laboral, intermediación, bolsa de empleo, atención jurídica y asesorías.

Entrevista 4

Técnico de empleo de un programa de empleo ubicado en el distrito de Salamanca, Madrid. El centro realiza cursos de formación, orientación laboral e intermediación. Dispone de bolsa de empleo y asesoría jurídica.

Entrevista 5

Coordinador y técnico de un programa de empleo ubicado en el distrito de Salamanca, Madrid. El centro realiza cursos de formación, orientación laboral e intermediación. Dispone de bolsa de empleo.

Entrevista 6

Coordinador y técnico de un programa de empleo ubicado en el distrito de Latina, Madrid. El centro realiza cursos de formación, orientación laboral e intermediación. Cuenta con bolsa de empleo.

Entrevista 7

Coordinador de un programa de empleo ubicado en el distrito de Chamberí, Madrid. El centro realiza cursos de formación, orientación laboral e intermediación. Cuenta con bolsa de empleo.

Entrevista 8

Coordinador de un programa de empleo ubicado en el distrito de Carabanchel, Madrid. El centro realiza cursos de formación, orientación laboral e intermediación. Dispone de bolsa de empleo. Establece convenios con instituciones para realizar cursos de larga duración con acreditación.

Entrevista 9

Coordinador de un programa de empleo ubicado en el distrito de Puente de Vallecas, Madrid. El centro cuenta con un programa específico de inserción laboral para mujeres. Realiza orientación laboral e intermediación y dispone de bolsa de empleo.

Entrevista 10

Orientador laboral de un programa de empleo ubicado en el distrito de Tetuán, Madrid. El centro realiza cursos de formación, orientación e intermediación, lleva cabo programas integrados para la inserción laboral y cuenta con bolsa de empleo.

Libros publicados en la colección Ágora

1. *Pensar la vivienda*. Luis Cortés (compilador). 192 pp.
2. *El Caso Social Individual. El diagnóstico social* (textos seleccionados). Mary E. Richmond. Prólogo de Mario Gaviria. 256 pp.
3. *Materiales para una educación antirracista*. Rosa Calvo Cuesta, Chema Castiello, Juan García Gutiérrez, Juan Nicieza Fernández, Rosalía Pérez Mota, Antonio Reguera García. 148 pp.
4. *Modernidad y posmodernidad*. (Cuaderno de trabajo). Selección de textos y comentarios de Eugenio del Río. 144 pp.
5. *La palabra y la espada. Genealogía de las revoluciones*. José Luis Rodríguez García. 352 pp.
6. *Libros de texto y diversidad cultural*. Grupo Eleuterio Quintanilla. 126 pp.
7. *El malestar urbano en la gran ciudad*. M. J. González, R. Ramos, M. V. Gómez, Carles Dolç, L. Cortés y M. Saravia. 128 pp.
8. *Una apuesta por Andalucía*. R. Calvo, J. Sánchez, L. Callejón, M. Delgado, J. Guardia y M. López. 112 pp.
9. *Reflexivity and interculturality in modern language teaching and learning*. Oximoron Team. Editado por Fernando Cerezal y Manuel Megías con Jane Jones. 128 pp.
10. *Enseñanza y aprendizaje de lenguas modernas e interculturalidad*. Fernando Cerezal (editor). 128 pp.
11. *Institucionismo y reforma social en España*. Jorge Uría (coord.), J. Sinio Pérez, M. Suárez, E. Zimmermann, F. Erice, J. A. Crespo, S. Castillo, Y. Lissorgues, A. Baratas, R. Campos, C. García y A. Terrón. 332 pp.
12. *Huevos de serpiente. Racismo y xenofobia en el cine*. Chema Castiello. 168 pp.
13. *La ciudad y los derechos humanos. Una modesta proposición sobre derechos humanos y práctica urbanística*. Rosario del Caz, Pablo Gigosos y Manuel Saravia. 136 pp.
14. *El saber científico de las mujeres*. Núria Solsona i Pairo. 152 pp.
15. *Antropología de la sexualidad y diversidad cultural*. José Antonio Nieto. 354 pp.
16. *El graffiti universitario*. Fernando Figueroa-Saavedra. 160 pp.
17. *¿Quién crea empresas? Redes y empresarialidad*. Ignasi Brunet Icart y Amado Alarcón Alarcón. 240 pp.
18. *Intervención social: cultura, discursos y poder. Aportaciones desde la Antropología*. Esteban Ruiz Ballesteros. 208 pp.
19. *Los parias de la tierra. Inmigrantes en el cine español*. Chema Castiello. 128 pp.
20. *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*. Jorge Rodríguez Guerra. 208 pp.
21. *Lengua y diversidad cultural. Actividades para el aula*. Grupo Eleuterio Quintanilla. 144 pp.
22. *Detectives y camaleones: el grupo de discusión. Una propuesta para la Investigación Cualitativa*. Soledad Murillo y Luis Mena. 176 pp.
23. *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*. Antonio Antón. 224 pp.
24. *Herramientas para combatir el bullying homofóbico*. Raquel Platero Méndez y Emilio Gómez Ceto. 224 pp.
25. *La metamorfosis de la ciudad industrial. Glasgow y Bilbao: dos ciudades con un mismo recorrido*. María Victoria Gómez García. 208 pp.
26. *El cine como espejo de lo social. Ejercicio de análisis cinematográfico relacionado con las ciencias sociales*. Rafael Arias Carrión. 192 pp.
27. *De las sombras a la luz. La educación en Segovia 1900-1931*. Carlos de Dueñas Díez y Lola Grimau Martínez. 232 pp.
28. *Pensamiento crítico y conocimiento (Inconformismo social y conformismo intelectual)*. Eugenio del Río. 206 pp.
29. *Reestructuración del Estado de bienestar*. Antonio Antón. 480 pp.
30. *Violencia en la pareja: género y vínculo*. Fernando J. García Selgas y Elena Casado Aparicio. 288 pp.
31. *La reforma del sistema de pensiones*. Antonio Antón (coord.), A. Garzón, J. L. Monereo, R. Muñoz de Bustillo, V. Navarro, M. Pazos y J. Torres. 180 pp.
32. *Sociodiversidad y sexualidad*. José Antonio Nieto Piñero. 320 pp.
33. *Sin respiro. Cuidadoras familiares: calidad de vida, repercusión de los cuidados y apoyos recibidos*. María Victoria Delicado (coord.), Antonio Alcarria, Antonia Alfaro, Ana Barnés, Eduardo Candel, Francisco García y Carmen Ortega. 268 pp.
34. *Ética, teoría y técnica. La responsabilidad política del trabajo social*. Teresa Zamanillo Peral (dir.), Teresa García Giráldez, Maribel Martín Estalayo, Paloma de las Morenas Travesedo, Carmen Roncal Vargas, M^a Concepción Vicente Mochales. 192 pp.
35. *La inserción de los inmigrantes. Luces y sombras de un proceso*. Francisco Torres. 304 pp.
36. *Inmigrantes en el servicio doméstico. Determinantes sociales, jurídicos e institucionales en la reorganización del sector doméstico*. Cristina García Sainz (ed.), M. Loudes Santos Pérez y Nelcy Y. Valencia Olivero. 192 pp.

