

MUJER, INMIGRACIÓN Y TRABAJO

Colectivo loé

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
Secretaría General de Asuntos Sociales
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO)

Primera edición: 2001

© Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO)

Edita: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Secretaría General de Asuntos Sociales
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales
Avda. Ilustración, c/v. Ginzo de Limia, 58
Teléf. 91 363 89 35 - 28029 MADRID

NIPO: 209-01-049-7

ISBN: 84-8446-039-8

Depósito Legal: BI-2837-01

Imprime: GRAFO, S.A.

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Diseño, coordinación del trabajo y redacción:

COLECTIVO IOÉ
Walter Actis, Carlos Pereda y Miguel Ángel de Prada
con la colaboración especial de Laura Agustín

Grupos de Discusión en Madrid y Barcelona:

Diseño, aplicación y análisis: Colectivo Ioé
Contactos en Madrid: Alberto Godoy
Contactos en Barcelona: Javier Segovia
Transcripción mecanográfica: Berta López

*Aplicación de encuestas a Empleadores y Trabajadores
de Servicio Doméstico (extranjeros y autóctonos):*

Coordinador en Madrid: Colectivo Ioé
Coordinadora en Barcelona: Djaouida Moulhai
Coordinadores en Málaga: Pablo Jurado y Antonio Narváez
Coordinador en el País Vasco, Levante y Andalucía: LESAN, S.A.

Ana Pardo	Carmen Alcántara	Rosario Cava	Hensir Freddy Medina
María Isabel Sandoval	Ruth Rodríguez	Carolina Díaz	Justa Díaz
Macarena Montero	María Victoria Maquilung	Clara Inés Guilló	Nicarita Anaqui
Iván Arpa	Melecia Villanueva	M ^{ra} Dolores Castañeda	María Teresa Lara
Mikel Mojarrieta	Sugeli Cuevas	Vinicio Martínez	Gladys Moya
Eduardo Actis	Gloria Vásquez	Anatolia Gálvez	Arturo Bolaños
M ^{ra} Carmen Mendoza	Flor Collado	Eva Gutiérrez	Mary Nieves Vidal
Leila El Kahmlich	Meriem El Benai	Bertha Romero	Loreto Rustia
Mayra Orozco	Alberto de la Vara	Nora Alarcón	Javier Palma
Fany Serrano	Juan Taboada	Angelina Mendoza	Ana Belén Archilla
Manuel Sarmiento	Rosa Bedoya	Dionilda Zegarra	Raquel García
Rubén Uceda			

*Aplicación de encuestas a Trabajadoras
de Oficinas y Limpiezas (extranjeras y autóctonas)
y Trabajadoras por Cuenta Propia (extranjeras)*

*Coordinadora en Madrid: María Isabel Sandoval
Coordinadora en Barcelona: Ana Pardo
Coordinadores en Málaga: Pablo Jurado y Antonio Narváez*

Macarena Montero	Violeta Scharburodsky	David Ouwejian	María Isabel Anglés
Mary Carmen Mendoza	Fany Serrano	Yong-Chu Hu	María Teresa Lara
Marisol Saturio	Manuel Sarmiento	Ely Zhou	Alejandra Delgado
Luis Briones	Leila Elkhamlich	Danuta Palka	Justa Díaz
Francisco González	Rachid Bouhaouita	Elsa Cardona	Dionilda Zegarra
Ana Herrero	Saliha Ahobari	M ^º Nieves Vidal	Nicarita Amaqui
Carmen Benavides	Rosario Cava	Montserrat Campabada	Miryam Naney
Esther Domínguez	Carmen Alcántara	Ezzarda Halima	Teresa Brunet
Esther Saturio	Anatolia Gálvez	Yadira Rubio	Bárbara Zayas
Dolores Castañeda	Claudia Quiceno	Bertha Romero	Raquel García
Gloria Vásquez	Angela Botero	Ali Benabdelali	Fátima Ouakrin
Luz Vásquez	Tamara Duharte	Nora Alarcón	Fátima Hennouch
Juan Taboada	Fernando Goldberg	Mi Zhou	Wei Gong

Dibujante de mapas: Paula Vanessa Fuentes Martín

ÍNDICE GENERAL

	<i>Páginas</i>
PRESENTACIÓN.....	15
PRÓLOGO.....	17
INTRODUCCIÓN GENERAL	
<i>MERCADOS DE EMPLEO, HOGARES Y CIUDADANÍA. DELIMITACIÓN DE LOS ESPACIOS LABORALES DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN</i>	
1. TRABAJO Y EMPLEO. FORMAS DE INTERCAMBIO ECONÓMICO MÁS ALLÁ DEL PARADIGMA DEL MERCADO	25
1.1. Multidimensionalidad del trabajo humano	25
1.2. Relaciones recíprocas, mercantiles y redistributivas	28
1.3. Trabajo y poder: el lugar de los agentes en el intercambio económico	34
2. CLASIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE TRABAJO	37
2.1. Esquema de las formas de intercambio económico	37
2.2. Formas de trabajo con base en el hogar	41
3. MERCADOS DE TRABAJO E INMIGRACIÓN INTERNACIONAL. ESQUEMA DE ANÁLISIS	47
3.1. Estructuración de la demanda laboral	48
3.2. Configuración de la oferta laboral	49
3.3. El vínculo oferta-demanda	54
3.4. Mercado y proceso de trabajo	57
4. MUJERES EXTRANJERAS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL..	59
4.1. Una visión de conjunto	60
4.2. Mujeres inmigrantes y trabajo mercantil.....	88
4.3. Estudio de sectores específicos. Justificación metodológica.....	110

PRIMERA PARTE**SERVICIO DOMÉSTICO
E INMIGRACIÓN EXTRACOMUNITARIA**

I. TRABAJO Y SERVICIO DOMÉSTICOS. PRECISIONES CONCEPTUALES, HISTORIA Y REGULACIÓN JURÍDICA	129
1. EL TRABAJO DOMÉSTICO EN ESPAÑA. PRINCIPALES TENDENCIAS	130
1.1. Hogar y familia en España. Nuevas tendencias y necesidades	130
1.2. Feminización del trabajo doméstico. Reparto de tareas	135
1.3. Polarización social y laboral de las mujeres en España.....	143
2. EL SERVICIO DOMÉSTICO. ANTECEDENTES HISTÓRICOS	145
2.1. El Antiguo régimen: la servidumbre como modelo.....	145
2.2. La constitución del ámbito privado y del mercado de trabajo.....	148
2.3. El servicio doméstico durante el desarrollismo franquista.....	154
3. DELIMITACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA SOCIEDAD ACTUAL	157
3.1. Definiciones institucionales	158
3.2. Servicio doméstico y sistema de género.....	160
3.3. Servicio doméstico y estructura social.....	165
4. REGULACIÓN JURÍDICA DEL SERVICIO DOMÉSTICO.....	169
4.1. Prohibición de la servidumbre a finales del siglo XIX.....	169
4.2. Reconocimiento parcial del carácter laboral en las primeras décadas del siglo XX	170
4.3. Incorporación a la Seguridad Social durante el franquismo	171
4.4. Las normas reguladoras en el período democrático	174
4.5. Evolución de las cuotas de cotización y del número de afiliados al Régimen Especial de Empleadas de Hogar	181
4.6. Regulación del servicio doméstico en otros países	185
II. DEMANDA Y OFERTA DE TRABAJO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO. UNA APROXIMACIÓN A PARTIR DE FUENTES SECUNDARIAS	201
1. LA DEMANDA DE SERVICIO DOMÉSTICO.....	201
1.1. El contexto general: la reasignación de trabajo doméstico debido a la incorporación masiva de mujeres al empleo extradoméstico y la creciente fragmentación social.....	201

	<i>Páginas</i>
1.2. Aproximación cuantitativa: número y características de los hogares que emplean servicio doméstico	206
1.3. La estructura de la demanda según la Encuesta de Presupuestos Familiares	209
1.4. Diferencias entre la demanda de autóctonos y de inmigrantes	218
1.5. Tipos de tareas que se delegan	223
2. LA OFERTA DE MANO DE OBRA.....	227
2.1. Evolución del sector	229
2.2. Subsectores ocupacionales.....	234
2.3. Composición por sexo y edad.....	235
2.4. Distribución territorial	238
2.5. Jornada, antigüedad y "tamaño de la empresa"	239
2.6. Los parados.....	242
3. TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO	244
3.1. Evolución	245
3.2. Principales nacionalidades.....	249
3.3. Sexo y edad	251
3.4. Distribución territorial	254
3.5. Movilidad ocupacional y espacial	256
III. TRABAJADORES AUTÓCTONOS Y EXTRANJEROS. ESTUDIO COMPARATIVO	259
1. ORIGEN SOCIAL Y CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIO DOMÉSTICO	260
1.1. Zonas de origen.....	260
1.2. Procedencia rural o urbana	267
1.3. Grupo social de origen	269
1.4. Sexo y edad	271
1.5. Formación académica	273
1.6. Estado civil, pareja e hijos.....	276
1.7. Trayectoria migratoria y estatuto legal.....	280
2. TRAYECTORIAS LABORALES PREVIAS DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIO DOMÉSTICO	285
2.1. Edad de entrada y lugar de acceso al mercado laboral	285
2.2. Otras actividades antes de emplearse en el servicio doméstico	288
2.3. Antigüedad en el sector y número de empleadores.....	292
2.4. Movilidad entre subsectores.....	294

	<i>Páginas</i>
2.5. Fórmulas de búsqueda de empleo y motivos de abandono del empleo anterior.....	297
2.6. Relación con el sistema de Seguridad Social	299
2.7. Estimación del volumen total de trabajadores del sector	302
3. CONDICIONES DE TRABAJO.....	305
3.1. Subsector laboral	306
3.2. Características del hogar empleador	309
3.3. Jornada laboral	314
3.4. Contrato laboral	318
3.5. Tareas desempeñadas	320
3.6. Salarios	324
3.7. Otras retribuciones directas	328
3.8. Retribuciones indirectas	331
4. RELACIONES LABORALES, CONFLICTIVIDAD Y REDES DE APOYO	333
4.1. Relación con los empleadores	333
4.2. Estrategias ante el conflicto con los empleadores	337
4.3. Asociacionismo	340
4.4. Expectativas laborales	342
5. RELACIONES COMUNITARIAS.....	347
5.1. Núcleo de convivencia	347
5.2. Vivienda	352
5.3. Cobertura sanitaria y apoyos comunitarios e institucionales	355
5.4. Gasto e inversiones	358
5.5. Relaciones habituales	361
5.6. Proyecto migratorio y relación con el país de origen.....	365
IV. ANÁLISIS DE LOS DISCURSOS DE EMPLEADORAS Y TRABAJADORAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO	369
PRESENTACIÓN.....	369
1. MUJERES EMPLEADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO	370
1.1. Coincidencias y diferencias entre las empleadoras. Tipología básica	370
1.2. Tareas demandadas y perfiles de trabajadores.....	378
1.3. Modelos de gestión de la mano de obra	384
1.4. Presencia de inmigrantes extranjeras en el servicio doméstico	396
1.5. Movilidad interna del sector, integración funcional con otros sectores laborales e internacionalización.....	403

	<i>Páginas</i>
2. EL DISCURSO DE LAS TRABAJADORAS	407
2.1. Empleadas autóctonas: segmentación, competencia y precariedad..	407
2.2. Las inmigrantes, ¿trabajadoras o esclavas?	421
V. BALANCE	439
1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS	439
2. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA ACTUALIDAD	440
3. REGULACIÓN JURÍDICA	444
4. LA DEMANDA DE SERVICIO DOMÉSTICO	447
5. LA OFERTA DE MANO DE OBRA	449
6. EL PAPEL DE LA MANO DE OBRA INMIGRANTE: ESTUDIO COMPARADO DE TSD ESPAÑOLES Y EXTRANJEROS	450
7. CONFLICTIVIDAD Y REDES DE APOYO	457
8. RELACIONES COMUNITARIAS	459
9. DISCURSOS DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES (AUTÓCTONOS E INMIGRANTES) DE SERVICIO DOMÉSTICO	463
10. PERSPECTIVAS Y PROPUESTAS	464

SEGUNDA PARTE

OTRAS OCUPACIONES DE LAS MUJERES INMIGRANTES EXTRACOMUNITARIAS

VI. MUJERES INMIGRANTES EN EL SECTOR DE LIMPIEZAS	471
1. ESTRUCTURA DEL SECTOR	471
1.1. Tipología y tamaño de las empresas de limpieza. Principales clientes	472
1.2. Mayoría de mujeres en el sector. Condiciones de trabajo y negociación colectiva	474
2. MUJERES INMIGRANTES EN EL SECTOR DE LIMPIEZAS. COMPARACIÓN CON LAS TRABAJADORAS AUTÓCTONAS	476
2.1. Peso en el mercado de trabajo. Distribución espacial y por naciona- lidades	476
2.2. Características personales y familiares	478
2.3. Trayectorias laborales	484
2.4. Condiciones de trabajo	489
2.5. Problemas laborales y vías de resolución	498

	<i>Páginas</i>
2.6. Condiciones de vida y perspectivas de futuro	501
3. BALANCE	513
VII. MUJERES INMIGRANTES EN LA HOSTELERÍA	523
1. ESTRUCTURA DEL SECTOR	523
1.1. Tipología de actividades. Minifundismo empresarial	523
1.2. El empleo en el sector: crecimiento, estacionalidad y temporalidad	524
1.3. Dos tipos de tareas: relación directa con el cliente o trabajo "en la trastienda"	526
2. MUJERES INMIGRANTES EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA. COMPARACIÓN CON LAS TRABAJADORAS AUTÓCTONAS	527
2.1. Peso en el mercado de trabajo. Distribución por nacionalidades	528
2.2. Características personales y familiares	529
2.3. Trayectorias laborales	533
2.4. Condiciones de trabajo	537
2.5. Problemas laborales y vías de resolución	547
2.6. Expectativas laborales	550
2.7. Condiciones de vida y perspectivas de futuro	551
3. BALANCE	554
VIII. MUJERES INMIGRANTES EN EMPLEOS DE TIPO ADMINISTRATIVO (OFICINAS)	561
1. ESTRUCTURA DEL SECTOR	561
1.1. Tipología y tamaño de las empresas de tipo administrativo	561
1.2. Sector en expansión para las mujeres y de estancamiento para los hombres. Algunos signos de discriminación de género	562
2. MUJERES INMIGRANTES EN EL SECTOR DE OFICINAS. COMPARACIÓN CON LAS TRABAJADORAS AUTÓCTONAS	566
2.1. Peso en el mercado de trabajo. Distribución espacial y por nacionalidades	567
2.2. Características personales	568
2.3. Trayectorias laborales	573
2.4. Condiciones de trabajo	580

	<i>Páginas</i>
2.5. Conflictividad laboral	588
2.6. Condiciones de vida y perspectivas de futuro	591
3. BALANCE	600
IX. MUJERES INMIGRANTES QUE TRABAJAN POR CUENTA PROPIA	609
1. ESTRUCTURA DEL SECTOR	609
1.1. Tipología de situaciones profesionales. Diferencias entre varones y mujeres.....	609
1.2. Predominio de mujeres en comercio y hostelería. Mayoría de autónomas y ayudas familiares.....	615
2. MUJERES INMIGRANTES QUE TRABAJAN POR CUENTA PROPIA	616
2.1. Peso en el mercado de trabajo. Distribución espacial y por nacionalidades	618
2.2. Características personales y familiares	621
2.3. Trayectorias laborales.....	626
2.4. Condiciones de trabajo.....	629
2.5. Problemas laborales y vías de resolución	634
2.6. Condiciones de vida y perspectivas de futuro	635
3. BALANCE	641
X. MUJERES INMIGRANTES OCUPADAS EN SERVICIOS SEXUALES	647
PRESENTACIÓN.....	647
1. LOS SERVICIOS SEXUALES COMO PARTE DEL CAMPO AFECTIVO SEXUAL	649
2. ESTRUCTURA DEL SECTOR DE LOS SERVICIOS SEXUALES	655
2.1. La industria del sexo en la era de la globalización	656
2.2. Migrantes en los servicios sexuales	663
2.3. ¿Industria nacional o europea del sexo?	667
3. TRABAJADORES EN EL SECTOR DEL SEXO EN ESPAÑA	670
3.1. La oferta en el sector del sexo en España: autóctonas e inmigrantes	671
3.2. Los trabajos sexuales	676
3.3. Modos de acceso. Intermediarios y facilitadores del trabajo.....	687
4. AGENCIAS Y POLÍTICAS DE TRATAMIENTO.....	692
4.1. La obsesión por el tráfico.....	693
4.2. Proyectos europeos dirigidos a trabajadores sexuales y/o migrantes.....	696

	<i>Páginas</i>
4.3. Iniciativas en España. Diversidad de posiciones y estrategias	697
4.4. Propuestas laborales y jurídicas.....	710
4.5. Historia "alternativa"	713
XI. CONCLUSIONES GENERALES	717
1. ALGUNAS CLAVES PARA ENTENDER LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES MIGRANTES	717
2. FORMAS DE INTERCAMBIO ECONÓMICO MÁS ALLÁ DEL PARADIGMA DEL MERCADO.....	719
3. DENSIDAD DE INTERCAMBIOS RECÍPROCOS: PARIENTES, AMIGOS, PAISANOS	721
3.1. Cadenas migratorias	722
3.2. Familias sustitutas, reunificadas y de nueva creación. Matrimonios mixtos	723
3.3. Relaciones sociales con paisanos y amigos. Principales funciones....	725
4. MUJERES INMIGRANTES EN LA ECONOMÍA MERCANTIL	727
4.1. Principales espacios laborales. Importancia de las trabajadoras inmigrantes respecto al empleo femenino total.....	727
4.2. Movilidad ocupacional	730
4.3. Análisis trasversal de las condiciones de trabajo.....	741
4.4. Relaciones laborales.....	753
5. LOS INTERCAMBIOS REDISTRIBUTIVOS: LÍMITES POLÍTICOS Y SOCIALES AL EJERCICIO DE LA CIUDADANÍA	760
5.1. Más contribuyentes que perceptoras	760
5.2. Las mujeres inmigrantes como sujetos políticos	762
BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	769
ÍNDICE DE TABLAS	787
ÍNDICE DE GRÁFICOS	793
ÍNDICE DE CUADROS.....	797
ÍNDICE DE MAPAS	799
ANEXOS: I. Cuestionarios de las encuestas realizadas en los sectores del servicio doméstico, limpiezas, hostelería, oficinas y cuenta propia	803
II. Ficha técnica de los Grupos de Discusión.....	871

PRESENTACIÓN

El texto "Mujer, inmigración y trabajo", que presentamos es el resultado de una investigación promovida por el IMSERSO y realizada por el Colectivo IOÉ durante 1999 y 2000 con el objetivo de estudiar la inserción de las mujeres extranjeras no comunitarias en el mercado de trabajo español.

La investigación parte de un marco teórico que analiza el mercado de trabajo en su globalidad y sus especificaciones en el caso español, así como una visión de conjunto de las trabajadoras extranjeras en España, centrándose a continuación en el estudio del sector del servicio doméstico, y, además, y a pesar del menor número y peso de mujeres extranjeras en otros sectores, en el estudio de la inserción de las trabajadoras inmigrantes no comunitarias en el sector de limpiezas, en el sector de la hostelería, en trabajos de tipo administrativo realizado en oficinas, y en el sector de trabajadoras autónomas o por cuenta propia. Finalmente, y atendiendo a la necesidad de no olvidar a aquellas mujeres extranjeras que trabajan en el sector de la industria del sexo (denominación ésta que utiliza la OIT), el Colectivo IOÉ ha realizado una aproximación a sus condiciones de trabajo en el mismo.

La inserción laboral de trabajadoras extranjeras no comunitarias (y también varones en el caso del servicio doméstico) se ha estudiado teniendo siempre en cuenta la inserción y situación laboral de la población autóctona, con el fin de poder establecer comparaciones que permitan realizar un balance respecto a la integración de los inmigrantes en el mercado de trabajo español. No se ha olvidado abordar la irregularidad de los diferentes sectores estudiados, lo que conocemos como economía informal o sumergida, así como tampoco la situación documental de los inmigrantes que trabajan en dichos sectores .

El estudio del servicio doméstico se ha realizado de forma exhaustiva, analizando su regulación jurídica a través del tiempo, la oferta y la demanda en dicho sector económico y la inserción en el mismo de los trabajadores extranjeros, efectuando además un estudio comparado con la situación de los trabajadores españoles empleados de hogar.

Esperamos que este texto suponga una contribución relevante a la obtención de una visión global de las condiciones de trabajo de las mujeres inmigrantes y de su no siempre fácil, pero posible e imprescindible, integración desde el punto de vista laboral.

*DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE MIGRACIONES
Y SERVICIOS SOCIALES*

PRÓLOGO

Esta publicación es fruto de un trabajo de investigación, realizado durante los años 1999 y 2000, a partir de la iniciativa y apoyo económico del IMSERSO, que convocó un concurso público para la realización de un estudio sobre *"Mujer inmigrante y mercados de trabajo: el servicio doméstico y otras ocupaciones"*. La importancia de estudiar con detenimiento este segmento de población parece evidente, desde diferentes puntos de vista. En cuanto al número, hace años se viene insistiendo en la presencia de un flujo laboral compuesto por mujeres, que tiene una dinámica propia y se incrementa continuamente, incorporando nuevos países de origen a otros que ya tienen una presencia más antigua en España. En cuanto a la importancia estratégica y teórica de las mujeres migrantes trabajadoras hay que destacar su papel en la articulación de los espacios doméstico y extradoméstico, así como su lugar específico dentro de los hogares, algunos de ellos escindidos espacialmente entre el país de origen y el de destino; por otra parte, en el terreno específicamente laboral su presencia en ciertas ramas (servicio doméstico, cuidados personales y limpiezas) parecen mostrar una tendencia a la *etnicización* de importantes franjas de los empleos dedicados a los cuidados y la atención personal, empleos que desde su origen están marcados por su condición de género (como una prolongación hacia el mercado de tareas propias del ámbito familiar, tradicionalmente asignados a las mujeres). Se trata, por tanto, de una población sobre la que confluyen condicionantes de género, laborales y nacionales-étnicos. Hasta fechas muy recientes los estudios referidos a la inmigración extranjera no habían prestado atención suficiente a la aportación femenina; aunque en los últimos años han aparecido algunas contribuciones importantes referidas a aspectos parciales (centrados en algún sector laboral o en determinados colectivos nacionales) seguíamos sin tener una visión sobre la inserción económica de las migrantes, combinando un conocimiento preciso de los principales segmentos ocupacionales con un enfoque de tipo global.

Esta investigación se inscribe en una línea de continuidad con trabajos anteriores, referidos al papel de la mano de obra inmigrante en los sectores de la construcción y la hostelería, en los que planteamos la importancia de analizar de forma

monográfica la situación en las principales ramas de actividad en las que se insertan los inmigrantes, comparando su situación con la de los trabajadores autóctonos, sin perder de vista las diferencias que atraviesan al conjunto de la mano de obra extranjera. Sin embargo, el alcance de la presente investigación tiene un carácter más amplio, ya que pretende cubrir los principales ámbitos de inserción económica de las mujeres inmigrantes (no comunitarias). Este objetivo supone, en primer lugar, identificar y estudiar esos segmentos ocupacionales y, en segundo lugar, obliga a obtener una visión transversal y de conjunto de la dinámica económico-laboral de esta población.

La primera cuestión que se nos planteaba, pues, era la de delimitar nuestro ámbito de estudio. Esto es lo que desarrollamos en la **Introducción general**, en la que se exponen las bases teóricas y metodológicas de nuestra investigación. Partimos de una formulación del concepto de "trabajo" que incluye las diversas formas de intercambio económico (mercantiles, recíprocas y redistributivas), así como la relación existente entre trabajo y poder, en función del lugar social ocupado por los agentes implicados. Desde esa base se propone una clasificación de las formas de trabajo y, en especial, de las actividades e intercambios que radican en los hogares. Este análisis es, a nuestro juicio, necesario a la hora de comprender las dinámicas de los "mercados de trabajo", especialmente cuando se trata de actividades que se desarrollan en el ámbito de los hogares (como el servicio doméstico o los cuidados personales). A continuación, explicitamos el esquema de análisis que consideramos más adecuado para estudiar el papel de los trabajadores extranjeros en los distintos mercados de trabajo. Por último, ofrecemos un primer panorama global de las características de la mano de obra femenina extranjera en España, reuniendo la información aportada por diversas fuentes estadísticas. (Aquí cabe precisar que el resto de la investigación no se refiere al conjunto de la mano de obra femenina de origen extranjero sino sólo a la "no comunitaria", y más específicamente, a la procedente de países menos "desarrollados" que España, a los que nos referiremos con la categoría, imprecisa pero suficiente a efectos descriptivos, de "Tercer Mundo".) El conjunto de esta Introducción nos permite, pues, identificar los ejes teóricos a desarrollar, así como los principales espacios de inserción laboral de las inmigrantes (el servicio doméstico, la hostelería, el sector de limpiezas, los empleos administrativos o de oficinas, los trabajos por cuenta propia y los servicios sexuales) y los grupos nacionales más numerosos en cada caso. El resto del libro desarrolla los resultados de la investigación empírica en cada uno de estos segmentos económicos.

La **Primera Parte** (*Servicio doméstico e inmigración extracomunitaria*) se refiere de forma monográfica al sector del servicio doméstico, que es tratado con más amplitud que los demás en razón de su importancia cuantitativa (es la principal rama de empleo de las mujeres procedentes de países del "Sur") y estratégica

(es la "puerta de entrada" al empleo en España de muchas de las mujeres que encuentran luego otras formas de inserción económica). Se inicia con una reflexión y un análisis empírico en torno a la relación entre trabajo doméstico (no remunerado) y servicio doméstico, los antecedentes históricos de esta forma de empleo y la evolución jurídica de la normativa que ha regulado el sector hasta la actualidad en España (que se compara con la situación de otros países de nuestro entorno europeo). El Capítulo II de esta Primera Parte recoge la información disponible sobre la oferta y la demanda de trabajo en el servicio doméstico. El Capítulo III presenta sistemáticamente los resultados de la encuesta aplicada por nosotros a los trabajadores autóctonos y extranjeros que están ocupados en el sector, destacando el lugar ocupado por las mujeres, así como las relaciones de género, nacionalidad y clase que pueden ayudar a comprender las diferencias existentes¹. En el Capítulo IV se ofrece un análisis de los discursos de empleadoras y trabajadoras del servicio doméstico, a partir de los grupos de discusión realizados con ambos colectivos. Por último, el Capítulo V recoge un Balance de las principales conclusiones referidas a la inmigración en este sector.

La **Segunda Parte** (*Otras ocupaciones de las mujeres inmigrantes extracomunitarias*) incluye cinco Capítulos. Los Capítulos VI al IX analizan de manera monográfica cuatro segmentos ocupacionales en los que destacan las mujeres inmigrantes (oficinas, hostelería, limpiezas y cuenta propia) y tienen una estructura común: se describen, primero, los rasgos más sobresalientes de la estructura de cada ocupación (tipología y tamaño de las empresas, volumen y tendencias del empleo masculino y femenino, condiciones de trabajo, principales clientes, etc.); en segundo lugar, se proporcionan los principales resultados de las encuestas aplicadas a mujeres inmigrantes y autóctonas en cada sector ocupacional (salvo en los empleos por cuenta propia, en los que sólo se encuestó a inmigrantes). Estos resultados incluyen las características personales y familiares de las trabajadoras, sus trayectorias laborales y su situación laboral actual, así como su grado de inserción en la sociedad española y sus perspectivas de futuro. En la medida que se trata de en-

¹ Aunque el conjunto de nuestro estudio se refiere a las *mujeres* inmigrantes, en el caso del servicio doméstico hemos estudiado también a los *hombres*, tal como se indicaba en el pliego de condiciones de la convocatoria de la investigación. Como se verá, esta opción está justificada por la existencia de algo más de un 10% de varones entre los extranjeros ocupados; sin embargo, introduce un elemento de anomalía en el conjunto del trabajo y una dificultad a la hora de utilizar el género cuando nos referimos a la mano de obra. Cifrándonos a criterios cuantitativos deberíamos referirnos a "las" trabajadoras de servicio doméstico, puesto que una amplia mayoría son mujeres, pero esto supone reforzar la "carga de género" que tiene esta ocupación, que aparece socialmente como actividad "típicamente femenina" en la que no caben los hombres. Por ello, si utilizáramos el femenino contribuiríamos a aumentar esta carga, manteniendo en la invisibilidad al segmento de trabajadores masculinos. Existen otras posibilidades que dan cuenta de la diversidad de género (los/las, l*s, l@s) pero, a nuestro juicio, hacen la lectura más complicada. Debido a ello optamos, en esa primera parte, por usar el género masculino ("los" trabajadores de servicio doméstico), aún conscientes de las implicaciones que tiene su uso como supuesto referente "universal".

cuestas con una base muestral más pequeña que en el caso del servicio doméstico, no hemos abusado de los análisis diferenciales por nacionalidades, categorías laborales, grupos de edad, etc. Los resultados generales los establecemos siempre diferenciando la situación de las mujeres inmigrantes y de las autóctonas, para lo cual las muestras aplicadas ofrecen una fiabilidad suficiente.

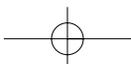
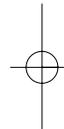
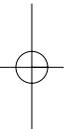
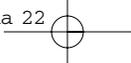
El Capítulo X ofrece una primera exploración sobre un sector de actividad económica con importante presencia de mujeres inmigrantes: el de los servicios sexuales. Durante demasiado tiempo el estudio de esta forma de inserción laboral de las extranjeras ha quedado sustraída al interés de los investigadores, en parte por el prurito de no contribuir a una estigmatización del conjunto de las mujeres extranjeras, pero también –en ocasiones– por consideraciones morales acerca de que la prostitución “no puede” o “no debe” ser considerada como un trabajo. Sin embargo, no parece buena política el “mirar hacia otro lado”, dejando de analizar las estrategias económicas de una parte significativa de las migrantes que se vinculan a la “industria del sexo”. Por ello, hemos realizado un primer análisis de la cuestión; en este caso no aplicamos la misma metodología que en los otros simplemente porque los recursos disponibles no eran suficientes, no porque consideremos que el sector deba analizarse de forma especial, debido a una supuesta “naturaleza diferente” respecto a otras actividades laborales. Partimos de una situación de sumergimiento de una gran parte de esta actividad (cuyo ejercicio “libre” no es ilegal pero no está regulado formalmente) y de una importante estigmatización social (que favorece el ocultamiento de una gran franja de las trabajadoras junto a la hipervisibilidad de otros segmentos). En este Capítulo comenzamos situando las actividades de los servicios sexuales en el amplio campo del complejo afectivo-sexual, ámbito en el que existen diversas formas de satisfacer las necesidades humanas de afecto, de cuidados personales, de atención corporal y de relación sexual. El objetivo es contextualizar en qué marco se sitúa la “prostitución”, mostrando la labilidad de sus fronteras y la relación de proximidad con actividades “respetables” que se realizan en el ámbito del mercado o de los hogares. A partir de ahí situamos la significación que adquiere actualmente la “industria del sexo” y sus trabajadores en el contexto de los procesos de globalización económica. A continuación analizamos las características generales del sector, los diferentes segmentos que lo componen, sus ramificaciones económicas y el papel de la mano de obra inmigrante. El material empírico procede de diversos estudios, realizados (o en marcha) tanto en España como en otros países; el grueso del Capítulo procede del trabajo de investigación realizado por Laura Agustín.

Llegados a este punto contamos con abundante material empírico que nos permite conocer de forma detallada los principales mecanismos que explican la presencia de trabajadoras extranjeras en cada uno de los sectores estudiados. Esto nos permite identificar situaciones diferenciadas, que no siempre se reducen a la

contraposición autóctona/extranjera. No obstante, precisamente por la especificidad sectorial del enfoque, hace falta una visión que dé cuenta de las dinámicas transversales, que caracterizan las trayectorias de una parte de las inmigrantes. Por este motivo, en el Capítulo XI se recogen las principales conclusiones de la investigación, resumidas a partir de los tres ámbitos de intercambio identificados en la Introducción: el recíproco, el mercantil y el redistributivo. Nuestra pretensión en esas páginas no es reiterar lo ya explicitado en los Capítulos anteriores sino ilustrar, partiendo de la evidencia empírica, cuestiones tales como la importancia de las redes familiares y de convivencia a la hora de entender las estrategias de inserción económica, la significación cuantitativa de la mano de obra inmigrante y su importancia especial en determinados espacios laborales, la movilidad entre ocupaciones y las condiciones de trabajo en cada una de ellas (estabilidad, intensidad de la jornada de trabajo, retribuciones). Por último se hace una valoración global del aporte que suponen las mujeres inmigrantes a la economía española, lo que contrasta con el escaso reconocimiento y ejercicio de sus derechos laborales y políticos.

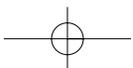
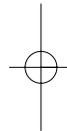
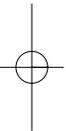
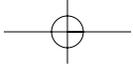
El presente trabajo ha sido posible gracias a la eficaz cooperación de diversas instituciones, grupos y personas particulares. En el ámbito de la Administración hemos contado con el apoyo del IMSERSO, a través del Área de Análisis y Evaluación (coordinación de Marisa Carvajal), de la Subdirección General de Promoción Social de las Migraciones y Programas para Refugiados (Subdirector Don José Ramón Aparicio) promotora de la investigación y alentadora permanente de la misma. Agradecemos especialmente la colaboración de los equipos de encuesta –integrados por autóctonos e inmigrantes– y de las personas que han participado en las entrevistas y grupos de discusión.

Colectivo Ioé



INTRODUCCIÓN GENERAL

MERCADOS DE EMPLEO, HOGARES Y CIUDADANÍA. DELIMITACIÓN DE LOS ESPACIOS LABORALES DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN



1. TRABAJO Y EMPLEO. FORMAS DE INTERCAMBIO ECONÓMICO MÁS ALLÁ DEL PARADIGMA DEL MERCADO

El objetivo de este Capítulo inicial es definir el lugar que ocupan los diversos empleos de las mujeres inmigrantes (ya sea el servicio doméstico o las diversas ramas que se abordan en la Segunda Parte: limpiezas, hostelería, oficinas, cuenta propia y prostitución) en el contexto general de la actividad económica y el intercambio social. La cuestión del trabajo dista de ser un tema transparente y exento de problemas. Más bien existen perspectivas de análisis diferentes, a veces enfrentadas, por lo que es necesario definir un marco de referencia que nos permita orientar la investigación empírica. A partir de una crítica de la economía neoclásica, distinguiremos los conceptos de trabajo y empleo, para avanzar después en la elaboración de un esquema teórico de las formas de intercambio económico que incluya las relaciones recíprocas y redistributivas, además de las mercantiles, y tenga suficiente flexibilidad para dar cuenta de la pluralidad de formas de trabajo de las mujeres inmigrantes y de las diferencias que se producen entre éstas y con respecto a los "otros" agentes económicos (hombres, autóctonos, empresarios, etc.).

En primer lugar, trataremos de reformular, a partir de autores como Polanyi y Mingione, algunas cuestiones básicas en torno al concepto de trabajo, más allá del paradigma del mercado. En segundo lugar, ofreceremos una clasificación de las formas de trabajo que se basa en los anteriores planteamientos y permite ubicar especialmente las ocupaciones que serán objeto de investigación en Capítulos posteriores. Por último, presentaremos un esquema de análisis para estudiar las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes en España. Ya hemos aplicado este esquema de análisis en estudios anteriores², si bien en el caso actual ampliamos la reflexión al análisis de género en las relaciones socio-laborales y al lugar ocupado por el sector doméstico y, en general, las actividades no mercantilizadas en la vida económica.

1.1. MULTIDIMENSIONALIDAD DEL TRABAJO HUMANO

Como punto de partida, nos parece fundamental destacar el carácter multidimensional de los fenómenos ligados al estudio de los mercados laborales, por lo que consideramos insuficiente el enfoque de la economía neoclásica, que piensa en un ámbito puramente mercantil-competitivo, constituido por individuos que orientan su

² COLECTIVO IOÉ, *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid, 1998; e *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid, 1999.

acción sólo por el interés de maximizar su beneficio personal. Por el contrario, se puede demostrar que únicamente a partir de la existencia de determinados contextos sociales (institucionales y normativos) tiene el mercado oportunidad de funcionar.

En coherencia con este planteamiento, habría que ampliar el concepto de trabajo para incluir en él todas aquellas actividades de los seres humanos que constituyen un esfuerzo o gasto de energía para satisfacer sus necesidades mediante la producción de bienes o servicios. De ahí la importancia central del sector doméstico para la vida económica ya que, como señala Fernández Enguita, “desde cualquier punto de vista los quehaceres domésticos son un trabajo, y probablemente la Humanidad podría pasar mucho más fácilmente sin los trabajos remunerados que sin los trabajos domésticos”³. Bastantes autoras y autores denuncian con razón el sesgo androcéntrico que representa el hecho de designar como trabajo el tipo de actividad en que se ocupan mayoritariamente los varones y como no-trabajo el que incluye a la mayoría de las mujeres: “el lenguaje –como es sabido– no tiene nada de inocente, y designar por trabajo a uno y conceptualizar como no-trabajo al otro ha contribuido a consolidar una valoración distinta tanto para la actividad como para las personas que la realizan. (...) La tradición, la cultura y la ideología siguen estando presentes en los análisis económicos en los que trabajo y producción aún se consideran como definidos y determinados por el mercado”⁴.

El espacio doméstico ha sido y es un espacio de producción y reproducción de los más variados bienes y servicios, entre los que hay que considerar también múltiples prácticas de comunicación verbal, afectiva y sexual que tienen gran importancia para la integración personal de los adultos y para la crianza y socialización de nuevos ciudadanos. Estas prácticas son de difícil delimitación pero representan sin duda formas de actividad que suponen un esfuerzo –placentero a veces– y salen al paso de necesidades humanas concretas, en continuidad con otras formas de intercambio económico. Precisamente un criterio utilizado con frecuencia para determinar el carácter laboral de los bienes y servicios producidos en el hogar es saber si tienen un correlato en el ámbito mercantil⁵. Por ejemplo, el cuidado de ni-

³ FERNÁNDEZ ENGUITA, M., *Hágalo usted mismo. La cualificación del trabajo doméstico, la crisis de su aprendizaje y la responsabilidad de la escuela*, Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid, 1991, págs. 21-22.

⁴ CARRASCO, C., “Presente y futuro del trabajo. Apuntes para una discusión no androcéntrica”, en VV.AA., *Mujeres, empleo y trabajos*, Asamblea Feminista de Madrid, Madrid, 1999, pág. 9.

⁵ Es el llamado “principio del tercero”, formulado por M. Reid ya en 1934, según el cual la producción doméstica incluye aquellas actividades que podría hacer una tercera persona a cambio de una remuneración. El debate en torno al concepto de *actividad económica* se ha intensificado en las últimas décadas con el objetivo de que se reconozca el valor económico –no monetarizado– del trabajo doméstico. En cuanto a los servicios sexuales, que muchos autores dejan de lado, Cynthia Wood defiende expresamente que deben incluirse en la definición de trabajo: “la atención psicológica, el sexo y la crianza de la prole (se deben incluir) en las definiciones de la actividad económica”. WOOD, C., “The first World/Third Party criterion: A feminist critique of production boundaries in economics”, en *Feminist Economics*, vol. 3, núm. 3, pág. 52, Londres, 1997.

ños y ancianos puede correr a cargo de centros especializados (guarderías y geriátricos), la limpieza se puede desplazar a una empleada de hogar, las necesidades emocionales ser cubiertas en una consulta privada, los deseos sexuales en una casa de citas, etc.

La "lógica de mercado", a pesar de su creciente extensión, no opera en el vacío ni garantiza por sí misma la unidad y reproducción de la vida social y económica. Por consiguiente no basta con analizar quiénes ocupan determinados empleos (encuentro de la oferta y la demanda de mano de obra en el mercado, mecanismos de asignación de puestos, etc.); es necesario conocer, además, cómo se generan los distintos tipos de trabajadores (atendiendo a formas de relación e intercambio no mercantilizadas) y de empleos (producción de la oferta y la demanda) y en qué formas concretas se utiliza el factor trabajo en las unidades productivas, sean éstas mercantiles o no.

Desde diversas corrientes de pensamiento se reclama una ampliación del concepto de "trabajo" que la economía clásica y neoclásica, y con ellas la práctica administrativa y estadística de todos los países, han reducido al empleo remunerado. "La mayor parte de las disciplinas ha ignorado, hasta muy recientemente, la problemática del trabajo doméstico. La sociología del trabajo al considerar como tal únicamente el que se realiza para el mercado ha quedado desprovista en esa medida de los instrumentos teóricos y metodológicos para abordar el trabajo doméstico no asalariado. La tradicional sociología de la familia, cuyas aportaciones para un análisis de la producción doméstica se hacen a menudo imprescindibles, ha ocultado durante mucho tiempo, tras su atención a la unidad familiar, el trabajo doméstico realizado por las mujeres. (...) La historiografía del trabajo no ha incluido tampoco el trabajo doméstico como un objeto propio, y cuando éste comenzó a despertar la atención de las historiadoras y los historiadores lo hizo desde otras subdisciplinas y desde problemáticas colaterales, como la historia de la vida cotidiana, de las mentalidades y de la familia. Paralelamente, la ciencia económica no había considerado la producción doméstica como parte de la economía hasta que en años recientes, especialmente a partir de los setenta, problemas que tradicionalmente habían sido motivo de investigación de sociólogos y politicólogos empiezan a ser abordados desde una perspectiva económica"⁶.

Esta restricción del concepto de trabajo al de empleo implica que sólo quienes poseen (o aspiran "activamente" a poseer) un empleo convencional, por el que perciben unas rentas (salario, honorarios o beneficios), han de ser considerados

⁶ BORDERÍAS, C., y CARRASCO, C., "Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas", en BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C., y ALEMANY, C., *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, FUHEM-ICARIA, Barcelona, 1994, págs. 22-23.

trabajadores. Lo que supone considerar como población no trabajadora al 40% de los 26,6 millones de españoles en edad laboral (franja etaria entre 16 y 64 años). Si bien es cierto que el grueso de la población adulta se encuentra dentro de los "activos", sólo las horas de trabajo doméstico suman en España bastante más tiempo que todas las horas acumuladas de trabajo remunerado, como veremos más adelante, mientras que el empleo sumergido⁷ y el paro encubierto⁸ –que también quedan fuera de las estadísticas laborales– representan proporciones importantes de la población trabajadora, considerada en este sentido amplio.

1.2. RELACIONES RECÍPROCAS, MERCANTILES Y REDISTRIBUTIVAS

Quizás el crítico más radical de la concepción puramente mercantil de la economía, que tiende a reducir la noción de trabajo a la de empleo, fuera Polanyi a través de su obra *La gran transformación*, publicada por primera vez en 1944. Según este autor, en el siglo XIX se operó una profunda transformación social consistente en supeditar la sociedad y la política a la economía de mercado, lo que iba a tener, en su opinión, efectos nefastos para los seres humanos: "Es cierto que ninguna sociedad puede existir sin que exista un sistema de la clase que sea que asegure el orden en la producción y en la distribución de bienes, pero esto no implica la existencia de instituciones económicas separadas, ya que, normalmente, el orden económico es simplemente una función al servicio del orden social en el que está operativamente integrado. (...) El nuevo modelo institucional (del libre mercado) únicamente podía funcionar sometiendo de alguna manera a la sociedad a sus exigencias, pues una economía de mercado no puede existir más que en una sociedad de mercado. (...) Permitir que el mecanismo del mercado dirija por su propia cuenta y decida la suerte de los seres humanos y de su medio natural, e incluso que de hecho decida acerca del nivel y de la utilización del poder adquisitivo, conduce necesariamente a la destrucción de la sociedad. Y esto es así porque la pretendida mercancía denominada 'fuerza de trabajo' no puede ser zarandeada, utilizada sin ton ni son, o incluso ser inutilizada, sin que se vean inevitablemente afectados los individuos humanos portadores de esta mercancía pe-

⁷ Según una amplia encuesta aplicada por el CIS en 1985, trabajaba irregularmente el 27,1% de los ocupados en aquel año (tres millones de personas), destacando los jóvenes, las mujeres, los "ayudas familiares" y los que trabajaban en el propio domicilio (MINISTERIO DE ECONOMÍA, *Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España*, Madrid, 1988). En 1993 la encuesta FOESSA detectaba un 16% de empleo irregular, es decir, uno de cada seis ocupados de aquel año (FUNDACIÓN FOESSA, *V Informe sociológico sobre la situación social en España*, 1994).

⁸ El paro no contabilizado (personas en edad laboral que desean tener un empleo remunerado pero que no lo buscan activamente) se sitúa en torno a dos millones, según varias encuestas de ámbito estatal, afectando principalmente a las "amas de casa". Ver CRUZ, P. y COBO, R., *Las mujeres españolas: lo privado y lo público*, CIS, Colección Estudios y Encuestas, núm. 24, 1991, y COLECTIVO IOÉ, *Tiempo social contra reloj. Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*, INSTITUTO DE LA MUJER, Colección Estudios, núm. 48, 1996.

cular”⁹. Siguiendo a Polanyi, podemos distinguir cuatro formas de relación económica, que coexistían en Europa antes de la revolución industrial del siglo XIX:

1. La *reciprocidad*, que tiene como base un modelo simétrico de intercambio. Es el tipo de vinculación que prevalece en las relaciones de amistad, buena vecindad y cooperación solidaria dentro de nuestro contexto social, y que fue dominante, según los antropólogos, no sólo en la mayor parte de la culturas indoeuropeas antiguas sino también en muchas culturas asiáticas, africanas y americanas. La cultura del “Potlatch”, estudiada originalmente por Mauss en Melanesia, Papúa y el noroeste americano, representaba una forma de intercambio basada en la obligación de dar, aceptar y devolver regalos que, con ligeras variantes, se puede encontrar también en otros muchos lugares del mundo¹⁰. En estas culturas los jefes no estaban dotados de poder coercitivo –salvo excepcionalmente en caso de guerra– y tenían como principales características, según Clastres, el ser mediadores de paz a través de la búsqueda de consenso entre las partes y ser generosos hasta el punto de estar obligados a dar a los demás todo lo que estaba en su mano¹¹.
2. La *administración doméstica*, basada en la “autarquía de las familias”, en expresión poco afortunada de Polanyi¹², fue la unidad básica de producción, re-

⁹ POLANYI, K., *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*, Ed. La Piqueta, Madrid, 1989, págs. 126 y 129 (las cursivas son nuestras).

¹⁰ MAUSS, M., “Essai sur le don. Forme et raison e l’échange dans les sociétés archaïques”, en *Sociologie et anthropologie*, PUF, París, 1978, págs. 143-279.

¹¹ CLASTRES, P., “Échange et pouvoir: philosophie de la chefferie indienne”, en *La société contre l’État*, Minuit, París, 1974, págs. 25-42.

¹² La especificidad de la administración doméstica, según Polanyi, estaría en la “autarquía económica de los hogares campesinos... (...) rasgo que es propio de un grupo cerrado” (o.c., pags. 104 y 121). Sin embargo, hay que hacer notar que los historiadores de la evolución de la familia en el antiguo régimen no están de acuerdo con esta caracterización: las familias anteriores a la revolución industrial no respondían a un modelo homogéneo de hogares campesinos ni tenían un funcionamiento autárquico. En cuanto a lo primero, había al menos tres tipos de familias en el medio rural (además de otros tipos diversos en las ciudades) cuyo modo de vida y de economía estaba rígidamente condicionado por su acceso a la propiedad de la tierra (medio fundamental de subsistencia en ese hábitat): los que tenían muchas tierras, normalmente los nobles, vivían a costa del trabajo de la servidumbre y de jornaleros eventuales; los que tenían muy pocas tierras o no tenían ninguna, estaban obligados a servir en las casas de los ricos, trabajar como jornaleros, hacerse comerciantes o, si no encontraban otras vías de supervivencia, dedicarse a la limosna, la vida errante, la prostitución, etc.; por último, en un espacio intermedio se situaban los hogares campesinos con tierra suficiente para sobrevivir de forma autónoma, pero en ningún caso aislados de su contexto social: “Las familias, aunque técnicamente eran unidades separadas de producción, reproducción y consumo, no eran estructuras fijas o aisladas; las fronteras entre ellas y la jerarquía interna se desdibujaban frecuentemente para volverse a recomponer cuando los matrimonios o los fallecimientos desplazaban a las personas de unas familias a otras, redefiniendo sus posiciones y las relaciones entre ellas... las divisiones sociales y económicas entre los sexos deben haber derribado también barreras entre familias, ya que los hombres trabajaban franjas de tierra adyacentes y apacentaban sus ganados en los mismos pastos, mientras que las mujeres pasaban el tiempo juntas lavando, fabricando cerveza, hilando y conversando”. CHAYTOR, M., “Household and Kinship: Ryton in the late sixteenth early seventeenth centuries”, en *History Workshop Journal*, núm. 10, 1980, págs. 48-49.

producción y consumo hasta el siglo XIX y todavía lo sigue siendo en muchos aspectos, aun cuando la identificación de trabajo con empleo la vuelva invisible a los ojos de gran parte de los economistas. "Hasta muy recientemente, en las sociedades europeas la noción de que el trabajo era prerrogativa de un género más que del otro no habría sido entendida. El trabajo era realizado por miembros de las familias para el bienestar colectivo de los miembros de las familias. La distinción analítica que puede hacerse de forma discutible entre el trabajo para la producción y el trabajo para la reproducción podría haberse hecho también en el pasado, pero no era muy importante. Los individuos estaban obligados en gran medida a ser miembros de las familias y tenían que ganarse la vida, tenían que arreglárselas, salir adelante, y no habrían visto la necesidad de filosofar sobre si el tejado debía ser reparado o debía ordeñarse a la vaca. (...) Se desarrolló una estrategia familiar que buscaba la utilización óptima de los recursos para salir adelante bajo unas determinadas condiciones sociales y económicas. Poner a la familia, y no al individuo, como unidad económica básica es la forma más fructífera de aproximarse al trabajo de producción, reproducción y consumo"¹³. La familia actual, como veremos, sigue siendo una institución económica clave, no sólo como proveedora de factores de producción para las empresas (mano de obra y capital) y como consumidora de mercancías, sino como espacio de producción o elaboración última de bienes y servicios (incluidos los afectivos y sexuales).

3. La *redistribución*, facilitada por un cierto grado de centralización de la sociedad, funciona mediante la reglamentación de los intercambios económicos y las medidas equilibradoras a través de los impuestos u otras fórmulas equivalentes y las prestaciones sociales correspondientes. En nuestro contexto occidental siempre hubo vías de redistribución, pero la principal institución moderna en esa dirección fue el Estado, si bien su peso en el comercio y en las economías domésticas fue mínimo hasta finales del siglo XVIII: "las pretendidas naciones eran simplemente unidades políticas –y aún así muy laxas– formadas desde el punto de vista económico por innumerables familias autosuficientes de todos los tamaños y por modestos mercados locales situados en las aldeas"¹⁴. Con posterioridad, la intervención de los Estados fue decisiva para extender el comercio más allá de los pueblos y ciudades mediante la introducción de nuevos sistemas de reglamentación y redistribución a escala estatal, que han tenido su momento de mayor apogeo en la reciente etapa del Estado de Bienestar, posterior a la Segunda

¹³ PAHL, R. E., "Familia, trabajo e ideología en los tiempos preindustriales", en *Divisiones del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, págs. 31-59 (cita de las págs. 34-35).

¹⁴ POLANYI, K., o.c., pág. 113.

Guerra Mundial. En las últimas décadas asistimos a un recorte de las políticas sociales de los Estados, en paralelo con el predominio del capital transnacional y financiero que, a través de sus grupos de presión y mediante el control que ejerce sobre los medios de comunicación, se ha convertido en el nuevo centro de gravedad de la política económica. En este nuevo contexto los Estados siguen siendo los gestores y legitimadores de los derechos de sus nacionales, excluyendo de los mismos a los no nacionales, produciendo una contradicción con el reconocimiento de los derechos humanos en general. La presencia de inmigrantes, sobre todo de los residentes permanentes, evidencia este cierre del Estado-nación y reclama, en última instancia, un abordaje de la justicia y de la ciudadanía a nivel planetario¹⁵. Surge de este modo un nuevo concepto de ciudadanía universal ligado a la defensa de los derechos sociales y políticos de todos y todas, más allá del corsé impuesto por los nacionalismos¹⁶. Aparecen también nuevos movimientos sociales que responden a estos planteamientos y tratan de promover nuevas formas de cohesión, participación y equilibrio político y económico a nivel mundial¹⁷.

4. El *intercambio mercantil* se orienta a obtener un beneficio a través de la compra-venta, basada en la transacción monetaria. Este tipo de intercambio existió desde la antigüedad, bien a través del comercio local o del comercio a larga distancia, pero tenía un peso menor o subalterno en la economía de sociedades donde prevalecían los otros principios. Para Polanyi, la gran transformación consistió precisamente en pasar de los mercados a pequeña escala y socialmente contrapesados o regulados a un "mercado autorregulador" en el que el componente mercantil de las relaciones sociales tomó la primacía. La última expresión de este proceso es el capitalismo global que prevalece en nuestros días y que está hegemonizado por el capital financiero: las mayores transacciones de capital se realizan actualmente en las Bolsas, constituyendo una verdadera "economía de casino", donde

¹⁵ "Los inmigrantes constatan, cuando deciden quedarse, que políticamente existe una serie de restricciones que los ciudadanos (nacionales) no tienen. Como actores económicos prácticamente no tienen obstáculos, pero como agentes políticos todo son fronteras y límites. No obstante, existen ciertos canales políticos (desde la movilización extraparlamentaria a las instituciones consultivas, la participación en los sindicatos y las asociaciones de inmigrantes o aquellas que los apoyan) que presionan a los Gobiernos existentes y les obligan a actuar. (...) No se trata de un problema estatal sino planetario, de justicia distributiva" ZAPATA-BARRERO, R., "Inmigración e innovación política", en *Migraciones*, núm. 8, 2000, págs. 17 y 49.

¹⁶ Ver, en este sentido, BALIBAR, E., "Racisme, nationalisme, État", en *Les frontières de la démocratie*, La Découverte, París, 1992, págs. 79-95.

¹⁷ Ver VON WERLHOF, C.; BENNHOLDT-THOMSEN, V., y FARACLAS, N. (Ed.), *There is an alternative. Subsistence and Worldwide Resistance to Corporate Globalization*, Zed Books, London, 2001; y FERNÁNDEZ DURÁN, R.; ETXEZARRETA, M.; y SÁEZ, M., *Globalización capitalista. Luchas y resistencias*, Virus, Barcelona, 2001.

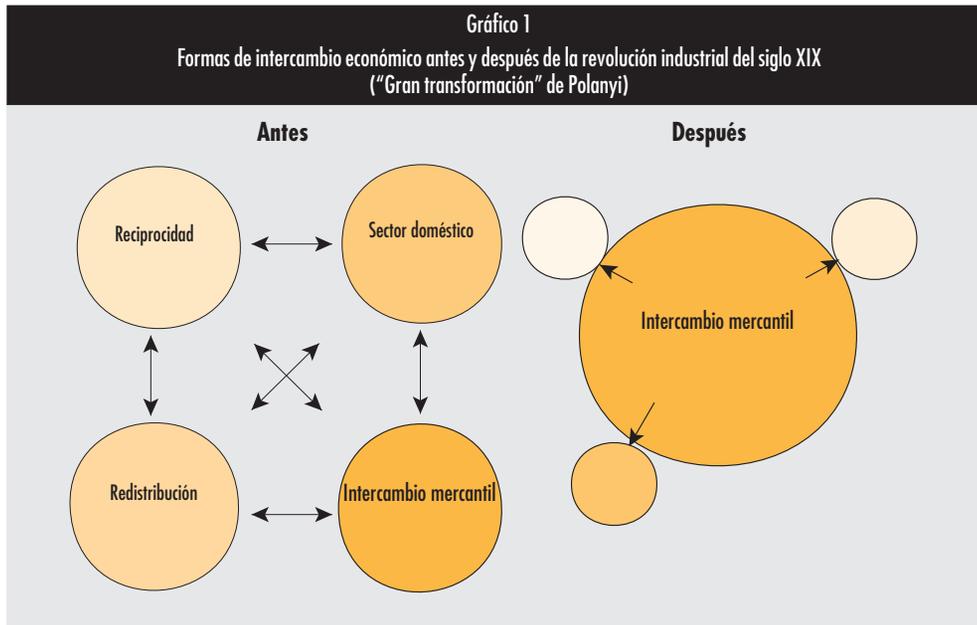
la rentabilidad está cada vez menos ligada a la suerte de los procesos productivos¹⁸. Los flujos financieros son de tal magnitud que escapan a la capacidad de control de los Estados nacionales y logran imponer por doquier los procesos de desregulación y fragmentación de la fuerza de trabajo en función de criterios diversos, como el género, la edad o la pertenencia nacional-étnica.

Tradicionalmente los cuatro tipos de comportamiento económico eran relativamente independientes, hasta que el intercambio mercantil se impuso sobre las otras formas de relación económica con la pretensión de llegar a ocupar todo el espacio social de la economía (=economía de mercado), es decir, dejar fuera de ese ámbito todas las formas de producción, reproducción y consumo no mediadas por dinero (ver Gráfico 1). La posición de Polanyi tiene el interés de plantear que existen formas de relación social (la *reciprocidad*, el *sector doméstico* y la *redistribución*) que constituyen otras tantas formas de actividad e intercambio económico aunque, según este autor, habrían sido absorbidas o subsumidas por la *lógica mercantil* a partir de la revolución industrial del siglo XIX.

Las escuelas económicas clásica y neoclásica toman como punto de partida y marco incuestionable el estado de cosas surgido de la "gran transformación", en la medida que reducen la economía al mercado y el trabajo al empleo. Sin embargo, como señala Mingione, estas restricciones del ámbito económico y laboral no permiten resolver muchos de los principales asuntos a los que actualmente se enfrenta la sociología económica, "como las actividades informales, el autoabastecimiento, el papel económico de la familia y de las relaciones étnicas y la variedad de estrategias laborales de las unidades familiares"¹⁹. Para abordar estas cuestiones –en nuestro caso el papel económico del trabajo doméstico–, es necesario cuestionar el "paradigma del mercado" y establecer nuevos enfoques más comprensivos de la vida económica.

¹⁸ Por ejemplo, en 1994 el total de los intercambios comerciales en el mundo apenas representó el 1% de las transacciones de capital realizadas durante el mismo período. Ver ALBAREDA, L., *El comercio español con el Tercer Mundo: reflejo de un desequilibrio*, Intermón, Barcelona, 1996.

¹⁹ MINGIONE, E., "Las limitaciones de los paradigmas del mercado competitivo", en *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994, págs. 33-44 (cita de la pág. 33).



Mingione retoma críticamente las aportaciones de Polanyi e intenta trasladar algunos conceptos centrales de este autor –tomados de la antropología, que era su especialidad– al campo de la sociología económica. En particular, traduce los conceptos de reciprocidad y redistribución por comunidad y asociación, de amplia tradición en la sociología occidental, si bien en el primero de los casos prefiere quedarse con el concepto antropológico (reciprocidad) a fin de evitar la polisemia del vocablo sociológico (comunidad). Por otro lado, incluye la "autarquía doméstica", como forma de relación social y económica, dentro de las relaciones de reciprocidad o comunidad. Desde estos planteamientos construye un esquema conceptual que combina, por una parte, "tres grupos complejos de variables interdependientes: factores y conductas de tipo comunitario o recíproco, factores y conductas del tipo asociativo-redistributivo y tensiones y conductas propias del mercado competitivo", y, por otra, "dos tipos puros de factores socio-organizativos: la reciprocidad y la asociación"²⁰. De la interrelación entre los tres "grupos de variables" y los dos "tipos socio-organizativos" se derivan las diferentes organizaciones sociales que el autor llama "complejos de socialización".

²⁰ Ibidem, pág. 40.

Estamos de acuerdo con Mingione en reducir a tres las formas de intercambio económico (recíprocas, mercantiles y redistributivas), pero sin subsumir enteramente la producción doméstica en el marco de la reciprocidad ya que se trata de un espacio social atravesado también por las otras formas de relación. En cuanto a asimilar los conceptos antropológicos de reciprocidad y redistribución a los sociológicos de comunidad y asociación, nos parece que, además de dejar fuera de juego la forma de intercambio mercantil, empobrece más que aclara las categorías de Polanyi. En especial, preferimos utilizar el concepto de “redistribución” en el sentido que le da este autor, como el conjunto de instancias o instituciones encargadas de administrar el poder y gestionar la política económica y social. Por otra parte, nos parece que tiene mucho interés dialectizar internamente, como hace Mingione, las diversas formas de intercambio (por ejemplo, la reciprocidad se puede vivir en un marco jerárquico, como la familia patriarcal, o igualitario; la redistribución puede contribuir a equilibrar las diferencias o a hacerlas más grandes, etc.). Sin embargo, el autor citado no aplica el mismo criterio al intercambio mercantil que identifica con una relación de tipo “competitivo”, ignorando la posibilidad de un intercambio mercantil que se establezca desde el mutuo acuerdo y en beneficio de las partes (por ejemplo, una cooperativa de productores-consumidores).

1.3. TRABAJO Y PODER: EL LUGAR DE LOS AGENTES EN EL INTERCAMBIO ECONÓMICO

Ni Polanyi ni Mingione incluyen en su esquema un eje que permita estructurar las diversas posiciones de poder de los sujetos particulares en el proceso de trabajo (ricos/pobres, empresarios/asalariados, mujeres/hombres, etc)²¹. Por nuestra parte, trataremos de incluir este aspecto fundamental mediante una consideración expresa de las relaciones simétricas o asimétricas existentes entre los agentes implicados en las diversas formas de intercambio económico.

Como resultado de estas reflexiones, nuestro esquema teórico para analizar el trabajo y, dentro de él, el trabajo/empleo doméstico, se puede representar como un cuadro de doble entrada donde el eje de abscisas lo constituyen las tres formas de intercambio económico planteadas por Polanyi y Mingione (recíprocas, mercantiles y redistributivas), si bien alterando el orden de presentación y simplificando al máximo su definición:

1. *Relaciones recíprocas*: Intercambio de trabajo o de sus productos (bienes o servicios) entre agentes privados no mediado por dinero y basado en el sentimiento (real o supuesto) de cooperación, pertenencia o participación en un proyecto común o que beneficia a los implicados.

²¹ Las diferencias de poder, cuestión central en el análisis marxista del mercado capitalista, están presentes en las obras de los autores citados, pero quedan fuera del esquema que utilizan para describir las relaciones económicas.

2. *Relaciones mercantiles*: Intercambio de trabajo entre agentes privados mediado por dinero (o por el trueque acordado de productos o servicios con un valor determinado).
3. *Relaciones redistributivas*: Intercambio de trabajo, mediado por dinero o no, entre agentes “públicos”, es decir, en cuanto ejercicio de la ciudadanía, que persigue administrar o transformar el conjunto de la actividad socio-económica. Lo que caracteriza esta forma de intercambio es su pretensión de influir en el ordenamiento global de la sociedad y de sus instituciones, tanto en el ámbito local como en los planos nacional e internacional, lo que puede hacerse desde muchas redes sociales, no sólo desde el sector público²².

Entre las tres formas de intercambio existe una relación dialéctica, de manera que el despliegue de cada una de ellas se ve condicionado y a la vez influye en las otras dos. El temor de Polanyi era que el intercambio mercantil se sobredimensionara e impidiera el despliegue propio y necesario de los intercambios recíprocos y redistributivos. En todo caso, debería ser el intercambio redistributivo, entendido como el ejercicio activo de la política, el mejor garante del equilibrio en las relaciones sociales.

Cuadro 1 Esquema general de las formas de intercambio económico (Reformulación de los modelos de Polanyi y Mingione)		
Formas de intercambio	Posición de los agentes en el proceso de trabajo	
	Simétrica	Asimétrica
Relaciones recíprocas	A	B
Relaciones mercantiles	C	D
Relaciones redistributivas	E	F

²² Seguimos en este punto a Polanyi y no a Mingione, que identifica las relaciones redistributivas con la categoría de “asociación”.

El eje de ordenadas oscila entre dos polos (simetría/asimetría) que hacen referencia a la *posición existente entre los agentes del proceso de trabajo*. Se trata de dos conceptos-percha que pueden utilizarse en diversos sentidos, dependiendo de cada tipo de trabajo. Es más, a veces una misma actividad puede incluir varias relaciones diferentes, unas simétricas y otras asimétricas, o que se sitúan de forma ambivalente a medio camino entre los dos polos:

1. *Simetría*: La relación entre los participantes en un proceso de trabajo se sitúa en pie de igualdad y las diferencias existentes entre ellos no son motivo de enfrentamiento sino de complementariedad y mutuo enriquecimiento.
2. *Asimetría*: La relación entre los agentes parte de una posición desigual y las diferencias existentes entre ellos se plantean de manera competitiva o agresiva-defensiva, con resultado de jerarquización, explotación, imposición, estigmatización, sumergimiento y/o discriminación.

Los participantes en los intercambios de trabajo no se pueden entender como polos aislados o independientes –como pretende la economía neoclásica– sino que están condicionados por el conjunto de las relaciones sociales. Esto tiene, al menos, dos consecuencias para la investigación que nos proponemos: en primer lugar, tener en cuenta la importancia de los dispositivos institucionales e ideológicos como configuradores de las prácticas laborales; en segundo lugar, no eludir una consideración expresa del ámbito político y del papel que juegan en él las trabajadoras inmigrantes.

Bastantes especialistas en estudios de género han trabajado con un marco de análisis que incluye las relaciones recíprocas, mercantiles y redistributivas, aunque a veces no les asignen estos conceptos²³. Sin embargo, pocos autores introducen el otro eje que permita dialectizar internamente cada tipo de relación laboral, lo que lleva en algunos casos a percepciones simplistas, como identificar economía doméstica con relaciones patriarcales (cuando caben relaciones “simétricas” en el trabajo doméstico), economía mercantil con capitalismo (sin considerar posibles formas simétricas de relación mercantil) o economía redistributiva con Estado de-

²³ “Cada vez más se desarrolla un marco de análisis integrador entre lo que se podría designar *esfera familiar, esfera mercantil y esfera pública*, entendiendo que los tres ámbitos constituyen un único todo social. El estudio de la situación socioeconómica –particularmente la de las mujeres– debe realizarse necesariamente desde esta perspectiva, no es posible captar la problemática en el mercado de trabajo si no se consideran las restricciones y condiciones familiares y la actuación de las políticas sociales”. CARRASCO, C., *Mujeres y economía*, Icaria, Barcelona, 1999, págs. 38-39 (el subrayado es nuestro). Entre los especialistas que abordan los estudios de género con este enfoque destacan BENERÍA, L., “Toward a Greater Integration of Gender in Economics”, en *World Development*, vol. 23 (11), 1995; SILTANEN, J., *Locating gender. Occupational segregation, wages and domestic responsibilities*, UCL Press, London, 1994, y GARDINER, J., *Gender, Care and Economics*, MacMillan, London, 1997.

mocrático de bienestar (cuando este tipo de relación laboral también se da en Estados autoritarios y en otras instituciones y redes sociales que trabajan por regular e influir en la vida colectiva).

2. CLASIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE TRABAJO

A partir del esquema de las formas de intercambio económico al que hemos llegado en el apartado anterior, vamos a esbozar una clasificación de los diferentes tipos de trabajo, atendiendo especialmente a aquellos que tienen lugar en el seno de los hogares, a fin de ubicar adecuadamente el empleo *doméstico*, principal objetivo de la Primera Parte del libro, o que pueden permitir entender mejor los nexos existentes entre las gamas mercantilizadas y no mercantilizadas de los otros servicios y ocupaciones de las mujeres inmigrantes que se abordan en la Segunda Parte.

2.1. ESQUEMA DE LAS FORMAS DE INTERCAMBIO ECONÓMICO

El Cuadro 2 recoge una síntesis de los principales rasgos de cada forma de trabajo, que aparece desdoblada, a su vez, dependiendo de la *simetría o asimetría existente entre los agentes implicados en el correspondiente intercambio económico*. Estos agentes pueden ser de diversa naturaleza, dependiendo de cada trabajo:

- En el *trabajo doméstico* las relaciones recíprocas se establecen entre quienes realizan las tareas y quienes se benefician de ellas. Tales relaciones puede oscilar entre una total simetría (cooperación igualitaria del hombre y la mujer, satisfacción afectiva y/o sexual en ambas direcciones, reciprocidad intergeneracional, etc.), una total asimetría (división sexual del trabajo, dominación patriarcal²⁴) y diversas posiciones intermedias (en las que ciertamente se encuentran muchas familias actuales, con los conflictos de adaptación consiguientes). El polo simétrico (1a en el Cuadro) se contrapone al polo asimétrico (1b).
- En el *trabajo no remunerado desarrollado fuera del hogar* la relación puede establecerse en pie de igualdad, con beneficio mutuo para las partes (2a) o a partir de una relación previa de dominación o subyugación entre éstas, de manera que los unos se aprovechan de los servicios prestados por los otros (2b).

²⁴ Como señala Mingione, criticando a Ivan Illich, “es una buena regla no idealizar las organizaciones sociales recíprocas, no pensar que en general son estructuras menos autoritarias que las redistributivas” (MINGIONE, E., o.c., pág. 69).

- En el *empleo doméstico* los agentes del proceso de trabajo (la demanda y la oferta) pueden oscilar entre dos polos: relacionarse en condiciones de igualdad, con acuerdos pactados libremente entre ellos (3a), o bien en clave de desigualdad, tal como ocurre en las relaciones de servidumbre o en general siempre que se producen abusos y discriminaciones (3b). Conviene resaltar, a fin de superar una objetivación moralizante de las tareas y servicios prestados en los hogares, que la simetría o asimetría de la relación no depende de cuáles sean tales servicios sino de la naturaleza del pacto o acuerdo establecido entre las partes. Tomando un caso extremo, una empleada de hogar puede tener relaciones sexuales con alguien de la familia donde trabaja a partir del mutuo consentimiento (quizá para evitar la soledad, o por amor y deseo entre las personas implicadas, o incluso para obtener ventajas o beneficios extra) o bien bajo coacción; pero resulta que sólo esta última posibilidad, ciertamente asimétrica, será considerada públicamente, y ello debido a la estigmatización de las relaciones sexuales “desordenadas”²⁵.
- En el *trabajo a domicilio* los miembros del hogar, a veces con el concurso de personas venidas de fuera, realizan trabajos que luego venden en el mercado. Esta era la forma más habitual de trabajo en Europa hasta el siglo XVIII²⁶ y las relaciones laborales solían estar regidas por el sistema de patriarcado (todavía actualmente en el medio rural y en determinados oficios urbanos los “ayudas familiares” trabajan en un régimen de cuaservidumbre)(4b). No obstante, se pueden dar casos de una relación entre parientes presidida por el mutuo acuerdo y el reparto igualitario de beneficios, etc. (4a).
- En el *trabajo mercantil* la relación dominante en la actualidad se establece entre los propietarios y los trabajadores (división capitalista del trabajo, 5b en el Cuadro), pero caben también otras formas de producción-consumo que no se muevan desde claves competitivas sino más bien sociales o cooperativas, tratando de responder a las necesidades sociales existentes, sin limitarse a la lógica del coste-beneficio, cogestionando las decisiones dentro de la empresa, etc. (5a).

²⁵ Si una “doméstica” tiene una relación sexual con un miembro de la familia, lo habitual entre las personas del entorno y, en general, en la opinión pública será tratarlo como un caso de coacción, acoso o victimación; algunos llegarán más lejos, hasta identificarlo como una forma de incesto o de prostitución. “Las mujeres transgresoras se consideran malvadas o fracasadas, malvadas si el motivo es su propio interés y fracasadas si son víctimas de un perverso deseo masculino. Ya sean víctimas o agentes de la transgresión, se distingue a tales mujeres de las ‘mujeres virtuosas’ mediante el estigma ‘puta’. La división de las mujeres en honradas e indignas es quizá la distinción política más insidiosa del estigma de puta”. (PHETERSON, G., *El prisma de la prostitución*, Talasa, Madrid, 2000, pág. 15.)

²⁶ APPLEBAUM, H., *The concept of work*, Albany, State University of New York Press, 1992.

- En los *servicios de ayuda a domicilio* y en los *servicios públicos* la redistribución puede tener un efecto equilibrador o desequilibrador y llevarse a cabo desde planteamientos descentralizados-democráticos o centralistas-despóticos (6-7a y 6-7b en el Cuadro).
- En el *trabajo voluntario* cabe distinguir dos relaciones: una, la que establece el voluntario con los otros agentes intervinientes (voluntarios, profesionales, dirigentes de organizaciones, etc.), y otra, la que establece con los destinatarios de su acción. Dependiendo de su posición, el trabajo del voluntario se moverá entre dos polos: o bien se enmarcará en colectivos con estatutos y formas de organización muy estructurados, interviniendo en áreas institucionalmente definidas, y en colaboración/dependencia de los servicios centrales de la correspondiente organización, o tratará de favorecer la auto-organización de los colectivos afectados, atendiendo al principio de participación autónoma. En el primer caso el voluntariado se inscribirá en un continuo institucional que va desde la cúspide del poder social hasta los sectores atendidos, subordinando el conjunto a las orientaciones "de arriba" (voluntariado paternalista, 8b en el Cuadro); en el segundo caso el trabajo voluntario colaborará en la definición de pautas organizativas y de objetivos a partir del protagonismo y de los intereses de los sectores afectados (8a, voluntariado militante, promocionista). Por ejemplo, en el caso de la inmigración el trabajo voluntario puede orientarse a procurar su adaptación subordinada o bien a establecer nuevas pautas institucionales que pongan en primer plano los derechos humanos de todas las personas (ciudadanía universal) y la primacía del equilibrio y la cooperación internacional e intercultural²⁷.

²⁷ Este segundo enfoque se enfrenta a la mayoría de las políticas europeas de inmigración, que no reconocen la ciudadanía de los trabajadores inmigrantes, tal como ya planteó hace dos décadas M. J. Miller: "Las migraciones internacionales de trabajo continuarán planteando problemas políticos fundamentales debido al estatuto político anómalo de la mano de obra extranjera en los Estados-nación modernos: *individuos que viven y trabajan en las sociedades correspondientes pero sin llegar a ser ciudadanos*. Este estatuto problemático de los trabajadores extranjeros continuará siendo uno de los ejes del debate político en Europa Occidental en los años venideros". MILLER, M. J., *Foreign Workers in Western Europe. An Emerging Political Force*, Praeger Publ., New York, 1981, pág. 204.

Cuadro 2				
Esquema aplicado de las formas de intercambio económico (En subrayado las que corresponden al sector doméstico)				
Posición entre los agentes en el proceso de trabajo				
Simétrica		Asimétrica		
Formas de intercambio	Relaciones recíprocas	<p>1a. Trabajo doméstico realizado por los miembros del hogar para satisfacer sus propias necesidades en un marco igualitario y compartido: compenetración afectiva/sexual, crianza de los hijos, autoabastecimiento, mantenimiento del hogar, cuidado de personas.</p> <p>2a. Trabajos no remunerados desarrollados fuera del hogar entre iguales: ayuda entre parientes o vecinos, asociaciones de auto-ayuda, relaciones afectivas y/o sexuales, etc.</p>	<p>1b. Trabajo doméstico realizado por los miembros del hogar para satisfacer sus propias necesidades en un marco patriarcal y/o con división sexual del trabajo (sobrecarga de la mujer-madre).</p> <p>2a. Trabajos no remunerados desarrollados fuera del hogar entre desiguales: ayuda "obligatoria" entre parientes o vecinos, participación en asociaciones jerarquizadas (líderes/subordinados), explotación afectiva y/o sexual, etc.</p>	Espacios particulares
	Relaciones mercantiles	<p>3a. Empleo doméstico en condiciones de igualdad, acuerdos pactados libremente.</p> <p>4a. Trabajo a domicilio para vender en el mercado, a partir de sus miembros y eventualmente con personas de fuera, realizado en condiciones de mutuo acuerdo, reparto igualitario de beneficios en función del trabajo, etc.</p> <p>5a. Empresa social: cogestión en las decisiones (propiedad cooperativa), redistribución de riesgos y beneficios, convergencia de los salarios, etc.</p>	<p>3b. Empleo doméstico en condiciones desiguales: relación de servidumbre, abusos, discriminación, estigmatización, etc.</p> <p>4b. Trabajo a domicilio para vender en el mercado, a partir de sus miembros y eventualmente con personas de fuera, realizado en condiciones de desigualdad: autoridad patriarcal, abusos en las condiciones de trabajo, baja o nula remuneración ("ayudas familiares" no retribuidas), etc.</p> <p>5b. Empresa capitalista: confrontación entre capital y asalariados; jerarquización entre empresas; polarización salarial, agresividad comercial, actividades delictivas, economía sumergida, etc.</p>	
	Relaciones redistributivas	<p>6a. Servicios de ayuda a domicilio, remunerados o no, prestados equitativamente atendiendo a las necesidades de los hogares y/o en condiciones de trabajo dignas.</p> <p>7a. Servicios públicos fuera de los hogares, remunerados o no, prestados equitativamente a los ciudadanos y en condiciones de trabajo dignas.</p> <p>8a. Trabajo voluntario, remunerado o no, que persigue influir en la vida colectiva, cuando esa intervención refuerza la igualdad, la libertad y la solidaridad de los ciudadanos y los pueblos, sin restricciones ni discriminaciones de clase, género, nacionalidad, cultura, etc. (enfoque militante-promocionista).</p>	<p>6b. Servicios de ayuda a domicilio, remunerados o no, prestados desigualmente a los hogares y/o en malas condiciones de trabajo.</p> <p>7b. Servicios públicos fuera de los hogares, remunerados o no, repartidos sin equidad y/o en malas condiciones de trabajo.</p> <p>8b. Trabajo voluntario, remunerado o no, que persigue influir en la vida colectiva, cuando esa intervención refuerza la desigualdad (voluntariado paternalista), la dependencia (profesionalización de la política y de la actividad sindical, etc.) y la insolidaridad de los ciudadanos (xenofobia, discriminación de las minorías, etc.).</p>	Espacio público

2.2. FORMAS DE TRABAJO CON BASE EN EL HOGAR

De los ocho tipos de trabajo descritos, los cuatro subrayados en el Cuadro 2 corresponden al sector doméstico, y se distribuyen en las diversas formas de intercambio: *recíprocas*, en el caso del trabajo doméstico realizado por los miembros del hogar para satisfacer sus propias necesidades; *mercantiles*, ya sea porque los miembros del hogar trabajan en su seno para el mercado exterior o porque personas que no pertenecen al hogar acuden a él para trabajar como empleados domésticos, y *redistributivas*, cuando el hogar es destinatario de servicios de ayuda a domicilio promovidos por el sector público. A continuación vamos a describir con más detalle cada uno de estos tipos de trabajo, dada su estrecha vinculación con el tema que desarrollaremos en la Primera Parte del libro.

Trabajo doméstico

El *trabajo doméstico* incluye todo tipo de tareas que los miembros de los hogares desarrollan dentro de ellos o en su contexto inmediato²⁸ para satisfacer sus propias necesidades. Aunque esta definición parece sencilla y clara, todos los conceptos incluidos en ella son bastante imprecisos, tal como reconocen los autores que han abordado el tema, por lo que necesitan una explicación:

- **Tareas:** Se trata de actividades que supongan algún gasto de energía o esfuerzo para ser realizadas, a fin de distinguirlas de aquellas otras (como el sueño, ver la televisión o el tiempo de las comidas) que también se realizan en el hogar pero no implican trabajar. No obstante, estas actividades –para ser realizadas– están acompañadas de diversas tareas, como hacer la cama, comprar comida y prepararla, poner la mesa y recogerla, fregar la vajilla, sacar la basura, etc., que sí implican trabajos específicos. Ya hemos aludido al criterio de recurrir a la existencia o no de un equivalente comercial (“principio del tercero”) para establecer cuándo las tareas del hogar se pueden incluir o no bajo la categoría de trabajo.
- **De los miembros de los hogares:** Se refiere a las personas que conviven bajo el mismo techo y que normalmente están unidos por lazos familiares, aunque no necesariamente. Lo que sí es preciso para que se trate de trabajo doméstico es que exista un acuerdo de convivencia y reciprocidad (aunque sea de mínimos). El concepto de *hogar* (convivencia) se distingue del concepto de *familia* (consanguinidad). Así, entre las personas inmigran-

²⁸ También se consideran como trabajo doméstico algunas actividades realizadas fuera del hogar, por ejemplo, hacer las compras, acompañar a los niños en sus salidas o hacer gestiones con instituciones, como colegios, bancos, oficinas de la Administración, etc.

tes recién llegadas es frecuente la existencia de hogares constituidos por grupos de personas que no son parientes entre sí (a veces incluso de distintas nacionalidades) y que, sin embargo, se relacionan entre sí desde una clave de reciprocidad. Dentro de la familia, podemos distinguir los núcleos familiares y la familia extensa. Estas distinciones dan lugar a diversas combinaciones cuya importancia depende del momento histórico, las costumbres locales, etc., y que pueden ocasionar una cierta confusión en la definición de trabajo doméstico (por ejemplo, las ayudas mutuas entre parientes que viven en distintos hogares también entrarían en la definición).

- **Para satisfacer las propias necesidades:** El concepto de “necesidad” es de una gran elasticidad y depende de muy diversas circunstancias, por lo que hay que entenderlo con flexibilidad. En opinión de Anderson, a la hora de concretar esas “necesidades” atendidas por el trabajo doméstico es mejor hablar de *papeles (roles)* que de *tareas*²⁹. Por nuestra parte, y pensando en la situación española actual, podemos destacar cinco papeles fundamentales: la convivencia afectiva-sexual entre los adultos³⁰, la crianza de los hijos, el mantenimiento del hogar (que incluiría las tareas habituales de limpieza, alimentación y vestido, hacer las compras, administrar la economía doméstica...), el cuidado de personas (enfermos, ancianos dependientes, etc.) y los trabajos de autoabastecimiento (producción de alimentos y enseres para el autoconsumo, eventual huerto familiar, confección y arreglo de ropa, etc.).

Empleo doméstico

El empleo doméstico desarrolla las mismas tareas, o una parte de éstas, que el “trabajo doméstico” pero desde una relación mercantil establecida entre la familia y asalariados externos. El trabajo, por tanto, lo realizan trabajadores ajenos al grupo de convivencia. Como este sector será objeto de los próximos Capítulos, aquí sólo remarcaremos su diversidad interna desde el punto de vista de la simetría o asimetría de los agentes implicados. En general se puede observar una evolución histórica –no siempre lineal– desde la asimetría total en la época de la esclavitud (que tuvo su mayor esplendor en las civilizaciones antiguas, pero se mantuvo parcialmente después y en España llegó a través de la compra-venta de esclavos de ultramar hasta el siglo XVIII) hasta la servidumbre medieval y el servicio doméstico moderno, que sigue sin ser equiparado al régimen general de los trabajadores

²⁹ ANDERSON, B., *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, London, Zed Books, 1999, págs. 28-29.

³⁰ Bastantes autores dejan de lado esta dimensión de las relaciones entre los miembros del hogar que, en nuestra opinión, constituye el centro neurálgico de la reciprocidad doméstica.

asalariados. Sin embargo, como veremos, bajo la moderna modalidad del "trabajo libre" perviven relaciones propias del régimen de servidumbre y, en ocasiones, de la esclavitud³¹.

A veces se distingue entre tareas *mecánicas* (que supuestamente son sustituibles por electrodomésticos) y tareas *afectivas*, pero esta distinción es de poca utilidad. Los electrodomésticos necesitan quien los ponga en marcha, los limpie, los cuide, los entienda. Se pueden utilizar bien o mal. Cambian las tareas y a veces las suavizan físicamente, pero es harto conocido que algunas versiones nuevas de las tareas domésticas son más complicadas o irritantes que antes. En este sentido se debería distinguir entre los electrodomésticos "clásicos", como la plancha o la olla a presión, que hacen una tarea mecánica aumentada en fuerza por la electricidad, y los que llevan "chips" de informática, que si les sucede algo necesitan técnicos que vengan a repararlos o hay que llevarlos al servicio técnico correspondiente. Puede ocurrir también que la misma persona llamada "doméstica" se convierta en técnica, aprendiendo sutilezas de máquinas sofisticadas justamente para no tener que depender de otros. Si todavía algunas tareas domésticas parecen "simples", muchas ya no lo son y etiquetarlas así es una forma de minusvalorarlas. En términos de relaciones de género son los hombres quienes han dicho siempre que las tareas domésticas son "fáciles", justamente para mantener su autoridad e importancia como los que trabajan "fuera" de casa. Además, las tareas mecánicas pueden desempeñarse con muchos niveles de destreza, juicio y eficacia: no todos los suelos recién lavados son iguales ni todos los platos de judías recién cocidos saben igual.

En cuanto al componente *afectivo* de las tareas domésticas, nos parece más "natural" aplicarlo a las relaciones entre seres humanos o entre ellos y animales. Sin embargo, hay personas que hablan cariñosamente a sus plantas, que sienten fuertes sentimientos por algún tipo de arte o por su casa y algunas "afortunadas" que dicen amar su trabajo. Con la misma lógica se puede hacer la limpieza de una casa ajena con afecto, quizá porque así se expresa el cariño que se tiene por la familia, aunque su trabajo no sea directamente "cuidar" a alguno de sus miembros. Cuando ocurre esto último, los cuidados personales pueden hacerse también con o sin afecto. La palabra "cuidar" cambia bastante de sentido según la persona que la utilice. Por ejemplo, las empleadas que son pagadas por cuidar a niños, enfermos o ancianos pueden sentir afecto por la persona cuidada o no y pueden considerar ese sentimiento como necesario o no para su trabajo. Por otra parte, para los que pagan a una "cuidadora" tal afecto puede parecerles un componente im-

³¹ FRAISE, G., "Servidumbre, empleos de servicio y democracia", en MARUANI, M.; ROGERAT, Ch., y TORNS, T., *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Icaria-Antrazyt, Barcelona, 2000, págs. 227-228.

prescindible de su actividad. La señora que trabaja fuera de casa y deja a sus hijos o a sus padres ancianos a cargo de una persona cuidadora, quiere que ésta le sustituya incluso en el plano de los afectos. En el caso de que la empleada no logre sentir o aparentar un sentimiento “adecuado”, la empleadora puede quejarse de su falta; si la cuidadora lo aparenta, puede ser elogiada por la empleadora; pero en el caso de que la cuidadora verdaderamente llegue a sentir afecto, la situación puede complicarse bastante. Para alguien que ha viajado de lejos, dejando a sus propios familiares atrás, empezar a sentir afecto de tipo familiar por alguien que no lo es puede implicar, si no peligros, por lo menos confusiones o conflictos emocionales; incluso puede haber “cadenas globales del cuidado”³². Hochschild describe el caso de un niño europeo atendido por una mujer del Tercer Mundo que ha tenido que dejar a sus hijos pequeños al cuidado de su hija mayor. Si la migrante desempeña bien su trabajo de niñera, la madre del niño cuidado puede describir la situación así: “Vicky es una persona cariñosa. Vicky quiere a Tommy”. Lo que en ese planteamiento no se cuestiona es si el cariño de Vicky por Tommy de alguna manera quita afecto de la familia dejada atrás, si lo que reciben los amos de casa del país rico es, en sentido literal, una importación de *amor materno*.

Trabajo a domicilio

El llamado *trabajo a domicilio* (“home work”, en inglés) es el realizado por miembros del hogar –eventualmente incorporando a personas de fuera– cubriendo tareas orientadas a la venta o al servicio de la economía monetaria. Esta forma de trabajo tuvo una importancia central en el pasado y la tiene todavía en algunos países, pero en general, y en el caso de España, su peso es cada vez menor. No obstante, una parte de la industria manufacturera tiene su base de operaciones en los hogares familiares, con frecuencia en condiciones bastante precarias (mano de obra sobreexplotada y sin regulación laboral, etc.). Un estudio internacional de la Oficina Internacional del Trabajo plantea la necesidad de que “los empresarios, los sindicatos y los Gobiernos reconozcan la necesidad de los trabajos a domicilio y traten de eliminar las formas clandestinas que adopta en la mayoría de los casos”³³. Entre los ejemplos conocidos de esta forma de trabajo se pueden citar las tareas de confección realizadas por mujeres para grandes firmas comerciales o la subcontrata de algunas tareas industriales (como el cableado de motores para la industria automotriz).

³² HOCHSCHILD, A.R., “Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional”, en GUIDDENS, A. y HUTTON, W. (eds.), *En el límite: la vida en el capitalismo global*, Tusquets, Barcelona, 2001, págs. 187-208.

³³ VEGA, M. L., *Home Work. A comparative analysis of legislation and practice*, International Labour Office, Ginebra, 1996, pág. 22.

Una forma poco tenida en cuenta de trabajo a domicilio, a pesar de su antigüedad³⁴, son las casas de citas o prostíbulos en los que viven y trabajan para una clientela exterior un grupo de personas –más habitualmente mujeres– unidas entre sí por lazos de convivencia y reciprocidad, a veces con alguna figura supervisora que se encarga de la administración de la casa. Desconocemos la extensión de este tipo de hogares en la actualidad, dada la clandestinidad de su actividad, pero es muy probable que su número sea significativo³⁵ y que en él se ubiquen bastantes inmigrantes.

Servicios de ayuda a domicilio

Por último, la cuarta modalidad laboral que afecta al ámbito doméstico son los servicios de *ayuda a domicilio*, de iniciativa pública o privada, y más frecuentemente semipública a través de convenios establecidos entre la Administración local y empresas u organizaciones no gubernamentales. En esta última modalidad, las condiciones de trabajo de los asalariados se atienen a los convenios del sector cuyos baremos retributivos son sensiblemente más altos que la media del empleo doméstico a título particular descrito antes (por ejemplo, el coste medio de la hora de trabajo era en Madrid de 2.750 pesetas en 1999, de las que 1.700 eran percibidas por el trabajador)³⁶. No disponemos de datos precisos de este tipo de trabajo doméstico realizado por asalariados a través de la mediación de entidades, pero parece que está en expansión debido, por una parte, al continuo incremento en España de ancianos necesitados de ayuda (muchos de ellos viviendo solos en su domicilio y con pensiones bajas que no les permiten contratar empleados domésticos a título particular) y, también, a causa de las mayores dificultades que encuentran muchas familias para atender a sus ancianos. Lamentablemente la Encuesta de Po-

³⁴ Desde la Edad Media hasta la actualidad un sector de prostitutas ha ejercido su oficio a partir del ingreso en una vida colectiva de características peculiares: "El prostíbulo solía funcionar como una *familia sustitutiva* y como un sistema de apoyo para las mujeres. Resulta sencillo establecer paralelismos simbólicos entre la prostitución pública y la célula doméstica, para ello basta pensar en que las expresiones para referirse a los lugares donde se ejercía ese comportamiento eran *casa pública* o *casa tolerada*. Por otra parte a la persona encargada de la administración de estas casas se la conocía como *ama*". CAMPO, M., "Tolerar y reglamentar. La mala vida y la condición femenina en Pamplona al final del siglo XIX", en la revista *Huarte de San Juan*, núm. 5, pág. 66. Departamento de Geografía e Historia de la Universidad Pública de Navarra, Pamplona, 1988.

³⁵ Desde el punto de vista de la oferta, son frecuentes las noticias del desmantelamiento policial en diversas ciudades españolas de redes de prostitución establecidas en pisos. En cuanto a la demanda, no existen estudios serios en España, aunque todos los indicios apuntan a que una proporción importante de la población es usuaria de dichos servicios. Ver Capítulo IX.

³⁶ Se espera una nueva ley sobre "mayores dependientes" que establezca nuevas fórmulas de ayuda a domicilio, entre otras la ayuda económica directa a la familia para que ésta contrate a través de empresas autorizadas el servicio correspondiente, sin tener que atenerse a la única fórmula de regulación pública existente actualmente.

blación Activa no especifica suficientemente la categoría de “servicios de ayuda a domicilio”, que viene incluida en el epígrafe de “actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales”, sector laboral que ha incrementado su volumen de empleo en 106.000 efectivos (+22%) entre 1994 y 1998³⁷.

Otra pista para conocer la magnitud de este subsector son las personas dadas de alta en el Régimen General de la Seguridad Social en la rama de actividad “hogares que emplean personal doméstico”. Entre 1989-1996 este colectivo se mantuvo en torno a los 23.000 cotizantes, en 1997 aumentó a más de 30.000, al año siguiente superó los 34.000 y en 1999 eran ya 40.692³⁸.

Sólo en la ciudad de Madrid el Ayuntamiento ha establecido convenios con diversas empresas de servicios de ayuda a domicilio, mediante los cuales atendía en 1999 a unos 10.000 hogares, para lo que contaba con una plantilla de 1.300 auxiliares de hogar y 64 coordinadores. Además, algunas empresas privadas –que ya han constituido en Madrid una patronal del sector– atienden directamente a los hogares; en este caso el tipo de tareas se asimila a las de los empleados domésticos, pero mediados a través de una empresa de servicios³⁹. Por último existen también organizaciones privadas de carácter social⁴⁰, que desarrollan una intensa tarea de mediación en los servicios de ayuda a domicilio, facilitando la formación y los derechos laborales de sus trabajadores.

Según el Libro Blanco sobre el empleo en Europa⁴¹, los “servicios a domicilio” constituían el primero de los 17 nuevos yacimientos de empleo descritos, entre otras tareas tales servicios incluían la atención a personas de edad, la limpieza a domicilio, el acompañamiento a ancianos para salir de casa, la producción y reparto de comidas y otras mercancías a domicilio.

El mantenimiento de diversas ocupaciones *con base en el hogar* (trabajo doméstico, empleo de hogar, trabajo a domicilio) y la irrupción de nuevas fórmulas (servicios

³⁷ INE, *Encuesta de Población Activa*, Primer trimestre de 1994 y de 1998.

³⁸ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Boletín de estadísticas laborales*, núm. 157, septiembre de 1999, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 1999, pág. 170.

³⁹ Parece que esta franja del mercado de trabajo apenas puede expandirse actualmente al no poder competir en precios con el servicio doméstico tradicional. Esto mismo pasaría con los servicios a domicilio promovidos por la Administración de no ser por la financiación pública (parcial, dependiendo de la renta de los usuarios) de los mismos.

⁴⁰ Por ejemplo, la Asociación Candelita en Madrid, que facilitó empleo de “ayuda a domicilio” a unas 400 personas en 1999, en su mayoría inmigrantes, a las que proporcionaba dos modalidades de inserción laboral: contratación por cuenta ajena en el Régimen general para quienes tienen permiso de trabajo B, y contratación de servicio doméstico, como empleadas de hogar por horas, para las que tenían permiso b inicial, que les impide emplearse fuera del servicio doméstico.

⁴¹ DELORS, Jacques, *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, Comisión Europea, Bruselas, 1993.

de ayuda a domicilio) suponen una inversión de la tendencia histórica que parecía reducir cada vez más el espacio de trabajo doméstico en beneficio de los mercados de trabajo normalizados, que se identificaban como los realizados "fuera de los hogares". El núcleo duro de los *empleos de proximidad*⁴² constituye el principal componente de los *nuevos yacimientos de empleo* propuestos a nivel de la Unión Europea por J. Délors en 1993, hasta el punto de disputar al trabajo obrero el foco de interés en los debates sobre creación de empleo y dar lugar, según G. Fraise, a una redefinición del trabajo asalariado en su conjunto: "Lejos de constituir la imagen costumbrista de una tradición feudal y luego burguesa, el empleo de servicio aparece ahora como una necesidad pública a la vista de la evolución económica y social. Paliativo de las carencias del Estado, remedio frente a la desestructuración familiar, expresión de unas nuevas relaciones entre hombres y mujeres, el empleo familiar designa el lugar de una mutación de la organización del trabajo entre la gratuidad y el salario, la intimidad y la publicidad, la emancipación de las mujeres y la tradición de la función femenina"⁴³.

3. MERCADOS DE TRABAJO E INMIGRACIÓN INTERNACIONAL. ESQUEMA DE ANÁLISIS

Para estudiar la situación laboral de las mujeres inmigrantes, ya sea como *empleadas de hogar* o en otros diversos oficios (limpiezas, hostelería, oficinas, empleos autónomos, prostitución), se hace preciso ampliar la terminología "mercantil" al menos en dos sentidos. Por una parte, modificando el alcance de lo que designamos como oferta y demanda de trabajo, de forma que podamos integrar todos los factores relevantes que las conforman; por otra parte, tomando en consideración los estrechos vínculos existentes entre la estructura de los mercados de trabajo y las formas concretas en que se organizan los procesos productivos, pues la asignación de ciertos trabajadores a determinados puestos no es una cuestión puramente "de mercado" (que se circunscribe al ámbito de la circulación monetaria) sino que está en función de las necesidades empresariales de obtener mano de obra para desarrollar actividades muy determinadas en condiciones y con medios específicos (en el ámbito de la producción). Además, como ya hemos visto, la interacción en el mercado tiene lugar dentro de condiciones históricamente establecidas de organización social, donde concurren también formas de intercambio recíprocas y redistributivas.

⁴² Entre los *empleos de proximidad* se suelen distinguir los que tienen su base en el hogar, que A. Fouquet considera el "núcleo duro" de tales empleos, y los que tienen lugar en la periferia o en los márgenes de dicho núcleo. Entre aquéllos, se incluyen las tareas domésticas, los servicios personales, la asistencia a mayores y enfermos, el cuidado de niños y apoyo escolar y los servicios de entrega a domicilio. Ver FOUQUET, A., *Le concept d'Emploi de Proximité*, Institut Syndical d'Etudes et des Recherches Economiques, París, 1995.

⁴³ Ver FRAISE, G., *op. cit.*, pág. 22.

Este tipo de análisis lleva a una *ampliación de los conceptos de "mercado" y de "trabajo"*. De esta forma el trabajo no sólo incluye todos los tipos de empleo formal sino también una amplia gama de actividades ocasionales e irregulares a través de las cuales se obtiene dinero, las diversas actividades que producen bienes y servicios para el consumo directo del individuo y de su familia o de otras personas (que suelen tener como centro las unidades domésticas y las redes locales de amistad, vecindad o, también, la pertenencia étnica) y las actividades sociales de aquellas instancias que se orientan a influir en la vida colectiva (desde la acción política hasta el voluntariado solidario, pasando por la Administración pública y los servicios colectivos). Así es posible distinguir diversas formas de trabajo, asociadas tanto a la economía mercantil, sea con relaciones simétricas entre los participantes (empresa social, etc.) o asimétricas (confrontación, explotación, sumergimiento de la actividad, abusos, etc.), como a actividades económicas de tipo recíproco o redistributivo, tales como las tareas domésticas, incluido el autoabastecimiento, participación en las redes comunitarias o en movimientos u organizaciones colectivas (de signo político, ideológico, religioso, etc.) que pretenden influir en la evolución de la sociedad.

En lo que sigue veremos en primer lugar por separado cada uno de estos elementos para proponer, en un segundo momento, un esquema global de análisis del "mercado de trabajo" que incluya la especificidad de las mujeres inmigrantes.

3.1. ESTRUCTURACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL

Gran parte de los analistas obvian la cuestión de cómo se genera, y en función de qué elementos, la definición de los puestos de trabajo a cubrir; en general se supone que se trata de un "dato" directamente determinado sólo por factores económicos y tecnológicos. Por nuestra parte⁴⁴ afirmamos que la *cantidad* y los *tipos* de puestos de trabajo están condicionados por los siguientes factores:

- **La evolución de la demanda agregada de la economía**, que genera en las empresas y en las economías domésticas unas expectativas determinadas. Esto remite al ciclo económico general, que trasciende el ámbito sectorial y local, pues depende de políticas estatales, de inversiones, de intercambios internacionales, etc. En consecuencia, el análisis tiene que remitirse a las *características del modelo global*, situándolo en una fase histórica determinada; en lugar de perspectivas sectoriales ligadas a la coyuntura, es preciso recurrir a otra de alcance estructural y con perspectiva histórica. Por tanto, es necesario considerar elementos como la incardinación de los países afectados (en nuestro caso, los países de origen de los inmigrantes, además de España) en un es-

⁴⁴ Este desarrollo se basa en una reelaboración de las propuestas de Paola VILLA. Ver *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990.

pacio económico internacional fuertemente jerarquizado (el “orden económico” Norte/Sur, las políticas de mano de obra de la Unión Europea, los intereses de las empresas transnacionales...) así como los condicionamientos de los organismos financieros internacionales (como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial o la Organización Mundial del Comercio, que ejercen una fuerte influencia sobre los países en los que operan), etc. Las fluctuaciones cíclicas de la demanda agregada, al generar escasez o abundancia relativa de mano de obra, pueden afectar a la estructura del empleo (no sólo a su volumen).

- **Características demográficas y laborales de la demanda:** Envejecimiento de la población; aumento del número de hogares y reducción de sus miembros; acceso al empleo extradoméstico de muchas mujeres, etc.
- **Factores tecnológicos:** Grado de capitalización y tecnificación del sector (tamaño y composición de las familias empleadoras, poder adquisitivo, tipo de vivienda, equipamiento del hogar, etc.), expansión de los servicios mercantilizados que tienen como destinatarios a los hogares, etc.
- **Políticas patronales de mano de obra:** En el marco constituido por los factores anteriores, operan las preferencias de los empleadores (más o menos condicionadas por las ideologías sociales al respecto, en especial las imágenes que se tienen del trabajo de la mujer y de la población inmigrante) que dan lugar a determinadas políticas de contratación.

Este conjunto de elementos, en interacción permanente, define los perfiles ideales de los puestos de trabajo a cubrir; en otras palabras, configura las oportunidades de empleo de las diversas categorías de trabajadores.

3.2. CONFIGURACIÓN DE LA OFERTA LABORAL

La producción de la oferta laboral, es decir, de las personas que optan a un puesto de trabajo, está aún más condicionada por factores no mercantiles, vinculados a la esfera de la reproducción social general. En cuanto a su volumen (número de personas dispuestas a trabajar como empleados domésticos), juegan al menos los siguientes factores:

- **Factores demográficos:** El volumen de la oferta laboral constituye la base física y delimita el máximo potencial de trabajadores disponibles. Contrariamente a lo que suponen algunas teorías, no existe una relación automática entre el tamaño de esta población, los salarios y el número de personas que se presenta en los mercados de trabajo; existen además otros factores que regulan la oferta de mano de obra. Caso particular es el de los flujos mi-

gratorios, cuya composición demográfica suele diferir, al menos en las etapas de asentamiento, de la que presenta la población autóctona⁴⁵.

- **Factores comunitarios:** El agente típico de los mercados laborales no es ni el individuo aislado ni un grupo de individuos maximizador de beneficios, sino una institución social: *la familia*. Esta es, generalmente, la unidad básica de reproducción de la fuerza laboral. Desde el punto de vista cuantitativo, la oferta laboral se produce y reproduce en un ámbito en el que se combinan, en estricta interdependencia, los ingresos monetarios (salariales, pensiones, prestaciones sociales) y el trabajo doméstico. En este aspecto las *relaciones de género* adquieren una importancia relevante, puesto que los roles asumidos en la familia repercuten directamente sobre las expectativas en el mundo laboral extradoméstico. Los asalariados necesitan aportaciones de trabajo doméstico para subsistir, y quienes se encargan de las tareas en el ámbito familiar necesitan aportes monetarios. Por otra parte, la frontera entre estos ámbitos no está nítidamente delimitada: la familia puede en ocasiones cubrir necesidades que habitualmente se satisfacen en el ámbito monetario y, a la inversa, tareas tradicionalmente asignadas al espacio doméstico pueden mercantilizarse. Las distintas combinaciones entre ambos elementos, y el nivel de vida de la unidad familiar, reducen o amplían el volumen de la oferta laboral. En el caso de la inmigración extranjera, especialmente en las primeras fases de asentamiento, la escasa presencia de familias en el país de destino modifica este cuadro. Por un lado, en la medida en que el núcleo familiar permanece en el país de origen, parte del proceso de reproducción social de los trabajadores se realiza fuera del sistema económico que emplea esa fuerza de trabajo. Por otro, la posición de debilidad social en que se encuentran las minorías étnicas otorga un papel primordial a la *comunidad inmigrante* que se constituye en entidad informal de regulación de la oferta laboral, pues desde sus redes de convivencia, información y apoyo mutuo permite la reproducción de esos trabajadores. Los vínculos entre familia migrante y comunidad étnica varían en función de diversos factores (antigüedad de los flujos, composición demográfica, inserción laboral, asentamiento espacial, etc.) que es necesario analizar en cada caso. Además, es importante conocer en qué medida la migración incide sobre las *trayectorias de género*, reforzando,

⁴⁵ Actualmente en algunos países europeos el crecimiento demográfico es generado exclusivamente por los aportes migratorios. A pesar de que las nuevas entradas se han reducido drásticamente en la Unión Europea (de 1,3 millones de nuevos inmigrantes en 1992 a 0,8 tres años después), en 1995 la inmigración generó el 75% del aumento neto de población comunitaria (cosa que no ocurría desde 1945). De no ser por la población de origen extranjero, Alemania e Italia habrían visto disminuida su población. Ver SOPEMI, *Tendances des migrations internationales: rapport annuel 1994*, OCDE, París, 1995, pág. 27.

mitigando o eliminando ideologías y conductas características del contexto de origen de los migrantes. En la soledad de la migración surgen a veces amantes, hijos y familias múltiples, “familias en la sombra”⁴⁶, etc. Como señala María Jesús Criado⁴⁷, la itinerancia se convierte en una nueva pauta de conducta para muchas familias.

- **Factores estatales:** Las instancias estatales desempeñan un papel central en la reproducción de la fuerza de trabajo, al menos en dos ámbitos fundamentales:
 - Estableciendo *condiciones legales* que regulan tanto el ámbito de la vida familiar (posición jurídica de las mujeres, ayudas y bajas laborales en caso de nacimiento de hijos, edad de escolarización obligatoria, etc.) como del mercado de empleo (edad laboral mínima, de jubilación, jornada laboral, previsión de inflación y salarios de trabajadores públicos; política migratoria y de permisos de trabajo⁴⁸, etc.).
 - Condicionando el *nivel de vida* de distintos sectores de la población, a través de sus servicios (educación, sanidad, vivienda, sociales, etc.) y prestaciones (pensiones, ayudas sociales, ingresos mínimos, etc.).

Por ambas vías, la actividad estatal consigue regular la oferta de trabajo, especialmente la de las capas sociales más débiles, cuya situación las hace más sensibles a pequeñas variaciones de la política social. Para el caso de la inmigración se requiere un análisis específico de las características y accesibilidad de las políticas sociales del país receptor (de sanidad, vivienda, ocupacional, etc.) y de la inciden-

⁴⁶ Briget ANDERSON y Annie PHIZACKLEA están estudiando este tema para el Economic and Social Research Council de Gran Bretaña: *The impact of legal status and children on transnational household strategies of migrant domestics* (1998-2001). Ver <http://www.transcomm.ox.ac.uk/wwwroot/phizacklea.htm> (25.10.2000).

⁴⁷ “Un nuevo patrón de *nomadismo contingente* se va instituyendo al tiempo que se afirma y no es privativo de un segmento social específico ni se limita a ciertos lugares. Su signo cardinal es la incorporación de la *itinerancia* como pauta de conducta. Se funda en el ‘cambio’ como valor decisivo –categoría que se sustenta a su vez en los principios de *posibilidad, azar y riesgo*–, tiene como soporte cardinal a las redes sociales transnacionales, cada vez más tupidas y sólidas, y se apoya en la facilidad de transporte. Unos elementos que, por otra parte, marcan y distinguen nuestro tiempo. Los procesos de orden global, sobre todo la internacionalización de la producción, las finanzas y el comercio, y los medios de comunicación (transporte e información), impulsan y aceleran su evolución al convertir el planeta en un único plató donde se uniformizan los deseos, expectativas, estilos de vida, referencias culturales y, con ello, promueven la búsqueda de destinos análogos. Se impone así un *estilo de vida transnacional*, cuyos referentes básicos son el *cambio*, la *modernidad* y el *consumo*”. CRIADO, M. J., “Movilidad de la población en el fin de milenio”, ponencia del *II Congreso sobre la Inmigración en España*, pág. 19 (edición en CD, Universidad de Comillas, Madrid, 2000).

⁴⁸ Respecto a nuestro principal tema de interés, la política estatal facilita (mediante extensión de permisos de trabajo, política de contingentes laborales, etc.) o dificulta (a través del control estricto de fronteras, exigencia de visados, etc.) la presencia de mano de obra de origen extranjero.

cia de la regulación estatal en el país de origen ya que tanto una como otra impulsan o retienen los flujos migratorios. Conviene, además, indagar en qué medida las políticas oficiales condicionan de forma diferenciada a hombres y mujeres trabajadores⁴⁹.

Por otra parte, la oferta que representa la fuerza de trabajo disponible no es homogénea ya que los mecanismos de reproducción social generan *diferentes tipos económicos y sociales*. En este aspecto inciden, al menos, estos cinco factores:

- **La clase social** de origen condiciona las posibilidades de acceso a los distintos puestos de trabajo. Los miembros de distintos grupos sociales cuentan con diferente grado de estudios, medios económicos, capital relacional, etc., factores que condicionan tanto el "currículum de base" de las distintas clases como sus expectativas de lo que pueden considerar una ocupación "socialmente aceptable". En el caso particular de los trabajadores inmigrantes el análisis debe remitir a la situación social en la sociedad de origen: su comportamiento actual en el mercado de trabajo no es independiente de su trayectoria anterior y de los vínculos existentes con aquél ámbito.
- **La familia o núcleo de convivencia:** El papel que se desempeña dentro de la institución familiar condiciona la posición social de los individuos en el mercado de trabajo. En una organización patriarcal los "cabeza de familia" tienen prioridad para el acceso y conservación del empleo; los roles familiares subordinados (hijos jóvenes, mujeres) se encuentran en posición de desventaja pues las rentas monetarias que aportan son consideradas como un complemento a los ingresos familiares⁵⁰. En el caso de la inmigración es necesario conocer las pautas familiares en el país de origen y las transformaciones que experimentan tras la migración (por ejemplo, las familias transnacionales y "en la sombra", a las que ya hemos aludido).
- **El género:** La diferencia hombre-mujer atraviesa a todos los colectivos, siendo en este caso la mujer la destinataria habitual de diversas formas de discriminación o segregación en los mercados de trabajo. En particular, la feminización del trabajo doméstico en general, tanto en España como en los países de origen de los migrantes, inclina a las mujeres a especializarse más

⁴⁹ Es importante hacer una referencia a la variación temporal de los flujos migratorios, que no pueden ser concebidos sólo como un cierto volumen de mano de obra que se añade a la oferta autóctona. Los tres factores citados inciden sobre los proyectos y las trayectorias migratorias y dan lugar a estrategias de asentamiento, pero también a retornos al país de origen, a cambios de país de destino o a migraciones de tipo circular.

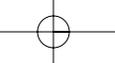
⁵⁰ Esto explica las altas tasas de inactividad y desempleo femenino, así como el predominio de jóvenes y mujeres en la economía sumergida y en los empleos peor remunerados del mercado de trabajo regular.

en los empleos ligados a las tareas habitualmente consideradas como “femeninas” (servicios domésticos y sexuales, cuidados personales, sanidad, limpiezas, camareras, etc.).

- **Factores institucionales** que refuerzan o mitigan las diferencias de nivel socio-económico. Por ejemplo, la intervención estatal puede favorecer la igualdad de oportunidades de los inmigrantes extranjeros facilitando su acceso a la regularidad jurídica y a los servicios públicos, o condenarlos a la marginalidad en caso de optar por la política opuesta. Por otra parte, si las prestaciones por desempleo o los programas de rentas mínimas ofrecen unos ingresos de mera subsistencia a los trabajadores, se potencia el desarrollo de una oferta laboral de carácter eventual dispuesta a aceptar condiciones laborales extremadamente precarias (puesto que el salario será un complemento de las prestaciones sociales), etc. También la acción de las organizaciones sociales tiene incidencia en esta cuestión; por ejemplo, si en épocas de recesión los sindicatos privilegiaran la defensa del empleo de los varones cabeza de familia, contribuirían a reforzar la posición de subordinación social de mujeres y jóvenes.
- **Factores ideológicos:** La sobrevaloración o estigmatización de ciertos grupos contribuye también a incrementar o reducir su capacidad de negociación en el ámbito laboral. En el caso específico de la inmigración, si las formas ideológicas dominantes definen a ciertos colectivos de origen extranjero como “intrusos” o “ignorantes”, tienden a encasillarlos en los espacios marginales del mercado laboral; por otra parte, según cuál sea la percepción de lo “nacional” y lo “extranjero”, variarán las oportunidades laborales para cada uno de estos colectivos.

De esta forma, debido a la interacción de factores no sólo económicos (pues intervienen también elementos comunitarios, institucionales e ideológicos), *la oferta laboral queda constituida en segmentos diferenciados* con sus características (edad, sexo, rol familiar, etnia, estudios, cualificación, etc.), pautas de conducta (mayor o menor estabilidad, fiabilidad, disponibilidad, etc.) y posición en la estructura social. Cada uno de estos colectivos cuenta con un determinado *poder social de negociación*, es decir, una situación que le permite aceptar o rechazar determinadas condiciones de trabajo (Ver Cuadro 3).

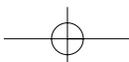
Las discordancias entre poder social de negociación y oferta laboral explican la existencia simultánea de desempleo estructural y de ofertas de trabajo no cubiertas: la cobertura social (institucional o familiar) de algunos desempleados les permite descartar empleos cuyas condiciones consideran no aceptables, abriendo las puertas a la oferta laboral de otros sectores entre los que destaca la inmigración extranjera.



Cuadro 3 Esquema conceptual de análisis de la oferta laboral	
Elementos que determinan el volumen de la oferta de trabajo	
Demografía, flujos migratorios	→ Volumen máximo, potencial, de mano de obra
Familia, comunidad inmigrante	→ Combinación de rentas salariales y trabajo doméstico (división sexual del trabajo)
Regulación y redistribución estatal	→ Legislación (familiar, edad laboral, de jubilación, cupos migratorios, etc.); prestaciones monetarias
Estructuración de tipos de la población trabajadora	
Diferencias de clase/estatus	→ Currículum de base, expectativas socio-laborales
Roles en la familia	→ Pautas laborales diferenciadas según el lugar ocupado en el hogar
Relaciones de género	→ Especialización de las mujeres y hombres en distintos tipos de empleos
Normas legales	→ Tipos de contratos, de permisos de trabajo, etc.
Estrategias de los agentes sociales	→ Privilegian a unos sectores respecto a otros
Ideologías	→ Prejuicios que tienden a asignar la pertenencia étnica a determinado estatus laboral. Estigmatización de ciertos empleos; sobrevaloración de otros.

3.3. EL VÍNCULO OFERTA-DEMANDA

Llegados a este punto tendríamos configurados, de forma dinámica, los volúmenes y tipos de oferta y demanda de trabajo. El enfoque neoclásico postula que entre ambos factores se establece una ecuación relativamente sencilla (tendencia al equilibrio en función de la variación de salarios y empleo). Sin embargo, el "ajuste"



no se produce de forma lineal o mecánica. En el proceso de compra-venta de mano de obra intervienen de modo decisivo *factores sociales* que le otorgan un carácter problemático: por el lado de la oferta, las estrategias sindicales (en el plano macrosocial) y las estrategias familiares y de otras redes informales (plano micro-social); por el de la demanda, las orientaciones de asociaciones patronales (en el ámbito macro) y las estrategias particulares de cada empresa o empleador (micro). La contratación no está totalmente predefinida ni por los perfiles de los puestos de trabajo ni por las características de la mano de obra. Tales perfiles y características generan más bien un *marco de actuación* en el que se despliegan las estrategias de ambas partes, aunque no se trata de un "libre juego", pues una de las partes tiene la potestad de juzgar y contratar y la otra no. Las fluctuaciones que se producen entre las dos partes –oferta y demanda de trabajo– condicionan las formas en que se produce el encuentro y los resultados.

Desde la economía neoclásica se da por supuesta la existencia previa de una oferta laboral dispuesta en todo momento a cubrir los requerimientos de la demanda. Sin embargo, la evidencia empírica muestra que los empleadores tienden a influir también en la gestación y reproducción de la fuerza de trabajo, ocupándose de *movilizarla* para garantizar que los sujetos se conviertan efectivamente en trabajadores (a veces utilizando los servicios de "traficantes" de mano de obra, legales o ilegales). La actuación de los patronos no se limita a "acudir al mercado" para contratar; por el contrario, requiere una estrategia precisa de identificar, captar, seleccionar, formar, etc., a determinados colectivos humanos. En este sentido cobra importancia el análisis de las *redes sociales informales*, entendidas como vínculos distintos de los creados por las instituciones formalizadas. Este entramado social es el "medio" en el que se mueven los trabajadores en su vida cotidiana, lo que condiciona y potencia sus posibilidades de inserción laboral. Desde el punto de vista de los trabajadores las redes son un medio para superar las barreras (geográficas, institucionales, sociales) derivadas de la fragmentación de los mercados de trabajo. En ocasiones los empleadores utilizan estas redes informales (articulándose con ellas, promoviendo unas y rechazando a otras) para aprovisionarse de mano de obra. En definitiva, la oferta laboral no aparece como un magma indiferenciado de individuos sino como una trama compleja de conjuntos articulados que pueden aportar trabajadores diversos⁵¹.

En el caso de los trabajadores inmigrantes las *redes sociales primarias* del país de origen (familia, escuela, etc.) no son útiles como vías para insertarse en el

⁵¹ "Las redes son una forma de abordar la heterogeneidad de la mano de obra sin renunciar a la posibilidad de considerar su homogeneidad fundamental" (CENTI, M., o.c., pág. 57). Permiten indagar por qué, dentro de un colectivo de personas con similares cualificaciones y experiencia, ciertos grupos tienen distintas oportunidades de empleo y experimentan diferentes trayectorias laborales.

mundo laboral español, que pertenece a otro espacio social y geográfico. En su lugar es el nuevo grupo de pertenencia (en principio la comunidad étnica formada por personas del mismo origen nacional o étnico) el que opera como red social básica. En la medida en que estos trabajadores desconozcan o no puedan utilizar las vías habituales de acceso al empleo, especialmente de las más formalizadas (agencias de colocación públicas o privadas, anuncios, servicios de selección de personal, etc.), tenderán a desarrollar mecanismos informales que, en principio, se basan en la información y contactos ofrecidos por miembros de la propia red étnica. El grado de extensión y asentamiento de estas redes incide en la mayor o menor dependencia de los recién llegados respecto a los antiguos inmigrantes, sea en las facetas informativas, de acogida y ayuda mutua, de relación con organismos de la sociedad de acogida o de acceso al empleo.

La lógica del mercado en una sociedad marcada con profundas desigualdades da lugar también al desarrollo de *redes de movilización y facilitación del tránsito* que trascienden el ámbito familiar o micro-comunitario. Estas mediaciones abarcan una amplia gama de actividades, desde los prestamistas de dinero en la sociedad de origen, agencias de viaje que además del billete informan sobre las formas idóneas de llegar al país de destino salvando las restricciones a la inmigración, pasando por compañías de transporte que incrementan y difunden su oferta entre la población potencialmente migrante, hasta llegar a las actividades ilícitas de tráfico de mano de obra⁵². La importancia de las distintas redes es variable, y depende de factores como el acceso a la información por parte de los trabajadores migrantes, su capacidad económica, los contactos en el país de destino o las políticas migratorias de los distintos países.

En definitiva, la relación entre oferta y demanda de trabajo no se establece de forma más o menos mecánica; por el contrario, entran en juego las *estrategias* de los agentes implicados. El concepto de estrategia permite estudiar el ámbito de mediación entre el contexto macrosocial (que condiciona pero no determina unívocamente los comportamientos) y la conducta individual (que no puede ser explicada sólo a partir de motivaciones de los individuos), y los vínculos entre éstos y las redes formales e informales de relación.

⁵² Desde este punto de vista las mafias que se enriquecen mediante el transporte irregular de inmigrantes, e incluso mediante su explotación en el país de destino, no deben dejar de analizarse como uno de los mecanismos del mercado de trabajo, más allá del juicio ético que pueda merecer su actuación. Parece claro, además, que el florecimiento de una industria irregular del tránsito de personas está ligado a las restricciones que los países ricos imponen a la inmigración regular de trabajo, en un contexto internacional caracterizado por el crecimiento de las desigualdades, la globalización de las comunicaciones y la existencia de ofertas de empleo no cubiertas en los países centrales.

3.4. MERCADO Y PROCESO DE TRABAJO

Aparentemente, la estructura de los mercados de trabajo quedaría completamente descrita al estudiar los mecanismos que generan la demanda (puestos de trabajo), la oferta (población trabajadora) y el vínculo entre ambos elementos (formalización de la compra-venta de mano de obra). Esta consideración se ve reforzada por los propios conceptos utilizados, ya que estaríamos analizando una cuestión "de mercado". Sin embargo, *el proceso de trabajo juega un papel central en la estructuración del mercado de trabajo*. La mano de obra es una "mercancía especial": su carácter humano (social) hace que la acción de adquirirla (contratación) no sea sinónimo automático de utilización (ponerla a producir). Los trabajadores ejercen una capacidad de resistencia que tiene como contraparte las políticas patronales de control de la fuerza de trabajo⁵³.

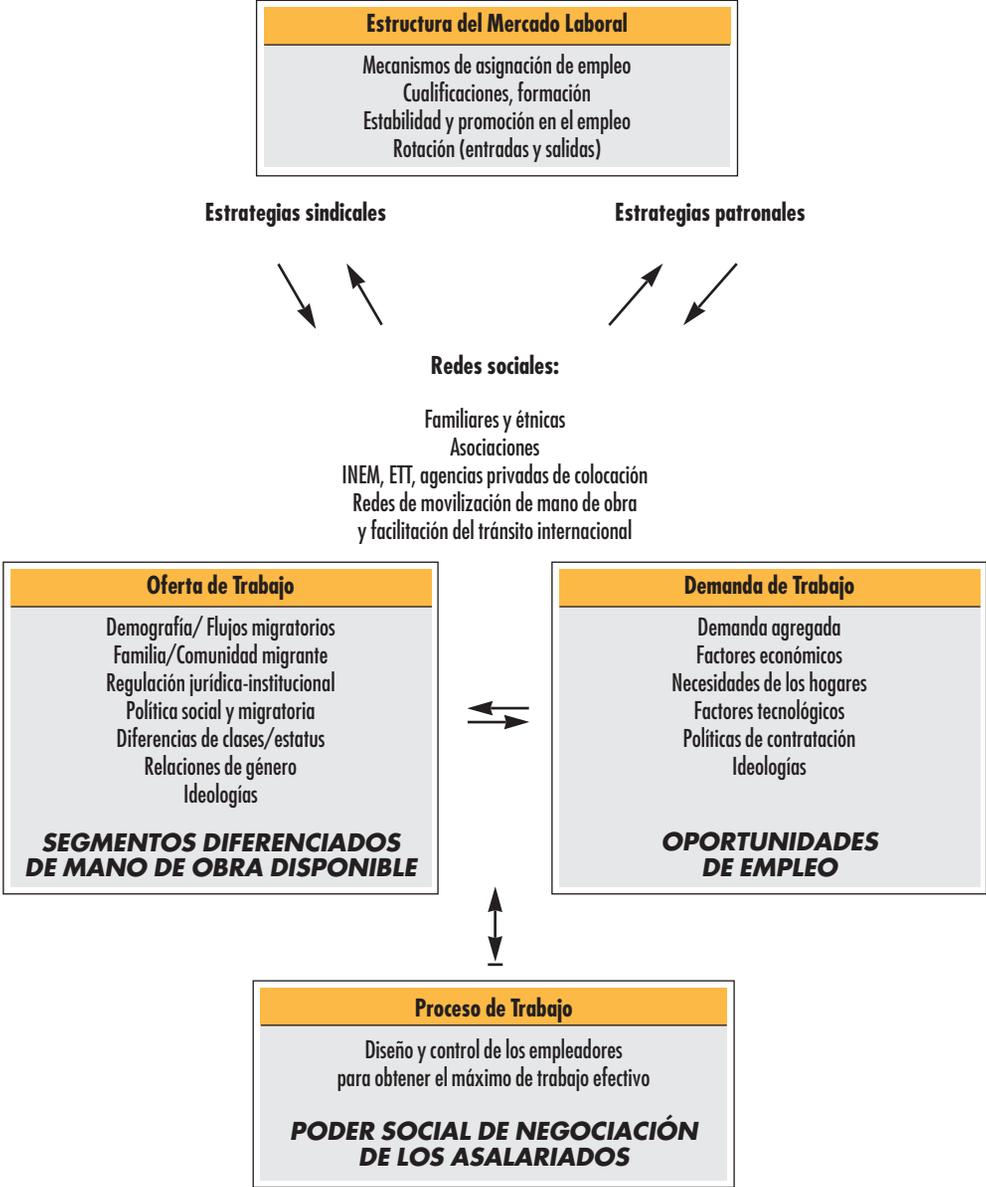
La contratación de mano de obra se realiza en función de convertirla en el máximo posible de trabajo realizado. "En función de esta operación general se seleccionan a unos u otros trabajadores, se despide o simplemente no se renueva la relación laboral, se aplica alguna fórmula de formación interna, se organiza y divide la actividad total de una u otra manera, se ejerce una política más o menos coercitiva o cooperativa, se define el contenido de los puestos con estrechez o amplitud"⁵⁴. En definitiva, un cambio en la forma en que se realiza el proceso laboral puede alterar el modo en que se asignan los puestos de trabajo (cambios en la división del trabajo, en la tecnología aplicada, etc., hacen que se busque otro perfil en los candidatos); pero también puede ocurrir lo contrario, que modificaciones en los mecanismos de asignación (por ejemplo, escasez de determinados perfiles laborales) obliguen a cambiar la organización del proceso de trabajo. Por tanto, el mercado de trabajo no puede analizarse al margen de la forma en que se desarrolla el proceso productivo; más aún, en palabras de Paola Villa, "la estructura del mercado de trabajo (es) el conjunto de mecanismos e instituciones por medio de los cuales se organiza el proceso de trabajo".

El conjunto de elementos desarrollados hasta aquí se esquematiza en el Cuadro 4, que trata de poner de manifiesto cómo las estructuras de los mercados de trabajo no existen en el vacío. Los factores económicos y tecnológicos definen sólo una parte del conjunto, un marco de restricciones donde operan las fuerzas sociales en presencia, ya sea desde organizaciones formales o desde redes informales. Las relaciones de fuerza, más o menos conflictivas, que se establecen no se agotan

⁵³ CASTILLO, C., "Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión", en *Sociología del Trabajo*, núm. 9, Madrid, 1990, págs. 117-139.

⁵⁴ PRIETO, C., "Cambios en la gestión de mano de obra: interpretaciones y crítica", en *Sociología del Trabajo* núm. 16, Madrid, 1992, pág. 93.

Cuadro 4
Esquema conceptual de análisis de los mercados de trabajo



en el proceso de contratación de mano de obra (negociación entre oferta y demanda de trabajo) sino que continúan en el ámbito del proceso productivo, cuya evolución incide sobre la estructura del mercado laboral. Por tanto, ésta es resultado de un *proceso iterativo permanente*, que impide su análisis en términos puramente formales o ahistóricos.

4. MUJERES EXTRANJERAS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

El objetivo último de la presente investigación es estudiar las modalidades de inserción laboral de las mujeres extranjeras. Habitualmente dicho análisis se basa, en aspectos cuantitativos, en fuentes de tipo "laboral" (permisos de trabajo, altas en Seguridad Social, EPA, INEM, etc.). Sin embargo, las fronteras entre lo que se considera "trabajo" y lo que queda fuera de dicha definición ocultan determinadas actividades laborales, que en el caso de las mujeres tienen gran importancia. La doctrina económica y los criterios estadísticos oficiales consideran inactivas a las personas dedicadas al trabajo doméstico (que recae fundamentalmente sobre las mujeres), aunque incluyen como activas a las que realizan tareas domésticas por cuenta de otras (tal el caso del servicio doméstico, por ejemplo). Aunque formalmente la distinción entre ambos mundos parece clara, existen zonas de transición, en las que se combina de forma diversa el trabajo doméstico y extradoméstico, en función de coyunturas económicas o de cambios en las unidades familiares.

A la vista de estas razones, parece necesario enmarcar el estudio del trabajo de las extranjeras en el contexto de la presencia de mujeres inmigrantes en España, cualquiera sea su condición de edad y vinculación con el trabajo. Por ello comenzaremos analizando las características del conjunto de *residentes* extranjeros en lo que se refiere a la población femenina. Dicho estudio se hace más necesario en la medida en que hasta fechas recientes no se han hecho públicas de forma sistemática las características de residentes en función del sexo. Por otro lado, aunque la convocatoria de investigación se refería a la situación de las inmigrantes de procedencia extracomunitaria, a nuestro entender es necesario obtener un panorama lo más amplio posible de la presencia de mujeres extranjeras en la sociedad española, particularmente en el mundo laboral. En ese sentido, pese a que no incluiremos a las mujeres de origen comunitario en el posterior estudio de campo, nos parece de particular interés tenerlas en cuenta al analizar las estadísticas laborales. Por tanto, en las páginas siguientes presentamos la información referida al conjunto de residentes extranjeras; tras presentar este marco general nos detendremos en el análisis referido a las mujeres que trabajan en la economía no doméstica.

4.1. UNA VISIÓN DE CONJUNTO

Hasta fechas recientes han existido serias dificultades para analizar la situación de la inmigración extranjera en España desde la perspectiva de género a partir de fuentes estadísticas oficiales. Sólo dos de las existentes estarían en condiciones de reflejar la situación del *conjunto* de dichas mujeres: la *Estadística de Residentes Extranjeros*, elaborada por la Comisaría General de Documentación del Ministerio del Interior, y los *Censos de Población*, realizados por el Instituto Nacional de Estadística.

La *Estadística de Residentes* recoge el *stock* de personas con permiso de residencia desde 1955; las cifras se refieren al final de cada año natural. Los datos que se publican están referidos a la nacionalidad de origen y a la provincia de residencia de los extranjeros, pero en la *serie histórica prácticamente no existe referencia a la edad o al sexo* de las personas. Sólo para el año 1992 se conoce la composición por sexo de cada una de las nacionalidades, aunque no su distribución provincial. En 1993 se publicó la distribución por sexo, pero ya no referida a cada uno de los países de origen sino al continente de procedencia; además, aumentó de forma significativa el número de personas de las que no se conoce el sexo. A partir de entonces no se volvieron a conocer datos referidos al sexo de los residentes hasta 1997; sólo desde esa fecha se han hecho públicos de forma detallada. Por tanto, esta fuente nos permite realizar un estudio detallado de la situación *actual* de las mujeres extranjeras en situación regular; respecto a las *tendencias* el análisis puede referirse solamente al año 1992, no a períodos anteriores.

En cuanto a los *Censos de Población*, que sí informan sistemáticamente acerca de la edad y sexo de la población no española, existen otros inconvenientes. En primer lugar, sólo contamos con dos registros válidos –los Censos de 1981 y 1991– debido a que anteriormente se registraba a la población *residente de hecho*, incluyendo a todas las personas presentes en el territorio español en el momento de efectuarse el Censo, cualquiera que fuera su lugar de residencia habitual (por tanto, se incluía a extranjeros de paso, turistas, etc.). En cuanto a los dos registros mencionados su fiabilidad y alcance debe ser puesta en cuestión en lo que se refiere a la población de nacionalidad no española⁵⁵. El Censo de 1981 recogió un volumen de extranjeros residentes en el conjunto de España (234.018) superior en un 18,1% al de permisos de residencia registrados por la policía en diciembre del mismo año (198.042). Esta situación entra dentro de lo previsible, pues el censo puede dejar incluir tanto a residentes regulares como a irregulares. En cam-

⁵⁵ Cabe agregar en este apartado los Padrones Municipales de 1975 y 1986. Estos, además de los inconvenientes apuntados para el Censo, no son homogéneos para todo el territorio nacional, y suelen incluir menos información.

bio, en el Censo de 1991, precisamente en los años en que el flujo inmigratorio se hizo patente, los extranjeros registrados fueron *menos* que los contabilizados por la policía: en 1991 sólo se censó al 78% de los residentes legales. Por tanto, nos encontramos con que el Censo de 1991 no cubre el volumen de extranjeros residentes con la documentación en regla⁵⁶. Como hemos tenido ocasión de señalar en otro lugar⁵⁷, estas consideraciones indican que los problemas de cobertura de los procedimientos censales no se circunscriben a los inmigrantes irregulares procedentes de países pobres, pues afectan de forma importante a la población extranjera de origen europeo, que en buena parte rehúye este tipo de registro. Por tanto, *los datos del Censo de 1991 referidos a las mujeres extranjeras no son un buen indicador respecto al número de inmigrantes, aunque pueden resultar de utilidad para conocer su distribución espacial.*

Teniendo en cuenta estas consideraciones, basaremos nuestro análisis en los datos ofrecidos por la Estadística de Residentes Extranjeros, elaborada por el Ministerio del Interior.

Evolución reciente

El conjunto de los residentes extranjeros, hombres y mujeres de todas las nacionalidades, ha experimentado un importante crecimiento durante el cuarto de siglo pasado, que se ha acelerado de forma importante en el último quinquenio: entre 1975 y 1985 se registró un incremento moderado, con una media anual del 2,2%; entre 1985 y 1991, período comprendido entre la aprobación de la primera "Ley de Extranjería" y la regularización de 1991, el crecimiento medio de la población extranjera fue de un 7% anual; desde 1992 el número de extranjeros crece más aceleradamente, superando el 10% anual. Además, a partir de 1992 se incrementa más rápidamente el número de residentes del Tercer Mundo (214% en el período 1992-2000) que el de los países del Primer Mundo (60%). Como re-

⁵⁶ Estos subregistros pueden explicarse, en parte, por la fecha de realización del trabajo de campo que coincidió con un período de regularización de extranjeros. En el momento de censarse (mayo de 1991) algunos inmigrantes se encontraban en situación irregular, por lo que no les interesaba aparecer en estos registros; sin embargo, a finales de año, al cerrarse la estadística del Ministerio del Interior, aparecían ya como residentes regulares.

⁵⁷ El Censo subestima a los originarios de todos los continentes, pero especialmente a los procedentes de Asia y África (casi en un 40%). Si atendemos a los datos por países observamos que la pauta de diferencia entre ambas fuentes no es uniforme. De un lado, existen colectivos que son sobreestimados por el Censo (o bien justipreciados por éste y subestimados por el control gubernamental), entre los que destacan chilenos y venezolanos (un 25%) y, en menor medida, franceses y argentinos (5%). De otro, los que son subestimados, sea de forma abrumadora, como británicos y marroquíes (más del 40% de los residentes no están censados), o menos clara, como estadounidenses o italianos (alrededor del 20%). Ver COLECTIVO IOÉ, *Situación de la población extranjera en España. Un balance a partir de fuentes secundarias*, Fundación Universitaria Ortega y Gasset, Madrid, 1996, no publicado.

sultado de esta evolución de los flujos migratorios, los residentes originarios de países del Sur pasaron de representar el 44,7% del total en 1992, al 52,9% en 1997, hasta alcanzar el 61,6% en 2000.

En cuanto a la población femenina sabemos que entre 1992 y 2000 su crecimiento ha sido del 124%, pasando de 181.882 a 477.165; mientras tanto los residentes de sexo masculino experimentaron un incremento algo mayor (ver Tabla 1). Por continente de procedencia, los principales incrementos entre las mujeres se registraron especialmente entre las africanas y, a continuación, americanas y asiáticas; en el caso de los hombres también son los africanos los que más han aumentado, pero el segundo lugar lo ocupan los asiáticos, por delante de los americanos. Si comparamos la evolución del número de residentes de cada uno de los continentes en función del sexo, se observa que las mujeres han aumentado más que los hombres en el caso de africanos y americanos; en cambio, ha sido mayor el crecimiento de los varones –aunque con diferencias pequeñas– procedentes de Asia, Europa y Oceanía. En resumen: *el período 1992-2000, el de mayor crecimiento de población extranjera en los últimos veinticinco años, se nutre crecientemente de flujos procedentes de países del llamado Tercer Mundo; éstos tienen una importante componente femenina, que procede especialmente de países africanos y latinoamericanos.*

Circunscribiéndonos ahora sólo a la población extranjera femenina y al período 1992-2000 se constata (Tabla 2) que el *crecimiento* más espectacular ha sido protagonizado por las mujeres ecuatorianas, seguidas por argelinas, cubanas y gam-

Procedencia	Mujeres	Hombres
TOTAL	124,0	134,7
Europa	75,5	88,6
América	145,8	101,1
África	353,6	250,9
Asia	102,0	132,9
Oceanía	20,7	34,8

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio del Interior.

bianas (aunque estos tres colectivos partían de cifras muy bajas), además de marroquíes, colombianas, chinas, rusas y peruanas. Entre las nacionalidades más numerosas otras seis han superado un crecimiento del 100% durante el período analizado: Polonia, República Dominicana, Brasil, Guinea Ecuatorial, Italia y Finlandia. Como se ve, salvo las dos últimas nacionalidades se trata de flujos procedentes de fuera del Espacio Económico Europeo, con tres principales focos de origen: países latinoamericanos, Marruecos y China.

Nacionalidad	1992	1997	1998	1999	2000	% 00	% 92-00	% 97-00
TOTAL	181.882	282.544	334.612	375.198	407.423	100,0	124,0	44,2
Europa	98.011	139.086	160.099	170.220	172.020	42,2	75,5	23,7
América	49.482	76.534	90.293	103.493	121.617	29,9	145,8	58,9
África	17.932	41.736	55.526	69.497	81.332	20,0	353,6	94,9
Asia	15.704	21.287	28.015	31.292	31.715	7,8	102,0	49,0
Oceanía	386	437	522	513	466	0,1	20,7	6,6
No consta	367	343	157	183	273	0,1	-25,6	-20,4
Marruecos	13.672	34.909	44.912	55.851	65.250	16,0	377,3	86,9
Gran Bretaña	27.510	34.526	37.878	38.511	37.231	9,1	35,3	7,8
Alemania	15.875	24.731	28.949	30.200	30.078	7,4	89,5	21,6
Francia	12.254	17.567	20.267	22.045	21.491	5,3	75,4	22,3
R. Dominicana	5.464	15.435	18.270	19.741	18.996	4,7	247,7	23,1
Portugal	12.613	16.664	18.487	19.205	18.302	4,5	45,1	9,8
Ecuador	659	2.666	4.746	8.350	17.144	4,2	2501,5	543,1
Colombia	3.621	5.734	7.289	9.619	17.114	4,2	372,6	198,5
Perú	4.213	13.215	15.562	17.119	17.050	4,2	304,7	29,0
China	2.689	6.641	8.861	11.223	12.475	3,1	363,9	87,8
Cuba	1.544	6.085	7.779	9.866	11.262	2,8	629,4	85,1
Italia	5.025	7.968	9.323	10.486	10.986	2,7	118,6	37,9
Argentina	10.426	8.560	8.564	8.292	8.351	2,0	-19,9	-2,4
Países Bajos	5.543	7.264	8.154	8.610	8.277	2,0	49,3	13,9
Filipinas	5.305	7.113	8.570	8.571	8.110	2,0	52,9	14,0

(Sigue)

Principales nacionalidades de mujeres extranjeras (continuación)								
Nacionalidad	1992	1997	1998	1999	2000	% 00	% 92-00	% 97-00
Brasil	2.269	4.103	4.670	5.652	7.284	1,8	221,0	77,5
Bélgica	3.819	5.426	6.234	6.697	6.580	1,6	72,3	21,3
EE.UU.	7.410	6.333	7.424	7.529	6.532	1,6	-11,8	3,1
Venezuela	3.639	3.382	3.820	4.219	4.787	1,2	31,5	41,5
Suecia	2.911	3.890	4.588	4.630	4.500	1,1	54,6	15,7
Rumanía	s/d.	1.200	1.495	2.240	4.012	1,0	–	234,3
Polonia	1.064	2.321	2.926	3.086	3.881	1,0	264,8	67,2
Suiza	2.913	3.627	4.363	4.871	3.630	0,9	24,6	0,1
India	2.574	3.120	3.795	4.025	3.608	0,9	40,2	15,6
Chile	3.077	2.973	3.184	3.624	3.253	0,8	5,7	9,4
Méjico	2.067	2.271	2.722	3.109	3.029	0,7	46,5	33,4
Guinea Ecuat.	951	1.698	1.995	2.209	2.967	0,7	212,0	74,7
Rusia	629	1.551	1.299	1.835	2.917	0,7	363,8	88,1
Gambia	451	1.497	1.891	2.469	2.788	0,7	518,2	86,2
Dinamarca	2.091	2.615	2.883	2.911	2.785	0,7	33,2	6,5
Argelia	331	1.017	1.351	2.030	2.523	0,6	662,2	148,1
Finlandia	1.225	1.953	2.339	2.530	2.479	0,6	102,4	26,9
Noruega	1.300	3.627	2.220	2.357	2.463	0,6	89,5	-32,1
Bulgaria	s/d.	749	1.108	1.416	2.164	0,5	–	188,9
Resto	17.708	20.113	26.694	30.070	33.124	8,1	87,1	64,7

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio del Interior.

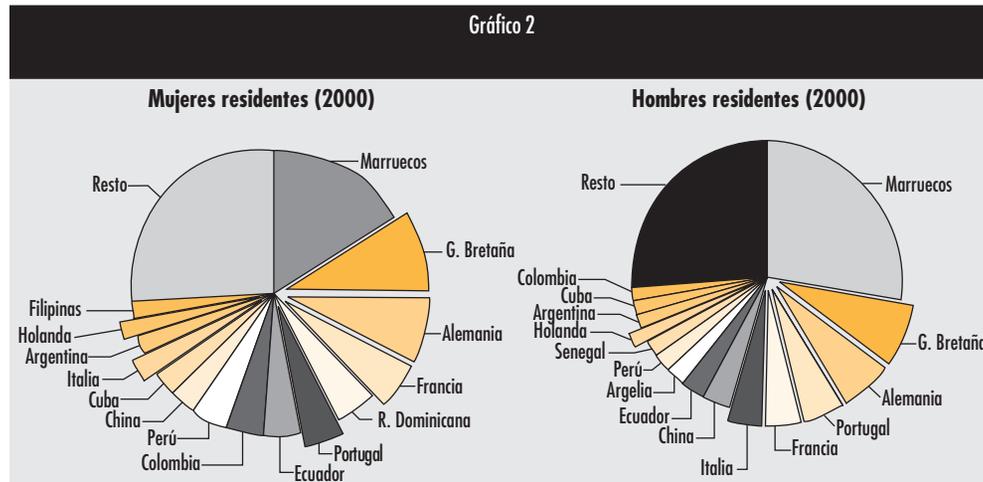
Una perspectiva más cercana a la dinámica reciente la obtenemos analizando la evolución registrada entre 1997 y 2000. Durante estos tres últimos años los mayores porcentajes de crecimiento siguen correspondiendo a las mujeres ecuatorianas, seguidas por rumanas, colombianas, búlgaras y argelinas; más atrás –duplicando la media de incremento del conjunto de mujeres residentes– aparecen chinas, marroquíes, cubanas, rusas y gambianas. Comparando los subperíodos 1992-97 y 1997-2000 se constata que durante este último quinquenio las tasas de incremento anual son mayores en el caso de rumanas, búlgaras, mejicanas, colombianas, ecuatorianas, brasileñas y ecuatoguineanas; en cambio, ha disminuido el ritmo de entradas de mujeres dominicanas, peruanas, marroquíes y cubanas.

Hasta aquí nos hemos referido a las *tendencias* actuales, fijando nuestra atención en las variaciones en el número de residentes. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que algunos colectivos se establecieron en número importante antes de 1992, y continuaron llegando con posterioridad, aunque a menor ritmo que el de las nacionalidades anteriormente mencionadas. Debido a ello, el *número total* de mujeres residentes indica que la primera nacionalidad es Marruecos, pero a continuación aparecen otras tres que pertenecen a la Unión Europea: Gran Bretaña, Alemania, y Francia; a continuación figuran las oriundas de República Dominicana seguidas por las de Portugal. Es decir, entre las seis principales nacionalidades cuatro corresponden a países comunitarios, que reúnen al 26% del total de mujeres extranjeras con permiso de residencia en España. Incluyendo a los tres grupos que aparecen a continuación (italianas, holandesas y belgas) suman un tercio del total. No obstante su importancia numérica, sólo los flujos procedentes de Finlandia e Italia han crecido por encima de la media en el período 1992-2000. Por tanto, *aunque la entrada de mujeres procedentes de países de la Unión Europea continúa produciéndose, su ritmo de incremento es menor que el de las no comunitarias*. De continuar esta tendencia, en los próximos años nos encontraremos con un volumen mayor de mujeres de origen comunitario, pero su importancia relativa irá disminuyendo respecto a la del resto de las extranjeras. No obstante, en el corto plazo seguirán siendo un porcentaje muy importante de las mujeres de nacionalidad no española.

Principales nacionalidades y composición por sexo

Los comentarios anteriores y los datos de la Tabla 2 ponen de manifiesto cuáles son los principales colectivos de mujeres extranjeras residentes, de forma regular, en España. La comparación con los residentes de sexo masculino permite conocer en qué medida los flujos migratorios femeninos están "acompañados" por varones del mismo origen y detectar el predominio de sexo en cada una de las nacionalidades radicadas en España. En el Gráfico 2 se observa la composición diferenciada de los residentes en función del sexo. Como hemos señalado, las principales nacionalidades entre las mujeres son Marruecos, seguida por los tres países comunitarios citados, República Dominicana, Portugal, Ecuador, Colombia, Perú, China, Cuba y Filipinas. En cambio, en el caso de los varones existe un claro predominio de los originarios de Marruecos, pero a continuación aparecen cinco nacionalidades de la UE (Reino Unido, Alemania, Portugal, Francia e Italia), seguidas por China, Ecuador, Argelia, Perú y Senegal.

Gráfico 2



Más allá de la importancia cuantitativa de las distintas nacionalidades, a la hora de analizar la situación de la inmigración femenina tienen especial importancia las proporciones entre hombres y mujeres de la misma procedencia. Es obvio que la situación no es la misma cuando las mujeres son una minoría respecto a los varones de su mismo origen que cuando éstos son un grupo reducido: en cada uno de estos casos las relaciones de género, las estrategias de vida cotidiana, de reproducción familiar y de inserción laboral adquieren características diversas. En la Tabla 3 se incluyen las principales nacionalidades de residentes extranjeros, con la distribución por sexo y el porcentaje que representan las mujeres, una vez descontada la población cuyo sexo se desconoce. En el conjunto de los residentes las mujeres representan el 48%, pero algunos colectivos superan largamente dicho porcentaje. Los casos más destacados de predominio femenino son los de República Dominicana, Colombia y Brasil (más del 70%), seguidos por Guinea Ecuatorial, Ecuador, Méjico, Perú, Filipinas, Cuba y Rusia (por encima del 60%). Otras nacionalidades con mayoría femenina (más del 55%) son Venezuela y Suecia. En la situación contraria, con predominio claro de hombres, destacan los casos de Senegal, Pakistán y Argelia (alrededor del 80%), Nigeria (76%), Gambia, Marruecos e Italia (en torno al 65%).

Por tanto, si analizamos las diez nacionalidades más numerosas de mujeres residentes, observamos que existen situaciones muy diversas en función de la relación entre sexos. Por ejemplo, la principal colonia de mujeres procede de Marruecos, pero este grupo representa poco más de la tercera parte de la inmigración

marroquí. En cambio, británicas, alemanas y francesas son mayoría, aunque exigua, respecto a los hombres de su misma nacionalidad, mientras que las portuguesas son minoritarias. Dominicanas, peruanas y filipinas configuran una emigración de amplia mayoría femenina mientras que chinas e italianas llegan en menor proporción que los varones del mismo país.

Tabla 3					
Composición por sexo de las principales nacionalidades de residentes (2000)					
Nacionalidad	Total	Mujeres	Hombres	% mujeres	Sexo no conocido
TOTAL	895.720	407.423	477.155	45,5	11.142
Marruecos	199.780	65.250	132.473	32,7	2.057
Gran Bretaña	73.984	37.231	35.599	50,3	1.154
Alemania	60.575	30.078	29.139	49,7	1.358
Francia	42.316	21.491	20.152	50,8	673
R. Dominicana	26.481	18.996	7.169	71,7	316
Portugal	41.997	18.302	23.122	43,6	573
Ecuador	30.878	17.144	13.670	55,5	64
Colombia	24.702	17.114	7.409	69,3	179
Perú	27.888	17.050	10.602	61,1	236
China	28.693	12.475	15.940	43,5	278
Cuba	19.169	11.262	7.677	58,8	230
Italia	30.862	10.986	19.449	35,6	427
Argentina	16.610	8.351	8.043	50,3	216
Holanda	16.711	8.277	8.155	49,5	279
Filipinas	13.160	8.110	4.967	61,6	83
Brasil	10.034	7.284	2.608	72,6	142
Bélgica	12.968	6.580	6.180	50,7	208
EE.UU.	13.714	6.532	6.982	47,6	200
Venezuela	7.986	4.787	3.091	59,9	108
Suecia	8.359	4.500	3.737	53,8	122
Rumania	10.983	4.012	6.920	36,5	51
Polonia	8.143	3.881	4.208	47,7	54
Suiza	7.000	3.630	3.262	51,9	108
India	7.813	3.608	4.087	46,2	118

(Sigue)

Composición por sexo de las principales nacionalidades de residentes (2000)
(Continuación)

Nacionalidad	Total	Mujeres	Hombres	% mujeres	Sexo no conocido
Chile	6.142	3.253	2.782	53,0	107
Méjico	4.739	3.029	1.668	63,9	42
Guinea Ecuatorial	4.506	2.967	1.481	65,8	58
Rusia	4.835	2.917	1.900	60,3	18
Gambia	8.840	2.788	5.869	31,5	183
Dinamarca	5.535	2.785	2.645	50,3	105
Argelia	13.847	2.523	11.124	18,2	200
Finlandia	4.680	2.479	2.111	53,0	90
Noruega	4.790	2.463	2.268	51,4	59
Bulgaria	5.244	2.164	3.062	41,3	18
Uruguay	4.005	2.012	1.936	50,2	57
Senegal	11.051	1.874	9.105	17,0	72
Ucrania	3.536	1.781	1.750	50,4	5
Irlanda	3.542	1.710	1.773	48,3	59
Austria	3.503	1.687	1.752	48,2	64
Japón	3.136	1.687	1.429	53,8	20
Cabo Verde	2.052	1.243	800	60,6	9
Bolivia	1.748	1.060	676	60,6	12
Nigeria	3.292	1.017	2.268	30,9	7
Paquistán	7.843	1.006	6.810	12,8	27

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisaría General de Extranjería y Documentación, Estadística Residentes 2000.

Composición por grupos de edad

La población femenina de nacionalidad no española no constituye un todo homogéneo. Además de las diferencias de nacionalidad y origen social, cada uno de los colectivos nacionales está compuesto por diversas cohortes demográficas.

⁵⁸ Aquí utilizamos como base los datos de residentes de 1998, que hemos podido explotar combinando las variables de sexo y edad, procedimiento que no se ha podido repetir con los de años posteriores. De todas formas existen pocas probabilidades que la pirámide de edades varíe sensiblemente entre estos dos años. En cambio, sí podrá hacerlo en el *stock* de 2001, cuando se contabilice el número de mujeres regularizadas durante 2000.

Se trata de mujeres que están en distintos momentos de su ciclo vital. Las cifras recogidas en la Tabla 4 muestran la distribución⁵⁸ de los principales grupos nacionales en tres segmentos de edad: las niñas, menores de 16 años; las mujeres en edad laboral, entre 16 y 64 años, y las ancianas, que superan la edad mínima de jubilación establecida en España.

El primer segmento muestra la existencia de una “segunda generación” que no ha accedido a la nacionalidad española, bien porque su presencia en España es reciente, bien porque la estrategia migratoria familiar excluye la posibilidad de nacionalización⁵⁹. Este segmento es un indicador de la presencia en España de grupos familiares; por tanto su tamaño será una muestra de la importancia del asentamiento de unidades familiares dentro de un colectivo nacional. Por otra parte, indica que –aun en caso de que no se produzcan nuevos flujos migratorios– en los próximos años continuará incrementándose el número de extranjeras en edad laboral. La presencia de niñas alcanza el 10% para el conjunto de las extranjeras, pero es particularmente significativa entre las mujeres procedentes de Gambia (más del 40%), Marruecos, Argelia, Senegal, Cabo Verde e India (más del 20%), China y Rusia (más del 15%).

Por el contrario, las mujeres que tienen 65 o más años de edad se encuentran en la etapa de retirada de la vida laboral extradoméstica (si bien las leyes españolas no impiden trabajar a personas de esta edad). Cuando este sector es relativamente numeroso dentro de un colectivo inmigrante nos encontramos ante dos posibilidades: se trata de personas que han llegado a España después de acabar su vida laboral en el país de origen (inmigración de jubilados y rentistas o de padres de inmigrantes que acceden a la reagrupación familiar) o bien de una inmigración antigua, cuyas integrantes han alcanzado la edad de retiro después de haber desarrollado parte de su vida laboral en la emigración. Este segmento de edad representa otro 10% del total de mujeres extranjeras radicadas en España. Los colectivos nacionales que superan esta media son Suiza (un tercio de las mujeres de esta nacionalidad son ancianas), Bélgica, Suecia, Noruega y Gran Bretaña (más del 20%), Estados Unidos, Finlandia y Francia (más del 15%).

⁵⁹ Puesto que estamos utilizando las estadísticas de Residentes como fuente, no existe información respecto a los hijos de inmigrantes que han accedido a la nacionalidad española. Hasta el momento, los registros de nacionalizaciones no informan acerca del sexo y la edad de los nacionalizados.

Tabla 4
Mujeres residentes, según nacionalidad y grupo de edad (1998)

Nacionalidad	Menos de 16 años	16 a 64 años	65 años y más
Total mujeres	10,2	80,2	9,6
Marruecos	25,7	73,3	1,0
Gran Bretaña	4,5	73,4	22,1
Alemania	5,7	81,0	13,2
Francia	5,9	79,2	14,9
Portugal	9,1	83,5	7,4
R. Dominicana	8,5	90,9	0,6
Perú	6,2	90,9	2,8
Italia	8,1	79,4	12,4
China	15,5	82,2	2,3
Argentina	8,8	79,7	11,5
Filipinas	7,6	90,2	2,2
Holanda	4,7	75,9	19,3
Cuba	8,0	86,1	5,9
EE.UU.	6,6	75,5	17,9
Colombia	5,7	91,1	3,2
Bélgica	5,0	70,7	24,3
Ecuador	4,6	94,9	0,5
Brasil	6,7	91,8	1,5
Suecia	5,0	71,3	23,7
Suiza	3,1	63,3	33,6
Venezuela	8,0	84,8	7,2
India	19,8	74,2	6,0
Chile	5,6	85,7	8,7
Polonia	12,4	86,6	0,9
Dinamarca	3,9	75,0	21,1
Méjico	3,7	90,0	6,2
Finlandia	4,1	77,6	18,4
Noruega	4,2	72,4	23,3
Guinea Ecuatorial	12,3	83,2	4,5
Uruguay	5,9	82,3	11,7
Gambia	42,6	57,4	0
Austria	5,7	83,9	10,4
Japón	13,5	84,2	2,3

(Sigue)

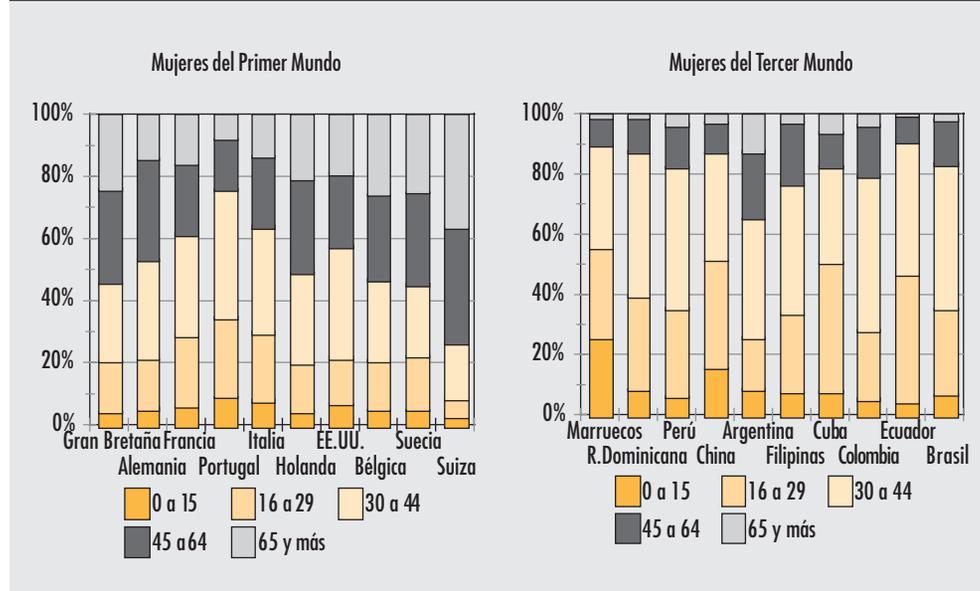
Mujeres residentes, según nacionalidad y grupo de edad (1998) (Continuación)			
Nacionalidad	Menos de 16 años	16 a 64 años	65 años y más
Irlanda	2,9	91,5	5,6
Cabo Verde	19,5	79,6	0,9
Rumanía	12,0	84,0	3,9
Argelia	23,8	75,0	1,2
Rusia	16,3	79,2	4,5
Senegal	22,1	77,7	0,2
Bulgaria	13,1	84,9	2,0

Fuente: Elaboración propia en base a Comisaría General de Extranjería y Documentación, Estadística de Residentes 1998.

El intervalo comprendido entre los 16 y los 64 años incluye a todas las mujeres que se encuentran en edad laboral, independientemente de cuál sea su relación con la actividad económica fuera del ámbito doméstico. Cuanto mayor sea la importancia de este segmento podemos suponer que estamos ante una inmigración de tipo predominantemente "económico", es decir, de mujeres que han llegado a España directamente a trabajar, sea de forma independiente o formando parte de un grupo familiar. Posiblemente se trate también de mujeres cuyo tiempo de estancia en España sea relativamente reciente. En este caso destacan los colectivos femeninos llegados de Ecuador, Brasil, República Dominicana, Perú, Colombia, Irlanda, Filipinas y Méjico. Obviamente, la amplitud de este segmento, que cubre cincuenta años de vida, incluye a mujeres en situaciones diferenciadas; de hecho en el mismo pueden coexistir dos o tres generaciones de mujeres. Según sea la pauta reproductiva de cada grupo es posible encontrar a una abuela de 64 años, a su hija rondando los 40 y a una nieta en torno a los 18 años. Por tanto, parece necesario acceder a una descripción más matizada de este segmento; para ello hemos distinguido otros tres períodos de edad: los comprendidos entre 16 y 29 años (jóvenes), entre 30 y 44 (adultas) y entre 45 y 64 años (maduras). Las dos figuras del Gráfico 3 muestran la estructura de edades de las principales nacionalidades provenientes del Primer Mundo, por un lado, y del Tercer Mundo, por otro.

La información pone de manifiesto que las mujeres procedentes de la Unión Europea, Estados Unidos y Suiza presentan una estructura demográfica más envejecida que la de los principales grupos procedentes de países no comunitarios.

Gráfico 3
Estructura de edad de las mujeres residentes, según nacionalidad



Dos terceras partes de las mujeres suizas superan los 40 años, situación en la que se encuentra más de la mitad de las británicas, belgas, suecas y holandesas. La situación más atípica la constituyen las portuguesas, que presentan una estructura de edad más joven que la de las mujeres argentinas, procedentes del Sur. A pesar de su relativo envejecimiento, los datos muestran que la expresión "España, asilo de Europa" es una exageración, puesto que *las ancianas son una minoría entre las residentes del Primer Mundo*. En el otro grupo, el compuesto por las mujeres "del Sur", es mayor la presencia de mujeres jóvenes, pero especialmente entre las marroquíes, chinas y cubanas, colectivos en los que las menores de 29 años son más de la mitad.

Las respectivas estructuras de edad pueden obedecer a diversos factores. Por ejemplo, la presencia de un contingente numeroso de niñas indica en primer lugar la existencia de núcleos familiares, que pueden haberse formado en el país de origen o en el de acogida, y, eventualmente, tasas de natalidad importantes. En cambio, las colonias donde la proporción de menores de edad es baja pueden estar constituidas por mujeres solas (solteras o casadas pero sin sus descendientes en Es-

paña) o bien por personas maduras o ancianas (cuyas hijas ya no son menores de edad y pueden no haber emigrado con sus madres).

Distribución geográfica

La población extranjera residente en España ha mostrado desde el principio de su asentamiento pautas de distribución espacial caracterizadas por una fuerte concentración, aunque con matices diferenciados en función de la nacionalidad de los inmigrantes⁶⁰. En el caso de las mujeres más de la mitad (56%) vive en cinco provincias: Madrid, Barcelona, Málaga, Alicante y Baleares; a continuación figuran Tenerife, Las Palmas, Gerona y Valencia. En el resto de cada una de las provincias reside menos del 2% del total de mujeres extranjeras. Por Comunidades Autónomas, más de la mitad vive en Madrid, Cataluña o Andalucía; estas tres más Canarias y la Comunidad Valenciana reúnen al 75% del total. Sin embargo, estos valores referidos al conjunto de mujeres encuentra perfiles específicos y diferenciados entre diferentes colectivos nacionales. A continuación analizamos con más detalle las pautas residenciales de los contingentes más numerosos

Las mujeres del Primer Mundo tienen mayor tendencia a residir en provincias del litoral marítimo, sea del Mediterráneo o del Atlántico (ver Tabla 5 y Mapa 1).

- ✓ Más del 60% de las británicas se distribuye entre Alicante, Málaga, Baleares y Tenerife.
- ✓ El 45% de las alemanas se encuentra en territorios insulares (Baleares, Las Palmas o Tenerife).
- ✓ Un tercio de las mujeres francesas vive en Madrid o Barcelona y el resto se dispersa en varias provincias, entre las que destacan Alicante, Baleares, Valencia y Málaga.
- ✓ Algo más de un tercio de las italianas reside en Madrid o Barcelona, otras provincias destacadas son Tenerife, Baleares y Málaga.
- ✓ Las portuguesas tienen un perfil residencial claramente diferenciado: el 21% vive en Madrid y más de la cuarta parte en provincias noroccidentales (Pontevedra, León, Orense, Asturias, Guipúzcoa, Navarra, Vizcaya o La Coruña).
- ✓ Las holandesas prefieren Alicante (24%), Málaga, Barcelona y Baleares (el 34% entre las tres).

⁶⁰ Ver Colectivo Ióe, *Inmigrantes, trabajadores ciudadanos*, Universidad de Valencia, 1999, pág. 70 y sig.

- ✓ Las belgas, en cambio, residen más habitualmente en Alicante, Málaga y Tenerife (50%).
- ✓ Las originarias de Estados Unidos prefieren Madrid (33%), luego Barcelona (13%) y, a distancia, Málaga, Valencia, Alicante, Baleares, Vizcaya o La Coruña.
- ✓ Las suecas se concentran especialmente en Málaga (26%), pero también en Las Palmas, Alicante y Baleares (otro 40%).
- ✓ Las suizas prefieren claramente Alicante (27%) y el resto se distribuye entre Barcelona, Baleares, Madrid, Girona, Málaga, Tarragona y las dos provincias Canarias.
- ✓ Las danesas se concentran fuertemente en Málaga (43%); también existen núcleos significativos en Baleares y Las Palmas, seguidas por Barcelona, Madrid y Alicante.

Tabla 5
Mujeres residentes del primer mundo. Distribución provincial

Provincia	P.M.	R.U.	Alem.	Fra.	Port.	Ita.	Hol.	Bél.	EE.UU.	Sue.	Sui.	Din.
Madrid	12,6	6,7	8,1	17,9	20,8	18,8	7,0	6,0	33,1	10,4	7,5	6,2
Málaga	11,8	19,7	7,3	6,2	1,2	7,1	14,1	15,2	6,0	26,2	7,0	42,6
Alicante	11,5	18,8	9,1	7,3	1,1	4,1	24,3	20,9	3,2	12,7	26,6	5,7
Baleares	11,1	14,2	21,5	7,2	1,1	7,8	10,0	8,2	2,7	13,3	7,5	11,0
Barcelona	9,7	5,1	9,7	16,6	5,0	18,5	10,2	6,6	12,8	6,0	8,8	6,5
Tenerife	7,0	9,4	11,6	3,2	1,0	10,1	4,8	10,4	1,2	6,0	5,2	4,4
Las Palmas	6,6	6,1	11,9	2,2	1,4	5,9	5,8	3,5	1,8	14,8	5,5	10,4
Girona	2,9	2,0	3,1	4,8	1,2	2,7	6,4	6,5	1,1	0,7	7,2	1,5
Valencia	2,4	1,9	1,8	5,9	1,3	3,0	1,8	2,2	3,0	0,6	2,3	1,2
Tarragona	1,7	1,1	2,0	2,4	0,6	2,0	3,2	4,0	0,6	0,5	6,8	0,4
Cádiz	1,6	2,5	1,4	1,3	0,6	1,2	1,1	1,0	4,2	0,8	1,0	1,1
Almería	1,5	2,5	1,6	1,6	0,3	1,1	1,7	1,9	1,0	0,3	0,9	0,3
Granada	1,4	1,5	1,3	1,5	0,4	1,5	1,1	3,0	1,6	1,6	1,6	4,0
Pontevedra	1,3	0,2	0,3	0,8	7,6	0,7	0,4	0,3	1,6	0,2	0,7	0,2
Murcia	1,2	1,3	1,1	2,5	0,5	1,0	1,2	1,5	0,5	1,6	1,2	0,4
Asturias	1,1	0,3	0,3	0,9	5,7	0,6	0,3	0,7	2,2	0,1	0,4	0,1
León	1,0	0,1	0,1	0,4	7,7	0,3	0,2	0,1	0,6	0,0	0,3	0,0
Sevilla	1,0	0,6	0,8	1,2	1,0	1,4	0,6	1,0	3,7	0,8	0,7	0,4
Vizcaya	1,0	0,6	0,5	1,1	2,6	0,8	0,3	0,5	2,7	0,6	0,2	0,5
Guipúzcoa	0,9	0,3	0,4	1,0	4,4	0,4	0,1	0,4	0,7	0,1	0,4	0,2
Oronse	0,8	0,0	0,1	0,2	6,2	0,5	0,1	0,0	0,5	0,0	0,6	0,1
Coruña, La	0,8	0,4	0,2	0,6	2,5	1,1	0,3	0,4	3,6	0,2	1,3	0,3
Castellón	0,8	0,5	1,0	1,5	0,3	1,3	0,6	1,0	0,5	0,2	1,6	0,3
Navarra	0,8	0,2	0,3	1,1	3,5	0,5	0,3	0,2	1,0	0,0	0,2	0,1
Zaragoza	0,7	0,3	0,4	1,6	1,2	0,8	0,4	0,3	1,5	0,3	0,1	0,1
Huelva	0,5	0,2	0,4	0,3	2,5	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,0
Cantabria	0,5	0,2	0,3	0,9	0,7	0,6	0,1	0,6	1,4	0,1	0,4	0,1
Salamanca	0,5	0,1	0,2	0,5	1,7	0,5	0,4	0,3	0,7	0,2	0,2	0,3
Burgos	0,4	0,1	0,1	0,3	2,1	0,2	0,1	0,1	0,3	0,1	0,2	0,1
Badajoz	0,3	0,1	0,1	0,2	2,1	0,3	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0
Valladolid	0,3	0,2	0,1	0,8	0,7	0,5	0,2	0,1	0,7	0,1	0,1	0,1

(Sigue)

Mujeres residentes del primer mundo. Distribución provincial (Continuación tabla 5)												
Provincia	P.M.	R.U.	Alem.	Fra.	Port.	Ita.	Hol.	Bél.	EE.UU.	Sue.	Sui.	Din.
Lugo	0,3	0,1	0,0	0,2	1,9	0,3	0,0	0,0	0,5	0,0	0,3	0,0
Cáceres	0,3	0,1	0,1	0,4	1,4	0,2	0,1	0,1	0,4	0,0	0,2	0,0
Álava	0,3	0,1	0,2	0,2	1,2	0,4	0,0	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
Toledo	0,3	0,1	0,1	0,4	0,8	0,4	0,1	0,1	0,5	0,1	0,1	0,2
Córdoba	0,3	0,2	0,2	0,5	0,2	0,5	0,2	0,2	0,6	0,1	0,3	0,0
Lleida	0,2	0,1	0,1	0,5	0,6	0,3	0,2	0,1	0,2	0,0	0,2	0,1
La Rioja	0,2	0,1	0,0	0,4	0,9	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1
Zamora	0,2	0,0	0,1	0,1	1,4	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
Huesca	0,2	0,1	0,1	0,6	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0	0,2	0,0
Guadalajara	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3	0,3	0,1	0,1	0,4	0,0	0,1	0,1
Jaén	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,0	0,2	0,0
C. Real	0,1	0,1	0,0	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0
Segovia	0,1	0,1	0,0	0,1	0,4	0,1	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0
Albacete	0,1	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0
Palencia	0,1	0,0	0,0	0,1	0,3	0,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
Ávila	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,0	0,1	0,0
Soria	0,1	0,0	0,0	0,1	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Melilla	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,2	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0
Teruel	0,1	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cuenca	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Ceuta	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0
Sin det.	0,8	1,0	1,2	0,9	0,3	0,5	0,9	1,1	0,3	0,5	0,7	0,6

Fuente: Elaboración propia en base a Permisos de Residencia 2000.

Tabla 6
Mujeres residentes del primer mundo. Distribución provincial

Provincia	T.M.	Marr.	RDom.	Ecua.	Col.	Perú	China	Cuba	Arg.	Filip.	Bras.	Ven.	Rum.
Madrid	26,6	17,1	40,6	49,0	27,8	45,8	24,9	16,5	18,5	43,7	14,4	15,0	39,4
Barcelona	21,2	26,5	24,1	15,6	10,7	36,0	27,0	13,8	17,8	31,7	13,7	9,1	5,5
Girona	4,1	8,0	1,5	0,5	1,1	0,6	1,7	1,5	2,3	1,1	1,7	1,4	1,1
Las Palmas	3,8	2,3	2,0	1,5	4,8	1,0	3,5	10,8	5,4	3,7	1,9	5,3	1,1
Málaga	3,3	4,4	0,6	0,7	2,4	0,6	3,7	2,1	7,5	5,6	3,6	2,7	1,8
Valencia	2,8	1,4	1,0	3,5	3,5	1,2	5,2	3,8	3,8	1,0	4,9	2,3	3,5
Alicante	2,4	1,9	0,9	1,7	2,6	0,6	5,1	2,2	4,8	0,8	3,3	1,7	1,7
Almería	2,3	4,6	0,7	2,3	1,4	0,3	0,9	0,6	2,0	0,1	0,9	0,5	7,5
Tenerife	2,3	0,4	0,7	0,3	1,6	0,5	2,2	8,6	3,2	1,6	2,0	24,9	0,5
Baleares	2,1	1,7	1,7	1,2	2,2	1,0	1,7	4,0	5,6	3,2	3,2	1,2	0,8
Tarragona	1,9	4,0	1,2	0,7	1,4	0,4	1,6	1,8	1,6	0,7	1,6	0,8	1,8
Murcia	1,7	3,1	0,4	4,9	1,1	0,2	1,6	1,3	1,2	0,1	0,9	0,7	0,5
Zaragoza	1,4	0,8	1,4	1,5	1,6	0,8	1,7	2,1	0,9	0,1	1,9	1,3	3,6
Navarra	1,3	0,7	2,0	2,6	2,3	0,9	0,7	1,7	0,9	0,3	2,8	1,3	2,3
Sevilla	1,2	1,1	0,5	1,1	1,5	1,8	1,5	1,1	1,3	0,7	1,8	1,0	1,1
Vizcaya	1,2	0,5	0,8	0,6	2,8	0,6	1,5	2,6	1,0	1,3	4,7	2,1	0,9
Castellón	1,2	1,4	0,4	0,3	1,3	0,8	0,9	0,7	1,3	0,0	2,4	1,0	10,2
Asturias	1,2	0,2	2,2	1,6	2,0	0,2	0,6	3,0	1,9	0,2	3,3	3,3	0,1
Granada	1,0	1,5	0,4	0,5	0,8	0,4	1,4	0,7	1,6	0,2	1,4	0,5	0,7
Lleida	1,0	1,5	0,8	0,2	0,9	0,2	0,6	0,7	0,7	0,1	1,5	0,4	1,0
Coruña, La	1,0	0,1	1,1	0,2	2,7	0,4	0,5	2,4	2,3	0,3	3,6	4,3	0,5
Toledo	1,0	1,5	1,3	0,7	0,9	0,5	0,4	0,5	0,6	0,2	0,4	0,4	2,9
Cádiz	1,0	1,7	0,5	0,3	0,8	0,2	1,3	0,7	1,0	0,8	1,2	0,4	0,2
Pontevedra	0,9	0,3	0,5	0,3	3,0	0,5	0,6	1,7	2,6	0,1	3,5	4,5	0,7
Cantabria	0,8	0,1	1,4	1,0	2,3	0,7	0,6	1,3	1,0	0,7	2,1	2,1	0,7
Cáceres	0,8	2,3	0,3	0,2	0,5	0,1	0,5	0,3	0,4	0,1	0,5	0,1	0,0
León	0,7	0,2	0,9	0,3	2,0	0,1	0,4	0,9	0,8	0,1	1,5	0,9	0,1
La Rioja	0,7	1,0	0,3	0,5	1,3	0,1	0,4	0,9	0,7	0,1	0,8	0,8	1,7
Melilla	0,6	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Guipúzcoa	0,6	0,4	0,7	0,3	0,6	0,2	0,5	1,5	0,8	0,3	1,2	1,0	0,6
Córdoba	0,5	0,6	0,2	0,7	1,0	0,2	0,5	0,6	0,3	0,1	0,7	0,6	0,2

(Sigue)

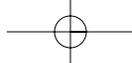
Mujeres residentes del primer mundo. Distribución provincial (Continuación Tabla 6)													
Provincia	T.M.	Marr.	RDom.	Ecu.	Col.	Perú	China	Cuba	Arg.	Filip.	Bras.	Ven.	Rum.
Guadalajara	0,5	0,6	0,7	0,5	0,5	0,4	0,2	0,4	0,3	0,1	0,4	0,1	0,8
Burgos	0,5	0,2	0,8	0,6	1,0	0,3	0,2	0,8	0,4	0,2	1,2	0,7	0,4
Álava	0,5	0,4	0,3	0,3	0,6	0,1	0,5	1,0	0,3	0,1	2,8	0,6	0,7
Valladolid	0,5	0,1	0,8	0,3	0,7	0,2	0,9	0,8	0,3	0,1	0,9	0,5	1,4
Jaén	0,4	0,6	0,2	0,4	0,7	0,1	0,6	0,2	0,4	0,1	0,4	0,1	0,6
Huelva	0,4	0,7	0,1	0,2	0,6	0,1	0,5	0,3	0,3	0,0	0,5	0,4	0,2
Segovia	0,4	0,3	0,5	0,2	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,3	0,1	0,1
Ourense	0,4	0,1	0,9	0,1	1,2	0,1	0,2	0,8	0,8	0,0	1,1	2,9	0,2
Lugo	0,4	0,1	1,1	0,1	1,0	0,0	0,2	0,9	0,7	0,0	0,9	1,1	0,0
Badajoz	0,4	0,5	0,3	0,1	0,7	0,1	0,7	0,3	0,4	0,0	1,2	0,3	0,0
C. Real	0,4	0,4	0,4	0,4	0,9	0,1	0,3	0,4	0,3	0,1	0,2	0,3	0,4
Huesca	0,3	0,3	0,6	0,1	0,2	0,2	0,2	0,6	0,3	0,1	0,3	0,1	0,4
Albacete	0,3	0,3	0,4	0,4	0,7	0,2	0,3	0,6	0,2	0,0	0,1	0,1	0,2
Ceuta	0,3	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Salamanca	0,3	0,2	0,3	0,2	0,6	0,3	0,5	0,4	0,4	0,0	0,8	0,3	0,3
Cuenca	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,1	0,2	0,3	0,1	0,0	0,2	0,1	0,4
Soria	0,2	0,1	0,3	0,5	0,1	0,1	0,1	0,4	0,1	0,0	0,3	0,1	0,2
Palencia	0,2	0,1	0,2	0,1	0,5	0,3	0,2	0,2	0,1	0,0	0,2	0,1	0,1
Teruel	0,2	0,2	0,3	0,0	0,1	0,1	0,1	0,3	0,1	0,0	0,5	0,0	0,3
Zamora	0,1	0,1	0,4	0,0	0,2	0,0	0,1	0,4	0,2	0,0	0,2	0,1	0,1
Ávila	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,0	0,2	0,1	0,2

Fuente: Elaboración propia en base a Permisos de Residencia 2000.

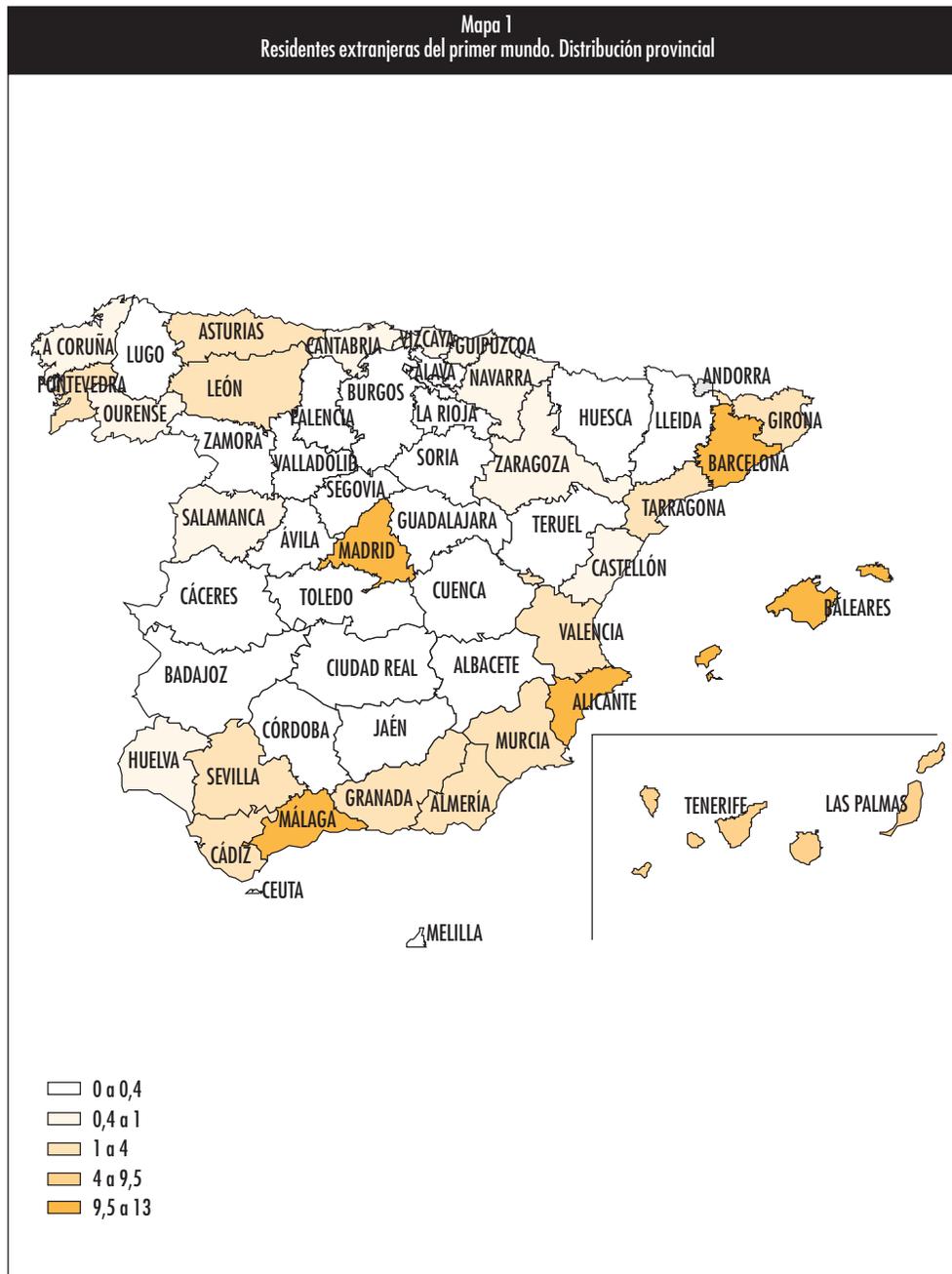
Si nos fijamos en la distribución provincial en función de los grupos de edad verificamos que *sólo para algunas nacionalidades y provincias puede hablarse de colonias con fuerte presencia de ancianas*. La provincia que más destaca en este aspecto es Alicante, donde superan los 64 años más del 40% de las holandesas y suizas, un tercio de las británicas y la cuarta parte de las suecas. En Málaga el 36% de las suecas y el 24% de las británicas pertenecen al grupo de más edad. La situación se reproduce en Madrid, con algo más del 20% de las estadounidenses e italianas, y en Tenerife, con el 20% de las alemanas.

En cuanto a las inmigrantes no-comunitarias de países menos desarrollados que España la pauta dominante es una fuerte concentración en las provincias de Madrid, en primer lugar, y Barcelona, en segundo lugar (ver Tabla 6 y Mapa 2). Nuevamente este perfil encuentra matices en el caso de algunos colectivos.

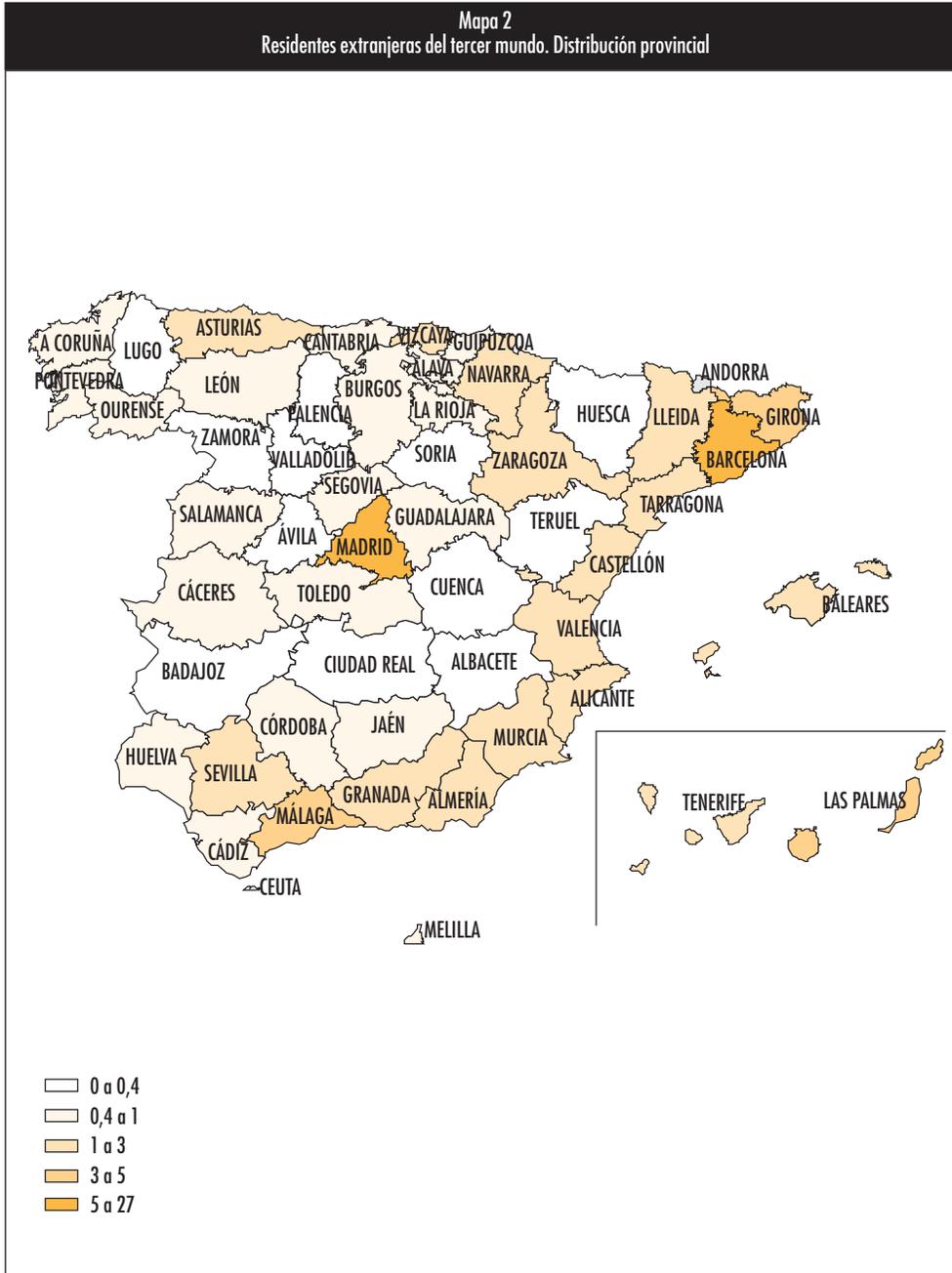
- ✓ El primero corresponde al grupo más numeroso de mujeres: las marroquíes se asientan principalmente en Barcelona y en segundo lugar en Madrid, pero las residentes en ambas provincias son menos de la mitad (44%) del total; el resto se encuentra disperso por todo el territorio, aunque especialmente en Gerona, Almería, Málaga, Tarragona, Murcia y Cáceres.
- ✓ Algo menos de la mitad de las dominicanas vive en la provincia de Madrid (41%) y un 24% en Barcelona; el 30% restante está distribuido por el resto del territorio, sólo en Asturias, Navarra y Las Palmas se llega al 2% del total de residentes de dicha nacionalidad.
- ✓ Las peruanas muestran una concentración aún mayor en Madrid (46%) y Barcelona (36%).
- ✓ Las ecuatorianas se agrupan más en Madrid (49%) pero menos en Barcelona (16%); por lo demás sólo destacan Murcia, Valencia, Navarra y Almería.
- ✓ Las colombianas, cubanas y argentinas son, entre las latinoamericanas, las que menos residen en Madrid y Barcelona (en torno al 35% de cada colectivo). Encontramos núcleos de colombianas también en Las Palmas y Valencia, seguidas por Pontevedra, La Coruña, Navarra y Baleares. Casi un 20% de las cubanas se reparten en las dos provincias canarias y también hay núcleos significativos en Baleares y Valencia. Las argentinas residen, además, en Málaga, Baleares, Las Palmas, Alicante, Valencia y Tenerife.
- ✓ Las mujeres chinas que residen en Madrid y Barcelona son el 51%; la otra mitad del contingente está muy distribuido por el resto de provincias; destacan Alicante y Valencia, también Málaga, Las Palmas y Tenerife.
- ✓ Las filipinas se agrupan fuertemente en las dos principales provincias: el 42% reside en Madrid y el 32% en Barcelona; además destacan Málaga, Baleares y Las Palmas.
- ✓ Las brasileñas presentan una pauta peculiar: menos del 30% se concentra en Madrid y Barcelona; del resto, destacan los núcleos radicados en Valencia, Vizcaya, La Coruña, Málaga, Pontevedra, Asturias y Alicante.
- ✓ Las venezolanas residen principalmente en Tenerife (25%) y Madrid (15%); también en Barcelona, Las Palmas, La Coruña y Pontevedra.



Mapa 1
Residentes extranjeras del primer mundo. Distribución provincial



Mapa 2
Residentes extranjeras del tercer mundo. Distribución provincial

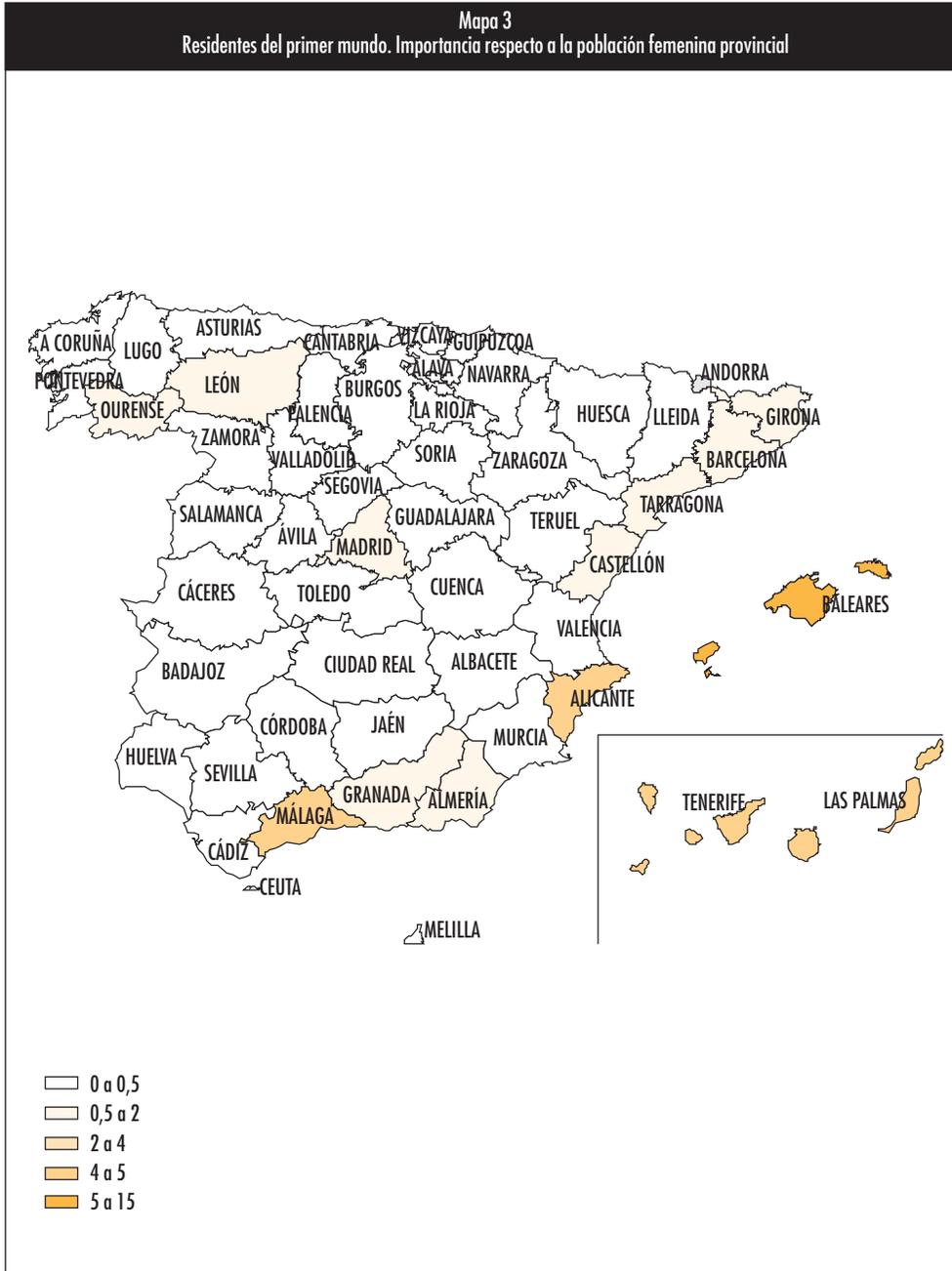


- ✓ Las rumanas se agrupan preferentemente en Madrid (39%), pero también en Castellón, Almería y Barcelona (otro 23%).

El conjunto de las mujeres extranjeras con permiso de residencia a finales de 2000 supone el 2% de la población femenina que vive en España, tomando como referencia las cifras totales del Padrón de 1998. Esta media es superada en doce provincias, las más destacadas son Baleares, Girona y Melilla, donde algo más de cinco de cada cien mujeres son de nacionalidad no española. Les siguen Las Palmas, Málaga y Tenerife (más del 4%), Alicante, Madrid y Almería (algo más del 3%), Barcelona, Tarragona y Ceuta (2% o más). Por tanto, la mayor incidencia demográfica de las mujeres inmigradas se produce en las provincias insulares y en algunas de la costa mediterránea. Precisamente, en varias de estas zonas es donde se aprecia una fuerte implantación de mujeres del Primer Mundo: en Alicante y Baleares el 80% de las extranjeras procede de dichos países, en Tenerife y Málaga el 73% y en Las Palmas el 64%. En cambio, en las demás provincias mencionadas predominan las mujeres del Tercer Mundo, levemente como en Tarragona y Almería (53%) o de forma más notoria como en Madrid, Barcelona (algo más del 70%) y Melilla (el 95%). En los Mapas 3 y 4 se muestra la incidencia que tienen las inmigrantes del Primer y Tercer Mundo respecto a la población femenina de cada una de las provincias españolas. Las primeras tienen especial significación en Baleares (4,5 de cada cien mujeres es de un país más rico que España), Málaga, Tenerife, Alicante y Las Palmas. En cambio, las extranjeras procedentes de los países de la periferia del sistema económico mundial tienen mayor incidencia sobre la población femenina en Melilla, Gerona, Madrid, Ceuta, Almería, Barcelona y Las Palmas.

Mapa 3

Residentes del primer mundo. Importancia respecto a la población femenina provincial



Régimen jurídico de residencia

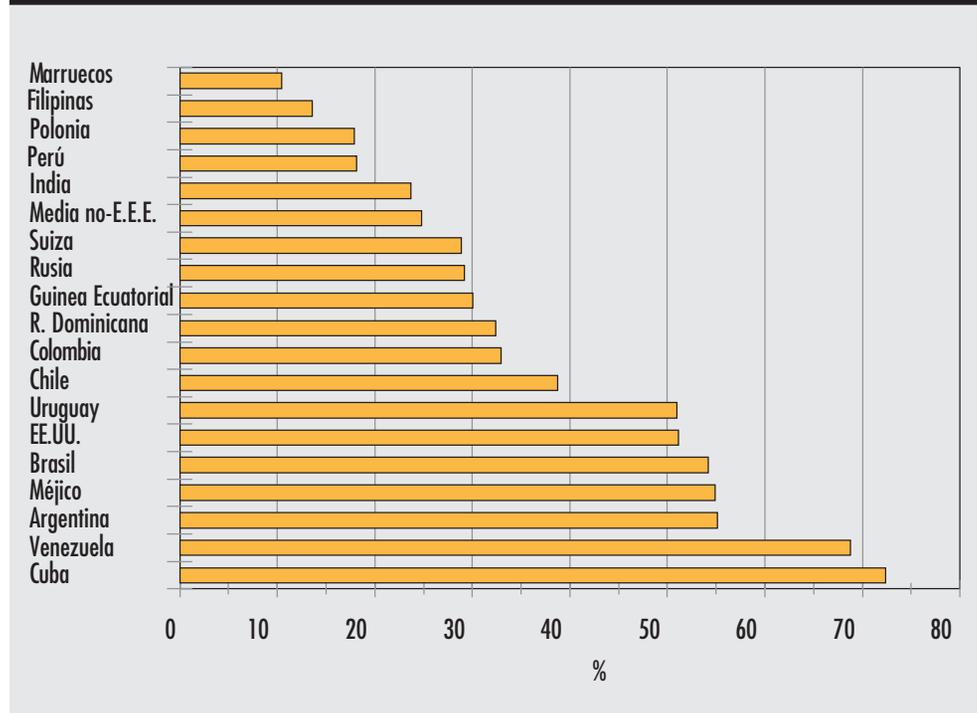
A partir de la aprobación del Tratado de Maastricht la Unión Europea sentó las bases para la construcción de una ciudadanía comunitaria. Ésta se define como la suma de los nacionales de los Estados miembros: es decir, deben ser considerados *comunitarios* todos aquellos que posean la nacionalidad de uno de los Estados de la Unión; por tanto, los residentes extranjeros de países no comunitarios quedan excluidos de dicha definición. La "ciudadanía europea" no otorga los mismos derechos que la de cada uno de los Estados miembros, aunque existen algunos desarrollos jurídicos que tienden a ampliar los derechos de los europeos que residen en otro país distinto del suyo: entre ellos la libertad de circulación, de residencia y de sufragio activo y pasivo en elecciones municipales y al Parlamento Europeo. Como consecuencia de la firma de dicho tratado, en España se produjo una reforma de la Constitución de 1978 con el fin de incluir los derechos políticos de los residentes de países miembros de la UE. Además, desde 1992 estos residentes quedan exentos de solicitar permiso de trabajo para realizar actividades económicas en España y su permiso de residencia se tramita con menos dificultades que para los demás extranjeros. Por otra parte, en 1991 España solicitó su ingreso al Acuerdo de Schengen, tratado que pretende asegurar la libre circulación entre los países firmantes a cambio de dificultar las entradas por sus fronteras exteriores. A raíz de ello se implantó la exigencia de visado a los nacionales de 120 países y se fortaleció la vigilancia policial de las fronteras⁶¹. En 1994, además, se reformó la ley de Asilo con el objeto de restringir el número de solicitantes.

En este contexto, la Administración española ha desarrollado dos regímenes diferenciados para la tramitación de permisos de residencia. Por un lado el Régimen General, marcado por criterios restrictivos inspirados en el convenio de Schengen. Por otro, el Régimen Comunitario, que exige de la necesidad de contar con permiso de trabajo, que se aplica a todos los ciudadanos de países de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo (Noruega, Islandia y Liechtenstein), pero también a los familiares directos de éstos o de ciudadanos españoles. Por tanto, todas las residentes originarias de países la U.E. o del E.E.E. tienen acceso directo a este régimen. Pero, además, lo tienen aquellas mujeres procedentes de "países terceros" que tienen vínculos familiares directos (cónyuges, hijas, madres) con personas que ostentan la "ciudadanía europea". Esta circunstancia otorga importancia tanto a los llamados matrimonios *mixtos* (en nuestro caso, entre europeos y no europeos) como a la posibilidad que tienen los inmigrantes de terceros países que adoptan la nacionalidad española para reunificarse con familiares directos a través de esta vía.

⁶¹ En el año 2001 son ya 132 los países a los que se exige el visado para hacer turismo, siendo Colombia el último incluido en la lista.

Gráfico 4

Mujeres no comunitarias. Principales nacionalidades. Porcentaje con permiso del régimen comunitario



Por tanto, es importante conocer cuáles son las mujeres de nacionalidad no comunitaria que cuentan con permisos expedidos bajo el Régimen Comunitario, puesto que éstas gozan de mayor estabilidad jurídica que sus connacionales adscritas al Régimen General. Los datos correspondientes a finales de 2000 muestran (ver Tabla 7 y Gráfico 4) que las más beneficiadas son algunas nacionalidades latinoamericanas. Los mayores porcentajes de mujeres con permisos del Régimen Comunitario se registran entre las cubanas y venezolanas (en torno al 70%), seguidas por las brasileñas, argentinas, mejicanas, uruguayas y estadounidenses. Por el contrario, son escasas las mujeres africanas (gambianas, senegalesas, caboverdianas, marroquíes, argelinas), asiáticas (chinas, filipinas) o europeas del Este (rumanas, polacas, búlgaras) que acceden a dicho estatus, al igual que algunas latinoamericanas de más reciente inmigración (ecuatorianas, peruanas).

Tabla 7
Principales nacionalidades de residentes no-comunitarios adscritos al régimen comunitario, según sexo (en %)

Nacionalidad	Mujeres (a)	Hombres (b)	Diferencia (a-b)
Total residentes	52,3	41,8	10,5
Sin E.E.E.	24,8	13,2	11,5
Marruecos	10,5	5,4	5,1
R. Dominicana	32,4	42,4	-10,0
Ecuador	6,0	3,6	2,4
Colombia	32,9	22,2	10,7
Perú	18,1	16,0	2,1
China	4,7	2,3	2,4
Cuba	72,4	50,7	21,7
Argentina	55,1	44,7	10,4
Filipinas	13,6	17,5	-3,9
Brasil	54,1	37,5	16,6
EE.UU.	51,1	47,1	4,0
Venezuela	68,7	66,1	2,6
Rumania	8,4	6,1	2,3
Polonia	17,9	8,7	9,2
Suiza	28,9	29,1	-0,2
India	23,7	13,9	9,8
Chile	38,8	28,2	10,6
Méjico	54,9	46,4	8,5
Guinea Ecuatorial	30,1	23,9	6,2
Rusia	29,2	13,1	16,1
Gambia	1,0	1,2	-0,2
Argelia	9,8	11,0	-1,2
Bulgaria	9,8	5,6	4,2
Uruguay	51,0	41,6	9,4

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio del Interior (P. Residencia 2000).

Estas diferencias son un indicador relativo del grado de implantación de las distintas redes migratorias en la sociedad española, pues puede suponerse que a mayor arraigo existen más posibilidades de entablar vínculos familiares con autóctonos

u otros europeos, o bien de acceder a la nacionalidad española. Tales vínculos tienen relación con la antigüedad de los flujos migratorios, pero no de forma directa, pues parece evidente que los factores culturales y la política inmigratoria juegan aquí un papel importante. Los grupos que, por propia iniciativa o por rechazo de los autóctonos, mantienen pautas de relación principalmente "endogámicas" y/o encuentran mayores dificultades para obtener la nacionalidad española se ven abocados al Régimen General, sea cual sea su antigüedad como residentes en España.

La comparación entre residentes de ambos sexos muestra que *las mujeres tienen más facilidad que los varones para acceder al Régimen Comunitario*. Por nacionalidades, las mayores diferencias se observan (Tabla 7) entre los inmigrantes llegados de Cuba, Brasil y Rusia. Pero también existen excepciones, en las que son los hombres los que tienen más acceso al Régimen Comunitario: se trata de los nacionales de República Dominicana y Filipinas. A falta de datos más precisos no cabe una explicación única de estas diferencias. Como hipótesis, puede suponerse que las mujeres del primer grupo, pertenecientes a colectivos no demasiado numerosos y de reciente implantación en el país, desarrollan estrategias matrimoniales con varones españoles; cuando la relación se formaliza mediante el matrimonio, la mujer pasa al Régimen Comunitario. Aunque en el segundo grupo también se registra dicha estrategia, una parte significativa de las mujeres ha accedido ya a la nacionalidad española; este segmento, por un lado, desaparece de la estadística de residentes y, por otro, desarrolla un importante proceso de reagrupación familiar, mediante el que buena parte de sus hijos, maridos o padres llegan a España en tanto familiares de ciudadanas españolas. Estas y otras hipótesis sólo podrán contrastarse cuando se disponga de datos suficientes referidos a los matrimonios entre mujeres inmigrantes y españoles y cuando se conozcan las cifras de nacionalizaciones en función del sexo de los extranjeros.

4.2. MUJERES INMIGRANTES Y TRABAJO MERCANTIL

Evolución de la inmigración laboral femenina

Después de superado un período de investigación inicial, empieza a estar claro entre los estudiosos que las estadísticas oficiales, hasta ahora disponibles, no permiten un conocimiento suficientemente matizado y preciso de la actividad laboral de los extranjeros afincados en España. La Estadística de Permisos de Trabajo ha sido hasta ahora la fuente más utilizada y fiable, aunque referida sólo a los extranjeros adscritos al Régimen General⁶². Según ésta, el número total de mujeres no comunitarias con permiso de

⁶² Esta estadística se elabora a partir de los permisos concedidos a extranjeros en las delegaciones provinciales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o directamente por la Dirección General de Ordenación de las Migraciones. Se dispone de datos generales desde 1984; desde entonces las series anuales

trabajo se incrementó desde 40.112 en 1992 a 69.756 en 1998; este crecimiento absoluto supuso además que las mujeres pasaran de representar el 29% del total de extranjeros, en 1992, con permiso laboral a suponer un 37% seis años más tarde. Según esta información *la emigración laboral femenina –al menos la no comunitaria que goza de estatus jurídico regular– ha crecido más que la masculina* durante el último lustro: durante este período la tasa de incremento de los hombres fue del 22% mientras que la de las mujeres alcanzó el 74%. Por tanto, desde el punto de vista de las tendencias migratorias, parece obvia la importancia de la inmigración laboral femenina.

La misma fuente nos indica que *la composición nacional de la inmigración laboral femenina es variada y, además, está cambiando de forma importante*. En cuanto a su número, existen tres grupos principales de mujeres con permiso de trabajo: marroquíes, dominicanas y peruanas (con más de 10.000 efectivos cada uno); siguen otras cuatro nacionalidades (filipinas, ecuatorianas, chinas y colombianas) que reúnen entre 3.000 y 5.000 mujeres. Sólo otros cinco países aportan más de mil mujeres y una cifra similar supera las quinientas trabajadoras (ver Tabla 8). Respecto a las tendencias, se observa que durante el período 1992-1998 se ha producido un crecimiento muy importante de las trabajadoras ecuatorianas, rumanas, cubanas y búlgaras, aunque todas ellas partían de niveles muy bajos. En cuanto a las nacionalidades más numerosas los principales incrementos correspon-

experimentaron dos rupturas: una en enero de 1987, a causa de los cambios introducidos en la normativa como consecuencia de aplicar la nueva Ley de Extranjería (1985) y su Reglamento de aplicación (1986); otra desde enero de 1992, al eliminarse del *stock* de permisos de trabajo a los ciudadanos comunitarios (excepto Luxemburgo) que se emplean como asalariados (en 1994 se excluyó también a los ciudadanos de los nuevos países miembros incorporados a la U.E. en 1993). La principal limitación de esta estadística es que no abarca ni la economía sumergida o semisumergida (por ejemplo, los vendedores ambulantes que han obtenido un permiso municipal, etc.) ni tampoco otras categorías que no precisan obtener permiso de trabajo, o que son excluidas de la estadística por decisión administrativa. Otra limitación importante es que hasta 1988 sólo existen estadísticas de "flujo", es decir, referidas al número de *permisos* extendidos, pero no al de *trabajadores* extranjeros con autorización legal presentes en el país (por ejemplo, todas las personas con permiso de duración plurianual aparecen en las estadísticas sólo en los años de aprobación y renovación de dicho permiso). En 1988 el Ministerio elaboró la primera estadística tipo *stock* (total de trabajadores extranjeros con permiso), que recogía sólo las autorizaciones concedidas o renovadas en 1987-1988 y que permanecían en vigor a 31 de diciembre de 1988; por tanto, los permisos con duración de cinco años otorgados entre 1984 y 1986, aún en vigor, no estaban incluidos. En los años posteriores ha ido aumentando la cobertura de los datos *stock*, de tal manera que para finales de 1990 se incluyeron los permisos correspondientes a los cuatro últimos años (1987-90). La metodología utilizada durante esos años no permite establecer series temporales ya que cada año se produce un incremento de *stock* que no responde a un aumento real de trabajadores extranjeros sino a una actualización administrativa. Por tanto, sólo a partir de 1991, cuando se incluye buena parte de los extranjeros regularizados ese año, el *stock* de permisos de trabajo comenzó a reflejar más adecuadamente la realidad social. Sin embargo, a partir de entonces únicamente podemos analizar la evolución de los trabajadores no comunitarios, pues, a efectos administrativos y estadísticos, los procedentes de países comunitarios han dejado de ser "trabajadores extranjeros". Ver MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Estadística de Permisos de Trabajo a Extranjeros, 1987 y 1988*, Madrid, 1990, págs. 13-14, y ASOCIACIÓN DE SOLIDARIDAD CON LOS TRABAJADORES INMIGRANTES, *Cuestiones puntuales sobre la extranjería en España*, informe elaborado para Cáritas Española, Madrid, 1991, pág. 13.

den a peruanas, dominicanas y chinas. También crecieron por encima de la media colombianas y polacas. En cambio, se observa una disminución de las trabajadoras argentinas, estadounidenses, chilenas y caboverdianas, en parte debido al efecto estadístico de desaparición de las que acceden a la nacionalidad española.

Por tanto, según estos datos parece claro que los principales flujos laborales de inmigración femenina proceden actualmente de algunos países latinoamericanos (Perú, República Dominicana, Ecuador, Colombia), acompañadas por marroquíes, chinas y polacas. Sin embargo, *la estadística de permisos de trabajo ofrece una imagen distorsionada de la inserción laboral de las mujeres extranjeras*. Por definición esta fuente sólo incluye a las mujeres residentes incluidas en el Régimen General; por tanto, deja de lado a todas las extranjeras procedentes de países del Espacio

Tabla 8
Principales nacionalidades de mujeres no comunitarias con permiso de trabajo (evolución 1992-1998)

Nacionalidad	1992	1998	% de variación
Total mujeres	40.147	69.756	73,8
Marruecos	7.692	13.010	69,1
R. Dominicana	4.651	11.174	140,2
Perú	3.443	10.715	211,2
Filipinas	4.348	5.537	27,3
Ecuador	312	5.354	1616
China	1.449	4.065	180,5
Colombia	1.604	3.026	88,7
Argentina	3.785	1.810	-52,2
Polonia	734	1.319	79,7
Cuba	217	1.182	444,7
Brasil	922	1.016	10,2
Chile	1.311	1.011	-22,9
Rumanía	110	952	765,5
Guinea Ecuatorial	539	823	52,7
Estados Unidos	1.330	767	-42,3
Bulgaria	123	590	379,7
Cabo Verde	696	577	-17,1

Fuente: Elaboración propia a partir de MTyAS, Estadística de Permisos de Trabajo 1992 y 1998.

Económico Europeo y a un segmento importante de las no-comunitarias, según vimos anteriormente. En la Tabla 9 podemos constatar cómo el régimen administrativo recorta el universo de mujeres que necesitan un permiso de trabajo para desarrollar su actividad económica en España. Utilizando los datos de mujeres residentes con 16 o más años (es decir, las que están en edad laboral) se observa que sólo 120.000 pertenecen al Régimen General; de ellas, casi 70.000 poseen permiso de trabajo, lo que equivale a una tasa de actividad de 57,5%. Sin embargo, otras 180.000 (el 60% del total) pertenecen al Régimen Comunitario y, por tanto, no necesitan permiso de trabajo. En otras palabras: *la mayoría de mujeres en edad laboral puede estar trabajando en situación regular pero queda fuera del control de las estadísticas del Ministerio de Trabajo.*

Tabla 9 Mujeres extranjeras en edad laboral y actividad económica							
Nacionalidad	Residentes 16 y más años			P.T. 1998	Seg. Soc. 1 ^o T 99	Tasa de actividad	
	Total	R.Com.	R.Gral.			PT/RG	SS/>16
Total mujeres	301.012	180.210	120.802	69.756	103.079	57,7	34,2
Marruecos	33.640	4.750	28.890	13.010	10.279	45,0	30,6
Gran Bretaña	36.228	35.672	556	—	11.133	—	30,7
Alemania	27.324	26.993	331	—	9.627	—	35,2
Francia	19.158	18.920	238	—	6.844	—	35,7
Portugal	16.843	16.629	214	—	4.538	—	26,9
R. Dominicana	16.719	4.219	12.500	11.174	7.998	89,4	47,8
Perú	14.592	2.132	12.460	10.715	7.901	86,0	54,1
Italia	8.611	8.461	150	—	3.144	—	36,5
China	7.485	348	7.137	4.065	2.997	57,0	40,0
Argentina	7.816	3.902	3.914	1.810	1.891	46,2	24,2
Filipinas	7.920	1.034	6.886	5.537	4.666	80,4	58,9
Holanda	7.773	7.674	99	—	2.276	—	29,3
Cuba	7.153	5.208	1.945	1.182	2.167	60,8	30,3
EE.UU.	6.961	3.361	3.600	767	1.558	21,3	22,4
Colombia	6.874	2.593	4.281	3.026	2.749	70,7	40,0
Bélgica	5.933	5.839	94	—	1.819	—	30,7
Ecuador	4.527	432	4.095	5.354	2.699	130,7	59,6
Brasil	4.359	2.684	1.675	1.016	1.190	60,7	27,3
Suecia	4.368	4.066	302	—	1.222	—	28,0
Suiza	4.227	1.003	3.224	288	431	8,9	10,2

(Sigue)

Mujeres extranjeras en edad laboral y actividad económica (Continuación)							
Nacionalidad	Residentes 16 y más años			P.T. 1998	Seg. Soc. 1 ^o 99	Tasa de actividad	
	Total	R.Com.	R.Gral.			PT/RG	SS/>16
Venezuela	3.519	2.551	968	447	783	46,2	22,3
India	3.044	731	2.313	321	314	13,9	10,3
Chile	3.008	1.126	1.882	1.011	896	53,7	29,8
Polonia	2.562	443	2.119	1.319	1.269	62,2	49,5
Dinamarca	2.773	2.738	35	–	719	–	25,9
Méjico	2.621	1.318	1.303	307	552	23,6	21,1
Finlandia	2.245	2.121	124	–	539	–	24,0
Noruega	2.126	1.965	161	–	398	–	18,7
Guinea Ecuat.	1.749	505	1.244	823	559	66,2	32,0
Uruguay	1.803	878	925	492	535	53,2	29,7
Gambia	1.085	18	1.067	120	109	11,2	10,0
Austria	1.620	1.538	82	–	634	–	39,1
Japón	1.472	443	1.029	260	276	25,3	18,8
Irlanda	1.604	1.581	23	–	905	–	56,4
Cabo verde	1.297	152	1.145	577	398	50,4	30,7
Rumania	1.315	191	1.124	952	772	84,7	58,7
Argelia	1.029	216	813	318	244	39,1	23,7
Rusia	1.087	404	683	349	489	51,1	45,0
Senegal	897	31	866	324	233	37,4	26,0
Bulgaria	963	125	838	590	520	70,4	54,0

Fuente: Elaboración propia con datos de M. Interior (Residentes 1998), M. de Trabajo (P. de Trabajo 1998), Tesorería de la Seguridad Social/IMSERSO (1999).

Para paliar estas deficiencias se hace necesario recurrir a otras fuentes de información. Una de las posibilidades es utilizar la Encuesta de Población Activa, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. Aunque en la publicación trimestral de datos no existe información referida a las extranjeras ocupadas o paradas, existe una Encuesta de Migraciones de la EPA que pretende incluir a toda la mano de obra extranjera, incluyendo a la que procede de países comunitarios. Lamentablemente, como reconoce

⁶³ "Diversas circunstancias determinan una infraestimación (...). Por un lado, se excluyen a los extranjeros que residen en hogares colectivos. Además, sólo se considera a los extranjeros cuyo tiempo de residencia en nuestro país sea igual o superior a un año (...) La cobertura de la EPA en la estimación de los extranjeros es un poco más de la mitad (53,8%) que la del Ministerio del Interior". INE, EPA. Encuesta de Migraciones 1998, págs. 53-54.

el propio organismo responsable⁶³, hasta la fecha la EPA cubre con deficiencias sus objetivos respecto a esta población, por lo que no resulta útil para nuestros propósitos. Otra fuente estadística de carácter oficial procede del sistema de Seguridad Social y da cuenta de las personas extranjeras dadas de alta por motivos laborales en alguno de sus regímenes (General, de Autónomos, de Empleados de Hogar, Agrario, del Mar y de la Minería del Carbón). Debido a su reciente disponibilidad⁶⁴ los datos están aún sujetos a depuraciones y no se pueden establecer tendencias temporales; además, el alta en la Seguridad Social no siempre refleja la actividad económica real de la trabajadora (es posible cotizar en un Régimen y estar trabajando irregularmente en otro o incluso no tener empleo) y, obviamente, no se refleja la actividad de quienes están empleadas en la economía sumergida. Teniendo en cuenta tales salvedades se trata de una fuente que ofrece un panorama más completo de la realidad laboral de los extranjeros.

Relación con la actividad económica

Según los criterios institucionales se considera que una persona es “económicamente activa” si desempeña un trabajo en la economía monetaria o se dedica a buscarlo. Por tanto, los desempleados que no buscan empleo y las personas que trabajan en el ámbito doméstico o en el comunitario son catalogadas como “inactivas”. Esta definición reduccionista del trabajo y la actividad merece una crítica que hemos desarrollado en el primer Capítulo. Aquí nos limitamos a señalar su importancia a la hora de analizar las estrategias laborales de las mujeres, inmigrantes o autóctonas, dada la especial asignación de las tareas domésticas a las mujeres en nuestra sociedad. Lo que nos interesa destacar en este epígrafe son los diferentes escenarios que dibujan las dos estadísticas disponibles (permisos de trabajo y altas en Seguridad Social) a la hora de valorar la tasa de actividad de las mujeres extranjeras.

Si nos limitamos, como hasta ahora se han visto obligados a hacer los investigadores, a la información de los permisos de trabajo, tenemos una tasa de actividad aproximada del 58%, porcentaje que resulta de relacionar el total de permisos con el de mujeres mayores de 16 años. (Ver Tabla 9.) En cambio, si recurrimos a los datos de la Seguridad Social, que se refieren a las mujeres extranjeras de todas las nacionalidades, obtenemos una cifra considerablemente más baja: sólo 34,2 de cada cien mujeres estaría ocupada (por tanto, nos falta información respecto a las

⁶⁴ Esta información ha salido a la luz gracias a las gestiones realizadas por el Área de Análisis y Evaluación del IMSERSO, que ha publicado parte de los datos (ver OPI, *Indicadores de la inmigración y el asilo en España*, núms. 6 y 7). Los datos citados en este informe proceden de una explotación específica realizada conjuntamente por Asociación Nexos y personal del Área de Análisis y Evaluación; aparecerán citados como procedentes de Tesorería de la Seguridad Social/IMSERSO.

desocupadas y a las ocupadas en la economía irregular, que deben sumarse para completar la tasa de actividad). Por tanto, con toda probabilidad, la tasa de actividad real estará situada en algún punto entre ambas cifras, aunque más cercano a esta última. A efectos comparativos interesa señalar que la tasa de actividad de las mujeres en España es, según la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 1999, de 37,9%. Según esto, *el conjunto de las extranjeras tendría menos vinculación con la actividad económica que las españolas*; si tenemos en cuenta que el índice de actividad de las mujeres en nuestro país está por debajo de la media europea, los datos cuestionarían la importancia de la inmigración femenina de carácter laboral.

Sin embargo, existen diferencias notabilísimas en función de la nacionalidad de las inmigrantes. Basándonos en los datos derivados de las altas en Seguridad Social existen ciertos colectivos en los que se detecta una *tasa de actividad elevada*: se trata de las mujeres procedentes de Ecuador, Filipinas, Rumanía, Irlanda, Perú, Bulgaria, Polonia (50% o más), República Dominicana, Rusia, China, Colombia y Austria (entre 40 y 48%). Todas estas nacionalidades superan la media de actividad de la población femenina del país detectada por la EPA. Otras tres se sitúan por debajo de esa cifra, pero por encima de la tasa media del conjunto de las extranjeras: se trata de las mujeres procedentes de Italia, Francia y Alemania. En el extremo opuesto, con *tasas de actividad bajas* (por debajo del 25%) aparecen las procedentes de Venezuela, Estados Unidos, Argelia, Finlandia o Argentina. Otra circunstancia destacable es que los dos colectivos con más mujeres con alta en la Seguridad Social, Gran Bretaña y Marruecos, presentan tasas de actividad que apenas superan el 30%.

Por tanto, existe una diversidad importante en cuanto a la "propensión laboral" de las mujeres extranjeras residentes en España. Tales diferencias no se explican totalmente en función del país de procedencia de las inmigrantes: si bien los índices más elevados corresponden a mujeres no comunitarias (latinoamericanas, del Este europeo, asiáticas), entre ellas encontramos a ciudadanas de la Unión Europea (de países periféricos como Irlanda, pero también de alguno más desarrollado que España, como Austria). Análogamente, en el grupo con tasas de actividad bajas aparecen mujeres de países "ricos", pero también muchos de los que son catalogados como emisores de migrantes económicos. No existe un factor único que explique estos comportamientos, puesto que inciden situaciones como el estatus socioeconómico de origen, la antigüedad del asentamiento en España, la estructura de edad de cada grupo (las menores de edad y las mayores de 65 años están fuera de la edad laboral legal), la situación familiar (casadas o no, con o sin hijos, nivel de renta del grupo familiar, etc.) y los modelos culturales dominantes en cada grupo (papel de la mujer en relación al mundo doméstico y al mercado de trabajo).

Por ejemplo, entre las nacionalidades que presentan las tasas de actividad más elevadas existen dos grupos diferenciados: por un lado, latinoamericanas que configuran comunidades con un claro predominio femenino; en este caso, el empleo fuera del hogar vendría determinado por su condición de sostén económico del grupo familiar, que en buena parte permanece en el país de origen. Por otro lado, las nacionalidades donde las mujeres inmigrantes no son mayoría; en estos casos su alta actividad estaría condicionada por una larga experiencia laboral en la sociedad de origen (países del Este europeo) o por la estrategia migratoria basada en el desarrollo de empresas de carácter familiar (mujeres chinas).

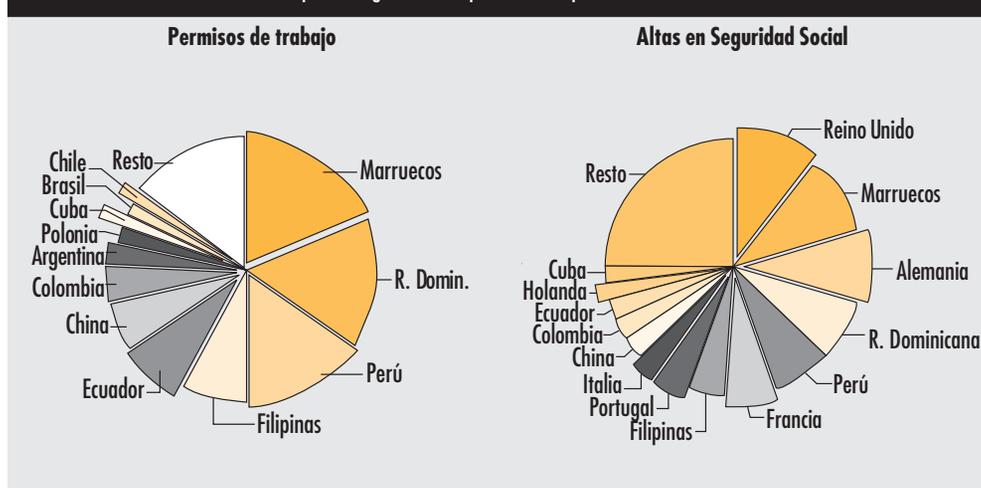
Empleo oculto, desempleo y economía irregular

La utilización de las altas laborales en Seguridad Social nos permite conocer la existencia de más de 43.000 mujeres procedentes de países del Espacio Económico Europeo que tienen un empleo en España. Esta cifra es realmente modesta en comparación con el conjunto del empleo femenino en el país (4.894.700 en el primer trimestre de 1999), pero representa más del 60% del total de permisos de trabajo para mujeres en vigencia a finales de 1998 y supera el 40% del total de altas laborales de extranjeras en la Seguridad Social; este colectivo de trabajadoras suma más mujeres que todas las latinoamericanas y africanas afiliadas. Por tanto, la importancia de este volumen de empleo a la hora de analizar la presencia laboral de las mujeres extranjeras en España resulta indudable (ver Gráfico 5). Puesto que esta falta de visibilidad no puede atribuirse a una ausencia del mercado de trabajo⁶⁵, la explicación puede encontrarse en el terreno ideológico (las "europeas blancas" no son percibidas como inmigrantes ni como trabajadoras, sino como turistas, residentes ricas o ejecutivas de transnacionales) y en el político-administrativo (mayor facilidad para obtener permisos de residencia y trabajo; "ocultamiento" de las trabajadoras comunitarias en las estadísticas laborales desde 1992, etc.). Además, esta ocultación tiende a abonar imágenes tópicas que extienden una imagen distorsionada de los flujos migratorios de índole económica: los datos no corroboran que las buscadoras de empleo sean masas famélicas de mujeres del Tercer Mundo.

Por otra parte, las discrepancias entre este registro y el *stock* de permisos de trabajo, en el caso de mujeres no-comunitarias, indica que no todas las poseedoras de un permiso cuentan con un empleo. Esto parece obvio en el caso de las desempleadas, que tienen derecho a conservar su permiso laboral al menos hasta el final

⁶⁵ Aunque una parte de las residentes comunitarias son ancianas que ya se han retirado de la vida activa, alrededor de la tercera parte de trabajadoras extranjeras en situación regular procede de países de la Unión Europea.

Gráfico 5
Mujeres inmigrantes trabajadoras. Principales nacionalidades



de su vigencia, o por el tiempo excedente durante el cual perciban una prestación por desempleo. Lamentablemente, hasta la fecha no es posible conocer con precisión y detalle el número, evolución y características del desempleo de los extranjeros, puesto que la cobertura de la EPA al respecto es muy deficiente y que el Instituto Nacional de Empleo no publica datos sobre los demandantes en función de su nacionalidad. Contamos sólo con referencias parciales, como la facilitada por Antonio Izquierdo: a comienzos de 1994 el 21% de los solicitantes (unos 5.600) eran mujeres, sus demandas casi nunca se orientaban al servicio doméstico (518 demandas) sino al sector de hostelería y al de servicios a empresas⁶⁶. Puede suponerse, pues, que no se trata siempre de mujeres desempleadas sino de trabajadoras que quieren abandonar su actual empleo (en el servicio doméstico) para pasar a actividades más "normalizadas" en lo laboral. El Observatorio Permanente de la Inmigración ha publicado cifras de demandantes de empleo facilitadas por el INEM: a finales de marzo de 2000 había 56.757 extranjeros demandantes de empleo, de los cuales 26.170 eran mujeres⁶⁷. Según esto, en seis años el volumen de inmigrantes que buscan un empleo a través del INEM se ha multiplicado por

⁶⁶ Ver IZQUIERDO, A., *La inmigración inesperada*, Trotta, Madrid, 1996.

⁶⁷ OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACIÓN, *Indicadores de la inmigración y el asilo en España*, núm. 10, julio 2000.

diez; aunque no todas ellas estén desempleadas la cifra es un indicador de la importancia del fenómeno del paro y del subempleo de las trabajadoras extranjeras.

Otra parte de las discrepancias entre ambas fuentes se debe a la existencia de inmigrantes que poseen permiso de trabajo y están empleadas, pero no han sido dadas de alta en la Seguridad Social. En este caso estamos ante empleos sumergidos o irregulares, situación que puede desencadenar diversos grados de precariedad de las trabajadoras, que se ven privadas de las prestaciones contributivas, ya sea por omisión propia (las autónomas) o por parte del empleador (en el caso de las asalariadas). Existen colectivos nacionales particularmente afectados por estas discrepancias. En primer lugar destaca el caso de las mujeres ecuatorianas: el 49% de las poseedoras de permiso de trabajo no está dado de alta. Lo mismo ocurre con algo más del 30% de las ecuatoguineanas y caboverdianas, y con más del 20% de las dominicanas, peruanas, chinas y marroquíes⁶⁸. A falta de ulteriores indagaciones estos datos ponen de manifiesto la "distancia" existente entre la autorización administrativa para trabajar (supuestamente basada en ofertas firmes de empleo) y la realidad laboral.

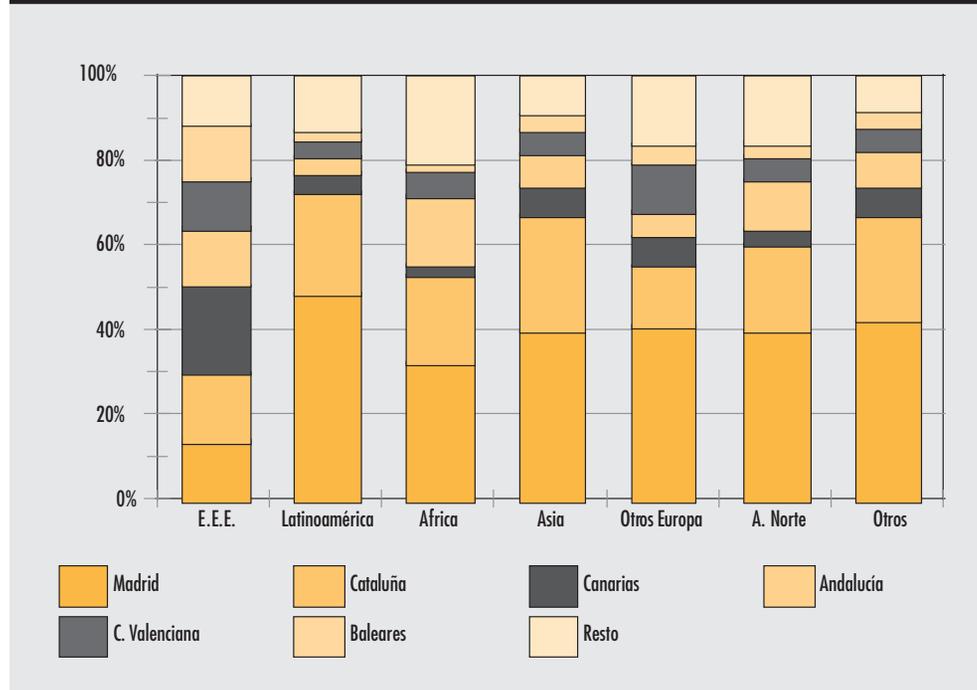
Principales Comunidades Autónomas de inserción

La distribución de las trabajadoras extranjeras en el territorio español no es homogénea. Casi la tercera parte (30,6%) está empleada en la Comunidad de Madrid, que duplica a Barcelona, la segunda provincia en orden de importancia (14,6%); siguen luego Baleares, Tenerife, Las Palmas, Málaga (en torno al 6%) y Alicante (5%). Son, como cabía esperar, las provincias donde es mayor el número de mujeres residentes; sin embargo, el porcentaje de trabajadoras en Málaga y Alicante es menor al de residentes, debido probablemente a que las extranjeras que viven en estas provincias son –en mayor medida que las radicadas en otros lugares– personas mayores ya retiradas de la actividad laboral.

Existen, también en este aspecto, pautas específicas que se alejan de los valores medios. En el Gráfico 6 vemos la distribución de las mujeres de cada uno de los bloques geográficos que hemos analizado en las seis principales Comunidades Autónomas. Se observa que las procedentes de América Latina son las que más se concentran en Madrid (48%), seguidas por las europeas del Este y norteamericanas. Cataluña es destino de una parte significativa de las asiáticas (28%) y latinoamericanas. En Canarias destacan las mujeres del Espacio Económico Europeo (21%). Andalucía acoge prioritariamente a trabajadoras africanas (16%), de Europa occidental y norteamericanas. En Baleares y la Comunidad Valenciana predominan las trabajadoras europeas.

⁶⁸ A estas trabajadoras sin Seguridad Social, pero con permiso de trabajo, hay que añadir las que no tienen ni una cosa ni otra, tal como veremos en los cinco principales segmentos laborales encuestados por nosotros.

Gráfico 6
Mujeres trabajadoras extranjeras, según CC.AA. de residencia y zona de origen



La distribución de las principales nacionalidades entre las Comunidades Autónomas más importantes está recogida en la Tabla 10. Los grupos que más se concentran en Madrid son los procedentes de Ecuador y Polonia, seguidos por Perú, República Dominicana y Filipinas. Las nacionalidades que destinan más efectivos a las provincias catalanas son peruanas y filipinas, además de francesas, chinas y dominicanas. A las provincias andaluzas llega una quinta parte de las trabajadoras de Marruecos y el Reino Unido. En Canarias trabaja un tercio de las suecas y la cuarta parte de las británicas, italianas, belgas y cubanas. En Baleares residen especialmente las alemanas, suecas, holandesas, inglesas y belgas. En la Comunidad Valenciana destacan belgas y holandesas, además de chinas, británicas y francesas.

Por último, interesa conocer qué importancia adquieren las trabajadoras inmigrantes respecto al total del empleo femenino en España y en cada una de las provincias. Comparando el volumen de ocupadas (EPA, 1.º T.1999) con el de ex-

Tabla 10
Trabajadoras extranjeras por CC.AA.

Nacionalidad	Madrid	Cataluña	Canarias	Andalucía	C. Valencia	Baleares	Otras
R. Unido	11,0	12,7	24,0	20,1	13,4	11,4	7,5
Marruecos	29,5	22,1	1,8	18,2	5,8	1,3	21,3
Alemania	8,0	14,4	28,0	9,4	11,1	25,1	4,1
R. Dominicana	55,3	25,4	2,1	2,2	1,9	1,4	11,7
Perú	56,8	30,8	1,0	2,7	2,1	1,3	5,4
Francia	19,7	27,0	8,4	9,9	12,8	7,8	14,4
Filipinas	49,6	30,1	5,3	5,2	1,9	4,3	3,7
Portugal	27,4	9,7	4,1	8,6	3,5	1,8	45,0
Italia	18,3	22,9	24,7	9,8	8,0	7,8	8,4
China	27,9	25,7	4,6	10,0	12,7	2,5	16,6
Colombia	49,6	15,7	4,9	3,9	5,3	2,5	18,2
Ecuador	70,0	11,0	0,4	2,6	3,0	0,7	12,3
Holanda	7,2	22,9	18,6	14,9	19,0	12,8	4,5
Cuba	22,5	18,0	20,4	4,3	6,0	5,6	23,2
Argentina	25,5	22,9	8,1	11,4	9,4	6,7	16,1
Bélgica	8,4	16,5	22,6	17,8	19,2	10,2	5,2
EE.UU.	42,1	19,4	3,3	10,9	5,8	3,0	15,5
Polonia	67,8	6,8	2,6	2,9	5,0	2,3	12,6
Suecia	11,0	7,9	31,1	22,2	8,3	16,8	2,7
Brasil	28,7	21,0	6,6	5,9	10,3	4,2	23,3
Otras	31,2	18,5	14,0	9,2	8,0	5,3	13,7

Fuente: Elaboración propia con datos de Tesorería de la Seguridad Social/IMSERSO (1999).

trajeras de alta (Seguridad Social, 1^{er}T. 1999) se constata que *el conjunto de las extranjeras representa el 2,1% de la ocupación total*. Este valor medio es superado en ocho provincias y en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. La incidencia más alta se registra en Melilla (por cada 100 mujeres ocupadas 7,5 son extranjeras); a continuación Baleares (6,5%), Tenerife, Ceuta y Las Palmas (entre 5 y 6%), Málaga y Madrid (más de 4%), Alicante, Girona y Barcelona (por debajo del 3% y por encima de la media estatal). Los discursos xenófobos más demagógicos sugieren que expulsando a la mano de obra inmigrante se reduciría el desempleo, al ocupar personas autóctonas las vacantes que se producirían. Además de las negativas implicaciones éticas y humanitarias de tal propuesta, se parte del supuesto de que no existe segmentación laboral y que todos los puestos

de trabajo serían inmediatamente ocupados, afirmación que no resiste el análisis al menos en el caso de las ocupaciones más precarias y socialmente desvalorizadas. Pero, incluso si tales supuestos se cumplieran, la importancia del trabajo de las extranjeras respecto al desempleo femenino de las españolas es limitado. Por cada cien mujeres desempleadas en España hay menos de siete extranjeras ocupadas (6,7%). Sin embargo, esta proporción se eleva sustancialmente en los territorios insulares, Baleares (34%), Tenerife y Las Palmas (algo más del 20%), y más moderadamente en Madrid, Gerona y Melilla (más del 15%). Es importante recordar que en Baleares y Canarias, donde mayor es la incidencia de la mano de obra extranjera, más del 75% de las inmigrantes proceden de países del Espacio Económico Europeo.

Antigüedad en el mercado laboral español

Los datos que venimos analizando ofrecen una imagen fija de la presencia de las trabajadoras extranjeras en la estructura ocupacional española. Es necesario, además, obtener una visión diacrónica, que permita identificar las *trayectorias laborales*, producto del juego que se establece entre estrategias de las migrantes y condicionamientos sociales e institucionales. Un primer paso en esta dirección es identificar el momento de ingreso de las extranjeras a los mercados laborales locales. Las altas en la Seguridad Social nos permiten identificar dicho momento en lo que se refiere a los empleos regulares; excluyen, por tanto, todas las modalidades de empleo irregular (aquellos en los que la trabajadora no obtiene el alta, independientemente de si posee o no el correspondiente permiso administrativo).

Según estos datos más de la mitad de las extranjeras (unas 54.000, que representan el 52,5%) que estaban trabajando regularmente a comienzos de 1999 obtuvieron su primer empleo a partir del año 1996. Se trata, por tanto, de una incorporación muy reciente, inferior a los tres años. El caso más destacado es el de las inmigrantes de Europa del Este y Latinoamérica (el 65% se dio de alta por primera vez en este período). Por nacionalidades (ver Tabla 11), las de ingreso más reciente son las trabajadoras ecuatorianas y cubanas (más del 80%), polacas, colombianas, chinas, peruanas y brasileñas (más del 60%). Las que comenzaron a trabajar antes de 1992, fecha en la que se completó la regularización de 1991 y se puso en marcha una nueva orientación de la política migratoria, no llegan al 20% de las actuales trabajadoras. Destacan en este caso las procedentes de Estados Unidos (más del 40%), así como las filipinas, seguidas por un grupo de nacionalidades del E.E.E. –holandesas, británicas, alemanas, belgas, portuguesas y suecas– y por las argentinas. Según esto, los primeros flujos laborales de mujeres trabajadoras provinieron de países europeos, de Estados Unidos, Filipinas y Ar-

gentina. Las incorporaciones al trabajo que se produjeron en el período 1992-1995 incluyen al 29% de total de extranjeras ocupadas. En este período destacan tres nacionalidades de América del Sur: República Dominicana, Perú y Argentina. En el caso de las dos primeras se registra el efecto de la puesta en marcha de los contingentes laborales anuales, que permitieron la incorporación de un número creciente de personas al empleo en el servicio doméstico.

Tabla 11 fecha de alta inicial de las trabajadoras extranjeras (en porcentaje)			
Nacionalidad	Hasta 1991	1992-95	1996-98
Todas	18,8	28,8	52,5
Totales	10.847	29.673	54.069
R. Unido	26,7	29,0	44,3
Marruecos	20,7	30,0	49,3
Alemania	25,9	27,8	46,2
R. Dominicana	7,4	37,7	55,0
Perú	4,2	34,5	61,2
Francia	20,1	29,8	50,1
Filipinas	36,4	19,5	44,1
Portugal	24,8	31,2	44,0
Italia	18,4	31,4	50,3
China	9,6	25,0	65,4
Colombia	8,3	25,4	66,3
Ecuador	2,0	12,9	85,1
Holanda	29,9	29,6	40,5
Cuba	2,9	15,4	81,8
Argentina	21,7	34,5	43,8
Bélgica	25,8	30,8	43,4
EE.UU.	43,0	22,8	34,2
Polonia	8,7	23,1	68,2
Suecia	24,8	25,7	49,5
Brasil	7,9	30,4	61,7
Otras	17,8	28,0	54,2

Fuente: Elaboración propia con datos de Tesorería de la Seguridad Social/IMSERSO (1999).

La movilidad ocupacional

Ya hemos señalado la importancia de un análisis diacrónico de la situación laboral de las inmigrantes, con el fin de identificar las principales trayectorias laborales. Aquí insistimos sobre la cuestión, analizando los cambios de regímenes de cotización que han efectuado las actuales trabajadoras. La información que estudiamos no refleja todos los cambios de actividad, puesto que: a) excluye los que se han dado desde o hacia empleos irregulares; b) no contempla los que se registran entre actividades que pertenecen al mismo régimen de cotización, cuestión que afecta especialmente a los que se realizan dentro del Régimen General. Teniendo en cuenta estas limitaciones podemos estudiar en qué medida las mujeres que comenzaron trabajando, y cotizando, en uno de los regímenes de la Seguridad Social se mantienen en el mismo o han cambiado y, en tal caso, qué características tienen los cambios de empleo.

Los resultados obtenidos están recogidos en la Tabla 12; los valores que ocupan las casillas de la diagonal (en tono resaltado) representan el porcentaje de trabajadoras que comenzaron y continúan cotizando en el mismo régimen; desde nuestra perspectiva son las que no han cambiado, aunque sabemos que pueden haberse registrado movimientos entre actividades que pertenecen al Régimen General. Observamos que, en general, existe poca movilidad: más del 84% continúa perteneciendo al mismo régimen de cotización; la excepción la constituye el apartado "Otros", debido casi siempre al éxodo hacia el Régimen General de mujeres que comenzaron cotizando al Régimen Especial de Trabajadores del Mar, pero que numéricamente son poco significativas.

- ✓ El régimen que menos movilidad registra es el General: apenas el 9% ha pasado de ser asalariada a trabajar como autónoma, y el 3% ha cambiado hacia el régimen de empleados de hogar.
- ✓ También el régimen Agrario registra un bajo índice de abandono: de las 3.100 mujeres que iniciaron su actividad en este sector, un 13% ha cambiado hacia actividades asalariadas del Régimen General.
- ✓ Entre quienes comenzaron su actividad trabajando en el Régimen Especial de Empleados de Hogar se registra algo más de movilidad, casi siempre hacia actividades por cuenta ajena en el Régimen General (17%). El servicio doméstico es el único régimen que tiene más altas iniciales (44.264) que actuales (37.547), lo que significa que hay casi 7.000 mujeres extranjeras que alguna vez cotizaron a este régimen y actualmente lo hacen en otro.
- ✓ Un índice similar de cambios se registra entre quienes comenzaron cotizando como Autónomas y actualmente lo hacen como asalariadas (17%).

Tabla 12
Movilidad entre regímenes de la Seguridad Social de las trabajadoras extranjeras

	Régimen inicial	Régimen actual					
		General	EE.HH.	Autónomos	Agrario	Mar-Carbón	Total
Número	General	53.699	1.588	5.355	554	71	61.267
% fila		87,60%	2,60%	8,70%	0,90%	0,10%	100,00%
% columna		84,00%	4,20%	32,60%	15,70%	40,80%	50,40%
Número	EE.HH.	7.567	35.825	596	272	4	44.264
% fila		17,10%	80,90%	1,30%	0,60%	0,00%	100,00%
% columna		11,80%	95,40%	3,60%	7,70%	2,30%	36,40%
Número	Autónomos	2.190	86	10.377	63	11	12.727
% fila		17,20%	0,70%	81,50%	0,50%	0,10%	100,00%
% columna		3,40%	0,20%	63,20%	1,80%	6,30%	10,50%
Número	Agrario	390	37	47	2.628		3.102
% fila		12,60%	1,20%	1,50%	84,70%		100,00%
% columna		0,60%	0,10%	0,30%	74,60%		2,60%
Número	Otros	104	11	34	8	88	245
% fila		42,40%	4,50%	13,90%	3,30%	35,90%	100,00%
% columna		0,20%	0,00%	0,20%	0,20%	50,60%	0,20%
Número	Total	63.950	37.547	16.409	3.525	174	121.605
% fila		52,60%	30,90%	13,50%	2,90%	0,10%	100,00%
% columna		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de Tesorería de la Seguridad Social/IMSERSO (1999).

El análisis inverso, teniendo en cuenta de dónde proceden las trabajadoras que han estado en otros regímenes (% columna de la Tabla 12), indica que el régimen de Autónomos es el que más aportes ha recibido: el 37% de sus actuales componentes trabajaba antes como asalariada, casi siempre en una actividad incluida en el Régimen General. El caso opuesto es el de las empleadas de hogar: sólo el 5% procede de otras actividades asalariadas. La conclusión que se deduce de estos datos es que las inmigrantes asalariadas tienen como meta privilegiada el trabajo por cuenta propia y que no se dirigen al servicio doméstico si anteriormente han tenido un empleo en otro sector. El Régimen General ha recibido aportes desde el servicio doméstico (12% de las actuales ocupadas en el mismo) y desde actividades por cuenta propia (3%). La cuarta parte de las actuales empleadas en el Régimen Agrario proviene de otras actividades, especialmente de actividades asalariadas del Régimen General (16%) y del servicio doméstico (8%).

Estabilidad jurídica: tipo de permisos

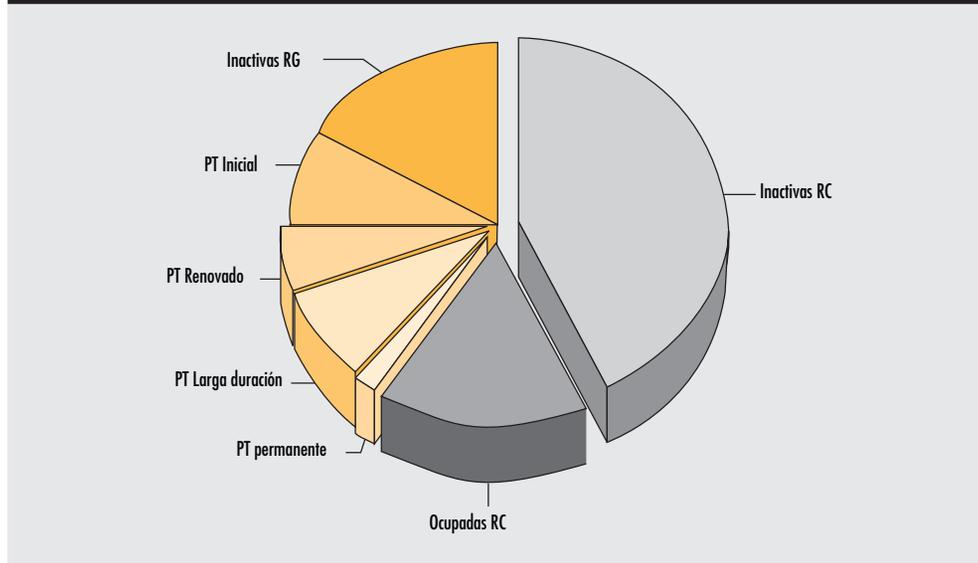
La inserción laboral de las mujeres extranjeras está condicionada por una amplia diversidad de factores. Inciden elementos relacionados con la propia trabajadora (cualificación, características personales), con las expectativas y prejuicios de los empleadores, pero también con la regulación institucional. En este sentido, la política de inmigración española condiciona de forma diferenciada las posibilidades laborales de las inmigrantes. Las principales cuestiones a tener en cuenta son, por un lado, las políticas de control de frontera y, por otro, la de permisos de residencia y trabajo.

En el primer caso se plantea una doble vía claramente delimitada en el ámbito jurídico: las mujeres procedentes de la Unión Europea y de otros países del Espacio Económico Europeo no necesitan tramitar permiso de trabajo y pueden radicarse en España libremente, gracias a los derechos derivados del Tratado de Maastricht. En cambio, las "extracomunitarias" están sometidas, salvo excepciones, a una política restrictiva de entradas (exigencia de visado obligatorio, condicionalidad del permiso a ofertas de empleo en actividades donde no exista desempleo de las autóctonas, etc.). Estas restricciones, a las que se suma la continuidad de los flujos de entrada, generan un porcentaje de inmigrantes en situación irregular; estas mujeres son las que se encuentran en peor situación, desde el punto de vista de los derechos, para lograr condiciones de trabajo justas.

El Gráfico 7 muestra la distribución de las mujeres en función de su situación jurídica de cara al mundo laboral, tomando como referencia un total de algo más de 300.000 mujeres con permiso de residencia, mayores de dieciséis años. En las posiciones más estables jurídicamente se encuentran las residentes del Régimen Comunitario, tanto las actualmente "inactivas" (el 43% del total) como las ocupadas (17%); en una situación próxima aparecen los poseedores de permiso de trabajo permanente (2%). En posición más débil se sitúan las mujeres que cuentan con un permiso renovado (6%), de duración bianual. Más precario es el estatus de las poseedoras de permiso inicial (8%). En el extremo más débil, en cuanto a posibilidades de obtener empleo, se encuentran las residentes del Régimen General que cuentan con permiso de residencia no laboral (16%), puesto que legalmente tienen prohibido el desempeño de actividades económicas, lo que las aboca –en caso de conseguirlo– a ocuparse de modo irregular. Obviamente, fuera de estas estimaciones quedan las inmigrantes que se encuentran en situación irregular, puesto que carecen de la más elemental seguridad jurídica.

En cuanto a la política de permisos se establece una nueva línea de división entre las residentes de países terceros que acceden al Régimen Comunitario y las demás, puesto que las primeras quedan también exentas de tramitar permiso de trabajo. Entre

Gráfico 7
Mujeres extranjeras mayores de 16 años según estatus jurídico de cara al empleo (1999)



las que están sometidas al Régimen General, las distintas modalidades de permisos establecen una gradación que va desde situaciones de máxima estabilidad (permisos permanentes y de larga duración), hasta los que sólo garantizan estabilidad por el plazo de un año (permisos iniciales). Teniendo en cuenta que hasta la fecha la concesión de permisos de trabajo ha estado condicionada a la existencia de un empleo o de una oferta de trabajo formal, queda claro que las inmigrantes con permisos de corta duración están mucho más expuestas a las presiones y posibles abusos de los empleadores. En cambio, quienes poseen permisos de tipo permanente no tienen un condicionamiento jurídico de carácter negativo.

Relación de dependencia: asalariadas y trabajadoras por cuenta propia

La imagen tópica de la inmigración laboral en nuestro país se ha construido alrededor de la figura de un varón joven, trabajador asalariado, que ocupa puestos que requieren poca o ninguna cualificación previa. Ya hemos visto que en lo que concierne al sexo de los inmigrantes este estereotipo no responde a la realidad. En cuanto al tipo de empleo empezamos considerando cuál es la relación de dependencia de las trabajadoras inmigrantes. En general suele suponerse que el trabajo por cuenta propia otorga

un estatus ocupacional superior al de una gran parte de los asalariados, especialmente si se trata de empresarias o profesionales liberales. En dichos casos la capacidad de iniciativa y el conocimiento de muchos recursos de la sociedad autóctona son elementos imprescindibles para desarrollar el trabajo. Obviamente, no siempre el trabajo por cuenta propia es indicador de inserción laboral ventajosa: también la venta ambulante y otras profesiones caracterizadas por la precariedad (repartidor, chapuzas varias, empleada de hogar discontinua, etc.) se realizan bajo esta modalidad.

Tabla 13
Trabajadoras extranjeras por cuenta propia. Principales nacionalidades

Nacionalidad	Número	%	Tasa de Cta. propia
TOTAL	18.815	100	18,3
Alemania	2.913	15,5	30,3
R. Unido	2.453	13,0	22,0
Francia	1.334	7,1	19,5
Marruecos	1.242	6,6	12,1
China	1.020	5,4	34,0
Perú	918	4,9	11,6
Italia	880	4,7	28,0
R. Dominicana	859	4,6	10,7
Portugal	683	3,6	15,1
Argentina	574	3,1	30,4
Holanda	515	2,7	22,6
Bélgica	484	2,6	26,6
Colombia	449	2,4	16,3
EE.UU.	303	1,6	19,4
Brasil	295	1,6	24,8
Suecia	242	1,3	19,8
Cuba	225	1,2	10,4
Polonia	211	1,1	16,6
Ecuador	198	1,1	7,3
Filipinas	197	1,0	4,6
Otras	2.820	15	18,7

Fuente: Elaboración propia con datos de Tesorería de la Seguridad Social/IMSERSO (1999).

Según las cifras de la Seguridad Social el 18,3% (18.815 mujeres) trabaja por cuenta propia. En el caso de los Permisos de Trabajo las cifras descienden considerablemente: apenas 2.780 mujeres, que representan el 5,1% del total. Se observa nuevamente que *la estadística de permisos de trabajo recoge a las trabajadoras regulares que ocupan posiciones laborales más bajas que las registradas por la Seguridad Social*. Utilizando como base los datos de esta última fuente, observamos que el mayor número de mujeres que trabajan por cuenta propia procede de Alemania y Reino Unido (más de 2.000 en cada caso), Francia, Marruecos y China (más de 1.000); estas cinco nacionalidades reúnen al 48% de las trabajadoras autónomas. Si tendemos a la *proporción* que representan éstas respecto al total de mujeres de cada nacionalidad, las mayores tasas corresponden a las mujeres chinas, argentinas y alemanas (una de cada tres trabajadoras), italianas y belgas (más del 25%), brasileñas, holandesas, suecas, británicas, francesas y estadounidenses (en torno al 20%). Por tanto, el trabajo por cuenta propia es una opción destacada para mujeres procedentes de países desarrollados (varios de la Unión Europea y Estados Unidos) y para las llegadas de China y Argentina; aunque el número de autónomas marroquíes es importante, su proporción dentro del conjunto de mujeres de esa nacionalidad es baja.

Principales ramas de actividad

Para completar la visión de los estratos ocupacionales donde se sitúan las mujeres inmigrantes es necesario conocer las ramas de actividad y las categorías en las que se desempeñan. En lo que hace al primer punto, la estadística de Permisos de Trabajo ofrece problemas añadidos a los que ya hemos mencionado. Según la normativa vigente, los permisos de tipo C y E y los de vigencia permanente capacitan al titular para trabajar en cualquier actividad, y los de tipo B y D renovados pueden habilitar para trabajar en varias profesiones; por tanto, no existe correspondencia necesaria entre estos permisos y una determinada rama laboral. Probablemente, al rellenar la ficha respectiva los funcionarios consignen la actividad que hasta entonces figuraba en el permiso anterior de la persona, pero nada indica que durante su vigencia no se produzcan cambios de actividad y/o de residencia. De las casi 70.000 mujeres con permiso vigente a finales de 1998 algo más de 30.000 (el 43%) eran de tipo C, E o permanente, es decir, que no restringían la actividad ni el lugar de residencia de las mujeres titulares. Por tanto, el margen de incertidumbre respecto a lugar de residencia y rama laboral es bastante considerable.

Según esta fuente hay 47.009 mujeres con permisos para el servicio doméstico, cifra que representa el 67% del stock total; la segunda rama en importancia es la hostelería, que reúne al 10,3% de los permisos (7.174). Por tanto, si nos atenemos a tal información debemos deducir que la gran mayoría de las mujeres no comunitarias trabaja en el servicio doméstico. En cambio, las altas laborales en la Seguridad

Social ofrecen un panorama diferente, tanto en lo que se refiere al número de trabajadoras en cada rama, como a su distribución porcentual entre las mismas. En este caso las trabajadoras de servicio doméstico son menos, tanto en número (32.258) como en porcentaje respecto al total de extranjeras (31,3%). El segundo lugar lo ocupan las trabajadoras de oficinas, repartidas entre diversas ramas de actividad (16,8%). Con un volumen algo menor aparece la hostelería, que reúne a 16.000 mujeres (el 12% son asalariadas y el 4% autónomas). Estas tres actividades reúnen casi a dos tercios de las mujeres extranjeras (64%). Destacan luego las ocupadas en el comercio, por mayor y detallista: unas 8.500 mujeres, que representan el 8% del total de ocupadas. Con menor importancia cuantitativa (menos del 3% del total) aparecen la agricultura y actividades de los servicios como enseñanza o limpiezas.

En la Tabla 14 se detalla la distribución de las ocupaciones más habituales para las veinte nacionalidades con más número de mujeres trabajando en España. Tomando como referencia los valores medios se observan distintas pautas de especialización:

- ✓ En *servicio doméstico*, ecuatorianas y filipinas (más del 80% se dedican a esta actividad), dominicanas y peruanas (más del 70%), seguidas por colombianas, polacas y marroquíes;
- ✓ el trabajo de *oficinas* es más frecuente entre estadounidenses, francesas, holandesas y británicas (un tercio o más), alemanas, belgas, suecas e italianas (más del 25%);
- ✓ en *hostelería* destacan de forma notable las mujeres chinas, tanto las asalariadas como las autónomas (56%); además, entre las asalariadas, portuguesas y cubanas, y entre las trabajadoras por cuenta propia, británicas, alemanas, italianas y belgas;
- ✓ al *comercio* se dedican especialmente belgas, italianas, francesas y alemanas (alrededor del 15%) y también argentinas, holandesas y suecas (13%). Además, como asalariadas, las cubanas y suecas;
- ✓ en las labores de *limpiezas* superan la media portuguesas, cubanas y marroquíes, también colombianas, dominicanas, peruanas y polacas;
- ✓ en la *agricultura* destacan marroquíes y portuguesas (11%);
- ✓ en ocupaciones relacionadas con la *enseñanza* es clara la mayor especialización de estadounidenses (13%) y británicas (11%), seguidas por las francesas (5%) e italianas. Las trabajadoras de estas dos últimas nacionalidades se ocupan casi siempre como asalariadas, en cambio, un porcentaje significativo de las angloparlantes trabaja de forma autónoma. En todos los casos se trata de profesoras nativas de idiomas;

- ✓ el resto de las mujeres se desempeña en *otras actividades*, algunas mal identificadas por el registro de la Seguridad Social; sabemos, no obstante, que más del 10% de las belgas, alemanas, estadounidenses e italianas trabajan como autónomas en otras actividades.

Tabla 14
Trabajadoras extranjeras según rama de actividad y dependencia

Nacionalidad	EE. HH.	Oficinas	Hostelería		Comercio		Limpiezas	Agricoltura	Enseñanza		Otras	
			Asal.	C.P.	Asal.	C.P.			Asal.	C.P.	Asal.	C.P.
Todas	31,3	16,8	11,5	4,1	4,2	4,1	2,9	2,6	2,2	0,8	14,1	5,4
R. Unido	0,3	33,0	15,3	7,3	5,1	4,5	0,7	0,6	7,8	3,1	15,3	6,9
Marruecos	52,3	2,4	10,0	1,2	1,7	2,2	5,5	11,0	0,1	0,0	12,8	0,9
Alemania	0,7	28,2	13,3	7,2	6,9	7,7	0,4	1,0	2,2	1,0	17,4	13,9
R. Dominicana	78,1	1,7	6,8	1,1	0,7	0,6	4,1	0,7	0,1	0,0	4,9	1,3
Perú	74,0	4,2	5,5	0,4	1,3	0,7	4,7	0,5	0,3	0,0	7,1	1,3
Francia	1,1	38,6	8,0	4,3	8,0	6,8	1,2	1,8	3,8	1,3	18,4	6,6
Filipinas	82,2	1,4	7,2	0,3	0,5	0,2	2,7	0,2	0,1	0,0	4,9	0,3
Portugal	18,5	7,2	17,5	5,4	3,6	3,9	7,0	11,4	0,4	0,1	21,7	3,3
Italia	1,0	25,9	15,0	7,7	7,3	8,4	1,3	0,9	3,8	0,9	17,3	10,5
China	18,1	1,8	33,7	22,6	5,4	7,0	0,5	0,3	0,1	0,1	8,1	2,3
Colombia	54,7	8,4	8,9	1,2	2,7	1,7	4,9	0,9	0,5	0,1	11,6	4,3
Ecuador	83,8	2,3	3,5	0,0	0,6	0,6	3,0	1,8	0,2	0,0	3,5	0,7
Holanda	0,3	33,4	15,4	5,9	6,4	6,7	0,9	0,7	1,3	0,7	19,1	9,1
Cuba	13,5	17,6	21,9	2,2	9,0	2,4	5,9	2,4	1,7	0,4	19,4	3,9
Argentina	14,1	16,3	10,1	4,2	5,9	7,6	3,1	1,6	1,9	0,5	19,6	15,2
Bélgica	0,4	28,8	13,9	7,6	8,5	7,3	1,4	1,0	2,0	1,1	17,5	10,6
EE.UU.	1,2	39,2	1,7	2,2	3,0	3,5	0,2	0,2	8,3	4,9	26,9	8,7
Polonia	53,6	9,5	7,6	1,1	2,8	1,5	4,4	1,7	1,3	0,2	14,7	1,7
Suecia	0,2	28,6	15,7	4,7	7,4	5,7	0,2	0,5	2,9	0,7	24,8	8,6
Brasil	28,5	13,3	15,0	5,4	4,0	5,8	4,5	1,3	0,8	0,3	13,6	7,4
Otras	26,3	18,5	10,3	2,9	4,6	5,2	3,4	2,4	2,5	0,8	17,1	6,1

Fuente: Elaboración propia con datos de Tesorería de la Seguridad Social/IMSERSO (1999). La leyenda Asal refiere a Asalariadas; C.P. a Cuenta Propia; EEHH, a Empladas de Hogar.

4.3. ESTUDIO DE SECTORES ESPECÍFICOS. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Del análisis de las estadísticas oficiales podemos concluir que reflejan de forma limitada la realidad de la inmigración. Más allá de sus aciertos o deficiencias técnicas, se trata de instrumentos que recogen la información que interesa a distintos órganos administrativos y que se aplican a una población que está en permanente crecimiento y en distintos procesos de movilidad, ocupacional y geográfica. Por ello se hace necesario realizar estudios monográficos que permitan conocer con mayor precisión las dinámicas concretas existentes en distintos segmentos de la estructura ocupacional. Por otra parte, nos parece fundamental mantener un enfoque *comparativo*, a fin de conocer las diferencias que presentan los inmigrantes en relación a los trabajadores autóctonos ocupados en los mismos segmentos laborales. En los Capítulos siguientes presentamos los resultados de los estudios que hemos realizado en seis mercados de trabajo, en los que hemos aplicado –excepto en un caso– una metodología similar. Previamente, es necesario explicitar los criterios que nos han llevado a seleccionarlos.

Principales ocupaciones de las mujeres del Tercer Mundo en la economía formal

En primer lugar conviene aclarar que la convocatoria de esta investigación, promovida por una institución que tiene competencias referidas a la “integración social” de los inmigrantes, excluía el estudio de la situación de las trabajadoras procedentes de países del llamado Primer Mundo que, como hemos visto, tienen un peso notable en el mercado de trabajo español pero que, se supone, no tendrían especiales dificultades de inserción laboral⁶⁹. Por ello, en nuestro trabajo de campo nos hemos circunscrito al estudio de la inmigración laboral procedente de países del Tercer Mundo. No obstante, en las páginas anteriores hemos querido mostrar la importancia que tienen en determinadas ramas laborales las otras inmigrantes, en especial las del Espacio Económico Europeo, y el limitado fundamento que tiene la extendida imagen de que las comunitarias son sólo ancianas jubiladas, retiradas ya de la vida laboral.

En segundo lugar, nuestro objetivo era seleccionar para los estudios monográficos aquellos mercados de trabajo donde las mujeres inmigrantes del Tercer Mundo estuvieran más presentes. Para ello, recurrimos a la fuente estadística más fiable y

⁶⁹ Este supuesto no se cumple en el caso de bastantes inmigrantes portugueses y de segmentos menores de otros países del Primer Mundo que también padecen problemas de inserción social y laboral.

completa, desde el punto de vista de la economía formal o regular, la Seguridad Social, y seleccionamos las cinco ocupaciones más destacadas que dan trabajo al 81% de dichas mujeres. Como se puede ver en la Tabla 15, estas cinco ocupaciones sólo proporcionan trabajo al 33% de los hombres inmigrantes del Tercer Mundo, al 67% de las mujeres originarias del Primer Mundo y al 52% del total de mujeres que trabajan en España. Esto supone, ya de entrada, una triple especialización de nuestro colectivo objeto de estudio: en cuanto *mujeres* se contraponen a los hombres –sean inmigrantes o autóctonos–; en cuanto *inmigrantes*, a los ciudadanos españoles o autóctonos y en cuanto originarias *del Tercer Mundo*, a las que proceden de países desarrollados (Primer Mundo).

De las cinco ocupaciones escogidas, las tres que tienen mayor importancia en los correspondientes mercados laborales pertenecen al sector servicios: empleadas de hogar, limpiadoras y personal de hostelería (que suponen el 10,4, 1,7 y 1,6%, respectivamente, del conjunto de la población femenina ocupada en España en esas ramas)⁷⁰. A continuación aparecen dos categorías transversales de trabajadoras –presentes en todas las ramas laborales–: las ocupadas “por cuenta propia”⁷¹ y las empleadas de tipo administrativo; estas dos ocupaciones tienen mayor estatus profesional y la presencia en ellas de mujeres inmigrantes del Tercer Mundo, aunque no despreciable, tiene poco peso en los correspondientes segmentos ocupacionales (0,5% en cada caso, muy por debajo del 1,3% de media). Se comprueba, por tanto, una *sobreespecialización de las inmigrantes del Tercer Mundo en tres ramas de servicios poco cualificadas* desde el punto de vista profesional; en ellas se sitúa el 68% del colectivo (es decir, casi cuatro veces más que las mujeres ocupadas en general, que son el 18% en esas tres ramas). Por su parte, la proporción de mujeres extranjeras del Primer Mundo que se ocupa en tales oficios es menor incluso que la de trabajadoras españolas. En cambio, las procedentes de países desarrollados están altamente especializadas en las dos ocupaciones cualificadas de nuestra selección (trabajos por cuenta propia y oficinas), hasta el punto de que más de la mitad se concentra en ellas (por sólo un 13% de las procedentes del Tercer Mundo y un 33% del total de mujeres ocupadas en España).

De los cinco segmentos escogidos destaca especialmente el trabajo en el servicio doméstico, que da empleo a algo más de la mitad de las mujeres no comunita-

⁷⁰ Utilizamos la EPA y no las altas de Seguridad Social como referente general ya que dicha fuente recoge con mayor fidelidad la extensión real del mercado de trabajo español, incluyendo a muchos irregulares (en especial en el caso del servicio doméstico, tal como veremos en el Capítulo II.2).

⁷¹ Excluimos de este grupo a las empleadas de hogar que cotizan “por cuenta propia”, a las que clasificamos en el mismo segmento que las empleadas de hogar por cuenta ajena.

Tabla 15
Importancia de los extranjeros en el mercado de trabajo español, según sexo y principales ocupaciones

	Servicio doméstico	Limpiezas	Hostelería	Oficinas	Cuenta propia	Otros empleos	TOTAL
Total de ocupados en España (EPA, 2º Trimestre 2000)							
A. Total	393.500	276.617	925.900	1.454.600	2.945.900	8.452.983	14.449.500
% horizontal	2,7	1,9	6,4	10,1	20,4	58,5	100,0
B. Varones	44.000	71.429	487.200	576.600	2.028.800	5.851.671	9.059.700
% horizontal	0,5	0,8	5,4	6,4	22,4	64,6	100,0
C. Mujeres	349.500	205.188	438.700	878.000	917.100	2.601.312	5.389.800
% horizontal	6,5	3,8	8,1	16,3	17,0	48,3	100,0
Extranjeros del Primer Mundo dados de alta en la Seguridad Social (31-12-1999)							
D. Total	1.396	2.579	13.509	30.829	37.361	43.921	129.595
% horizontal	1,1	2	10,4	23,8	28,8	33,9	100
% sobre total (D/A)	0,4	0,9	1,5	2,1	1,3	0,5	0,9
E. Varones	268	1.748	7.141	15.212	27.325	27.086	78.780
% horizontal	0,3	2,2	9,1	19,3	34,7	34,4	100
% sobre total (E/B)	0,6	2,4	1,5	2,6	1,3	0,5	0,9
F. Mujeres	1.128	831	6.368	15.617	10.036	16.835	50.815
% horizontal	2,2	1,6	12,5	30,7	19,8	33,1	100,0
% sobre total (F/C)	0,3	0,4	1,5	1,8	1,1	0,6	0,9
Extranjeros del Tercer Mundo dados de alta en la Seguridad Social (31-12-1999)							
G. Total	42.709	9.744	19.463	9.499	20.487	104.115	208.270
% horizontal	20,5	4,7	9,3	4,6	9,8	51,1	100
% sobre total (G/A)	10,9	3,5	2,1	0,7	0,7	1,2	1,4
H. Varones	6.305	6.285	12.251	5.123	16.081	93.190	139.363
% horizontal	4,5	4,5	8,8	3,7	11,5	66,9	100
% sobre total (H/B)	14,3	8,8	2,5	0,9	0,8	1,6	1,5
I. Mujeres	36.404	3.459	7.212	4.376	4.406	13.050	68.907
% horizontal	52,8	5	10,5	6,4	6,4	18,9	100
% sobre total (I/C)	10,4	1,7	1,6	0,5	0,5	0,5	1,3

Fuente: INE (EPA, 2º Trimestre 2000) y Seguridad Social/IMSERSO (1999). Elaboración propia.

rias que cotizan a la Seguridad Social, siendo claramente para la mayoría de ellas la "puerta de entrada" en el mercado de trabajo español. Esta circunstancia justifica la necesidad de estudiar de manera pormenorizada el funcionamiento de esta rama laboral a fin de conocer luego el papel que en el mismo están jugando las mujeres inmigrantes del Tercer Mundo, pero también los hombres del mismo origen cuyo peso (14,3%) en relación al conjunto de los varones ocupados en el sector es más importante que el representado por las mujeres (10,4%) en relación al total de su propio sexo. Toda la primera parte del libro está dirigida al análisis de esta rama ocupacional.

Posteriormente, en la Segunda Parte abordamos el estudio de los otros cuatro segmentos ocupacionales que dan empleo al 28% de las mujeres del Tercer Mundo. En el caso de las empresas de limpieza y hostelería, destaca de nuevo la mayor especialización en ellas de los varones inmigrantes, cuyo peso en el correspondiente segmento de género es casi tres veces mayor en limpiezas (8,8 frente a 3,5% por parte de las mujeres) y casi doble en hostelería (2,5 frente a 1,6%). No obstante, no hay que olvidar que si bien en el conjunto de España el servicio doméstico, las limpiezas y la hostelería son ocupaciones claramente feminizadas (dan trabajo al 18,4% de las mujeres y sólo al 6,7% de los hombres), tal diferencia se acentúa en el caso de los inmigrantes del Tercer Mundo de ambos sexos (63,8% y 17,8%, respectivamente). A la *especialización por género se añade la discriminación por procedencia étnica/nacional*, si bien esta última debe matizarse en el sentido de que incide de manera negativa en los procedentes del Tercer Mundo y de manera positiva en los del Primero.

Dos segmentos opacos de trabajadoras inmigrantes: las nacionalizadas y las irregulares

Para realizar una aproximación más realista a la situación laboral de las mujeres procedentes de países del Tercer Mundo, además de las que están dadas de alta hay que tener en cuenta al menos dos tipos de trabajadoras no incluidas en las clasificaciones oficiales: las nacionalizadas (que figuran como españolas a efectos administrativos) y las irregulares. En el primer caso, se trata de mujeres inmigrantes que han obtenido –normalmente después de varios años de residencia– el reconocimiento de la nacionalidad española; en el segundo, de aquellas que por diversas razones (no tener permiso de residencia o trabajo, oposición del empleador a darle de alta, desinterés de la empleada, etc.) no cotizan como trabajadoras a la Seguridad Social. En las encuestas aplicadas por nosotros en la presente investigación, estos dos segmentos representaban proporciones más o menos importantes dependiendo de cada ocupación, tal como se recoge –a modo de avance– en la Tabla 16.

Tabla 16
Cotizantes, irregulares y nacionalizadas en las cinco principales ocupaciones

	Servicio doméstico	Limpiezas	Hostelería	Oficinas	Cuenta propia	Otros empleos	TOTAL
Avance de resultados de las encuestas aplicadas por Colectivo IOÉ en 2000							
Extranjeras cotizantes	50,6	57,4	59,7	40,5	37,3	49,0	
Nacionalizadas	16,9	16,0	23,9	38,3	34,0	22,1	
Extranjeras no cotizantes	32,5	26,6	16,4	21,1	28,7	29,0	
Total (Base muestral)	100,0 (800)	100,0 (233)	100,0 (190)	100,0 (231)	100,0 (215)	100,0 (1.669)	
Cotizantes a 31-12-1999 y estimación de nacionalizadas e irregulares							
Extranjeras cotizantes	36.404	3.459	7.212	4.376	4.406	55.857	
Nacionalizadas	12.183	966	2.892	4.138	4.016	24.195	
Extranjeras no cotizantes	23.428	1.605	1.985	2.283	3.390	32.691	
Total	72.015	6.030	12.089	10.797	11.812	112.743	
Importancia en el mercado de trabajo español (respecto a EPA, 2º Trimestre 2000)							
A. Total trabajadoras en España	349.500	205.188	438.700	878.000	917.100	2.788.488	
B. Trabajadoras Tercer Mundo	72.015	6.030	12.089	10.797	11.812	112.743	
% sobre total (B/A)	20,6	2,9	2,8	1,2	1,3	4,0	
C. Trabajadoras del Primer Mundo *	1.128	831	6.368	15.617	10.036	33.980	
% sobre total (C/A)	0,3	0,4	1,5	1,8	1,1	1,2	
D. Total mujeres inmigrantes	73.143	6.861	18.457	26.414	21.848	146.723	
% sobre el total (D/A)	20,9	3,3	4,2	3,0	2,4	5,3	

(*) Sólo cotizantes a la Seguridad Social.

Fuente: Elaboración propia en base a INE (EPA, 2º T. 2000), Seguridad Social/IMSERSO (1999) y Encuestas IOÉ 2000.

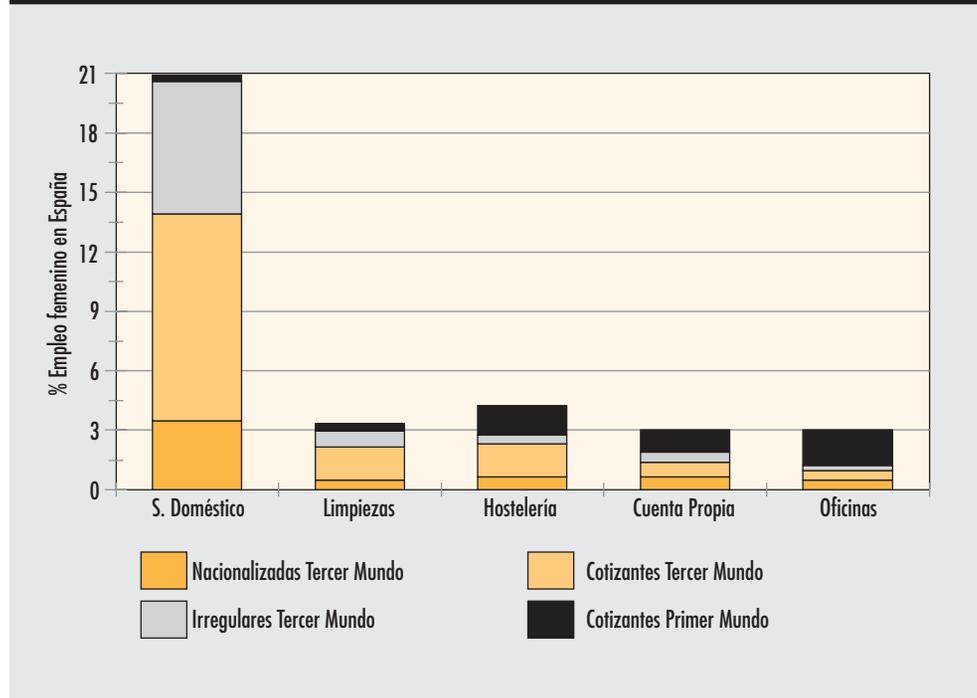
Las mujeres procedentes de países del Tercer Mundo que están dadas de alta como extranjeras en la Seguridad Social en las cinco ocupaciones seleccionadas (55.857 cotizantes) son menos de la mitad de las que realmente trabajan en esos mercados, según nuestras estimaciones (112.743). Las ya nacionalizadas representan el 22% del colectivo y las irregulares el 29%. La proporción de nacionalizadas aumenta en las ocupaciones de alto estatus (cuenta propia y oficinas) y se reduce en los servicios menos cualificados (especialmente en limpiezas y servicio doméstico). En cuanto a las irregulares las tasas más altas se dan entre las empleadas de hogar (32,5%) y las ocupadas por cuenta propia (28,7%), en este caso debido a la frecuencia de “ayudas familiares” que no cotizan a la Seguridad Social porque se consideran cubiertas por algún pariente próximo (cónyuge, padre, etc.).

Debido a la inclusión de las nuevas categorías –nacionalizadas e irregulares– el peso global de las inmigrantes del Tercer Mundo en los cinco segmentos seleccionados es del 4%, siendo mayor en servicio doméstico (20,6%), bastante menor en las otras ramas de servicios (2,9 y 2,8% en limpiezas y hostelería) y muy inferior en las ocupaciones de mayor estatus (1,2 en oficinas y 1,3% en cuenta propia). Estas proporciones se invierten en el caso de las mujeres inmigrantes del Primer Mundo, apenas presentes en el servicio doméstico y en empresas de limpiezas. En conjunto, las mujeres de origen extranjero que trabajan en España en los cinco sectores estudiados (sin considerar las nacionalizadas e irregulares procedentes del Primer Mundo) superan los 145.000 efectivos, representando el 5,3% de la ocupación femenina en esos sectores. En el Gráfico 8 se representa la importancia que tienen las trabajadoras inmigrantes en cada uno de los cinco segmentos estudiados. Las franjas de colores reflejan la proporción de trabajadoras nacionalizadas, regulares (cotizantes como extranjeras) e irregulares; una cuarta franja representa el peso de las mujeres inmigrantes regulares del Primer Mundo en los cinco segmentos seleccionados (en este caso sólo las cotizantes a la Seguridad Social como extranjeras).

Mercados marginales, buscadoras de empleo y trabajos no mercantilizados. El caso de los servicios sexuales

Además de las ocupaciones registradas en las estadísticas oficiales existen otras que se caracterizan por su marginalidad, cuando no ilicitud, que carecen de protección social o jurídica, aunque no están exentas de la posibilidad de procurar “éxito económico”. Dichas actividades, por muy importantes que sean, no suelen recibir la atención necesaria, incluso por parte de los investigadores. También es necesario tener en cuenta a aquellas mujeres que se encuentran en situación de desempleo en el ámbito mercantil y que, a consecuencia de ello, no aparecen como trabajadoras en las estadísticas y estimaciones de población ocupada. Por último,

Gráfico 8
 Importancia de las mujeres inmigrantes en el conjunto de la población femenina ocupada
 en los cinco segmentos laborales analizados



más allá del empleo remunerado, tampoco se deben olvidar las diversas formas de trabajo no mediadas por dinero, entre las que destacan las tareas domésticas y de cuidados, ejercidas fundamentalmente por mujeres.

Entre las ocupaciones marginales por excelencia se sitúan los servicios sexuales, en sus diversas modalidades, que también va a ser objeto de atención en el presente estudio. La asociación *mujer inmigrante/prostitución* es un binomio cargado de estigmas ideológicos y morales que hasta la fecha han dificultado un abordaje sereno y profundo de su magnitud e implicaciones. El fenómeno se conoce casi exclusivamente por las consecuencias mediáticas de actuaciones policiales (especialmente las desarticulaciones de redes de tráfico de mujeres), que generan reacciones de escándalo en sectores de la opinión pública y refuerzan la estigmatización de las mujeres ocupadas como sexoser-

vidoras. La consecuencia es un etiquetamiento simplista, que toma una parte como el todo e impide un conocimiento contrastado del sector. En otros países existen, sin embargo, estudios que ponen de manifiesto la importancia económica de la "industria del sexo" y, en particular, de la presencia en ella de mujeres y hombres migrantes. Puesto que nuestro trabajo se centra principalmente en las diversas *formas de inserción económico-laboral* de las inmigrantes no comunitarias, parecía necesario abordar esta cuestión. Al tratarse de un ámbito mal conocido, los recursos necesarios para investigarlo (económicos y temporales) desbordaban las posibilidades previstas inicialmente por el IM-SERSO; no obstante, ante el riesgo de caer nuevamente en la negación o el olvido, hemos preferido introducir un primer análisis –de tipo exploratorio– de este sector laboral, aun cuando los resultados a los que llegamos no sean homologables a los de los demás sectores estudiados. Nuestra convicción es que, a pesar de sus peculiaridades, la situación de las "trabajadoras del sexo" puede abordarse adecuando la metodología utilizada para los demás sectores. Lo afirmamos aquí para contrarrestar, al menos en parte, la imagen de sector "especial" que se podría derivar del tratamiento diferente que le hemos dado. En todo caso, esperamos que esta contribución, junto con otras que empiezan a producirse en el ámbito español, sirva para iniciar una línea de investigación que supere los tratamientos meramente sensacionalistas y estigmatizantes del sector.

Otro grupo de mujeres inmigrantes escasamente conocido que habría que agregar a los recogidos hasta aquí es el de las *desempleadas buscadoras de empleo*. La posición de los segmentos más subordinados en los mercados de trabajo se caracteriza, entre otros rasgos, por mayores tasas de desempleo. En el conjunto de la población activa española se verifica que la tasa de paro femenina supera con creces la de los varones. En el caso de la inmigración, hasta la fecha sólo la EPA (que tiene déficits de cobertura importantes) ofrece cifras de paro de los trabajadores extranjeros: en 1998 la tasa de desempleo de las mujeres extranjeras alcanzaba el 25,3%, duplicando la de los hombres inmigrantes (12,1%⁷²). Nuestro propósito era acceder a los Registros del Instituto Nacional de Empleo para conocer la evolución y características de las extranjeras solicitantes de empleo y de las receptoras de prestaciones sociales, pero las gestiones realizadas al respecto fueron infructuosas. Por tanto, este es un importante capítulo que necesita ser investigado.

⁷² La situación afectaría de forma especial a las mujeres marroquíes (50,7%) y del resto de África (41,6%). En cuanto a la diferencia entre sexos, habría más paro femenino que masculino entre marroquíes y europeos no comunitarios; en cambio, el desempleo masculino sería mayor en los demás colectivos. Ver INE, EPA, *Encuesta de Migraciones 1998*, Madrid, 1999.

Por último, tal como hemos visto en el apartado 1.2, hay que considerar las formas de trabajo no mercantilizadas, entre las que destacan los servicios domésticos y de cuidados que se realizan en el seno de los hogares en el marco del intercambio recíproco y las actividades sociales y políticas al servicio de la comunidad que tienen lugar en el marco del intercambio redistributivo. Aunque la presente investigación no se centra en estos aspectos los tendremos en cuenta ya que inevitablemente inciden en las condiciones de vida y de trabajo de las migrantes y sus familias.

Consideraciones sobre las muestras y el trabajo de campo

Para terminar este apartado, vamos a introducir brevemente las principales características metodológicas de las encuestas aplicadas en los cinco sectores laborales que han sido objeto de estudios monográficos, dejando para el capítulo correspondiente una explicación de la forma como hemos abordado el sector de los servicios sexuales.

La representatividad estadística de las muestras en que se basan las encuestas depende de su sujeción a reglas del cálculo probabilístico. Se trate de un muestreo aleatorio simple o de uno estratificado, el punto de partida necesario es un conocimiento suficiente del volumen y algunas características de la población a estudiar. En el caso de los trabajadores inmigrantes de origen extranjero no existen "censos" que identifiquen al conjunto de población activa u ocupada, debido a una concurrencia de factores (incidencia de la inmigración irregular, importancia del empleo sumergido en algunos sectores, no inclusión de los "nacionalizados", problemas de medición de las estadísticas oficiales, insuficiente desagregación de sus resultados, etc.). La experiencia acumulada en otras investigaciones de campo referidas a la inmigración de origen extranjero nos permite afirmar, por una parte, que en las actuales condiciones no es posible realizar muestreos aleatorios simples y, por otra, que la mejor forma de obtener resultados sin ninguna validez es realizar encuestas en base a trabajo voluntario o bien a través de empresas especializadas en trabajo de campo pero que desconocen la especificidad de tales poblaciones. Estas dificultades se incrementan cuando se trata de estudiar la situación en segmentos ocupacionales específicos, a veces muy pequeños en términos absolutos, como es nuestro caso.

Debido a estas circunstancias la elaboración de una muestra referida a la población extranjera requiere un proceso de análisis previo, sujeto a ciertas indeterminaciones y a probabilidades de error suplementarias. Básicamente se trata de elaborar un primer "mapa" de la población a estudiar, estimando su magnitud y algunas de sus características básicas (por ejemplo, nacionalidad y sexo de los ocupados, distribución por subsectores de actividad, por provincias, comarcas o municipios de residencia, etc.). A partir de este trabajo es factible establecer un *muestreo por cuo*

tas, que intente representar dicho universo. Conscientes del margen de error que implica esta metodología, por nuestra parte hemos intentado reducirlo recurriendo a tres procedimientos:

1. Investigación previa del sector, combinando fuentes estadísticas y estudios monográficos con aportaciones de informantes cualificados.
2. Establecimiento de cuotas y aplicación de las mismas “pegadas al terreno”, buscando los individuos a encuestar en los propios lugares de trabajo o en ubicaciones cercanas, eludiendo espacios de concentración típicos de inmigrantes, en los que puede encontrarse sólo cierta franja de la inmigración.
3. Realización del trabajo de campo por entrevistadores que conocen la(s) lengua(s) habituales de los entrevistados, con el fin de evitar el sesgo de seleccionar sólo a quienes dominan las lenguas vernáculas.

La fiabilidad o margen de error de una encuesta está en relación con el volumen del colectivo y, obviamente, con el tamaño de la muestra obtenida: si el muestreo está bien diseñado, a más entrevistas menor será el margen de error. En este sentido el problema con que nos encontramos –en esta y otras investigaciones similares– no es de carácter metodológico sino presupuestario: aunque el objetivo sea un conocimiento lo más exhaustivo posible de las poblaciones estudiadas, las dotaciones presupuestarias de que se dispone rara vez se adecuan a las ambiciones de conocimiento proclamadas. En nuestro caso, se ha aplicado una muestra relativamente importante en el sector del servicio doméstico (1.195 trabajadores y 385 empleadores) y más pequeñas en los otros sectores (en torno a 400 trabajadoras en limpiezas, hostelería y oficinas y 211 en el caso de trabajadoras inmigrantes por cuenta propia). La comparación menos sujeta a errores de muestreo es la que podemos establecer entre las trabajadoras autóctonas y el conjunto de las inmigrantes. La ventaja de este procedimiento es ofrecer una visión clara del papel de las extranjeras en cada segmento de trabajo. Tiene, no obstante, el riesgo de una simplificación excesiva de los procesos sociales, al ocultar las diferencias específicas que se registran entre las propias inmigrantes y las posibles similitudes entre algunas de ellas y las autóctonas, convirtiéndolas en un objeto social homogéneo, por obra de la metodología empleada por los investigadores. Por tanto, aun conociendo que operamos con márgenes de error mayores, es importante analizar en qué forma operan otras variables –como la nacionalidad, el sexo o la antigüedad de la inmigración– en la configuración de trayectorias y posiciones laborales diferenciadas. A lo largo de los capítulos siguientes presentaremos la información desagregada en función de la nacionalidad de los colectivos inmigrantes, sin dar por sentado que existe una “barrera estatal” que los convierte automáticamente en iguales entre sí y diferentes respecto a los trabajadores autóctonos. Sólo a partir

del análisis de los resultados de la investigación veremos en qué medida los distintos perfiles confluyen o se diferencian entre sí.

Los cuestionarios, que se recogen en anexo, tienen una estructura similar, a fin de poder llevar a cabo análisis transversales entre diversos sectores laborales. No obstante, cada segmento de empleo tiene características específicas que se establecen para cada cuestionario. En general, se abordan los siguientes apartados:

- *Datos personales* (edad, año de llegada a España, situación legal, migraciones previas); *Origen social* (familia y región de origen).
- *Trayectoria laboral anterior* (edad, actividad y lugar del primer empleo, ramas en las que trabajó antes de la actual ocupación, etc.).
- *Situación de empleo en el sector* (formas de acceso, entradas y salidas, número de empleos, categoría laboral, subsector de actividad, compatibilidad con otros empleos, etc.).
- *Condiciones de trabajo* (contrato de trabajo, cotización a la Seguridad Social, tareas desempeñadas, jornada laboral, retribuciones, beneficios sociales, trato por parte de los empleadores, sindicación, etc.).
- *Satisfacción profesional y aspiraciones* (con el trato recibido, con el salario, con el tipo de empleo, compatibilidad con la vida familiar, interés por cambiar de actividad, expectativas de retorno, etc.).
- *Vida comunitaria y estereotipos* (ocio y tiempo libre, vivienda y familia, trabajo doméstico, uso del dinero y principales inversiones, relaciones extralaborales habituales, asociacionismo, conocimiento de la/s lengua/s autóctonas, opinión sobre papel de los distintos colectivos inmigrantes y sobre el trato de los empleadores, etc.).

Los trabajos de campo se realizaron en el primer trimestre de 2000 para las encuestas a empleados y empleadores del servicio doméstico, y en el segundo trimestre del mismo año para los sectores de limpiezas, oficinas y cuenta propia. En cuanto a la encuesta aplicada en el sector de hostelería ya contábamos, antes de iniciar esta investigación, con un estudio contextual y con el material de dos encuestas realizadas por nosotros en las provincias de Madrid, Barcelona y Málaga⁷³. El informe que presentamos procede de una síntesis del material contextual

⁷³ COLECTIVO IOÉ, *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, OPHMSERSO, Madrid, 1999, y *Trabajadores extranjeros en la hostelería andaluza*, Junta de Andalucía, Sevilla, 2000.

y de una reexplotación de tales encuestas, centrándonos exclusivamente en la submuestra de mujeres inmigrantes y autóctonas asalariadas del sector.

En todos los casos hemos aplicado cuestionarios similares a muestras de trabajadoras inmigrantes procedentes del Tercer Mundo y a autóctonas ocupadas en el mismo sector laboral, excepto en el segmento de trabajadoras por cuenta propia, debido a que el pequeño tamaño muestral y la dispersión de ocupaciones sólo permitía realizar una primera aproximación exploratoria. Por otra parte, el sector del servicio doméstico ha sido objeto de muestras más amplias (aplicadas a hombres y mujeres, inmigrantes y autóctonos); además, se llevaron a cabo varios sondeos cualitativos (dos Grupos de discusión a empleadoras y tres a empleadas de hogar inmigrantes y autóctonas) y una encuesta complementaria a empleadores.

A continuación describimos brevemente los sectores encuestados⁷⁴ y las principales características de las muestras utilizadas en cada caso.

A) Servicio doméstico

La encuestación incluye a todo tipo de empleados que realizan a título particular un trabajo o servicio doméstico de al menos cinco horas semanales en el hogar del empleador, con la excepción de las empleadas "au pair" y los profesores particulares. Tampoco se incluyen los empleados de hogar mediados por empresas de servicios, aquellos que desarrollan dentro de los hogares trabajos "no domésticos", es decir, que se orientan a la venta en el mercado exterior ("home work"), ni los servicios de ayuda a domicilio, sean éstos de iniciativa pública, privada o mixta⁷⁵.

Partiendo de la información aportada por las estadísticas oficiales y por informantes conocedores de la estructuración interna del sector en los territorios estudiados, se estableció un sistema de cuotas, teniendo en cuenta la provincia de residencia y trabajo, la nacionalidad, el sexo del trabajador y el subsector en el que estaba empleado (como interno, fijo externo o por horas). En cuanto a los empleadores se siguió un criterio parecido, tratando de que estuvieran representados los que emplean a inmigrantes de las principales nacionalidades. La Tabla 17 recoge las cifras finales obtenidas a partir del número de encuestas teóricamente establecidas. Se puede observar que mientras la muestra a trabajadores inmigrantes se centró básicamente en las Comunidades de Madrid y Barcelona, y en menor grado en Andalucía, la correspondiente a trabajadores españoles se llevó a cabo en provincias de la cornisa cantábrica (País Vasco, Cantabria y Asturias), de la región

⁷⁴ Cada sector laboral será objeto de una presentación más amplia en un capítulo propio.

⁷⁵ Hemos expuesto estos conceptos en el apartado 2.2.

Tabla 17
Cuotas aplicadas en las encuestas al sector del servicio doméstico

Encuesta a empleados de hogar		
Características	Españoles	Inmigrantes
Muestra total	384	811
Margen de error	5%	3,5%
Sexo (% vertical):		
Mujeres.....	89,3	88,0
Hombres.....	10,7	12,0
Comunidad Autónoma (% vert.):		
Madrid	18,2	68,8
Cataluña	20,1	26,6
Andalucía	21,4	3,7
Cornisa Cantábrica.....	25,0	—
Levante.....	16,9	—
Principales nacionalidades de los inmigrantes (Nº):		
191 Perú		
166 República Dominicana		
163 Filipinas		
155 Ecuador		
136 Marruecos		
Encuesta a empleadores		
Características	Españoles	
Muestra total	384	
Margen de error	5%	
Comunidad Autónoma (% vert.):		
Madrid	41,8	
Cataluña	23,4	
Andalucía	13,5	
Cornisa Cantábrica.....	9,9	
Levante.....	11,4	

del Levante (Comunidad Valenciana y Murcia), además de las tres citadas. La composición por sexo estableció una cifra de varones en torno al 11-12% para cada uno de los dos grupos encuestados.

B) Limpiezas

Se incluyen en este sector a todas aquellas personas que trabajan por cuenta ajena en empresas de limpiezas (salvo las que desempeñen tareas administrativas), así como las que tienen asignada la función de limpiadoras en grandes instituciones (hospitales, colegios, etc.) y las que trabajan para comunidades de vecinos (portales y escaleras). No se incluyen las que desarrollan la función de limpiar en domicilios particulares como empleadas domésticas.

En este caso la encuesta se aplicó sólo a mujeres –inmigrantes del Tercer Mundo y españolas– en las provincias de Madrid, Barcelona y Málaga, donde se concen-

Tabla 18 Cuotas aplicadas en la encuesta a mujeres de limpiezas		
Encuesta a mujeres del sector de limpiezas		
Características	Españolas	Inmigrantes
Muestra total	203	233
Margen de error	7%	6-7%
Provincia (% vertical):		
Madrid	64,5	63,1
Barcelona	30,5	33,0
Málaga	4,9	3,9
Principales nacionalidades de las inmigrantes (N°):		
59 Marruecos		
52 Perú		
40 República Dominicana		
22 Ecuador		
13 Colombia		
12 Filipinas		
9 Cuba		
26 Otros países		

tra el 68,3% de las mujeres del Tercer Mundo dadas de alta en la rama de "limpiezas". Los criterios y metodología del trabajo de campo fueron similares a los aplicados para el servicio doméstico y se recogen en la Tabla 18.

C) Hostelería

Esta rama de actividad agrupa un conglomerado de servicios que incluyen desde hoteles y pensiones (alojamiento), restaurantes y provisión de comidas, bares, cámpings, albergues y colonias de vacaciones. No obstante, la encuesta se ha aplicado sólo al subsector de restauración (restaurantes, bares, etc.), no al de alojamiento, porque es el que concentra a la mayoría de inmigrantes.

Tal como hemos adelantado, en este caso se aprovecharon las encuestas aplicadas en Madrid, Barcelona y Málaga a mujeres inmigrantes asalariadas del Tercer Mundo y autóctonas en 1999, de acuerdo con las cuotas que se indican en la Tabla 19. En las tres provincias citadas se ubica más de la mitad de las trabajadoras inmigrantes del Tercer Mundo presentes en el sector.

Tabla 19
Cuotas aplicadas en la encuesta a mujeres de hostelería

Encuesta a mujeres de la rama de Hostelería		
Características	Españolas	Inmigrantes
Muestra total	183	190
Margen de error	7-8%	7%
Provincia (% vertical):		
Madrid	41,0	53,2
Barcelona	38,8	25,8
Málaga	20,2	21,1
Principales nacionalidades de las inmigrantes (Nº):		
75 China		
66 Marruecos		
18 República Dominicana		
16 Perú		
15 Filipinas		

D) Cuenta propia

Se incluyen en este epígrafe las personas que trabajan sin relación de dependencia, como autónomas o como empleadoras, ya sea como titulares de la empresa o actividad que ejercen, en cuanto socias o como "ayudas familiares" del titular (por ejemplo, hijas o esposas que trabajan en el negocio familiar regentado por el padre o esposo).

En este caso sólo se encuestó a mujeres inmigrantes del Tercer Mundo, por las razones que ya hemos expuesto. El trabajo de campo se llevó a cabo en tres provincias (Madrid, Barcelona y Málaga) donde reside el 42% de las mujeres extranjeras de países del Tercer mundo que están dadas de alta en la Seguridad Social en la modalidad de "cuenta propia". Se establecieron cuatro subsectores de trabajo empresarial o autónomo: comercio, hostelería, profesiones liberales y resto de sectores, de acuerdo con las cuotas que se indican en la Tabla 20 (se excluyó a las empleadas de hogar que trabajan como autónomas).

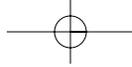
Tabla 20 Cuotas aplicadas en la encuesta a mujeres inmigrantes por cuenta propia	
Mujeres por cuenta propia	
Características	Inmigrantes
Muestra total	211
Margen de error	7%
Subsector laboral (% vertical):	
Comercio	24,2
Hostelería	27,0
Profesión liberal	25,1
Otro sector	23,7
Provincia (% vertical):	
Madrid	48,3
Barcelona	35,1
Málaga	16,6
Principales nacionalidades (Nº):	
59 China	
36 Argentina	
28 Marruecos	
18 Perú	
13 Rep. Dominicana	
13 Colombia	
44 Otros países	

E) Oficinas

Se incluyen en esta ocupación aquellas personas que trabajan en empleos por cuenta ajena de tipo administrativo, ya sea en empresas típicas de servicios (centros financieros, gestorías, Administración pública, servicios sociales, etc.) o en los departamentos donde se lleva la gestión administrativa de cualquier rama laboral. Se entiende por personal administrativo a todos los trabajadores de tales oficinas o departamentos, desde el jefe a los ordenanzas, telefonistas, recepcionistas, etc.

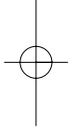
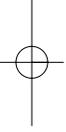
La encuesta se aplicó a mujeres autóctonas e inmigrantes del Tercer Mundo en las provincias de Madrid, Barcelona y Málaga, donde se concentra el 68% de las mujeres no comunitarias dadas de alta en empleos administrativos. Los criterios y la metodología del trabajo de campo fueron similares a los aplicados en los otros sectores y se recogen en la Tabla 21.

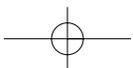
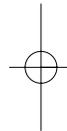
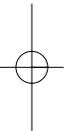
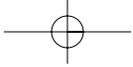
Tabla 21 Cuotas aplicadas en la encuesta a mujeres de oficinas		
Encuesta a mujeres del sector de oficinas		
Características	Españolas	Inmigrantes
Muestra total	205	231
Margen de error	7%	6-7%
Provincia (% vertical):		
Madrid	56,1	58,0
Barcelona	34,1	32,9
Málaga	9,8	9,1
Principales nacionalidades de las inmigrantes (Nº):		
43 Perú		
35 Argentina		
24 Colombia		
20 Marruecos		
14 República Dominicana		
12 Ecuador		
10 Chile		
47 Otros países		



PRIMERA PARTE

SERVICIO DOMÉSTICO E INMIGRACIÓN EXTRACOMUNITARIA





I. TRABAJO Y SERVICIO DOMÉSTICOS. PRECISIONES CONCEPTUALES, HISTORIA Y REGULACIÓN JURÍDICA

Los servicios domésticos remunerados constituyen en la práctica un espacio de frontera, a medio camino entre el trabajo doméstico que se realiza gratuitamente en los hogares y el trabajo extradoméstico sometido a la regulación laboral del mercado de trabajo formalizado. Por una parte, los empleados de hogar desempeñan las mismas tareas que las “amas de casa”, tareas que han estado y siguen estando apartadas de la contabilidad económica; por otra parte, la legislación laboral española definió tradicionalmente el “trabajo” como el realizado fuera de los hogares⁷⁶ en coherencia con una ideología mercantilista de las actividades humanas que a partir de la revolución industrial acabó reduciendo el concepto amplio de *trabajo* al más restringido de *empleo*.

Nos parece muy importante tomar conciencia del corte histórico que se estableció en los nuevos países industriales entre el trabajo doméstico, hasta entonces dominante, y el trabajo extradoméstico vinculado a un capitalismo mercantil en expansión. “Hasta mediados del siglo XVIII, la casa era el centro físico de la economía. En el campo, la familia fabricaba la mayoría de las cosas que consumía; en las ciudades, los oficios también tenían su sede en la vivienda familiar. (...) Era la economía del *domus*”⁷⁷. Una transformación que, tal como hemos visto, ha llegado a considerar “no trabajo” –de forma absolutamente abusiva– aquellas actividades y servicios que no están mercantilizados. Entre éstos aparece de manera destacada el *trabajo doméstico*, en cuyos flecos se desarrolla el *empleo doméstico*, uno y otro ocupados mayoritariamente por mujeres.

En este Capítulo presentaremos las principales tendencias del trabajo doméstico en España para ubicar en ese contexto la historia e institucionalización jurídica de los servicios domésticos remunerados.

⁷⁶ Las primeras leyes protectoras de los trabajadores españoles, a partir de la Ley Dato de Accidentes Laborales de 1900, excluyen expresamente de la definición de *trabajo* las ocupaciones realizadas dentro de los domicilios: “El trabajo doméstico, ya sea realizado por la madre o mujeres de la familia o por trabajadores de fuera, (...) y el llamado trabajo a domicilio (para vender en el exterior) quedan excluidos del ámbito de aplicación de la ley, y pensamos que es así porque ese conjunto de actividades no es considerado *realmente* trabajo”. MARTÍNEZ, U., *Mujeres, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*, Icaria, Barcelona, 1995, pág. 17.

⁷⁷ SENETT, R., *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona, 2000, pág. 33.

1. EL TRABAJO DOMÉSTICO EN ESPAÑA. PRINCIPALES TENDENCIAS

En un primer apartado presentaremos algunas líneas más destacadas de las principales transformaciones que están teniendo lugar en los hogares españoles y que, entre otras cosas, delimitan tanto la evolución de las tareas domésticas como la participación en las mismas del hombre y la mujer y el recurso a empleados externos. Veremos que, a pesar de los cambios de mentalidad y de las leyes que proponen la igualdad entre los géneros, las mujeres se siguen haciendo cargo de la mayor parte del trabajo doméstico, incluso cuando compaginan esa actividad con un empleo remunerado. Pero esta situación no afecta a todas las mujeres por igual pues, dependiendo de su posición familiar y socioeconómica, se producen situaciones diferenciadas, que tienen su mayor contraste en el segmento de mujeres que “se libera” total o parcialmente de las tareas del hogar a costa de otras que duplican su cuota de trabajo doméstico (en su casa y en la de otra familia).

1.1. Hogar y familia en España. Nuevas tendencias y necesidades

El papel y las necesidades de las familias han evolucionado continuamente a lo largo de la Historia pero su “trabajo” como institución modeladora de los individuos ha sido siempre importante. Desde su nacimiento, la familia o grupo primario de convivencia sitúa a los nuevos ciudadanos en diferentes posiciones tanto de la estructura social como de la propia unidad doméstica, posiciones que en la mayoría de los casos los sujetos reproducirán a lo largo de su vida. En este sentido, como señala Miguel Beltrán, “la familia es una de las retículas básicas de la estructura social, sobre todo en lo que se refiere a los procesos de reproducción”⁷⁸. Los itinerarios individuales, desde esta perspectiva, se desenvuelven siempre en relación a un medio familiar como contexto inmediato, aunque no terminen encerrados en el mismo y reciban otras influencias exteriores.

Por otra parte, la institución familiar ha experimentado históricamente un *continuo proceso de transformaciones* que da lugar a distintas formas de relación entre sus miembros –más o menos simétricas o asimétricas–. Hasta la llegada de la revolución industrial, las familias extensas o troncales eran las principales unidades de producción y consumo. Después, la paulatina separación entre producción asalariada y producción doméstica acabó marginando y haciendo invisible este último sector laboral, tanto en el campo como en las ciudades. Si tratamos de aproxi-

⁷⁸ BELTRÁN, M., “Familia y estructura social”, en *Estudio sobre la familia española*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, pág. 119.

marnos a los cambios producidos en la institución familiar en España a lo largo del siglo XX, nos encontramos con la siguiente evolución:

- Paso de la *familia extensa* o troncal como unidad total de producción y consumo al modelo de *familia nuclear*, que prima públicamente su papel como unidad de consumo⁷⁹ (si bien la producción de servicios al interior de los hogares sigue siendo enorme, como veremos más adelante). Esta tendencia, en palabras de Flaquer y Soler, se ha acelerado en España en las últimas décadas, sometiendo la gran diversidad inicial de sistemas familiares vigentes en las distintas regiones a una notable homogeneidad⁸⁰. Entre los censos de 1981 y 1991 el tamaño medio de los hogares españoles ha pasado de 3,5 a 3,2 miembros y la tasa de natalidad es, junto con Alemania, Italia y Grecia, la más baja de Europa (el número de hijos por mujer ha descendido a 1,2, por debajo del coeficiente de reemplazo poblacional, que es 2,1).
- Escisión entre la vida privada y el espacio público, lo que propicia un repliegue del hogar nuclear sobre sí mismo. Aparece el sentimiento de la *intimidad familiar* como valor específico y en consecuencia se realza el amor conyugal y las relaciones padres-hijos, la paternidad responsable, etc. Junto a la reducción del tamaño familiar, otros factores, como el mayor confort de las viviendas y los nuevos equipamientos del hogar, contribuyen a reforzar la esfera privada, que se convierte en refugio frente a las amenazas de la sociedad exterior, percibida ahora como fuente de inseguridad, competitividad y agresión.
- Extensión de la figura de la *madre de familia* como encargada de organizar y gestionar el ámbito familiar, incluyendo el cuidado y la satisfacción afectiva y sexual del esposo, la educación de los hijos y la atención a los ancianos. Aunque este papel ha sido puesto en cuestión por la incorporación de un tercio de las mujeres adultas al mercado de trabajo y por la reciente mentalidad igualitaria entre los géneros, la madre sigue siendo en la práctica la protagonista dentro del hogar, que carga con la mayor parte de las tareas domésticas. Además la mujer es el principal nexo del núcleo familiar con los otros hogares de la familia extensa⁸¹. Esta acumulación de funciones en la madre de familia, unida a una desvalorización creciente de las tareas del ho-

⁷⁹ Los hogares, además de ser los suministradores de la mano de obra que utiliza el sistema económico, se han convertido para el capitalismo en sus principales terminales de consumo. En España las familias absorben el 72% de la renta nacional y de esa cantidad el 86% lo dedican al consumo y el 14% al ahorro. Ver FUNDACIÓN BBV, *Renta Nacional de España y su distribución provincial*, Fundación BBV, Bilbao, 1999, T.1.

⁸⁰ FLAQUER, L., y SOLER, J., *Permanencia y cambio en la familia española*, CIS, Madrid, 1990.

⁸¹ Ver DURÁN, M. A., *De puertas adentro*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1988.

gar⁸², da lugar a frecuentes tensiones y trastornos de la salud –físicos⁸³ y psíquicos⁸⁴–, sobre todo a partir de la edad de la menopausia (45-55 años).

- A pesar de la moderna imagen de libertad de la familia, ésta pasa a ser considerada “cuestión de Estado” y su papel es reducido a observar las normas dictadas por el legislador y a dirigir la descendencia hacia los espacios de encuadramiento previstos por el Estado⁸⁵. Esta historia de regulación y control de las familias se intensificó en el pasado en paralelo con el desarrollo de los valores burgueses: los legisladores y moralistas, por un lado, y la policía por otro, redoblaron sus esfuerzos para que los ciudadanos evitaran todo tipo de “excesos” (la calle o la taberna, las uniones libres, la prostitución...) y se centraran en el *hogar* y en el *taller*⁸⁶. Más adelante, ya en el siglo XX, el *capitalismo de consumo* terminará poniendo como centro al individuo y su inviolable privacidad, dispositivo ideológico que se convertirá en la nueva norma de realización para los ciudadanos⁸⁷.
- En las últimas décadas la sociedad española ha dado paso a una mayor *flexibilidad, pluralismo y laicización de la institución familiar*: se ha despenalizado el adulterio y la cohabitación sin matrimonio; se ha introducido el divorcio; se reconocen las parejas de hecho y entre homosexuales, etc. El resultado es una aproximación a las pautas familiares de otros países euro-

⁸² Desde su infancia la mujer ve construir su identidad corporal como carencia en relación al varón y, por si esto fuera poco, observa cómo a medida que pasan los años la sociedad refuerza esa discriminación al establecer para ella unos roles secundarios y poco valorados. Como dice Marie Langer, “el drama de la niña se produce cuando, al reconocer la diferencia anatómica (provenía de un Yo ideal femenino poderoso y omnipotente), descubre también la inferioridad insospechada de la madre, inferioridad que no se limita a la supuesta castración sino a la realidad de la propia inferioridad de su ser social, su ser mujer, ya que los padres de nuestra infancia son nuestros modelos ejemplares tanto de sexo como de clase social”. LANGER, M., *Maternidad y sexo*, Paidós, Barcelona, 1983.

⁸³ El 24,8% de las mujeres españolas entre 16 y 64 años padece alguna enfermedad crónica diagnosticada por el médico (MINISTERIO DE SALUD Y CONSUMO, *Encuesta Nacional de Salud*, 1993). Estas enfermedades son la principal causa de que casi la cuarta parte de las mujeres entre 45 y 64 años padezcan alguna discapacidad, pasando de una prevalencia del 3,9% entre 15 y 44 años al 23,7% en el intervalo crítico de 45 a 64 años. Ver COLECTIVO IOÉ y CIMOP, *Discapacidad y trabajo en España*, IMSERSO, Madrid, 1998, págs. 55 y 64.

⁸⁴ Sobre el malestar psicológico de las mujeres en España, ver BURIN, M., *El malestar de las mujeres*, Paidós, Barcelona, 1991; BLEICHMAR, E.D., *La depresión en la mujer*, Temas de hoy, Madrid, 1991; GONZÁLEZ DURO, E., *La neurosis del ama de casa*, Eudema, Madrid, 1990, y COLECTIVO IOÉ y BRIONES, N., *Las mujeres y sus síntomas*, Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Madrid, 2000.

⁸⁵ MEYER, P., *El niño y la razón de Estado*, Zero/Zyx, Madrid, 1981, pág. 58.

⁸⁶ FOUCAULT, M., *Historia de la sexualidad, Siglo XXI*, Madrid, 1980, pág. 12.

⁸⁷ En esta etapa los patrones de sexualidad serán más flexibles (“móviles y polimorfos”) y girarán en torno al propio cuerpo como objeto privilegiado de consumo. FOUCAULT, M., o.c., págs. 129-130. Ver también BAUDRILLARD, J., “El más hermoso objeto de consumo: el cuerpo”, en *La sociedad de consumo*, Plaza & Janés, Barcelona, 1974, págs. 185-213, y AGUSTÍN, L., “Leaving Home for Sex”, ponencia para el Congreso sobre *Sexualidad y Estado*, Instituto Internacional de Sociología Jurídica, Oñati, junio 2000.

peos que está dando lugar a nuevas formas de vida familiar (familias monoparentales y hogares unipersonales), a la vez que aumentan los jóvenes solteros viviendo en casa de sus padres, hecho éste que se relaciona con la crisis económica y el paro⁸⁸. No obstante, permanecen elementos básicos de la cultura patriarcal, como la división sexual del trabajo y la centralidad del padre como cabeza de familia, aunque se observa una reversión de la tendencia hacia la homogeneización, propia del período anterior.

- Como contrapunto a la relativa liberalización de las costumbres en materia de comportamientos afectivos y sexuales, sigue existiendo una fuerte estigmatización de la industria del sexo que, por otra parte, ha experimentado en toda Europa una gran expansión bajo múltiples formas (servicios corporales, afectivos, sexuales...) y está dando trabajo probablemente a millones de mujeres llegadas del Tercer Mundo⁸⁹.

Como resumen de la evolución histórica de la familia en España, se puede afirmar que el tipo de hogar nuclear tiende a ser predominante, si bien una mayor flexibilidad en las pautas familiares propicia una diversificación de modelos y una aparente liberalización, que algunos autores relacionan con la funcionalidad económica de la familia en el contexto de la sociedad de consumo⁹⁰. Los nuevos modelos familiares *a la carta* ponen el énfasis en la libertad de opción de los individuos, debilitando el principio tradicional de la solidaridad entre los miembros o, al menos, modificándolo sustancialmente. Por otra parte, la reducción de la mortalidad infantil⁹¹ y los avances en las condiciones de vida y en el cuidado de la salud han logrado aumentar la esperanza de vida para toda la población⁹².

⁸⁸ Según datos de EUROSTAT (*Statistiques démographiques*, Comisión Europea, Luxemburgo, 1995), cada vez es mayor en Europa el número de hogares unipersonales, las parejas sin hijos y las familias monoparentales. Asimismo, se tiende a reducir el número de hijos y aumentar las parejas que conviven sin haberse casado. Esas tendencias se agudizan en los países del norte de Europa, especialmente en Dinamarca donde el 22% de la población vive sola, el 26% en pareja sin hijos, el 6% son familias monoparentales y, además, el 70% de las parejas con menos de treinta años no se ha casado previamente. En España los hogares unipersonales representaban el 11,1% en el censo de 1991 (8,5% en el censo de 1981); los hogares monoparentales eran el 9,4% en 1991 y el 6,2% diez años antes. En cuanto al sexo de las personas en hogares unifamiliares, el 66% eran mujeres y en hogares monoparentales el 86%. Ver MADRUGA, I. y MORA, R., *Las condiciones de vida de los hogares pobres encabezados por una mujer. Pobreza y género*, Cáritas Española y Fundación FOESSA, Madrid, 1999, págs. 31-42.

⁸⁹ PETTMAN, J.J., "Worlding women: A feminist international politics", en YOUNGS, G., *Power and the body*, Macmillan, Londres, 2000.

⁹⁰ IBÁÑEZ, J., "De la familia al grupo: el grupo como bucle en el árbol familiar", en *Por una sociología de la vida cotidiana*, Siglo XXI, Madrid, 1994, págs. 36-63.

⁹¹ En 1900 fallecían en el primer año de vida 18 de cada 100 nacidos, seis en 1950 y solamente uno al finalizar el siglo XX.

⁹² La esperanza de vida en España es de las más altas de Europa, ocupando el primer puesto en el caso de las mujeres (82,5 años de media en 1999) y el cuarto entre los varones (75,3 años), después de Suecia, Italia y Grecia (datos de EUROSTAT).

En el contexto de estas transformaciones el trabajo doméstico se desarrolla con *profundas asimetrías en función del género y la extracción social de las familias*. Las mujeres cargan con la mayor parte del trabajo mientras los hombres son “servidos” o, a lo más, adoptan el papel de colaboradores. Una situación que ha provocado desde hace varias décadas las críticas desde el movimiento feminista y que, como señala Molineux, es preciso superar dentro y fuera de la relación familiar: “La subordinación de las mujeres se vehiculiza a través de diferentes niveles de la formación social y se halla inscrita en una serie de relaciones distintas; no puede reducirse a ninguna relación de causalidad simple y ciertamente no es posible su simple reducción al problema del trabajo doméstico. ¿Qué medios se requieren para acabar con esta subordinación? La batalla debe librarse, y se está librando, en dos grandes frentes: el doméstico y el público, atacando las estructuras de opresión en el hogar y suprimiendo las barreras discriminatorias fuera. En ambos ámbitos, esto supone desafiar ante todo la división sexual del trabajo y sus efectos sociales, evidenciando en particular las vinculaciones entre las esferas doméstica y pública”⁹³.

La segunda asimetría que atraviesa el ámbito del trabajo doméstico es la posición socioeconómica de las familias que, en los casos más extremos, se manifiesta en que las familias más pobres se convierten en proveedoras del trabajo doméstico de las más ricas. Otra forma de “liberarse” del trabajo doméstico consiste en recurrir a los servicios mercantilizados de comidas, limpieza y lavado, etc., para lo cual también es preciso disponer de recursos económicos. Asimismo, las familias acomodadas pueden disponer de electrodomésticos y otros instrumentos que les hagan más eficiente su trabajo en el hogar.

Evidentemente la alternativa para desarrollar el trabajo doméstico de forma simétrica implica, entre otras cosas, el reparto igualitario del trabajo entre los parientes (entre cónyuges, padres e hijos...) y una búsqueda de equilibrio entre los diversos usos del tiempo, dentro y fuera del hogar, en cada familia y entre las familias. En un estudio sobre este tema llegábamos a la siguiente conclusión: “Repartir equilibradamente las tareas domésticas entre los géneros y las diversas generaciones que viven en común implica un modelo-tipo de convivencia diferente del actual, donde las personas adultas –habitualmente marido y mujer, pero no necesariamente– compartan el trabajo doméstico con sendos empleos extradomésticos de jornada parcial, suponiendo entre ambos tiempos lo correspondiente a una jornada laboral media y disponiendo del resto del día para relaciones sociales y actividades del tiempo libre. Esta propuesta compromete en mayor medida a los varones, pues deberían

⁹³ MOLINEUX, Maxine, “Más allá del debate sobre el trabajo doméstico”, en BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO, Cristina, y ALEMANY, Carmen, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, o.c., pág. 149.

asumir una cuota considerablemente mayor de trabajo doméstico (incluida la 'gestión' del hogar y las tareas monótonas) y, paralelamente, ceder posiciones en el trabajo extradoméstico, en beneficio de las mujeres (incluidos los puestos de responsabilidad)"⁹⁴.

1.2. Feminización del trabajo doméstico. Reparto de tareas

Existen algunas encuestas de ámbito estatal, y otras más restringidas, que permiten conocer con bastante precisión la distribución de los usos del tiempo y, en particular, del trabajo doméstico entre hombres y mujeres. En una de ellas, aplicada por el CIREs en 1991, el 65% de las mujeres españolas mayores de 18 años señalaba que "la organización de su tiempo depende principalmente de los horarios de la familia", mientras el 61% de los varones reconocía que son los "horarios del trabajo fuera de casa" los que más condicionaban su vida cotidiana. En ambos casos el segundo condicionante de la organización del tiempo era el trabajo extradoméstico para las mujeres (23%) y el horario familiar para los varones (25%); esto confirma de manera rotunda que *la vida de los adultos gira en torno a esas dos instituciones: el mercado de trabajo extradoméstico y la familia o conjunto de trabajos domésticos*⁹⁵.

La encuesta citada permite apreciar con notable precisión los usos del tiempo en base a diversas características. Se recogen las diferentes ocupaciones, contabilizadas en minutos, en función del género, distinguiendo el último día laboral, el último sábado y el último domingo, así como un día promedio del conjunto de la semana. En una explotación de esta base de datos, que realizamos en 1996⁹⁶, mantuvimos el criterio de incluir como "actividades que implican trabajar" tres ocupaciones: el trabajo remunerado (único segmento laboral considerado como tal por las estadísticas oficiales), el trabajo doméstico y el estudio⁹⁷. Tal como se hace en otras investigaciones, hemos añadido como parte del trabajo doméstico las "compras" y "gestiones varias" relacionadas con el hogar (como ir al banco, etc.). Asimismo, incluimos en el mismo epígrafe el tiempo dedicado a "relaciones sexuales", aunque en este caso la Encuesta del CIREs no especifica si tales relaciones tie-

⁹⁴ COLECTIVO IOÉ, *Tiempo social contra reloj*, o. c., pág. 223.

⁹⁵ CIREs, *La realidad social en España, 1990-91*, Coedición de Fundación BBV, Bilbao Bizcaia Kutxa y Caja de Madrid, Bilbao, 1992, págs. 315-377. Encuesta a 1.500 personas de 18 y más años aplicada a nivel estatal en el mes de febrero de 1991.

⁹⁶ COLECTIVO IOÉ, *Tiempo social contra reloj*, o. c., págs. 23-32.

⁹⁷ El estudio, dentro de nuestro esquema de formas de trabajo (Cuadro 2), se podría incluir como tiempo de *inversión mercantil*, en la medida que persigue revalorizar la propia fuerza de trabajo y/o como tiempo de *inversión recíproca o redistributiva*, cuando lo que busca es revalorizar al sujeto como miembro activo de su comunidad inmediata o de la sociedad en general.

nen lugar dentro o fuera de la familia. En cuanto al tiempo empleado en desplazamientos de un lugar a otro (sea en vehículo o a pie) y al utilizado para las comidas, les hemos dado tratamiento independiente. Una visión de conjunto de los usos del tiempo en función del género presenta diferencias muy grandes en el capítulo de actividades que implican trabajo, lo que permite a los varones dedicar más tiempo al ocio y al descanso (ver Tabla 22).

Si agrupamos los usos del tiempo por grandes capítulos, el orden de mayor a menor frecuencia para el conjunto de la población adulta española es el siguiente:

1. El descanso (8 h. 47' para un día promedio).
2. El trabajo, como suma de sus tres modalidades (7 h. 49'), que corresponden en primer lugar al trabajo doméstico (4 h. 48'), en segundo lugar al trabajo mercantil (2 h. 31') y en tercer lugar al estudio (30').
3. El ocio y relaciones sociales (2 h. 21').
4. Las comidas (1 h. 14').
5. El cuidado e higiene corporal (1 h. 10').
6. El transporte o los desplazamientos de un lugar a otro (20').

De estos seis capítulos, hay tres (descanso, comida y cuidados personales) que ocupan tiempos muy parecidos en varones y mujeres; los tres capítulos restantes (trabajo, ocio y transporte) presentan notables diferencias. Si nos detenemos en las dos principales formas de trabajo (el doméstico y el empleo remunerado), las mujeres suman un promedio diario de 8 h. 49', por 5 h. 23' en el caso de los hombres. *La diferencia global es de 3 h. 26', es decir, las mujeres trabajarían diariamente un 63,7% más que los hombres* (ver Gráfico 9). Este excedente de trabajo femenino, que se confirma, aunque con notables oscilaciones, en otras encuestas de ámbito nacional⁹⁸, "configura una masa de tiempo enorme, equivalente a la de

⁹⁸ Ramón Ramos estimaba un excedente de trabajo femenino del 31% a partir de una encuesta aplicada por el CIS en 1987 (en este cómputo se incluían los desplazamientos por trabajo-estudio en el capítulo laboral, lo que aumentaba el promedio de los varones). RAMOS, R., *Cronos dividido*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1990, pág. 33. En cambio, según una encuesta realizada por el C.S.I.C. en 1990 a nivel estatal, con una muestra de 2.500 entrevistas, los varones empleaban una media diaria de 2 h. 47' en trabajo profesional y 1 h. 58' en trabajo doméstico, mientras las mujeres empleaban 1 h. 27' y 8 h. 11', respectivamente, lo que supondría un excedente diario de trabajo femenino del 72%. CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS, *Encuesta de Nuevas Demandas*, Madrid, 1990. Por último, un informe de las Naciones Unidas sobre la situación de la mujer en los países desarrollados situaba el excedente de trabajo femenino en España en un 56%, proporción a medio camino entre las dos anteriores y bastante próxima a la obtenida por el CIRES. Ver NACIONES UNIDAS, *Situación de la mujer en el mundo, 1995. Tendencias y estadísticas*, Naciones Unidas, Nueva York, 1995.

Tabla 22
Usos del tiempo cotidiano por hombres y mujeres (promedio diario, en minutos)

Usos del tiempo	Mujeres (minutos)	Hombres (minutos)	Promedio general	Porcentaje (columna)	Diferencial femenino(*)
Trabajo doméstico	458	104	288	22,0	81,4
– Cuidar a los niños	144	23	86	6,5	86,2
– Limpiar la casa y la ropa	119	11	67	5,1	91,5
– Cocinar	89	11	52	3,9	89,0
– Hacer las compras	48	18	34	2,5	72,7
– Cuidar enfermos	25	9	17	1,3	73,5
– Relaciones sexuales	10	9	10	0,7	10,0
– Plantas y animales	13	7	10	0,7	65,0
– Bricolaje	6	10	8	0,6	37,5
– Gestiones varias	3	6	5	0,3	33,3
Trabajo mercantil	81	228	151	11,6	26,2
Estudio	25	35	30	2,2	41,6
Cuidado corporal	69	72	70	5,4	48,9
Transporte	15	26	20	1,5	36,5
Comidas	75	72	74	5,6	51
Ocio	129	155	141	10,8	45,4
Descanso	517	537	526	40,4	49

Fuente: Elaboración de COLECTIVO IOÉ a partir de la Encuesta del CIRES sobre Usos del Tiempo (febrero de 1991). Base muestral: 576 varones y 624 mujeres de 18 y más años. El promedio diario incluye sábados y domingos, multiplicando por cinco los resultados correspondientes al último día laboral. El promedio general tiene en cuenta el mayor peso demográfico de las mujeres (52% de la muestra).

(*) Diferencial femenino: porcentaje que representa el tiempo de trabajo de la mujer sobre el conjunto de horas dedicadas conjuntamente por el hombre y la mujer.

todo el tiempo diario asalariado. Y puesto que el tiempo –a diferencia del dinero– es un recurso irremediabilmente limitado, no renovable, ni susceptible de ‘desarrollo’, la adscripción de la población a uno u otro modelo de espacio-tiempo tiene un valor de definición política de primer orden⁹⁹.

Si observamos el total de tiempo dedicado por hombres y mujeres mayores de 18 años al trabajo doméstico y al mercantil, observamos que aquél supone un promedio diario de 4 h. 38’, mientras el mercantil sólo representa 2 h. 31’. Esto significa que *la economía doméstica, basada en lazos de reciprocidad, emplea casi el doble de tiempo de trabajo que la economía mercantil*. Las mujeres están más especializadas en el trabajo doméstico (donde realizan el 80,5% del volumen total de horas dedicadas a esta actividad) y tienen una penetración menor en el mercado de trabajo remunerado (26,8% de las horas empleadas en este sector¹⁰⁰). Por su parte, los varones están más presentes en el trabajo mercantil y desarrollan sólo la quinta parte del trabajo doméstico.

La principal conclusión a la que se llega es que *las mujeres están sobrecargadas de trabajo por comparación con el varón*, en patente contraste con la imagen que ofrecen las estadísticas oficiales, para las que dos tercios de las mujeres en edad laboral son “inactivas” o están desocupadas mientras la mayoría de los varones estaría trabajando. Esta tergiversación de la distribución del trabajo por géneros, que prima el empleo remunerado y no tiene en consideración otros tipos de actividad, no es exclusiva de España: “Las estadísticas oficiales están focalizadas en la economía monetaria (empleo, renta, salarios, gastos). Pero esta ‘economía’ ocupa quizás una décima parte del tiempo total en las sociedades modernas. Las restantes nueve décimas partes están mucho menos descritas en las estadísticas oficiales. En la mayoría de los países se dispone de muy escasa información sobre temas como el trabajo doméstico, los cuidados personales o las actividades de ocio”¹⁰¹.

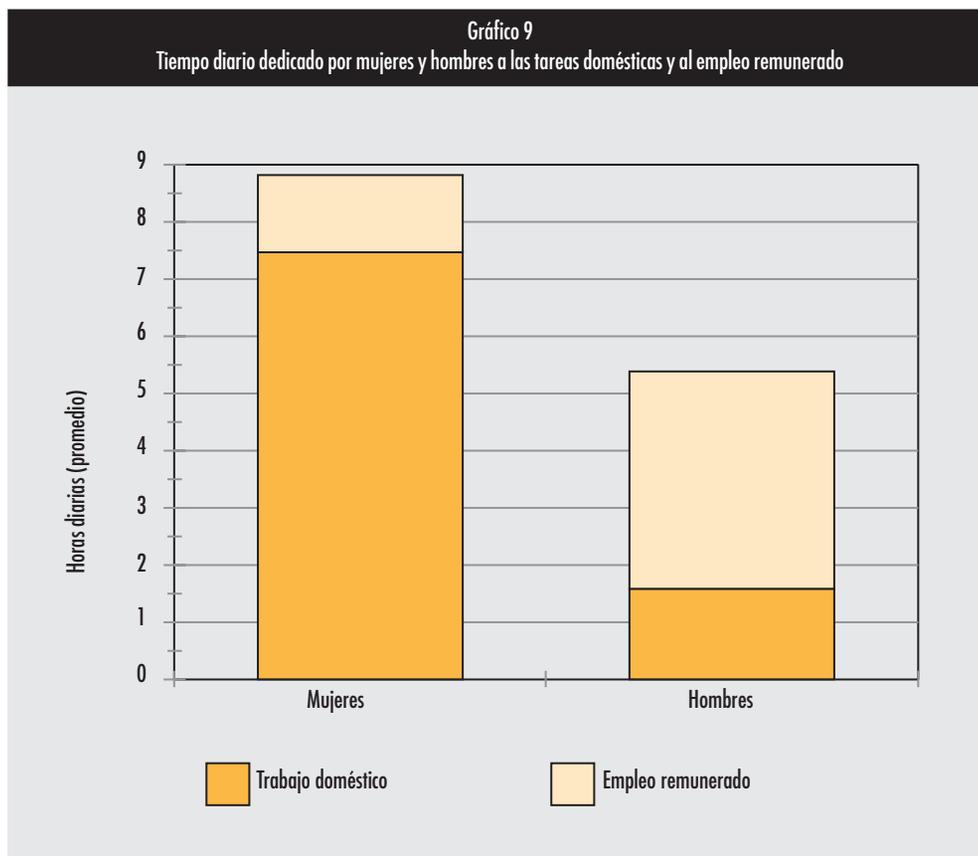
⁹⁹ DURÁN, M. A., *El triángulo imposible*, conferencia presentada en la Universidad de las Islas Baleares, Departamento de Ciencias de la Tierra, 1992 (en ciclostil, pág. 20). Para la relación entre el trabajo “invisible”, normalmente realizado por mujeres, y la economía monetaria, ver PAZOS, M. (Coord.), *Mujer y trabajo*, monográfico de la revista *Economía y Sociología del trabajo*, núm. 13-14, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991.

¹⁰⁰ En la EPA de 1991, año en que se aplicó la encuesta del CIRES, las mujeres representaban el 32,2% del volumen total de ocupados en España, con una media de 32,5 horas semanales de trabajo, y los varones, el 67,7%, con 36,8 horas de trabajo semanal. Transformadas estas proporciones en tiempo de trabajo, las mujeres realizaban el 29,5% de trabajo extradoméstico, proporción bastante próxima a la obtenida por la encuesta del CIRES.

¹⁰¹ GERSHUNY, J., “International comparison of time budget surveys: Methods and opportunities”, en O’CONGHAILE, W., y KOHLER, E., *The Changing Use of Time*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín, 1991, pág. 13.

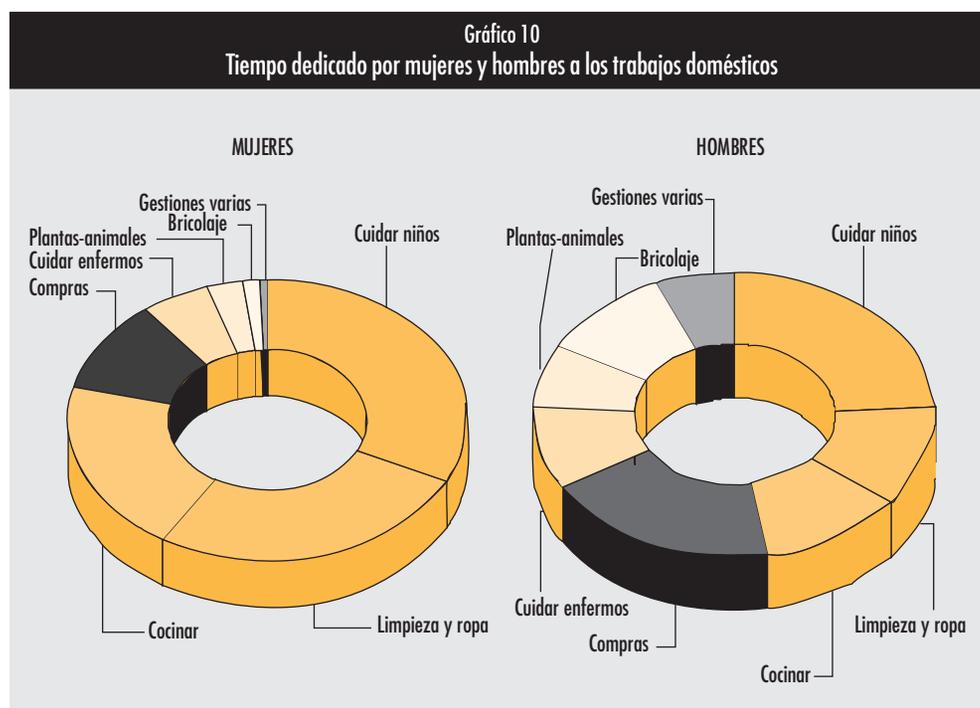
Gráfico 9

Tiempo diario dedicado por mujeres y hombres a las tareas domésticas y al empleo remunerado



El Gráfico 10 representa la distribución de los diversos trabajos domésticos entre hombres y mujeres, a partir de los datos recogidos en la Tabla 22. El volumen total de trabajo se expresa mediante el tamaño de los anillos. De las ocho actividades reseñadas los varones están más especializados en bricolaje y gestiones varias, tareas que sólo suponen entre las dos el 4,6% del tiempo empleado en el trabajo del hogar. En el extremo opuesto, las tres actividades que más tiempo consumen, pues representan tres cuartas partes del trabajo doméstico, son desempeñadas mayoritariamente por mujeres: limpiar la casa y la ropa (89%), cocinar (86%) y cuidar a los niños (84%). Las compras, que representan en conjunto el 12% del trabajo doméstico, son realizadas principalmente por las mujeres (70%), si bien en el caso de la compra de bienes duraderos (piso, coche, frigorífico...) y de servicios especiales

(como comprar la prensa) el varón dedica algo más de tiempo. Por último, son también las mujeres las más especializadas en las tareas de cuidar enfermos (73%) y atender las plantas y los animales domésticos (65%). En cuanto a las "relaciones sexuales", es probable que la encuesta recoja con poca fiabilidad el tiempo empleado en esta actividad, dada la dificultad de precisar la respuesta y la probable tendencia a la ocultación de determinadas prácticas socialmente estigmatizadas (por estas razones no reflejamos este punto en el Gráfico 10). Otros estudios de ámbito nacional confirman esta mayor dedicación de las mujeres al trabajo doméstico. En una encuesta aplicada por el CIS en abril de 1990¹⁰², donde se señalaban seis actividades domésticas, el varón sobresalía en una de ellas (arreglar desperfectos de la casa) que, según hemos visto, es la tarea que implica menos tiempo; sin embargo, sólo el 1% de los varones era "el encargado habitual" de fregar los platos, recoger



¹⁰² CRUZ, Pepa, y COBO, Rosa, *Las mujeres españolas: lo privado y lo público*, CIS, Madrid, 1991. Estudio basado en una encuesta aplicada a 2.500 españoles de ambos sexos, mayores de 18 años.

la cocina, hacer las camas o limpiar la casa. Precisamente la tarea menos compartida por los varones (limpiar la casa) era, junto con la de planchar, la que menos satisfacción produce, según la encuesta citada¹⁰³.

Lamentablemente no se dispone en España de una base estadística sólida para conocer la evolución del uso del tiempo por géneros a lo largo de las últimas décadas. De todos modos, la tendencia general probablemente no se aleje de las pautas constatadas en otros países del área occidental. En este sentido, disponemos de varios estudios realizados a partir del *Archivo de datos sobre usos del tiempo* de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, que incluye encuestas realizadas en 16 países durante los últimos 30 años. Algunas de las principales tendencias observadas en estos estudios para las personas entre 20 y 60 años son las siguientes:

1. El tiempo medio dedicado a trabajo remunerado se mantiene constante o se reduce ligeramente, mientras ha disminuido el dedicado a trabajo doméstico¹⁰⁴ en beneficio de las actividades de ocio (sobre todo el "ocio pasivo", como ver televisión).
2. Por géneros, casi todos los países registran una tendencia al equilibrio: los varones disminuyen el tiempo dedicado a trabajo remunerado y aumentan la actividad doméstica y las mujeres experimentan el proceso inverso.
3. Por intervalos de edad, las tendencias anteriores presentan algunas diferencias significativas. Los varones de edad intermedia (40-49 años) mantienen su tiempo de trabajo remunerado, mientras lo reducen los más jóvenes (20-29 años) y los de edad avanzada (60-64 años), probablemente como efecto del aumento del estudio y el paro entre los primeros y de las prejubilaciones entre los segundos; en cuanto a las mujeres, el mayor cambio se produce en el intervalo de edad joven, mientras las de edad avanzada mantienen los mismos promedios de tiempo en el trabajo doméstico y en el remunerado¹⁰⁵.

Existen algunos estudios que tratan de calcular en términos contables el valor económico que representaría el trabajo doméstico en el supuesto de que se lle-

¹⁰³ Hacer la limpieza sólo resulta una tarea satisfactoria para el 34% de los entrevistados y planchar para el 27%. En cambio, cocinar satisface al 50% y llevar a los hijos de paseo al 71%. *Ibidem*, pág. 58.

¹⁰⁴ Otros estudios señalan que el trabajo doméstico está aumentado a un ritmo mayor que la producción monetaria, debido al incremento del número de hogares con pocos miembros y el envejecimiento de la población. Ver IRONMONGER, D., "Counting outputs, capital inputs and caring labor: Estimating Gross Household Product", En *Feminist Economics*, vol. 2, num. 3, 1996, Londres, págs. 37-64.

¹⁰⁵ LINGSOM, S., "Age and behaviour. A Cross-National Comparison of Contemporary Changes", en O'CONGHAILE, W., y KOHLER, E. (ed.), o.c., págs. 48-91.

gara a cuantificar monetariamente. Al margen de la pertinencia de este tipo de estimaciones¹⁰⁶, los resultados son muy variables, dependiendo del valor monetario que se asigne al trabajo del hogar. La medida de dicho valor se puede hacer teniendo en cuenta el tiempo de trabajo necesario (*input*) o bien valorando los productos o servicios obtenidos (*output*): "Los métodos de estimación desarrollados se pueden agrupar en dos grandes apartados: los que se basan en el coste de los inputs de trabajo (cantidad y calidad del tiempo de trabajo utilizado en la obtención de bienes o servicios) ampliamente desarrollados y utilizados por una serie de economistas, y los que utilizan el valor del *output* (producto obtenido como resultado de un proceso productivo) familiar, método más reciente y menos extendido"¹⁰⁷. En función de estos criterios *el valor del trabajo doméstico no remunerado supondría entre la cuarta parte y la mitad de la producción total*. No obstante, como señala Lourdes Benería, el debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado plantea interrogantes más profundos, como "en qué consiste el *valor* y qué tiene *valor para la sociedad*. El problema esencial sigue siendo cómo medir y valorar el bienestar humano y cómo determinar quiénes contribuyen a él. (...) Ello exige transformar el saber, ir más allá de los límites de los paradigmas tradicionales, para lo cual es necesario replantear *conceptos mixtificados*, es decir, ideas, nociones, categorías, etc., tan profundamente familiares que rara vez se ponen en tela de juicio y que dan lugar a un *saber parcial*. Se trata de cuestionar los métodos empleados actualmente para calcular el bienestar y averiguar quién contribuye a él en la comunidad y en toda la sociedad, lo cual plantea a su vez la validez de las premisas en que se basa el pensamiento establecido, en este caso las que asimilan el 'trabajo' al tiempo dedicado al trabajo remunerado y al mercado"¹⁰⁸.

¹⁰⁶ En el primer apartado de este Capítulo hemos cuestionado la pretensión "capitalista" de reducir el trabajo al empleo, es decir, el intento de mercantilizar las relaciones de intercambio "recíprocas" (entre las que tiene un lugar destacado la relación familiar). Como señala Maxine Molyneux: "La economía política de las mujeres constituye un ámbito de investigación de crucial importancia, pero es preciso ampliar los términos del debate e intentar analizar la compleja combinación de relaciones materiales que intervienen en la subordinación de las mujeres. Además de examinar la esfera doméstica, este análisis también debería tener en cuenta la división sexual del trabajo, la reproducción, el mercado laboral, los cambios y valoraciones en el valor de la fuerza de trabajo masculina y femenina y el papel del Estado en el mantenimiento de la posición dependiente de las mujeres dentro de la familia. Una explicación de la subordinación de las mujeres no puede reducirse sólo a factores económicos o materiales, aun concebidos en los términos más amplios; también requiere considerar las importantes aportaciones actuales en el campo del psicoanálisis, la sexualidad, el lenguaje y la ideología". MOLYNEUX, M., "Más allá del debate sobre el trabajo doméstico", o.c., págs. 141-142.

¹⁰⁷ BORDERÍAS, C., y CARRASCO, C., o.c., pág. 39. Estas autoras hacen un repaso de los principales estudios que han intentado medir y cuantificar el trabajo doméstico.

¹⁰⁸ BENERÍA, L., "El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118, núm. 3, 1999, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, págs. 342-343.

1.3. Polarización social y laboral de las mujeres en España

Hasta aquí hemos considerado a “las mujeres” en general a fin de resaltar la división sexual del trabajo que tiene lugar en relación con los hombres. Sin embargo, las condiciones de vida de las mujeres españolas varían mucho entre ellas, dependiendo de diversas circunstancias. Así, el *estatus ocupacional* y el *nivel de estudios* influyen inversamente en el trabajo doméstico en función del género: las mujeres con más cualificación laboral y académica se ocupan menos de las tareas domésticas; en cambio, los varones cooperan más en casa cuando su estatus y nivel de estudios es elevado¹⁰⁹. La situación paradigmática se da en las mujeres de alto estatus socio-laboral, que “se liberan” del trabajo doméstico contratando los servicios de otras mujeres de bajo estatus.

Observando las Encuestas de Población Activa de los últimos años, se puede constatar que las situaciones de *doble jornada de las mujeres* (doméstica y extradoméstica) se concentran sobre todo en el tramo de edad de 30 a 49 años (más del 40% del colectivo), descendiendo a sólo una quinta parte en el tramo superior de 50 a 65 años; si a esto unimos una tasa importante de paro en el primer tramo de edad (en torno al 25%), se puede deducir que la oferta de mano de obra femenina tiende a crecer. Las mujeres que se encuentran en esta etapa de la vida (30-49 años) representan la mayor novedad desde el punto de vista de los usos del tiempo y ello es debido básicamente a su incorporación al trabajo extradoméstico, insuficientemente acompañada de una participación proporcional de los varones en las tareas del hogar. Los desajustes de horario que se producen entre las tareas ligadas al trabajo doméstico (por ejemplo, los horarios comerciales) y las exigencias del trabajo extradoméstico explican tanto el sobretrabajo como el estrés que afectan a las mujeres de esta edad en situación de doble jornada. De forma aproximada, podemos establecer una clasificación de las mujeres españolas adultas a partir de tres criterios: su trabajo principal (recíproco, mercantil o redistributivo), su situación familiar y su nivel socio-económico (ver Cuadro 5).

¹⁰⁹ Esta correlación se ha verificado de forma rotunda en varios estudios sobre usos del tiempo en España. Ver IZQUIERDO, J. y otros, *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*, y ÁLVARO, M., *Los usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1996.

Cuadro 5
Clasificación de las mujeres en relación a las diversas formas de trabajo

	Situación familiar	Trabajos	Nivel económico (predominante)	Nº. de mujeres (aproximado) ¹¹⁰
1	Solteras, en el hogar paterno	Estudiantes. Colaboración mínima en el trabajo doméstico	Clase media y alta	1 millón
2	Solteras, en el hogar paterno	Empleo precario y/o paro. Colaboración parcial en el trabajo doméstico	Clase media y baja	1,5 millones
3	Casadas, con hijos	Sin empleo extradoméstico. Gestionan su hogar descargando las tareas más pesadas en empleados domésticos	Clase alta	0,2 millones
4	Casadas, con hijos	Empleo de categoría alta y delegación de parte del trabajo doméstico (servicios externos, cooperación del marido, empleados domésticos...)	Clase media-alta	1 millón
5	Casadas, con hijos	Doble jornada: empleo de categoría intermedia y trabajo doméstico con apoyo (colaboración del marido, algunas horas de servicios doméstico...)	Clase media	1,5 millones
6	Casadas, con hijos	Se ocupan en exclusiva de las tareas del hogar, sin ayudas de otras personas	Clase media y baja	4 millones
7	Casadas, con hijos	Doble jornada: trabajo doméstico y empleo regular no cualificado (a veces servicio doméstico para otros hogares y trabajo a domicilio)	Clase media-baja	2,5 millones
8	Casadas, con hijos	Doble jornada: trabajo doméstico y empleo irregular (a veces servicio doméstico para otros hogares, "ayudas familiares" y trabajo a domicilio)	Clase baja	1,5 millones
9	Viudas, separadas, madres solteras...	Paro o empleo precario y trabajo doméstico. Al no tener ingresos estables, necesitan recabar apoyos redistributivos	Clase baja	0,5 millones

¹¹⁰ Estimación realizada en base a la Encuesta de Población Activa (1999) y diversos estudios monográficos sobre economía sumergida y pobreza. La suma de las nueve posiciones diferenciadas de mujeres coincide con el total de población femenina en España entre 16 y 64 años en 1999 (13 millones).

2. EL SERVICIO DOMÉSTICO. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

En el análisis de otros sectores laborales¹¹¹ hemos partido del estudio de la estructura productiva, las características del proceso de trabajo y la estructura empresarial, prestando atención también al papel de los agentes sociales y las características de la negociación colectiva. Sin embargo, en el caso del servicio doméstico nos encontramos ante un sector peculiar, en el que no existen empresas puesto que el trabajo se desarrolla en hogares particulares, el proceso laboral comparte las características de indeterminación de tareas del trabajo doméstico y tampoco existe negociación colectiva. Se impone, pues, un método de análisis adecuado a la peculiaridad del servicio doméstico. Éste hunde sus raíces en los trabajos de *servidumbre*, característicos de las sociedades precapitalistas, de los que conserva aún rasgos importantes. Por ello comenzaremos el análisis realizando un breve recorrido histórico que identifique los principales rasgos de estos empleos en España. Posteriormente analizaremos los elementos principales que configuran al servicio doméstico contemporáneo. Por último, nos centraremos en la normativa que regula jurídicamente al sector en España, comparándolo posteriormente con las leyes y prácticas vigentes en otros países europeos.

2.1. El Antiguo régimen: la servidumbre como modelo

A finales del siglo XV y comienzos del XVI era característico en varias ciudades españolas¹¹² la redacción de contratos ante notario para el empleo de servidores domésticos; éstos eran firmados por los amos y los representantes de las criadas, generalmente los padres o tutores de niñas menores de edad; excepcionalmente era la propia mujer quien se contrataba. El pacto refrendaba la entrega temporal de la niña o joven a su amo. La duración del contrato variaba entre cinco y 10 años, en función de la edad de la criada, de forma que su finalización coincidiera con la edad de casarse. Así, el servicio doméstico era una vía de promoción para niñas campesinas que iban a servir a la ciudad a fin de procurarse una dote con vistas al matrimonio. Las tareas que se comprometía a realizar la criada eran “todas aquellas que resultaran lícitas y honestas”, tanto de día como de noche, y le estaba prohibido abandonar el hogar del amo antes de la finalización del contrato (de hacerlo

¹¹¹ Ver COLECTIVO IOÉ, *Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción y Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, o. c.

¹¹² Estas prácticas están documentadas en Mallorca, Barcelona, Zaragoza y Córdoba. Ver BARCELÓ, M., y FERRER, M. A., “El servicio doméstico femenino en la Mallorca Bajomedieval”, en RAMOS, M. D., y VERA, M. T. (eds.), *El Trabajo de las mujeres. Pasado y Presente* (Actas del Congreso Internacional del Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer), Tomo II, Diputación Provincial de Málaga, 1996, páginas 207-221.

debía indemnizar al amo con el equivalente al período no trabajado). Por su parte, el amo se comprometía a facilitar alojamiento y vestimenta durante el período pactado, incluso si la servidora cayera enferma, además de “enseñarle buenas costumbres” y a satisfacer un precio que no puede considerarse un salario, puesto que no se percibía periódicamente, sino de una vez a la finalización del contrato.

A partir del siglo XVII, debido a la importante afluencia de inmigrantes del campo a las ciudades, se constituyeron las Casas de Madres y Padres de Mozas¹¹³. Su cometido era llevar un registro de los sirvientes y facilitar su colocación, con el fin de “remediar los excesos de las mozas del servicio”. Se trataba de una institución mediadora que, por una parte, representaba los intereses de las mujeres de servicio y, por la otra, se responsabilizaba ante los amos por las cualidades de éstas. Las “madres de mozas”, regentas de estas Casas, debían ser mujeres casadas con varones letrados (los “padres de mozas”); estaban encargadas de llevar el registro de todas las mujeres que acudiesen en busca de amo, consignando nombre, edad, lugar de origen, señas personales, última casa donde sirvieron, el salario que cobraban en ella y el domicilio de la posada donde se alojaban hasta encontrar empleo. A partir de su registro las mozas estaban obligadas a acudir diariamente a la Casa, durante toda la jornada, hasta que se le encontrara un amo; no podía permanecer en ella más de ocho días en el caso de que se le hubiere hecho alguna oferta; a partir de ese momento se las expulsaba de la Casa y eran declaradas “vagamundas” (sic). Esta y otras medidas (como la prohibición de rechazar casas que tuvieran muchas escaleras o varios niños, etc.) limitaban la posibilidad de elección de la servidora. A ésta no le estaba permitido reclamar un día libre semanal, puesto que tal actitud indicaba que tenía interés en negocios o personas ajenos a la casa del amo; se prohibía la colocación por menos de seis meses y se aconsejaban períodos mínimos de un año; la mujer no podía acceder a un nuevo empleo si no respetaba el plazo mínimo y no acudía con una certificación del amo anterior. La acumulación de estos certificados daría lugar a una cartilla profesional de colocación, en la que quedaba registrada la historia laboral de la servidora. La existencia de las Casas pone de manifiesto la preocupación de las autoridades municipales por *controlar y regular* al servicio doméstico, procurando fijarlo espacialmente (empadronamiento, registro), limitar su movilidad laboral (prohibición de cambiar de amo antes del tiempo de contrato, obligación de presentar certificado de éste) y controlando sus estilos de vida (exigiendo comportamientos de acuerdo a la moralidad dominante). A su vez, estos intentos de regulación dan cuenta, indirectamente, de actitudes de exigencia o rebeldía por parte de las trabajadoras ante las condiciones en que debían desarrollar su trabajo.

¹¹³ La primera Ordenanza sobre el particular se dictó en Madrid en 1614. Ver DEL GALVARRIATO, M. D., “Notas para la historia del servicio doméstico”, en *Revista de Trabajo* (Segunda Época), núm. 1, enero 1946, Madrid, págs. 143-148.

Si en los seiscientos los grandes séquitos tuvieron gran influencia en el gasto de la nobleza y en su endeudamiento, en el siglo XVIII la alta aristocracia aún conservaba su mentalidad sobre los símbolos externos del rango, de la autoridad y de la ostentación¹¹⁴. En este contexto lo habitual era rodearse de una servidumbre numerosa y variada, costumbre imitada, en menor medida, por la nobleza media y los burgueses enriquecidos. La numerosa plantilla de criados se clasificaba en dos grupos: los de "escaleras arriba" y los de "escaleras abajo", categorías en las que se mezclaban administrativos y domésticos; en cualquier caso, las mujeres ocupaban generalmente las tareas de menor reconocimiento¹¹⁵. Otra franja importante de la demanda la constituía la Iglesia católica: en parroquias, catedrales, ermitas, conventos, colegios, hospitales y hospicios era abundante la presencia de sirvientes; según los censos realizados en la segunda mitad del siglo el porcentaje de sirvientes se situaba en torno al 15-20% de la población total de las instituciones eclesiales¹¹⁶. Un sector específico de esta demanda eran los conventos de clausura, que reclutaban criadas para la atención y cuidado de las religiosas, bajo la supervisión eclesiástica del visitador del convento. La criada podía servir a una religiosa en particular o bien al conjunto de la comunidad. A la servidora se le exigía una moralidad intachable y capacidad para el trabajo a realizar, que incluía limpiezas, cuidado de la ropa, cocina y eventualmente cuidado de enfermas. Su régimen de entradas y salidas del convento estaba rígidamente controlado por la abadesa y sujeto a autorización por parte del visitador. Existía también la figura de la *esclava*, habitualmente al servicio de una religiosa en particular, que pasaba a depender de toda la comunidad religiosa tras el fallecimiento de aquélla. Su presencia fue constante durante los siglos XVI y XVII, pero fue decayendo a lo largo del XVIII. Se podía acceder a una esclava comprándola (por 1.750 reales a comienzos del siglo XVIII) o mediante una donación o herencia¹¹⁷.

¹¹⁴ Ver CARRASCO MARTÍNEZ, A., "El servicio doméstico femenino de la aristocracia en el Antiguo Régimen", en RAMOS, M. D., y VERA, M. T. (eds.), o. c., págs. 271-278.

¹¹⁵ Entre los criados mayores figuraban capellanes, gentilhombres de cámara, pajes, médicos, boticarios, maestros de esgrima y equitación, ayos, damas de compañía, dueñas, enfermeros, ayudas de cámara, caballerizos, enanos, mozas y mozos de retreta; entre los criados menores destacaban compradores, mozos y mozas, pinches, cocheros, mozos de mulas y caballos, lacayos y porteros, reposteros, faroleros, guardarpapas, jardineros, carboneros, camareras, lavanderas, planchadoras, limpiadoras y peinadoras.

¹¹⁶ El censo de Ensenada (1756) realizado en la Corona de Castilla identificó a 115.639 miembros del clero y a 21.319 sirvientes (el 15,6% del total), en cambio, en el conjunto de la población el total eran 6,5 millones de personas y los sirvientes 257.000 (el 3,9%). Por su parte, el censo Floridablanca (1787), realizado en todos los dominios peninsulares, encontró 148.963 integrantes del clero y 42.138 sirvientes (22%). Ver CARASA, P. (Intr.), *Censo de Ensenada 1756*, Ministerio de Economía y Hacienda/Tabapress, Madrid, 1993, págs. 31-32.

¹¹⁷ GÓMEZ GARCÍA, M. C., "Clausura y servicio doméstico en el Antiguo Régimen", en RAMOS, M. D., y VERA, M. T. (eds.), o. c., págs. 263-270.

2.2. La constitución del ámbito privado y del mercado de trabajo

En la sociedad medieval europea el concepto de familia difería considerablemente del actual, basado en la co-residencia y el parentesco cercano; en todas las capas sociales era típica la promiscuidad –los nobles vivían rodeados de sirvientes, los pobres hacinados en una o dos habitaciones–, que impedía la existencia de un ámbito de intimidad, base de la familia moderna¹¹⁸. La familia era una unidad de subsistencia moldeada a imagen de la monarquía de derecho divino, bajo la autoridad patriarcal. Al término de la época medieval se desarrollaron cambios importantes, relacionados con el nuevo modelo de “familia cristiana”, basado en el desarrollo de la vida familiar dentro de un ámbito privado; cuando la familia dejó de ser un lugar abierto, prolongación de la vida de la calle, pudo surgir un sentimiento de familia, el desarrollo de la figura maternal como encargada de la gestión de lo doméstico y de la crianza de los hijos, así como una limitación de la autoridad absoluta del padre. Estos cambios no se desarrollaron de forma aislada o fortuita sino en relación con procesos sociales de índole económica y política. Por ejemplo, los incrementos de productividad agrícola y los avances sanitarios permitieron una caída de la mortalidad infantil y una “liberación” de mano de obra femenina para dedicarse al ámbito familiar. Por otra parte, una nueva regulación del espacio social tendía a convertir las calles de lugar habitado a lugar de tránsito, potenciando el desarrollo de la vida en la privacidad.

En el proceso de transición del feudalismo al capitalismo la burguesía se constituyó en clase ascendente; su capacidad hegemónica se desarrolló primero en el ámbito económico pero se tradujo también en el político y en el de las normas y valores sociales. Así, su modelo de familia, caracterizado por la privacidad y el aislamiento, se erigió en modelo imperativo para el conjunto de la sociedad. La fuerte conflictividad social derivada del proceso de industrialización inicial convirtió a los trabajadores en una clase peligrosa a los ojos de las élites urbanas. Una de las estrategias desplegadas para conservar su papel dominante fue la de constituir a estos sectores en “salvajes” (atrasados, viciosos, ignorantes) que necesitaban ser “civilizados” (modernizados, moralizados, instruidos). De esta manera, las prácticas de dominación y poder social quedaron convertidas en una tarea pedagógica y de progreso. En una etapa posterior el creciente papel regulador del Estado redujo la importancia de las familias, transfiriendo buena parte de sus funciones a la escuela, las instituciones sanitarias o las agencias especializadas en protección social.

¹¹⁸ Hemos analizado con detalle esta cuestión en COLECTIVO IOÉ, “Infancia moderna y desigualdad social”, monográfico de *Documentación Social*, núm 74, 1989.

Esta reformulación del modelo familiar hegemónico, proceso prolongado en el tiempo y atravesado por contradicciones y pugnas con otras pautas de relación, incidió necesariamente en una reformulación de la demanda de servicio doméstico, tanto en cantidad como en calidad. Por una parte, se produjo una reducción de la demanda de servidores domésticos, debido al surgimiento de familias nucleares, menos numerosas, y a la “profesionalización” de las madres de familia. Un caso típico de esta evolución es la paulatina disminución de la figura de las *nodrizas*, que desde la Edad Media eran utilizadas para amamantar a los bebés de las familias acomodadas, además de a los suyos propios¹¹⁹. El nuevo modelo de familia moderna, promovido por ilustrados y moralistas desde el siglo XVI, fomentó la relación de ternura entre madres e hijos y apoyó, en consecuencia, la lactancia materna. No obstante, todavía en los siglos XVIII y XIX la oferta y demanda de nodrizas era habitual en España, tal como se recogía en la sección de anuncios de los periódicos de aquella época¹²⁰.

Por otra parte, los tipos de tareas requeridos pasaron a estar menos vinculados a la ostentación pública que al desarrollo de las funciones morales y pedagógicas de la nueva familia. Los servidores domésticos, que eran una cuña de las familias populares en el mundo de las élites, fueron también objeto de desconfianza y se volvieron “campo de misión” para los reformadores que desarrollaron estrategias específicas de control. Además, el proyecto de vida de los servidores domésticos no se desarrollaba ya en un contexto social marcado por la adscripción de estatus sino por la progresiva constitución de un “mercado de trabajo libre”, donde el empleo doméstico constituía una de las opciones posibles dentro de una gama más amplia de ocupaciones.

Durante el proceso de disolución del Antiguo Régimen en España, tras la descomposición del Imperio colonial, se desarrolló un importante esfuerzo de control y reglamentación del servicio doméstico por parte de la Administración pública. Hasta la década de los '70 del siglo XIX existió un control difuso, caracterizado por la exigencia de empadronamiento para los sirvientes: éstos debían presentarse a sus nuevos amos con un escrito del celador del barrio que dejaban, quienes

¹¹⁹ La oferta de nodrizas solía especificar si querían trabajar en su casa o en casa de los empleadores, o bien indistintamente, como se recoge en el siguiente anuncio de prensa de la época: “*Nodrizas*: En la calle de Palomar darán razón de una ama joven de leche de cuatro meses: busca cría en su casa o en la de sus padres” (*Diario de Zaragoza*, 17 de febrero de 1797).

¹²⁰ Sobre la evolución de la figura de las nodrizas, ver SARASÚA, C., “Las nodrizas: construcción y destrucción social de una actividad como trabajo”, en *Criados, nodrizas y amos*, Siglo XXI, Madrid, 1994, págs. 139-193; y BOLUFER, M., “Actitudes y discursos sobre la maternidad en la España del siglo XVIII: la cuestión de la lactancia”, en *Historia Social*, núm. 14, 1992, págs. 3-22. Una base de estos estudios son los anuncios de “nodrizas” en el *Diario de Avisos de Madrid* (261 anuncios en el año 1758) y en el *Diario de Valencia* (3.000 anuncios aparecidos entre 1790 y 1800).

a su vez debían entregarlo al celador del nuevo barrio a efectos de control, bajo pena de multa en caso de incumplimiento¹²¹. Hacia 1846 se encuentran normas de un hospicio respecto a la colocación de jóvenes al servicio de familias desde la doble vertiente de control y protección. Por una parte, la empleada no podía cambiar de empleador sin autorización del director del hospicio; al terminar su vínculo el empleador debía entregar un informe, que se anotaría en el libro de moralidad de la hospiciana; por otra parte, se exigía que en el hogar empleador se garantizaran buenas costumbres y moralidad, y no se admitía la contratación por parte de hombres solos. Estas exigencias respecto a la moralidad de los empleadores no vuelven a aparecer en los Reglamentos posteriores.

En la última parte del siglo XIX aparecen nuevos Reglamentos para el servicio doméstico que se proponen “moralizar e impedir abusos en el servicio doméstico y dar garantías a las familias”; de este modo, los criados se convierten en personas bajo sospecha. Así, a la tradicional baja consideración existente hacia ellos se agregaron el desprecio y la desconfianza, basados en la real o supuesta vinculación de las criadas con la “corrupción” moral, asociada con la prostitución y la proliferación de madres solteras y con la envidia y recelo de la criada en desmedro del respeto debido a los señores. Aparecen entonces, como señala J. Borderies-Guereña, dos formas de vida potencialmente peligrosas para los sectores dominantes, la *domesticidad* y la *prostitución*, cuya movilidad y malas influencias debían ser controladas. La regulación social de ambas situaciones durante el siglo XIX culminaría en la Real Orden de 1889 que ordenó un servicio en el que se abordaban conjuntamente la higiene pública, las casas de tolerancia y las libretas o cartillas para las empleadas domésticas. “Esta cohabitación, a nivel de los servicios –concluye la autora citada– mostraba claramente el afán de moralizar o de excluir elementos peligrosos, precaver y evitar que personas, sospechosas por lo menos, se introdujeran en el hogar para llevar a él la intranquilidad, en lugar de servicios de confianza”¹²². La Real Orden se produce precisamente cuando estas dos profesiones (domésticas y prostitutas) estaban constituyéndose en nichos laborales para mujeres.

A mediados del siglo XVIII el servicio doméstico constituyó la vía laboral mayoritariamente adoptada por las mujeres urbanas en Galicia; Santiago de Compostela era la urbe más populosa, capital social y económica regional. En las casas de la nobleza y la hidalguía había una media de tres criados, aunque la mayoría de

¹²¹ BORDERIES-GUEREÑA, J., “El servicio doméstico femenino en España (segunda mitad del siglo XIX-principios del siglo XX)”, en RAMOS, M. D., y VERA, M. T. (eds.), o. c., pág. 349-355.

¹²² BORDERIES-GUEREÑA, Josette, “Trabajo doméstico y prostitución”, en DOSSIER, *Historiar*, núm. 2 julio 1999, págs. 31 y 32. La referencia a la R. Orden de 4-I-1889 se encuentra en nota 15, pág. 33.

los empleadores contaban sólo con una criada¹²³. En 1752 el 70% de la población laboral femenina estaba empleada como doméstica (el 94% de las empleadas en el sector servicios) y representaban la mayoría de los trabajadores del sector, aunque un 29% eran varones; mientras éstos trabajaban como “elemento de ornamentación” en las casas de las clases altas donde existía una jerarquía de empleos, aquéllas lo hacían en “todas las tareas” y en casas de menos estatus social. En el plazo de un siglo se produjo una transformación importante en el sector, caracterizado por una importante feminización (los hombres bajaron hasta el 15%) y por un descenso de su volumen total, debido a la aparición de nuevas oportunidades de empleo para las mujeres. La mayoría de las trabajadoras eran jóvenes solteras procedentes de familias campesinas que no podían garantizar una dote para conseguir un matrimonio honorable de sus hijas; el servicio doméstico era una vía indirecta hacia el matrimonio, pues permitía a la joven conseguir una dote, e incluso casarse con algún miembro de la familia empleadora. Los amos se comprometían a alojar, alimentar y vestir a los domésticos, además de pagar un salario, que se abonaba anualmente o al final del contrato plurianual. La retribución salarial se fue haciendo más importante hacia finales de siglo, en desmedro de legados, gratificaciones esporádicas, etc.

El servicio doméstico parece haber desempeñado un papel relevante en la constitución de los mercados de trabajo urbanos, caracterizados por la compra-venta de mano de obra libre de lazos de dependencia personal. Estos mercados se constituyen en buena parte en base al aporte de inmigrantes procedentes de zonas rurales, que se encontraban con una estructura ocupacional bastante diversificada, en la que coexistían tanto trabajadores asalariados como artesanos independientes y trabajadores a domicilio, gentes que trabajaban en empresas, en la calle o en sus propias casas. Dentro de esta variedad de formas de empleo, en 1860 en la ciudad de Madrid el 30% de la población activa estaba ocupada como servicio doméstico¹²⁴. Además de su importancia cuantitativa el sector era el mecanismo principal mediante el cual la población campesina podía ingresar al mercado de trabajo urbano, antes de que éste se industrializase. Para los recién llegados el empleo de sirviente significaba obtener alojamiento y comida, antes que un salario, es decir, un lugar donde adaptarse a la vida urbana. Precisamente, en Europa el crecimiento urbano fue anterior a la industrialización, lo que dio lugar al surgimiento de una franja de población inestable, subempleada o directa-

¹²³ RIAL GARCÍA, S., “El servicio doméstico: una vía laboral para las mujeres en Santiago de Compostela a fines del Antiguo Régimen”, en RAMOS, M. D., y VERA, M., T. (eds.), o. c., págs. 313-322.

¹²⁴ SARASÚA, C., *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño, 1758-1868*, Siglo XXI, Madrid, 1994. En la misma fecha el total de criadas en el país ascendía a 416.511, según datos citados en MARTÍNEZ VEIGA, U., *Mujer, trabajo y domicilio*, o. c., pág. 168.

mente marginal; en ocasiones, las hambrunas rurales empujaban a los campesinos a las ciudades en busca de limosnas y del amparo de instituciones benéficas. En el caso de la ciudad de Madrid, la inmigración durante la primera mitad del siglo XIX fue fundamentalmente femenina, a diferencia de lo ocurrido en las décadas anteriores; Carmen Sarasúa establece una correlación en el cambio de género de los flujos migratorios y la demanda de servidores domésticos: "el peso del servicio doméstico es tal que su estructura condiciona la estructura demográfica de la ciudad"¹²⁵. La feminización del servicio doméstico no fue sólo el resultado del abandono del sector por parte de los hombres, sino de trabas impuestas a las mujeres para acceder a otros sectores; por ejemplo, mediante la prohibición de que los artesanos enseñaran sus oficios a las criadas.

El creciente papel de las "clase medias" (comerciantes ricos, militares, altos funcionarios, etc.) en la composición de la demanda originó una transformación del sector. En principio las prácticas de este sector social consistían en imitar las de la nobleza y la alta burguesía; debido a ello tenían, alrededor de 1750, tres o cuatro sirvientes por familia, al menos uno de ellos hombre. La importancia del servidor varón estribaba en su función de signo exterior de la posición social del empleador: el trato que el criado da a los señores en público, el disponer de un lacayo para realizar tareas de representación en la esfera social, etc., eran signos del rango de honor de los amos. Sin embargo, los ilustrados proponían un modelo de vida alejado de la ostentación y centrado en el ahorro, que poco a poco condujo a una reducción del número de servidores y a un cambio de composición: en torno a 1850 lo típico era tener sólo dos, casi siempre mujeres, que resultaban más baratas. Aunque en menor medida, también había empleadores en los pueblos, que solían contar con niñas como criada para todo, a cambio de casa, comida y vestido, generalmente no muy abundantes.

El concepto de servidor doméstico tiene su origen en el de figuras que cohabitaban en la casa del empleador, es decir, los criados y servidores permanentes. Pero durante los siglos XVII al XIX existieron otras formas de servidumbre, entre las que se incluían trabajadores que dormían en sus propias casas. Estos "externos" incluían a lavanderas, peluqueros, recaderas, costureras, profesores o escribientes, entre otros. Tampoco la totalidad de las mujeres de servicio eran jóvenes solteras que vivían en casa de los amos; existía un número muy importante de casadas y viudas, muchas de ellas tenían su propia vivienda. Por otra parte, existía un sector que alternaba el servicio doméstico con otros trabajos (a domicilio, a jornal, prosti-

¹²⁵ *Ídem*, pág. 37. La autora menciona que en 1759 sólo el 24% de la oferta de servidores domésticos en los anuncios era de mujeres, mientras que en 1868 éstas constituían ya el 58%, en tanto que en las demandas de los empleadores sólo el 30% solicitaba hombres.

tución ocasional). Los mecanismos de colocación más habituales eran las cartas de recomendación, la contratación directa en la calle (en determinados lugares públicos), la intervención de intermediarios informales (comerciantes, clérigos, vendedores ambulantes), la acción especializada de agencias e intermediarios personales (o “coloca criadas”) y los anuncios en la prensa¹²⁶

Para las mentalidades de la época el servicio doméstico operaba, ideológicamente, como “profesión puente”, en la que los campesinos, jóvenes y sin recursos, podían establecer relaciones, adquirir cualificaciones e incluso ahorros. Como señala Sarasúa, sin embargo, las servidoras que lograron un ascenso social no lo hicieron por la vía del empleo sino por la del matrimonio. El trabajo de servidor dificultaba la inserción en un trabajo fabril, puesto que no cualificaba profesionalmente ni habituaba a sus ritmos de trabajo, como la readaptación al medio social una vez dejado el empleo, puesto que el sirviente se acostumbraba a un nivel de vida que no podía sostener por sí mismo. Por ello, lo realista, desde el punto de vista de las mujeres servidoras, era ahorrar para la dote matrimonial, tal como se venía haciendo desde el siglo XV. En la práctica, el servicio doméstico funcionó en muchos casos como refugio de personas empobrecidas para evitar la marginación, desempeñando una función de protección social. Por otra parte, la débil posición social de las servidoras domésticas las conducía con frecuencia al ejercicio de la prostitución. La conexión entre ambas actividades se produce por el exceso de oferta, que genera desempleo en el servicio doméstico, y por los bajos ingresos, que impiden ahorrar para afrontar esos momentos; además por la utilización sexual de las sirvientas por parte de los hombres de la casa e incluso por los criados masculinos: las que quedaban embarazadas eran despedidas o enviadas a sus pueblos¹²⁷. Las condiciones de trabajo de los servidores domésticos quedan reflejados en esta cita:

¹²⁶ Las hemerotecas históricas son una fuente de estudio de los tipos de sirvientes en las distintas provincias, tal como hemos visto en los casos de Madrid y Valencia (estudios citados de Sarasúa y Bolufer). Otro ejemplo es el primer *Diario de Zaragoza*, aparecido en 1797, que recoge las ofertas de “sirvientes” y “nodrizas” de cada día, destacando el sexo y la edad, sus cualidades y expectativas y si contaban con recomendación (“y tiene quien la abone”). Ver BLANCO, P.A. (Intr.), *Diario de Zaragoza*, números 1 al 100 desde enero a abril de 1797, Librería General, Zaragoza, 1985.

¹²⁷ Sarasúa cita el estudio de un médico de Barcelona que en 1920 estimaba que el 85% de las prostitutas procedía del servicio doméstico. Sin embargo, esta no es una situación circunscrita a siglos pasados: Bayón y Lázaro citan un trabajo realizado a mediados del siglo XX en Munich en el que el porcentaje de antiguas empleadas de hogar era del 36%, seguido por un 30% de ex camareras. Aunque los autores no lo consignan es de suponer que se refieren sólo a un segmento de la prostitución, la ejercida por mujeres de las clases populares.

“La falta de intimidad e independencia, la ausencia de horarios, el trabajo agotador de las casas en una época que desconocía la electricidad y el agua corriente, son factores esenciales para la comprensión del sector, [...aquí] están las claves que nos permiten entender por qué cuando surgen empleos fabriles se abandonan los domésticos a pesar de estar mejor pagados”¹²⁸.

El traspaso de domésticas a la prostitución fue un tema de gran preocupación durante el siglo XIX y comienzos del XX, es decir, durante el período reglamentista de la prostitución en España. Según diversos estudios de la época, la principal profesión anterior al ejercicio de la prostitución era el servicio doméstico¹²⁹. Algunas explicaciones a este trasvase aludía a una “cierta solidaridad –entre ambas actividades– que predispone entre la servidumbre privada (doméstica) y la servidumbre pública (prostitución)” (A. Navarro); Concepción Arenal, por su parte, culpaba de despreocupación a los padres, porque enviar a una joven a servir a la ciudad “es enviarla a desmoralizarse y en muchísimos casos a prostituirse”. La respuesta de las instituciones fue la reclusión de las empleadas domésticas; lo mismo pasaba con las prostitutas, es decir, se trataba de limitar su libertad de movimientos y controlar el presumible potencial de contagio a las familias a las que servían. Desde la política social el trabajo de moralización de las criadas se veía también como un “medio de evitar un contingente a la *trata de blancas*” (Casilda de Antón de Olmet), poniendo de relieve tanto la vinculación entre el servicio doméstico y la prostitución como la preocupación de finales del siglo pasado por el tema de la *trata de blancas* desde Europa al Nuevo Mundo (que veremos transformarse a fines del siglo XX en la obsesión por el tema del *tráfico de mujeres con fines de explotación sexual* en la dirección contraria, del Sur al Norte y del Este al Oeste, sin olvidar la incidencia del fenómeno en la región asiática).

2.3. El servicio doméstico durante el desarrollismo franquista

A partir de la abolición formal de la servidumbre, a finales del siglo XIX, debería suponerse la plena vigencia de un “mercado libre” de trabajo, en el que los em-

¹²⁸ SARASÚA, C., o. c., pág. 19.

¹²⁹ Según A. Riviere, para el período de 1845 a 1860 “la mitad de las colegialas acogidas por las Adoratrices en Madrid habían desarrollado su actividad laboral antes de ingresar en el colegio empleadas como sirvientas”, en *Caídas, Miserables, Degeneradas: Estudios sobre la prostitución en el siglo XIX*, Horas y Horas, Madrid, 1994, pág. 126. Para autores coetáneos, el 60% de las jóvenes que empezaban como sirvientas en la capital, terminaban tarde o temprano siendo “víctimas de la seducción de los señoritos” y muchas de ellas optaban luego por la prostitución. Sobre este tema particular, ver J. Borderies-Guereña, o. c., y J. GUEREÑA, “Una aproximación sociológica a la prostitución”, en *Historiar* núm. 2, 1999, págs. 13-23.

pleados domésticos tendrían amplias facultades para desarrollar estrategias de movilidad ocupacional. Sin embargo, las prácticas consuetudinarias mantuvieron su vigencia, sólo paliadas en la medida en que se abrieron nuevas posibilidades de empleo en las nascentes actividades industriales. Según Rosa María Capel, en 1900 las mujeres dedicadas al servicio doméstico en España eran 264.021, cifra que representaba el 20,1% del total de ocupadas. En 1930 su número había aumentado hasta 341.550¹³⁰.

Tras la Guerra Civil la sociedad española vivió unos años de reruralización de la población y de la vida económica en los que el poder social se asentaba en gran parte en los intereses de los grandes propietarios de tierras; la autarquía económica y el rígido control ideológico impuesto bajo la forma del nacional-catolicismo configuraron un panorama laboral caracterizado por el inmovilismo, el control jerárquico y el ensalzamiento del papel de la mujer como madre y esposa. Durante este período el servicio doméstico era demandado por las élites urbanas y rurales y la mayoría de las mujeres empleadas provenían del mundo rural. Aunque no existen estudios pormenorizados sobre el sector, puede suponerse que el clima de represión y las dificultades económicas incrementaron la oferta de mano de obra femenina barata, dispuesta a emplearse como criada. Según algunas estimaciones el número total de trabajadoras domésticas entre 1930 y 1950 se situaba algo por encima de las 350.000, con cierta tendencia decreciente, constituyendo uno de los principales sectores de empleo para las mujeres en un contexto de tasas de actividad baja.

El fin de la autarquía y la adopción de un modelo desarrollista a partir de 1959 generó un enorme proceso migratorio desde el campo hacia las ciudades españolas y hacia otros países europeos. Buena parte de la emigración femenina encontró empleo en el servicio doméstico. En consecuencia, el sector experimentó un notable crecimiento debido, por un lado, a la oferta de mano de obra disponible en las ciudades y, por otro, al incremento de la renta disponible por familias de las nuevas clases medias, que generaron una mayor demanda. Entre 1960 y 1970 algunas fuentes estiman el total de empleados domésticos en España en 600.000 (Banco de Bilbao), en tanto que otras lo cifran en torno al millón de trabajadores (Informe FOESSA). Paralelamente creció el número de mujeres españolas empleadas como servidoras domésticas en países como Bélgica o Francia; su importancia en la configuración del sector queda reflejada en la expresión "conchitá" (afrancesamiento del nombre español Conchita), utilizada en París como sinónimo de empleada de hogar. Para 1970 se estimaba en alrededor de 100.000 las trabajado-

¹³⁰ CAPEL, R.M., *El sufragio femenino en la Segunda República Española*, Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid, 1992, págs.51-52.

ras españolas empleadas en Francia en este sector¹³¹. En Bélgica, aunque no conocemos su número, se sabe que una parte de las mujeres que salían de España con contratos para trabajar en empresas estaban en realidad empleadas en el hogar de alguno de los responsables de dichas empresas. En definitiva, durante la década de los '60 y '70 el servicio doméstico volvió a cumplir una de sus funciones seculares: ser punto de incorporación al empleo de buena parte de los inmigrantes recién llegados al mundo urbano. Según estudios realizados por la Juventud Obrera Cristiana, en torno a 1970 más del 80% de las trabajadoras del sector eran mujeres procedentes del ámbito rural.

En el próximo apartado analizaremos con detalle las normas jurídicas que regularon este sector laboral durante el franquismo tardío. Aquí interesa destacar la acción de entidades de encuadramiento ideológico de las mujeres dedicadas al servicio doméstico. Por una parte, la Sección Femenina del Movimiento Nacional, organización encargada de orientar la acción social de los organismos de protección social, desde un planteamiento paternalista y moralizante, plenamente coincidente con los valores de las élites sociales y políticas¹³². Por otra, la acción formativa desplegada por instituciones dependientes del Opus Dei, entidad que en esa época había ganado influencia en los círculos del poder político. Una de las máximas del mensaje destinado a las trabajadoras era: "si servís mejor a los señores, servís a Dios", proponiendo una analogía entre "los señores" y "el Señor" que no podía más que servir a los intereses de aquéllos. El discurso formativo pretendía "dignificar el oficio de empleada de hogar, convirtiéndolo en una verdadera pro-

¹³¹ Juan Goytisolo cita estos párrafos de una *Guide bilingue ménager*, editada en París en 1956 con el fin de orientar a las sirvientas españolas recién llegadas a Francia y a sus empleadoras en el trato con las "bonnes": "Debe Vd. saber que la Española no es holgazana sino dura al trabajo (sic) y no se queja de él, sobre todo si se siente en confianza. No se inquiete si un día encuentra su cocina invadida por un grupo de amigos o parientes españoles, recién llegados a Francia, sin nada para comer, ni dónde dormir..., pero sobre todo no piense que tiene que hospedar, a la fuerza, a toda España (...). El español tiene el sentido del deber y no el de la reivindicación, tan querido del francés. En general no se queja y acepta su condición, con esa fatalidad heredada de la ocupación árabe. (...) El trabajo de la empleada española consistirá en hacer bien la cocina cotidiana y los platos franceses más corrientes. Es necesario que en adelante aquélla se olvide de las costumbres españolas, muy diferentes de las nuestras, y no se acuerde de ellas sino el día en que la familia francesa, ávida de novedad y folklore, le pedirá de (sic) hacer un plato español típico". GOYTISLO, J., y NAÏR, S., *El peaje de la vida. Integración o rechazo de la emigración en España*, Aguilar, 2000, pág. 190. Cualquier similitud con el discurso de los empleadores españoles de TSD inmigrantes no es ninguna coincidencia.

¹³² En la exposición de motivos del Decreto 385 de 1959, de creación de un Montepío Nacional de Servicio Doméstico, se afirmaba: "el llevar a cargo una acción social hasta el seno de las familias españolas requiere (...) el concurso de una Organización que, como la Sección Femenina del Movimiento, accedió en largos años de brillante ejecutoria a poseer cualidades y elementos indispensables para la consecución de la finalidad perseguida, la cual no ha de ser sólo allegar medios materiales de protección a los servidores domésticos, sino también *contribuir a su perfeccionamiento moral* y a su progreso en todos los órdenes, concretamente en el personal". BOE núm. 71, 24 de marzo de 1959.

fesión". Para ello se trataba de cualificar a las trabajadoras (para que trabajasen "con sentido científico") de forma que desarrollasen su "vocación de servicio". A continuación reproducimos algunos de los temas del curso "Moral profesional de la auxiliar de hogar", citado por Bayón y Lázaro:

-
- Obediencia, docilidad y respeto.
 - Obligación de adaptarse y acomodarse.
 - El arte de saber abrir y cerrar una puerta.
 - Profesión más parecida a un gerente que a un obrero.
 - Sobriedad, reserva, deferencia, respeto.
 - Gratitud y obligación más estricta que se originan de los permisos, consideraciones y regalos.
 - Algunas tendencias modernas del todo intolerables.
 - Actitud de la auxiliar doméstica ante los fallos sociales de las familias.
 - ¿La auxiliar doméstica forma parte propiamente de la familia?
 - Los actos de culto deben ser especializados para auxiliares domésticas.
 - Hacer respetar al novio la condición y valor de la profesión del servicio doméstico.
 - Distinción fundamental entre relación y noviazgo.
-

En pleno proceso de modernización de la sociedad española nos encontramos que una buena parte del protagonismo económico de las mujeres inmigradas del campo pasa por el empleo como trabajadoras domésticas. Tanto desde el punto de vista legal como de su consideración social y contraprestaciones económicas, el sector ocupaba uno de los lugares más bajos de la estructura ocupacional. Sin embargo, esto no impidió que un sector significativo de mujeres lo utilizara como instrumento en sus estrategias de movilidad social y ocupacional. Como ha documentado Cristina Borderías¹³³, incluso la precariedad de estos empleos les permitió abandonar la sujeción de las estructuras rígidamente patriarcales de la familia rural, desplegar estrategias matrimoniales con obreros industriales y asegurar un nivel educativo y mejores expectativas ocupacionales para sus hijas. En parte, esta podría ser la historia que actualmente están escribiendo muchas inmigrantes extranjeras que trabajan en el servicio doméstico.

3. DELIMITACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA SOCIEDAD ACTUAL

Tras este apurado recorrido histórico llegamos a la época contemporánea. En las sociedades capitalistas desarrolladas el trabajo, típicamente, se realiza por cuenta ajena para empresas formalmente constituidas y sujetas a regulación estatal:

¹³³ Ver BORDERÍAS, C., "Las mujeres, autoras de sus trayectorias personales y laborales a través del servicio doméstico", en *Historia y Fuente Oral*, núm. 6, 1991.

se trata de una actividad económica desarrollada en la esfera pública, que constituye uno de los rasgos básicos de identificación e integración social. Alrededor de este mundo del “trabajo”, reducido a “empleo”, como vimos en el Capítulo I, se han desarrollado disciplinas (economía, sociología, psicología del trabajo) que ofrecen análisis e información empírica sobre una amplia variedad de ocupaciones. El servicio doméstico, sin embargo, continúa siendo un sector mal conocido.

3.1. Definiciones institucionales

Existe una dificultad inicial a la hora de delimitar y definir qué debe entenderse por servicio doméstico. Por ejemplo, la Oficina Internacional del Trabajo ofrece una definición de la actividad que comprende las siguientes tareas: barrer, pasar la aspiradora, limpiar y lavar suelos y mobiliario, lavar ventanas y otras instalaciones; lavar, planchar y arreglar ropas y tejidos; lavar vajillas; preparar, cocinar y servir comidas y refrescos; comprar comidas y otras tareas relacionadas; realizar tareas relacionadas y supervisar a otros trabajadores domésticos¹³⁴. Incluye, pues, algunas de las tareas relacionadas con la limpieza del hogar y la alimentación de sus miembros, pero excluye completamente las actividades relacionadas con los cuidados personales a miembros de la familia.

En la legislación española encontramos otras conceptualizaciones, de mayor alcance. Por ejemplo, el Real Decreto 1.427 de 1985, norma que regula el funcionamiento laboral del sector, se refiere a personas que realicen cualquier modalidad de tarea doméstica; de dirección o cuidado del hogar, en conjunto o en una de sus partes; de cuidado o atención de personas que convivan en el domicilio; de guardería de fincas, jardinería, conducción de vehículos y análogos, que se desarrollen como parte del conjunto de tareas domésticas (art. 1.4). Por su parte, la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993 agrupa las unidades productivas de acuerdo con el tipo de actividad económica que desempeñan; en la rama de actividad denominada “Hogares que emplean personal doméstico” (subgrupo 95.000) se incluyen “doncellas, cocineros, camareros, ayudas de cámara, mayordomos, jardineros, porteros, chóferes, conserjes, niñeras, etc.”, contratados personalmente por hogares, es decir, no por empresas, aunque el trabajo se desarrolle en un hogar particular.

La Encuesta de Presupuestos Familiares, realizada periódicamente por el Instituto Nacional de Estadística, ofrece la siguiente definición: “Se considera servicio doméstico a toda persona que presta al hogar servicios de carácter doméstico a

¹³⁴ OIT, *International Standard Classification of Occupations*, Ginebra, 1990.

cambio de una remuneración en dinero o en especie, previamente estipulada (tales como chóferes, doncellas, niñeras o asistentes del hogar)”¹³⁵.

El factor común de todas las definiciones apunta al *ámbito* de realización del trabajo, los hogares familiares, y a la *condición jurídica de los empleadores*, personas particulares, nunca empresas. Sin embargo, a la hora de precisar las *tareas* existe una amplia diversidad, que amplía o disminuye el campo de lo que se considera servicio doméstico. En este caso las ambigüedades y contradicciones de las clasificaciones formales son un reflejo de la dificultad que existe para definir y circunscribir el propio trabajo doméstico. Como vimos en el Capítulo I, las necesidades existentes y las labores realizadas en los hogares familiares son sumamente variables; de allí los problemas existentes para establecer una definición taxonómica, en función de las tareas desempeñadas por los trabajadores. En la práctica, las actividades realizadas por los trabajadores de servicio doméstico (TSD) resultan inabarcables, especialmente en el caso de los empleados internos, a los que se tiende a encargar “todo” lo relacionado con la casa. En principio, los TSD realizan el trabajo que dejan “libre” las amas de casa, pero además –en ocasiones– realizan tareas que éstas nunca harían por sí mismas. Por otra parte, el TSD no es sólo una persona que realiza un trabajo: también desempeña un rol dentro del grupo familiar. Debido a estos factores específicos, *el servicio doméstico no es definible en términos de tareas desempeñadas sino en función de qué papel desempeña el/la trabajador/a en determinado contexto de relaciones sociales*. Dicho contexto está definido principalmente por las relaciones de género y de clase.

Antes de analizar dichos contextos conviene explicitar que en nuestro estudio entendemos el servicio doméstico como el trabajo asalariado prestado en hogares familiares para realizar tareas habituales vinculadas a la vida doméstica, siempre que el empleador sea un particular, miembro de la familia empleadora. De esta manera excluimos de nuestro campo de estudio a los trabajadores que realizan tareas similares pero están contratados por empresas privadas u organismos públicos. El ámbito así definido no queda, sin embargo, exento de problemas. El carácter *habitual* de las tareas nos permite justificar la exclusión de expertos que prestan servicios ocasionales a los hogares (como fontaneros, electricistas, etc.), pero también nos obligaría a excluir a quienes acuden episódicamente a realizar tareas de limpieza del hogar (limpieza anual de alfombras o cristales, limpieza con motivo de mudanzas u obras de reforma, etc.). Sin embargo, el “sentido común” suele excluir a los primeros, pero incluye a los segundos dentro del servicio doméstico. Incluso entre quienes prestan servicios de forma continuada encontramos algunos problemas de

¹³⁵ INE, *Encuesta de Presupuestos Familiares 1990-91. Metodología*, Madrid, 1992, pág. 17.

clasificación: habitualmente se considera que una institutriz es parte del servicio doméstico, pero no se suele incluir como tal a los profesores particulares que atienden a los niños de la casa. Como se ve, cualquier definición formal del sector encuentra puntos de roce y contradicción con las categorías ideológicas socialmente vigentes. Por ello cabe tener en cuenta que los límites del servicio doméstico constituyen una frontera poco definida y cambiante, en función de la dinámica histórica, los modos de vida de las clases sociales empleadoras o la evolución de los servicios públicos. Según cual sea la evolución de los distintos factores ciertos tipos de tareas tienden a desaparecer mientras surgen otras nuevas, o que anteriormente no se cubrían mediante el servicio doméstico. Así mismo, tareas que en una época realizan los trabajadores domésticos pasan en otras a constituirse en profesiones independientes.

3.2. Servicio doméstico y sistema de género

Diversas corrientes del pensamiento feminista han denunciado la existencia de una opresión de género, que tiende a recluir a las mujeres en el mundo de lo privado, sometiéndolas a la autoridad de los varones, que además acaparan las principales actividades en la esfera pública. Según Pateman, el contrato social, que constituyó la sociedad civil a partir de un pacto entre individuos libres en el ámbito público, es una historia de libertad, pero dicho pacto da por supuestos otros vínculos caracterizados por la sujeción, entre ellos el que denomina como "contrato sexual"¹³⁶. En éste las mujeres juegan el papel de objetos, no de sujetos contratantes y quedan relegadas al ámbito de lo privado "al estado de naturaleza, pre-político" sometidas a la autoridad patriarcal. La autora utiliza el concepto *contrato social-sexual*, para mostrar la relación existente entre ambos sistemas de relación social. Así, las relaciones patriarcales no dominan sólo el ámbito privado: para poder ser un "trabajador" en la esfera pública se da por supuesto que existe alguien (generalmente una mujer) que se hace cargo de las necesidades cotidianas, del trabajo reproductivo. Esta asignación de papeles en función del género hace más difícil que las mujeres lleguen a ser "trabajadoras", puesto que o asumen una doble carga laboral (doméstica y extradoméstica) o bien desplazan el trabajo reproductivo, parcial o totalmente, en otras personas: generalmente otras mujeres empleadas como servicio doméstico. Además, la contratación de empleadas de hogar no es siempre una estrategia femenina para poder acceder a, o conservar, un empleo extradoméstico; para muchos "hogares" se trata de facilitar las condiciones para ampliar las actividades de ocio y/o ascender en el estatus de vida. Nos encontramos así con que el "ama de casa" se convierte, en tanto responsable de lo do-

¹³⁶ PATEMAN, C., *El contrato sexual*, Antrophos, 1995.

méstico, en empleadora¹³⁷. Y generalmente la persona contratada es también una mujer.

¿Qué sucede cuando se introduce el servicio doméstico en la división del trabajo familiar basada en las relaciones de género? Existen, por un lado, algunas similitudes en los papeles desempeñados por la empleadora y sus empleados domésticos. En principio se comparte una común subordinación respecto al hombre “cabeza de familia”; además, ambas pueden desempeñar –al menos parcialmente– las mismas tareas dentro de la casa, de forma simultánea o intercambiándolas; finalmente, el vínculo empleadora-empleada no se limita estrictamente a lo laboral puesto que la trabajadora compromete su personalidad en el trato, especialmente en el caso de las empleadas internas, integrándose, aunque de forma muy específica, en el contexto del vínculo familiar.

Sin embargo, existen factores que diferencian, y oponen, a empleadoras y trabajadoras. En este contexto se rompe la “comunalidad de género”: mientras la empleada desempeña las tareas domésticas a cambio de un salario la esposa lo realiza a cambio de protección (contraprestación derivada del contrato de matrimonio). Además, las empleadoras dirigen el hogar; en dicho ámbito pueden eventualmente desarrollar su potencialidad y sus relaciones afectivas, en un marco de privacidad. En ocasiones la mujer puede optar por no trabajar fuera de su casa (en empleos caracterizados por la explotación o la alienación), eligiendo –por ejemplo– dedicarse a la crianza de sus hijos. En cambio, las TSD ni dirigen la casa ni fortalecen su posición mediante las tareas de cuidado personal; mientras el papel de ama de casa tiene legitimidad social, el papel de TSD se construye desde la base como *degradado*: no es una elección ni una “realización” sino una necesidad impuesta. Mientras el matrimonio ofrece ciertas ventajas sociales a las mujeres, pues en tanto esposas forman parte de una red que les otorga derechos y que se responsabiliza de ellas, el empleo en el servicio doméstico brinda recompensas económicas, pero no sociales, pues todas las obligaciones de la familia empleadora respecto a la TSD acaban una vez pagado su salario. Debido a ello el paso de TSD a ama de casa es un signo de movilidad social ascendente para las trabajadoras del sector.

Las mujeres de clases medias se ven atrapadas por dos estereotipos dependientes pero antagónicos: por una parte la *domesticidad*, que requiere trabajo físico (“sucio”), por otra las virtudes de la *feminidad* tradicional (asociada a la pureza y

¹³⁷ Obviamente, existen también empleadores varones, pero casi siempre se trata de hombres que viven solos. Cabe también la posibilidad de que habiendo una mujer en la casa la responsabilidad sobre el trabajo doméstico se distribuyera de forma equitativa entre los miembros de la unidad familiar, lo que de una parte reduciría la demanda de servicio doméstico y, de otra, permitiría que la relación laboral con los TSD no fuera sólo “cosa de mujeres”. Sin embargo, esta no es la situación habitual.

virtuosidad moral). La contradicción, que puede sintetizarse en la oposición virgen/magdalena, se desdobra y reproduce en la relación entre empleadora y empleada en el servicio doméstico: los TSD se hacen cargo de la parte “manual” de lo femenino, liberando a las empleadoras para responder a las demandas emocionales de su familia. Además, existe una tendencia creciente a delegar una parte de las labores *emocionales* de cuidado personal hacia el servicio doméstico (cuidado de niños, ancianos y enfermos). Los cuidados suponen trabajo, pero también implicación emocional; incluyen a la persona en su totalidad, puesto que exigen una *relación* cara a cara continuada. Además, la afectividad de la TSD puede verse más afectada en el caso de los inmigrantes, en la medida en que sus verdaderos vínculos afectivos están alejados físicamente. Esta división de tareas entre mujeres establece entre ellas una relación jerárquica, respecto a la que el hombre se sitúa por encima en tanto no se lo considera responsable de lo doméstico. *Las contradicciones que el sistema de género impone a los miembros del hogar son trasladadas hacia la figura del TSD*: la mujer empleadora gana espacios para el desarrollo de su individualidad y los conflictos familiares se amortiguan; el sistema de género no se ve cuestionado, sólo cambia la mujer, sobre la que recaen las tareas menos agradables. Además, su presencia refuerza la identidad de la empleadora como ama de casa competente: la TSD es el “otro yo” de la empleadora, no como la imagen de un espejo sino como el Mr. Hyde de su Dr. Jekyll¹³⁸.

Los TSD se ven abocados a compartir las condiciones laborales típicas del trabajo doméstico, habitualmente realizado por el «ama de casa». Sin embargo, en su caso se entabla una *relación laboral*, bajo la dirección y supervisión de aquella. La relación empleadora-empleada no se limita generalmente a una mera prestación de servicios, dado que al realizarse en el ámbito del hogar tienden a generarse *lazos personales* que la condicionan globalmente. Esta «implicación global» de la persona que trabaja varía en las distintas modalidades del servicio doméstico: tiende a ser máxima para las internas y mínima en el caso de las asistentes por horas¹³⁹. La contradicción entre la mercantilización del trabajo doméstico y las relaciones afectivas en el ámbito privado suele afrontarse mediante la ficción, sustentada por una o ambas partes, de que el TSD es “como un miembro más de la familia”. Esto sólo se hace realidad plena en casos extremos (trabajadora que se casa con el empleador, joven empleada que es adoptada como hija legítima o nombrada heredera, etc.), pero en los demás casos queda sólo en una cierta “familiaridad” entre ambas partes. Pero ¿cuál es el lugar real de la TSD en la familia? La suposición de que existe un vínculo especial sirve para diluir la rela-

¹³⁸ Ver ANDERSON, B., *Doing the Dirty Work*, op. cit; pág. 26.

¹³⁹ Ver SALLE, M. A., o. c., pág. 101.

ción trabajador-empleador, lo que en principio favorece al segundo, que recibirá menos demandas de mejora material, o podrá contrarrestarlas argumentando la calidad del vínculo existente (“¿pero cómo me planteas esto?, si te tratamos como a una más de la familia”). En el caso de los trabajos de cuidados personales, la suposición de un vínculo afectivo disminuye la culpa de los empleadores derivada de asignar tales tareas a un extraño. Incluso desde la perspectiva de los TSD un rasgo que identifica a los buenos empleadores es el trato cuasi familiar que tienen con sus empleados¹⁴⁰. Sin embargo, tras el supuesto de la familiaridad –mito o realidad¹⁴¹– persiste la realidad del *vinculo asimétrico*. Siempre el empleador conserva la carta de poder interrumpir voluntariamente el vínculo, expulsando al trabajador (que en ese caso pierde automáticamente su papel de miembro de la familia).

Los vínculos personales que se establecen en la relación del servicio doméstico pueden explicarse, según Judith Rollins, a partir del concepto de *maternalismo*¹⁴². Esta autora refiere el paternalismo a un sistema de poder basado en aspectos políticos, económicos e ideológicos, y el maternalismo a los roles intrafamiliares de las mujeres vinculados al apoyo, como la nutrición y la atención de necesidades afectivas. En este caso las relaciones jerárquicas se establecen cuando una parte se encarga de “cuidar” a otra desde sus propios criterios y desconociendo las capacidades de ésta. En este esquema se inscribe la relación del servicio doméstico: la señora se refiere a la trabajadora como “la chica”, desconociendo su condición de mujer adulta, a la vez que se sobrepersonaliza la relación, presentándola como un rasgo de acercamiento (o como familiaridad). El maternalismo se manifiesta de diversas formas; por ejemplo, se espera de la trabajadora que sea una confidente, una válvula de escape emocional (que además no puede divulgar secretos a los amigos de la empleadora, porque no tiene vínculos personales con ellos); puede también ser una “ventana a lo exótico”, en la medida que representa formas de vida ajenas al ambiente social de la empleadora (en este caso el interés en la vida

¹⁴⁰ Según Anderson con frecuencia esta “adopción” del TSD como integrante especial de la familia empleadora tiene como contrapartida la negación u olvido de sus verdaderos vínculos familiares. De esta forma, lo que se percibe como un favor o una actitud humanitaria oculta una despersonalización del trabajador. ANDERSON, B., o. c., pág. 95.

¹⁴¹ Este análisis crítico de los lazos afectivos no implica afirmar que éstos no puedan existir realmente, indica sólo la confusión que éstos añaden a la relación laboral, que siempre obedece a un principio jerárquico. Aunque acrecentado en el caso del servicio doméstico, esta cuestión se presenta también en pequeñas empresas en las que predomina el empleo precario e irregular: “... (se) provoca una relación de colaboración, de pacto, en donde las fronteras entre lo personal y lo laboral, entre lo contractual y lo ilegal, se perfilan y se perciben difusamente”. BLANCO, J., y OTAEGUI, A., “Los trabajadores de las PYMES y la acción sindical”, en *Sociología del Trabajo*, núm. 11, págs. 93-115.

¹⁴² ROLLINS, J., *Between Women: Domestic workers and their employers*, Temple University Press, Philadelphia, 1985.

de la TSD no es aquí personal sino una forma de voyeurismo que, además, puede servir para confirmar prejuicios clasistas o racistas); o puede adoptar la forma de regalos no pedidos, e incluso no deseados (ropas, comida, juguetes, joyas, etc.). En definitiva, es una relación amistosa, basada en los lazos "femeninos" propios del maternalismo, que *sirve para confirmar la bondad de la empleadora y la inferioridad de la trabajadora*. Lo insidioso de esta relación es que se presenta como un lazo de igualdad entre empleadoras y empleadas en tanto mujeres, cuando es precisamente este vínculo el que refuerza los lazos de superioridad e inferioridad.

Los lazos de dependencia personal entre TSD y empleador se establecen en ambos sentidos, aunque no son simétricos. Junto a la dependencia de los trabajadores podemos encontrar el *parasitismo* de los empleadores¹⁴³: bajo esta categoría pueden encuadrarse ciertos comportamientos de las personas empleadoras como, por ejemplo, los continuos requerimientos hacia la trabajadora para encomendarle tareas o para solicitarle un momento de conversación, con el fin de mitigar el vacío vital en que se encuentra la empleadora.

Por lo visto hasta aquí sabemos que los TSD no sólo venden su fuerza de trabajo sino que otorgan al empleador el poder de controlar su entera persona durante días completos, especialmente los empleados internos. Los empleadores quieren algo más que fuerza de trabajo, piden también un determinado "tipo de persona", cuyas cualidades se adapten a las características de su hogar. Por tanto, lo que con frecuencia se contrata en realidad es la *personalidad* del TSD, algo que excede con creces el mero empleo de su *fuerza de trabajo* (mercancía sin sentimientos); sin embargo, la implicación personal del TSD no es suficientemente retribuida puesto que se parte del supuesto formal de que sólo se lo emplea para realizar determinadas *tareas*. En este vínculo no se trata sólo de que la TSD está subordinada laboralmente a la empleadora, sino que su papel es mantener el honor (a través de la propia deshonra) y acrecentar el estatus (mostrando lo bajo del propio) de la señora. Así se mezclan elementos de relación laboral con otros de servidumbre (estatus), desde esta perspectiva no puede existir un verdadero contrato de servicio doméstico puesto que la relación entre mujeres en el ámbito privado genera vínculos que escapan a la lógica de la normativa laboral, pensada para regular relaciones formalizadas en la esfera pública. Aunque la existencia de un contrato escrito puede ofrecer ciertas garantías a los TSD, al menos de orden psicológico, no existe forma de garantizar que en la práctica no se traspasen las fronteras entre lo público (laboral) y lo privado (ámbito familiar), conculcando las garantías para el trabajador. Uno de los fundamentos de este problema radica en la dificultad de formalizar el trabajo re-

¹⁴³ Ver PATTERSON, O., *Slavery and Social Death*, Harvard University Press, 1982, pág. 335, citada en ANDERSON, B., o. c.

productivo, doméstico, a la manera de un puesto de trabajo típico de la economía productiva, dada la imposibilidad de delimitar tareas y tiempos de realización, pues en este ámbito se trata de hacer las cosas "cuando toque", sin horarios. En la legislación dicha indeterminación se manifiesta a través de la figura del "tiempo de presencia", establecido tanto en España como en Francia, que no es de trabajo efectivo, pero tampoco de libre disponibilidad del trabajador: son horas no retribuidas que en la práctica se utilizan para "rematar" tareas domésticas.

3.3. Servicio doméstico y estructura social

El papel del servicio doméstico en la sociedad actual no puede entenderse sólo desde la lógica del sistema de género; es necesario analizar también su inserción y su papel dentro de la estructura general de las relaciones laborales y de clase. La dinámica social actual tiende a ampliar el campo de influencia de lo económico, englobando campos de actividad que anteriormente pertenecían a lo privado o comunitario. La ideología dominante supone que este proceso de mercantilización puede ser continuo y que dará lugar a la creación creciente de puestos de trabajo. Sin embargo, el fundamento de la "racionalidad económica" es incrementar la rentabilidad de las actividades, lo que pasa por un *ahorro* del trabajo necesario para producirlas. Por tanto, en el nivel del conjunto de la sociedad la automatización de las tareas domésticas y la "industrialización" de servicios personales (comidas, limpiezas, cuidados corporales, de niños, etc.), es decir, de las tareas vinculadas a la esfera de la reproducción social, tendrá como resultado que se necesitará menos tiempo de trabajo (realizado en adelante por asalariados) que el que se venía empleando hasta ahora (por parte de miembros de la familia).

¿Cuál es el sentido de esta dinámica? Afirmar que a más tiempo de ocio corresponderá mayor generación de *trabajo* parece, según la lógica descrita, una contradicción, puesto que el trabajo social global se ve reducido. Sin embargo, sí puede traducirse en términos de mayor *empleo*, aunque cabe reflexionar sobre las características de estos nuevos puestos de trabajo. Según Gorz¹⁴⁴, la dinámica actual sólo puede entenderse si analizamos a la sociedad no como una unidad sino como una dualidad económica, basada en una desigual distribución de los tiempos de trabajo. Por un lado, una creciente franja de población expulsada o marginada del campo de la actividades económicas (inactivos, parados, trabajadores precarios y sumergidos); por otro, sectores con ingresos y poder económico cada vez más altos, basados en la posesión de un empleo estable. Esta élite profesional

¹⁴⁴ GORZ, A., *Metamorfosis del trabajo*, Sistema, Madrid, 1997.

sólo puede incrementar su tiempo de ocio encargando a terceros que les procuren tiempo disponible, derivándoles en parte o totalmente las tareas de "reproducción". Incluso aunque estas actividades resulten irracionales a escala social (cuando los empleados necesitan más tiempo para realizar la tarea que el que emplearían los empleadores), responden al interés particular de esta élite, que puede comprar tiempo a un precio inferior al que ella misma puede venderlo.

En definitiva, nos encontramos con una escisión social en la que unos pueden comprar un suplemento de tiempo libre a otros, mientras que estos últimos no tienen más remedio que ponerse al servicio de los primeros. Se trata de una estratificación social diferente a la estructura de clases, pues no refleja las estructuras inmanentes del sistema económico sino unos *lazos de sumisión y de dependencia personal entre servidores y servidos*. La existencia de esta "clase servil" es menos patente que en otras épocas históricas debido a que buena parte de los servicios personales son realizados por empresas de servicios, encargadas de contratar y gestionar la mano de obra. Pero tras esta apariencia subyace la lógica señalada: se trata de un trabajo servidor, mediante el cual las élites transfieren un trabajo a las personas que no tienen empleo en la "economía verdadera": "Estas actividades son actividades de servidor, cualquiera que (...) sea el estatus y el modo de remuneración de quienes las realicen"¹⁴⁵. Existen, además, empleos en los que ese carácter servil es *directamente* visible, puesto que no existen mediaciones entre servidor y empleador. Un caso emblemático es el del servicio doméstico.

El esquema de las actuales sociedades de capitalismo avanzado es el siguiente: a unos (jubilados y prejubilados) se les paga para que permanezcan inactivos; otros (empleados) cobran por trabajar en horarios cada vez más prolongados, y un tercer sector cobra, poco y de forma precaria, para realizar actividades que a los primeros se les prohíbe y que los segundos no hacen por falta de tiempo, o porque prefieren comprar tiempo libre. Esta tendencia conduce a la fragmentación de la estructura de clases, sobreponiendo a las existentes entre propietarios y trabajadores, la estratificación de estatus entre servidores y servidos. En esta dinámica el estatus social y jurídico del servicio doméstico no tiende a equipararse a las condiciones de un "empleo verdadero", sino a potenciar sus peculiares características, en las que predomina la informalidad (economía sumergida) y las pervivencias de relaciones serviles. En el análisis del autor citado sólo será posible modificar favorablemente la situación de estos trabajadores a partir de otra lógica social, basada en el reparto de los trabajos (no sólo del empleo), incluyendo actividades "económicas" (monetarias), convivenciales, domésticas y para el propio disfrute.

¹⁴⁵ *Ídem*, pág. 16.

El propio Gorz ofrece una conceptualización de lo que debe considerarse como trabajo desde el punto de vista de la racionalidad económica dominante. Éste comprende las actividades económicas que reúnen simultáneamente estos cuatro rasgos: a) crean valor de uso, b) con vistas a un intercambio mercantil, c) en la esfera pública, d) en un tiempo medible y con el mayor rendimiento posible. Por tanto, no basta con que exista un salario (intercambio mercantil) para que un trabajo tenga pleno sentido económico. Entre los casos que no reúnen todos los requisitos el autor menciona dos modalidades que tienen interés para las actividades que actualmente desarrolla el servicio doméstico: el trabajo de servidor y los trabajos de cuidado.

El trabajo de servidor se caracteriza porque no produce un valor de uso, en los que no se paga la utilidad del trabajo "sino el placer que se experimenta al hacerse servir" (pág. 184). El trabajo de los TSD se incluye en este apartado siempre que se realiza para personas que no están impedidas para hacerlo por sí mismas (inválidos, enfermos, etc.). Este trabajo no se sitúa enteramente en la esfera pública, aunque exista un contrato y relación laboral, puesto que también incluye el agrandar al empleador, comprometiendo parte de su personalidad en el intercambio. *El trabajo de servidor confina al trabajador en un estatus social subalterno que le impide desarrollar, o demostrar, capacidades superiores, atribuyéndolo a la "inferioridad esencial" de los servidores.*

Las funciones de cuidado reúnen los tres primeros requisitos del trabajo "verdadero" en la economía capitalista excepto el de ser medible con el fin de maximizar el rendimiento. Esto porque la demanda no es programable, y no se trata de producir más "actos de cuidado" sino de la calidad del vínculo, que incluso puede exigir la realización de pocos "actos". Aquí el buen ajuste entre oferta y demanda "depende de una relación de persona a persona y no de la ejecución de actos predefinidos y cuantificables" (pág. 187). El buen desempeño de la tarea exige un *don de sí* por parte del cuidador, un interés por la persona del otro y no simplemente por su dinero. Por ello, *la tendencia creciente a "comprar cuidados", desvinculándola de los lazos de convivencia, tiende a convertir esta actividad en una profesión mal remunerada* (sólo a cargo de quienes no encuentran "verdaderos empleos") completamente eludible por una parte de la población (los que tienen empleos que les permiten comprar el trabajo de los cuidadores).

* * *

Hasta aquí hemos considerado al sector del servicio doméstico como un todo, en un intento de identificar sus rasgos específicos. Así hemos identificado la importancia de la lógica servil, que parte de modalidades laborales precapitalistas, pero que es retomada y relanzada bajo nuevas formas en las socieda-

des postfordistas; igualmente sabemos que se trata de una actividad laboral fuertemente condicionada por el estatus de género al que se adscribe el trabajo doméstico, cuya importancia está infravalorada, cuando no negada, socialmente; comparte, además, buena parte de las características informales del trabajo doméstico (indeterminación de tareas, sin límite de horarios, etc.). Este conjunto de características lo configuran como *un sector laboral "a medio camino"*, en el que se hacen presentes con fuerza otras lógicas más allá del mercado y la regulación estatal.

Sin embargo, no estamos ante un segmento laboral homogéneo. Existen al menos tres subsectores en los que las características descritas anteriormente tienen diferente importancia. El primero de ellos corresponde al de los trabajadores *internos*, aquellos que viven en la casa de los empleadores. En este caso nos encontramos en el polo más cercano a las modalidades de trabajo servil, puesto que los espacios de autonomía de los trabajadores están fuertemente limitados, y el conjunto de su vida –no sólo los aspectos laborales– se construye en relación con los empleadores. Un segundo segmento lo constituyen los trabajadores *externos fijos*, aquellos que trabajan diariamente durante varias horas en la casa de un empleador, pero pernoctan en su propio domicilio. En este caso hay un vínculo fuerte con los empleadores, puesto que existe una relación cotidiana y prolongada, pero matizada por la autonomía que ofrece al TSD disponer de sus propios espacios relacionales y de vida personal. La tercera modalidad está representada por quienes trabajan *por horas*, sea para uno o varios empleadores. En este caso los lazos de dependencia personal son mínimos, especialmente cuando se trabaja simultáneamente en varias casas, e incluso el trato con los empleadores se reduce al mínimo, puesto que en ocasiones éstos no se encuentran presentes durante el horario de trabajo¹⁴⁶.

Estos tres sectores configuran una gradación entre un núcleo (la modalidad de trabajador interno, más cercano a la "esencia" del servicio doméstico) y una franja externa (el trabajo por horas, más próximo a la situación de otros sectores laborales). Aunque seguramente existen diferencias importantes entre los distintos subsectores, la realidad laboral no se corresponde siempre con estos tipos ideales, puesto que una misma persona puede desempeñar simultáneamente estas actividades (trabajadoras internas o externas fijas que además realizan horas en otros hogares). Volveremos sobre esta cuestión al analizar los resultados comparativos de nuestro trabajo de campo.

¹⁴⁶ No cabe asimilar sin más la ausencia de la empleadora con una falta de control sobre la TSD, puesto que existen medios (llamadas telefónicas periódicas, instrucciones escritas detalladas, etc.) que permiten realizar un "control a distancia". A la inversa, la presencia de la empleadora no implica necesariamente un mayor control, puesto que en algunos casos se otorga amplia autonomía a los trabajadores.

4. REGULACIÓN JURÍDICA DEL SERVICIO DOMÉSTICO

No sólo los prejuicios, motivaciones o actitudes condicionan los comportamientos de los sujetos sociales ya que existen otras constricciones que conforman, canalizan y –si es necesario– reprimen tales prácticas. Entre ellos, uno de los más importantes es el marco jurídico, en este caso el que regula al sector del servicio doméstico. Una breve presentación de su génesis y características actuales es condición necesaria para conocer: 1) el estatus jurídico del servicio doméstico (condicionado, a su vez, por los estereotipos ideológicos dominantes), y 2) sus derechos y obligaciones, es decir, la delimitación legal de las posibilidades de desarrollar y defender sus condiciones de vida concretas¹⁴⁷.

4.1. Prohibición de la servidumbre a finales del siglo XIX

El análisis de las normas que han afectado sucesivamente a este colectivo muestra el *tránsito inacabado desde la servidumbre*, enraizada en las formas vigentes en el Antiguo Régimen, *hasta la relación laboral formalmente libre*, característica de las sociedades capitalistas. El proceso de reconocimiento del carácter laboral del servicio doméstico encuentra en la historia de España un primer punto de inflexión con la prohibición del arrendamiento de servicios para toda la vida promulgada en 1889 (Código Civil, artículo 1.583), que proscribió el vínculo de servidumbre. Antes de esta fecha se había establecido una diferenciación entre los sirvientes, distinguiendo a los domésticos (que vivían y comían en casa del amo) de los demás (que recibían un sueldo y no vivían en casa de los amos). Estos últimos eran requeridos para realizar tareas específicas mientras que a los domésticos se los utilizaba para realizar cualquier actividad necesaria para el funcionamiento de la unidad familiar. El Código Civil de 1889 introdujo un criterio de discriminación contra los servidores domésticos, al admitir que éstos pudieran ser despedidos antes de expirar el término de su contrato, posibilidad que quedaba prohibida para los servidores no domésticos (artículos 1.584 y 1.585). Además, establecía el principio de que en caso de conflicto sobre remuneraciones “el amo será creído, salvo prueba en contrario”; es decir, que en caso de impagos corres-

¹⁴⁷ El desarrollo de este apartado recoge en buena parte nuestro análisis presentado en COLECTIVO IOÉ, *El servicio doméstico en España. Entre el trabajo invisible y la economía sumergida*, JOCE, Madrid, 1990, y se basa en las aportaciones de SALLÉ, M. Angeles, *Situación del servicio doméstico en España*, Instituto de la Mujer, 1985 (no publicado); GONZÁLEZ ROTHVOSS, M., *El servicio doméstico ante las leyes sociales españolas*, Madrid, 1932; MENÉNDEZ, L., *El servicio doméstico en España*, Consejo Nacional de Mujeres de Acción Católica, Madrid, 1962; GARCÍA, E., «El servicio doméstico. Problemas y soluciones», en *Revista de Trabajo*, Madrid, 1958; VÁZQUEZ, J.M., *Situación del servicio doméstico en España*, M.A.G.S.L., Madrid, 1960; RULLAN BUADES, G., *Anónima en la ciudad*, RMI-ETEA, 1995.

pondría al servidor doméstico la carga de la prueba (art. 1.584). Estos artículos se mantuvieron vigentes hasta que en 1984 el Tribunal Constitucional sentenció su falta de validez.

Es significativo que el artículo que privilegiaba el testimonio del empleador fuera copiado textualmente del Código de Napoleón, que ya había sido abolido en 1868 en Francia y en 1883 en Bélgica¹⁴⁸ a causa de su notoria injusticia. En España tal derogación se produjo un siglo después. Además, la norma de 1889 recoge criterios que aparecían ya en la Constitución de Cádiz y en el proyecto de Código Civil de 1821: como indica Martínez Veiga¹⁴⁹, en todos ellos se introduce una distinción entre los trabajadores asalariados “normales” y los criados domésticos, al servicio de un “amo”, respecto al cual se les suponían vínculos de fidelidad y dependencia personal (basándose en el supuesto de la dependencia personal, la Constitución de Cádiz no otorgaba derechos políticos a los criados). Aunque los vínculos de dependencia personales quedaron abolidos en 1889, se mantuvo en pie un criterio –ideológico y normativo– que consideraba trabajo “verdadero” sólo a las tareas manuales que se realizaban para otros fuera del domicilio, hubiese o no salario de por medio. Estos criterios, establecidos en 1900 por la primera legislación protectora de los trabajadores, establece que “el carácter extradomiciliario es un elemento constitutivo del trabajo”¹⁵⁰; de ahí que el servicio doméstico –liberado de las cargas formales de la servidumbre– no pueda ser considerado plenamente como trabajo y, como tal, dotado de plenitud de derechos. Debido a ello, en la legislación de diversas naciones europeas la relación de empleo de los servidores domésticos no estaba sujeta a la legislación laboral sino al derecho de familia¹⁵¹.

4.2. Reconocimiento parcial del carácter laboral en las primeras décadas del siglo XX

Pese al avance que supuso la supresión del contrato de servidumbre, el Código de 1889 mantuvo el servicio doméstico en el ámbito del Derecho Civil; por ello numerosas iniciativas, entre ellas la del Instituto de Reformas Sociales en 1904, pretendieron su inclusión en el Código de Trabajo, cosa que no lograron hasta 1931 con la Ley de Contratos de Trabajo. Una Real Orden de 1920 definía como servidor doméstico «*al que presta mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género, o sin ello, y que sea contratado, no por un patrono sino por un amo*

¹⁴⁸ Ver SALLÉ, M. A., o. c., pág. 21.

¹⁴⁹ MARTÍNEZ VEIGA, U., *Mujer, trabajo y domicilio*, o. c., pág. 144.

¹⁵⁰ *Ídem*, pág. 25.

¹⁵¹ Ver VENEZIANI, B., “The evolution of the contract of employment”, en HEPPLÉ, B. (Ed.), *The making of labour law in Europe*, Mansell, Londres, 1986.

de casa, que no persiga fin de lucro; para trabajar en una casa o morada particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio o fuera de él». Esta definición se ha mantenido en su esencia, a través del Código de Trabajo (1931) y de la Ley de Contratos de Trabajo del franquismo (1944) hasta la actualidad.

Sin embargo, este reconocimiento del carácter laboral del servicio doméstico resultó efímero; a los seis días de promulgada la ley de Contratos de Trabajo, la ley de Jurados Mixtos (de noviembre de 1931) volvía a situar al sector en el ámbito del Derecho Civil. La legislación de la Segunda República lo incluyó en el sistema nacional de colocación, público y gratuito, y en el convenio internacional sobre seguro de enfermedad. Por lo demás, lo mantuvo al margen de beneficios regulados con carácter general en otras normas (jornada máxima, accidentes de trabajo, descanso dominical, seguro de desempleo, etc.). Al instaurarse el franquismo quedó abrogada la mencionada ley de Contratos de Trabajo de 1931; desde entonces y hasta 1985 las actividades de los trabajadores de servicio doméstico estuvieron sometidas a las disposiciones de la jurisdicción civil.

4.3. Incorporación a la Seguridad Social durante el franquismo

Ello no fue óbice para que el sector fuera incorporado progresivamente al sistema de la Seguridad Social. Inicialmente el franquismo lo excluyó del subsidio familiar (1938) y del subsidio de vejez (1940). Posteriormente lo integró en la Ley de Seguro Obligatorio de Enfermedad (1942) y en el Seguro global y único para los trabajadores del sector (1944), que incluía los subsidios familiar, de enfermedad, de vejez y de accidentes del trabajo. Mientras el Estado no aseguró la cobertura de estos derechos se crearon diversas entidades de previsión para cubrir la desprotección del sector. Más tarde se creó un Montepío Nacional del Servicio Doméstico (Decreto 385/1959); sus prestaciones dependían del Instituto Nacional de Previsión y su orientación social se adjudicó a la Sección Femenina del Movimiento. Los fondos procedían de aportaciones de los empleadores (75%) y de los trabajadores (el 25% restante); sus prestaciones eran inferiores a las del Régimen General del Seguro de Enfermedad (período de carencia hasta seis meses, abono sólo del 50% del precio de las medicinas, no cobertura sanitaria a familiares, etc.). Esta diferenciación discriminatoria se legitimaba dentro de un marco ideológico que se asentaba en el modelo de "familia cristiana" como referente sociopolítico; el articulado del decreto de 1959 va precedido por párrafos del siguiente tenor:

"El ambiente cristiano de la sociedad española mantiene afortunadamente para el servicio doméstico su carácter tradicional como *prolongación de la fa-*

milia. El aplicarle, sin circunstanciarlas a tal medio ambiente, las normas que en general se dictan para entidades de carácter laboral, pudiera causar efectos contrarios a los laudables que se persiguen. En atención a ello, la legislación del Régimen mantuvo apartadas las tareas domésticas del Régimen General de Seguridad Social y de los vínculos puramente sindicales (...) El presente Decreto implanta una institución genuina, que ha de tener, junto a las características técnicas de las que genéricamente desarrolla la Seguridad Social, en otros órdenes, otras *peculiares* que le permitan actuar no sólo *respetando las esencias de la vida familiar*, sino contribuyendo a su mantenimiento y mejora." (Decreto 385/1959, los subrayados son nuestros.)

Además, la normativa se refería a los agentes de la relación laboral como "servidores" domésticos, por un lado, y como "amo de casa cabeza de familia", por otro. Es decir, la terminología toma como referencia la relación amo/servidor, y caracteriza a la familia como "entidad moral" que está sometida a la autoridad incuestionable del varón, erigido en interlocutor en la relación laboral. Además, se establecía la obligación de afiliación al Montepío para los trabajadores entre 14 y 55 años, pero se exigía que las mujeres fuesen solteras o viudas, y sólo excepcionalmente se admitían a casadas separadas (cuando lo estuvieran "por causas no imputables a las mismas"). Por tanto, la norma suponía que la mujer casada no debía emplearse fuera de su hogar y, si lo hacía, dejaba a cargo de la estructura familiar los deberes de protección social que se reconocían a las demás "servidoras" domésticas.

En 1969 (Decreto 2.346, de 25 de noviembre) se creó el Régimen Especial de la Seguridad Social para el Servicio Doméstico, que entró en vigor a comienzos de 1970, gestionado por el Ministerio de Trabajo a través de una Mutalidad Nacional de los Empleados de Hogar, en la que se mantenía la influencia de la Sección Femenina. De esta manera el sector quedó integrado en el sistema nacional de Seguridad Social, que había sido instaurado en 1961; en la introducción del decreto regulador se afirma que "se establece una acción protectora que supone una considerable equiparación respecto al tratamiento que (...) se hace en el Régimen General, lográndose con ello un importante avance sobre el conjunto de prestaciones hasta ahora vigentes". Sin embargo, dicha "considerable" mejora estaba lejos de configurar una equiparación con los derechos establecidos para los trabajadores del Régimen General. El Régimen Especial incluía a todo español¹⁵² mayor de 14

¹⁵² Para los trabajadores extranjeros el Decreto remitía a lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social de 1961 (art. 7.4). En este aspecto se recoge lo legislado en el Decreto 385 de 1959. En ambos casos se supone que la presencia de los trabajadores extranjeros es transitoria, por lo que la vigencia de sus derechos sociales queda remitida a los acuerdos que pudieran existir con el país de origen, al que se supone regresarán en un plazo determinado. En otros términos, la referencia a trabajadores extranjeros sólo tiene en cuenta la presencia de inmigración temporal u ocasional.

años que trabajase exclusivamente como servidor doméstico para uno o varios jefes de familia, desarrollando sus labores en el hogar familiar, y percibiera a cambio una retribución monetaria. Incluía también al personal doméstico empleado en el extranjero por personal diplomático español. Quedaban excluidos los familiares del empleador y quienes desarrollaran dichas tareas a título de amistad o buena voluntad. La obligación de gestionar el alta y abonar las cuotas correspondía al empleador, cuando el trabajador estuviese empleado para él de forma exclusiva y permanente¹⁵³, o sobre el trabajador, cuando su dedicación fuera parcial o discontinua. Las cuotas se establecían en una cantidad mensual única, independiente de las retribuciones o funciones del trabajador, que era fijada por el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo. Se establecía que su importe se calcularía en función del número de cotizantes y de los costes de las prestaciones. Entre estas últimas figuraban las siguientes:

- a) Asistencia sanitaria en casos de maternidad, enfermedad y accidente.
- b) Prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria, sólo a partir del vigésimo noveno día de baja médica.
- c) Prestaciones por invalidez, siempre que el trabajador acreditara haber cotizado al menos sesenta mensualidades en los diez años anteriores.
- d) Pensión por vejez, que podía variar entre el 25% del salario mínimo para quienes hubieran cotizado diez años y el 68% para quienes lo hubieran hecho durante treinta y cinco años.
- e) Pensiones de viudedad y orfandad, siempre que el trabajador acreditara haber cotizado al menos sesenta mensualidades en los diez años anteriores.
- f) Prestaciones económicas por matrimonio y nacimiento de hijos, siempre que el trabajador acreditara haber cotizado al menos veinticuatro mensualidades en los cinco años anteriores.
- g) Prestación por profesión religiosa: única de 5.000 pesetas para los empleados de hogar "que profesen en religión católica".
- h) Prestaciones de asistencia social, para casos de "situación de necesidad".

El Decreto de 1969 estableció que la cuota mensual sería de 250 pesetas, aunque la rebajó a 175 pesetas para 1970, primer año de vigencia del sistema, y a

¹⁵³ En este caso el pago de la cuota se distribuía de la siguiente manera: el 75% a cargo del empleador y el 25% por cuenta del trabajador (art. 16.2).

215 pesetas para 1971. La cuantía de estas cuotas establecidas para el Régimen Especial de Empleados de Hogar, frente a unas prestaciones que tomaban como referencia las mínimas establecidas para el Régimen General, originó un déficit creciente. Como consecuencia, en abril de 1976 (Decreto 825/76) se modificó el sistema, estableciendo una base de cotización equivalente al mínimo existente para el Régimen General y un tipo de cotización que sería del 10% hasta finales de 1978. El resultado inmediato de este cambio fue un incremento nominal de la cuota desde 250 a 1.120 pesetas mensuales, es decir, una multiplicación por cuatro de su valor, aunque durante este primer año se establecieron descuentos para paliar el impacto del incremento.

4.4. Las normas reguladoras en el período democrático

Durante el período de institucionalidad democrática se registra una época «constituyente» en cuanto a la regulación laboral y a la cobertura social de los trabajadores de servicio doméstico. La Ley de Relaciones Laborales de 1976 estableció que el trabajo “al servicio del hogar familiar” era una relación laboral que debía ser regulada en un plazo máximo de dos años, plazo que no fue respetado. Por su parte el Estatuto de los Trabajadores de 1980 excluyó de su ámbito a los trabajadores domésticos, definiendo esta situación como una “relación laboral de carácter especial” (art. 2.1.b) y fijó un plazo de dieciocho meses para regularla; tampoco en este caso se cumplieron las previsiones. Debido a ello una disposición adicional de la Ley 32 de 1984 encomendó nuevamente al Gobierno regular una serie de relaciones laborales especiales, entre las que se incluía el servicio doméstico.

Este proceso, accidentado y conflictivo, signado por las diversas propuestas de regulación formuladas por partidos políticos, sindicatos y otras organizaciones, culminó en 1985 con la promulgación del Real Decreto 1.424, “regulador de la relación laboral de carácter especial del Servicio del hogar familiar”¹⁵⁴, en el que se incluyen los trabajos de guardería de fincas, jardinería, conducción de servicios y otros semejantes¹⁵⁵, además de los de limpieza y «labores del hogar». Quedan excluidos de su ámbito los trabajos realizados por familiares o los

¹⁵⁴ Esta norma constituye la base del actual marco normativo. Promulgada en agosto de 1985 entró en vigencia a partir del 1 de enero de 1986. Parte de su articulado fue modificado posteriormente, en 1987 (Real Decreto 1.609), 1993 (RD 2.319), 1994 (RD 1 y RD 2.110) y 1996 (RD 84). Estos cambios tienden a una mayor equiparación del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General de la Seguridad Social.

¹⁵⁵ Se entiende que los trabajadores domésticos pueden desempeñar tareas de jardinería o conducción de vehículos, entre otras. Pero si se los contrata en exclusiva para alguna de esas funciones estarían cubiertos por la legislación laboral común. Ver RUL-LAN BUADES, G., *Anónima en la ciudad*, o. c., pág. 28.

prestados en razón de “buena voluntad”, así como los de *au pair*, y los que se realizan para una persona jurídica (empleador no familiar)¹⁵⁶. Además, si un trabajador doméstico realiza tareas para el mismo empleador en un ámbito no doméstico (por ejemplo, limpiando sus despachos o negocios) deberá ser incluido en el Régimen General. Salvadas estas excepciones, la norma reconoce el carácter de *relación laboral* del trabajo en hogares familiares, pero con *carácter especial*.

El “carácter específico”, diferenciado, que se atribuye al servicio doméstico en esta norma obedece, básicamente, al ámbito donde se realiza el servicio: los hogares familiares. Éstos tienen un estatuto jurídico especial, puesto que son el espacio privilegiado de ejercicio de los derechos fundamentales relacionados con la intimidad. En la tradición liberal lo privado aparece como una conquista, defensiva, ante la amenaza potencial de lo público; para que tal conquista sea efectiva debe contar con una garantía legal: el derecho a la privacidad, que impone límites al poder. Por tanto, el Estado no debe entrometerse en la vida doméstica, que se erige en refugio de la autenticidad personal, ámbito de la libertad y de la independencia del individuo¹⁵⁷. Desde esta perspectiva se argumenta que el espacio de los hogares familiares no puede ser “invadido” por la legislación laboral, de ahí la importancia que la regulación del servicio doméstico concede a la “mutua confianza” entre las partes, condición que no se exige en otras actividades laborales¹⁵⁸, o las restricciones que se imponen a la Inspección de Trabajo, que “sólo podrá realizarse salvaguardándose los derechos a la inviolabilidad del domicilio y al debido respeto a la intimidad personal y familiar” (RD 1424/1985, art. 11).

El alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social sólo procede cuando se presten servicios al menos durante 72 horas mensuales durante 12 o más días cada

¹⁵⁶ Por tanto, quedan excluidos quienes se encuadran en cooperativas y contratas de limpieza, así como los trabajadores institucionales de ayuda domiciliaria, dependientes de Administraciones locales, de ONGs o de empresas.

¹⁵⁷ Ver BEJAR, H., *El ámbito íntimo. Privacidad, individualismo y modernidad*, Alianza Universidad, Madrid, 1990.

¹⁵⁸ La argumentación desarrollada en la Exposición de Motivos del RD 1.424/1985 es la siguiente: “... (legislar) teniendo en cuenta la necesidad de conciliar la equiparación de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos al resto de los trabajadores y la consideración de las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar; es precisamente el ámbito de la prestación de servicios, es decir, el hogar familiar, el factor determinante de las especialidades que con respecto a la legislación laboral común se prevén en esta norma, ya que ello determina la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes, equilibrando el respeto a los derechos laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios por mutuo acuerdo, no cabiendo tampoco olvidar que en el ámbito familiar en el que se desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar” (los subrayados son nuestros).

mes; por tanto, no pueden afiliarse quienes trabajan por debajo de estos baremos, por ejemplo, alguien que lo haga durante ocho horas diarias dos días por semana, pues sólo totalizaría ocho días y 64 horas mensuales, pero sí quien realice cuatro horas diarias durante cuatro días por semana, puesto que supera el mínimo de 12 días mensuales, aunque el número de horas sea el mismo. Por otra parte, el empleador sólo está obligado a solicitar el alta y abonar las cuotas cuando el empleado trabaje de forma exclusiva y permanente en su hogar¹⁵⁹; en cambio, si el trabajo se realiza de forma parcial o discontinua, para uno o varios hogares, el alta y las cuotas corren a cargo del propio trabajador. De esta manera, *la norma convierte arbitrariamente en «autónomos» (trabajadores por cuenta propia) a los trabajadores de servicio doméstico por cuenta ajena que se emplean a tiempo parcial y/o en más de un hogar*, recogiendo los criterios vigentes desde 1969.

Contratación

Según la normativa está prohibida la contratación de menores de dieciséis años; para emplear a menores de dieciocho es preceptiva una autorización de los padres del trabajador. Existe un período de prueba de 15 días, durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación sin necesidad de preaviso o indemnización; durante este lapso se aplican las normas del Régimen General en cuanto a salarios y jornada laboral. Otra de las peculiaridades del sector es que no es obligatoria la existencia de contrato escrito, aunque es prescriptivo formalizarlo siempre que lo solicite alguna de las partes. La vigencia del compromiso verbal es anual, y se renueva tácitamente al no existir oposición explícita de alguna de las partes.

La relación laboral puede quedar extinguida por finalización del tiempo establecido en el contrato, por despido disciplinario debido a la comisión de falta grave por parte del trabajador (en ese caso no corresponde indemnización, salvo que se demuestre que el despido ha sido improcedente) o por voluntad del empleador, es decir, por la pura arbitrariedad de una de las partes contratantes. En este caso la decisión patronal debe comunicarse con un preaviso (de veinte días si la relación laboral tiene más de un año, de siete si el vínculo es de menor duración) y corresponde abonar una indemnización (de siete días de salario por cada año trabajado, con un límite máximo de seis mensualidades); durante el período de preaviso el trabajador tiene derecho a un permiso remunerado de seis horas semanales para buscar nuevo empleo. Sólo si el despido fuera declarado improcedente por Magistratura de Tra-

¹⁵⁹ La norma estipula que "cuando el empleado preste sus servicios para un solo empleador y la duración de los mismos sea superior a la mitad de la jornada habitual, se entenderá que aquél los presta de manera exclusiva y permanente" (RD 2.064/1995, art. 46).

bajo o en caso de incumplimiento grave del empleador, la indemnización se elevará a 20 días de salario por año trabajado (con límite máximo de 12 mensualidades), equiparándose a las cuantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para casos de regulación de empleo en cualquier otra rama de actividad.

La discriminación de los trabajadores domésticos es en este aspecto notable, en primer lugar, porque en los demás sectores laborales el contrato es obligatorio; en segundo lugar, porque cuando no se especifica nada se entiende que el contrato es de vigencia anual, mientras que en el resto de las ramas se lo supone indefinido; en tercer lugar, porque el mero desestimiento del empleador no es causa justificada de despido en el Régimen General.

Jornada de trabajo

La jornada laboral máxima se establece en cuarenta horas semanales, mientras que la jornada diaria no puede superar las nueve horas; dentro de este límite el horario puede ser acordado libremente por las partes. Los trabajadores internos tienen derecho a una hora para cada una de las comidas principales (comida y cena), tiempo que no se incluye dentro de la jornada laboral. El tiempo de descanso mínimo entre jornadas se establece en ocho horas para los internos y en diez horas para los trabajadores que no viven en el hogar de los empleadores. Sin embargo, se establece la posibilidad de que existan *tiempos de presencia*, acordados por las partes, en los cuales el trabajador no tiene obligación de realizar tareas salvo las que exijan poco esfuerzo (atender la puerta, el teléfono, etc.). En la medida en que no son horas de libre disponibilidad para el trabajador esta figura legaliza la extensión de la jornada laboral, sin controles ni contraprestaciones económicas. Por lo demás, fuera del horario de trabajo y de presencia los trabajadores no están obligados a permanecer en el hogar empleador. Las horas de trabajo que excedan la jornada máxima y los tiempos de presencia deben ser considerados como horas extra y retribuidas con un incremento, como mínimo del 75% del valor de la hora ordinaria. Se establece un máximo de 100 horas extra anuales, quince al mes y dos por día.

El descanso semanal se establece, para los trabajadores a jornada completa, en treinta y seis horas, de las cuales al menos veinticuatro deben ser seguidas, preferentemente en domingo. Por tanto, el restante medio día puede establecerse en cualquier día de la semana. Las vacaciones anuales se establecen en treinta días, de los cuales al menos quince serán continuos y los otros podrán ser establecidos por acuerdo entre las partes.

Los abusos en cuanto a la jornada de trabajo son frecuentes cuando coinciden el lugar de trabajo y el de residencia del empleado, especialmente cuando por parte de éste existe algún temor que le aconseja no circular por espacios públicos

(caso de inmigrantes sin regularizar). Por ejemplo, una empleada interna con jornada de nueve horas, que emplee dos para comer y ocho para dormir se encuentra con otras cinco horas de presencia que pueden ser apropiadas por el empleador sin contabilizarlas como extraordinarias. De hecho la jornada se extendería en este caso hasta las 14 horas diarias.

Salario directo

El salario es igual al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), siempre que no se pacte un monto superior; esta cifra se refiere a una jornada completa de 40 horas semanales para trabajadores mayores de 18 años; si la jornada es inferior a las 40 horas semanales el salario puede sufrir un descuento proporcional. Además, *la norma prevé que el empleador pueda descontar hasta un 45% del salario en concepto de manutención y alojamiento, saltándose la recomendación de la OIT que sugiere un margen del 20%*. Según esto, una empleada interna podría cobrar sólo el 55% del SMI, cifra que en el año 2000 equivale a 38.099 pesetas, por un trabajo que en la práctica supera con creces las cuarenta horas semanales. Para los trabajadores que no trabajan a jornada completa el salario debería calcularse en proporción a las horas trabajadas, tomando como referencia las cifras del SMI. Actualmente el empleador está obligado a entregar un recibo de salario o nómina, aunque no tiene que efectuar retenciones a cuenta del impuesto de la renta. Tampoco existe obligación de comunicar la contratación al INEM.

Además, existen dos pagas extra, pero reducidas al salario en metálico de 15 días cada una; se trata, por tanto, de dos «medias paga». Para los trabajadores a tiempo parcial (por horas) el salario debe incluir la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. Por otra parte, la retribuciones en concepto de antigüedad sólo empiezan a contar a partir de enero de 1986 (desconociendo los derechos adquiridos anteriormente), se establece en el 3% –como mínimo– del salario por cada tres años trabajados con el mismo empleador, y el tope por este concepto se sitúa en cinco trienios, lo que equivale a un máximo del 15% respecto al salario base (mientras tanto, el Estatuto de los Trabajadores prevé un máximo del 65% por el mismo concepto).

Salario indirecto

Uno de los rasgos distintivos del Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social es que *excluye por completo las prestaciones del subsidio de desempleo*, sea cual sea el tiempo de cotización de los trabajadores, lo que constituye el rasgo más discriminatorio respecto al resto de los trabajadores; tampoco se reconoce el concepto de enfermedad profesional. El resto de prestaciones (asistencia sanitaria, invalidez, muerte y supervivencia, maternidad, etc.) se reciben en

principio en las mismas condiciones que en el Régimen General, aunque existen algunas restricciones significativas.

- En el caso de las bajas por enfermedad o accidente, mientras los trabajadores del Régimen General cobran su salario a partir del tercer día de baja médica, los de servicio doméstico sólo pueden hacerlo a partir del vigésimo noveno día. En la práctica esto supone que la mayoría de incidentes médicos que afectan a los trabajadores hacen que los empleados de hogar pierdan los días de salario correspondientes, salvo que se establezca otra cosa en el acuerdo concreto con los empleadores.
- Sólo pueden acceder a la incapacidad permanente quienes hayan cotizado un mínimo de 60 mensualidades (cinco años) durante los diez años anteriores.
- En cuanto a las pensiones de jubilación el decreto de 1985 imponía un tope máximo del 70% del salario base, pero desde 1988¹⁶⁰ los porcentajes se han igualado a los trabajadores del Régimen General, eliminando la discriminación original; actualmente el importe de la jubilación puede llegar al valor del salario base, incluyendo complementos. La discriminación, en este caso, no radica en porcentajes diferenciales sino en que el salario de referencia para el servicio doméstico es el citado Salario *Mínimo* Interprofesional, es decir, la retribución más baja autorizada por la ley. En 1999 el importe medio de la pensión por jubilación era de 53.000 pesetas, inferiores en un 42% al promedio de las del Régimen General, mientras que el S.M.I. para ese año estaba fijado en 69.270. Además, no es posible jubilarse antes de los 65 años, como en otros sectores laborales.
- Los trabajadores discontinuos (por "cuenta propia") sólo podrán acceder a las prestaciones si están al corriente del pago de las cuotas de Seguridad Social. Además, la situación de incapacidad laboral transitoria no exime de la obligación de cotizar.

El Cuadro 6 resume las diferencias más significativas existentes en la regulación del servicio doméstico por contraposición a las establecidas para los trabajadores del Régimen General, diferencias que suponen en casi todos los casos una discriminación negativa para los trabajadores de servicio doméstico.

¹⁶⁰ La discriminación en cuanto a pensiones de jubilación procedía del Decreto 2.346 de 1969 y fue recogida por el Real Decreto 1.424 de agosto de 1985. La equiparación se produjo mediante el Real Decreto 1.609/ 1987, de 23 de diciembre, que consideró injustificada la diferencia existente "teniendo en cuenta el progresivo acercamiento de los tipos de cotización entre dicho Régimen Especial y el establecido con carácter general".

Cuadro 6
Regulación laboral diferencial de los empleados de hogar

	R. General	R. E. Empleados Hogar
Jornada laboral diaria (máxima)	9 horas	9 horas + tiempo de presencia
Descanso entre jornadas	12 horas	8 internas / 10 externas
Descanso semanal	36 horas continuas	36 hs. (continuas o separadas)
Salario en especie (% del salario base)	máximo 30%	máximo 45%
Dos pagas extraordinarias	30 días cada una	Mínimo 15 días cada una
Seguro de desempleo	Si	No
Baja retribuida por enfermedad	desde el tercer día	desde el 29° día
Jubilación anticipada	Si	No
Antigüedad (% del salario base)	Según convenio	3% cada tres años. Máximo 15 años (sólo desde 1986)
Cotización a la Seg. Social	Variable según salario	Fija
Preaviso en caso de despido		
* relación laboral – de un año	30 días	7 días
* relación laboral + de un año	30 días	20 días
Indemnización despido justificado	20 días	7 días
* Límite máximo por año trabajado	12 mensualidades	6 mensualidades
Indemnización despido improcedente	45 días	20 días
* Límite máximo por año trabajado	42 mensualidades	12 mensualidades

Fuente: Elaboración propia y ESCRIVÁ, A., *Mujeres peruanas en el Servicio Doméstico en Barcelona*, tesis doctoral UAB, pág. 349.

4.5. Evolución de las cuotas de cotización y del número de afiliados al Régimen Especial de Empleadas de Hogar

Como se ha mencionado, la cuota de cotización a la Seguridad Social recae íntegramente sobre el trabajador cuando su dedicación es discontinua o a tiempo parcial; en el caso de trabajadores a jornada completa para un único empleador la mayor parte de la cuota recae sobre éste, aunque el trabajador aporta también una pequeña cantidad. A pesar del evidente trato discriminatorio derivado del Régimen Especial de la Seguridad Social, a partir de los años 80 se registró un incremento notable de las cuotas de cotización¹⁶¹; que había sido precedido por un aumento brusco en 1976; dicho incremento se planteó como medida necesaria para hacer frente a un pronunciado déficit de dicho Régimen Especial (27.000 millones de pesetas en 1983). En 1979 el tipo de cotización se había elevado al 12%, en 1984 pasó al 16% y al año siguiente al 20%; además la base de cotización sufrió un incremento del 23% en 1984, muy por encima del incremento del costo de la vida. Como resultado de estas decisiones se produjeron incrementos continuos de la cuota, particularmente importantes en 1979 (44%), 1984 (64%) y 1985 (34%) (ver Tabla 23).

Una de las principales consecuencias de esta medida fue un descenso pronunciado y continuo del número de trabajadores dados de alta. En parte dicho decremento puede atribuirse a una "depuración de falsas altas", puesto que algunas personas "inactivas"¹⁶² aprovechaban la baja cuantía de las cuotas para cotizar en procura de una futura pensión de jubilación. Sin embargo, aunque es imposible cuantificar la magnitud de este segmento de antiguos cotizantes, puede suponerse que buena parte de las bajas correspondían a trabajadores que no podían o querían afrontar la nueva cuota de cotización. Además, a partir de esta nueva situación una parte de los empleadores empezó a condicionar la cuantía del salario al pago o no de la Seguridad Social; por tanto, en cifras de finales de los '90, la aceptación de un trabajo informal puede suponer para el trabajador

¹⁶¹ En este Régimen la base de cotización es única –no depende del salario, de la categoría laboral ni de la dedicación completa o parcial a la actividad– y desde 1976 es igual a la mínima establecida para los trabajadores del Régimen General, correspondiente a la categoría profesional de peones. El tipo de cotización es fijado cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado: "La base de cotización en este Régimen Especial de Empleados de Hogar será única para todas las contingencias y situaciones en que exista obligación de cotizar y estará constituida por la cantidad fijada en la correspondiente ley de Presupuestos Generales del Estado" (RD 1.426/97, modificando el art. 47 del RD 2.064/1995).

¹⁶² Conviene recordar que durante la década de los '70 una parte importante de la población española carecía de acceso a pensiones de jubilación; en este caso se encontraban especialmente las personas que desarrollaban su actividad en el ámbito familiar, sea en labores agrarias, en negocios familiares o en tareas domésticas. Por ello, el alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar se constituyó en una fórmula alternativa de previsión social adoptada por un sector de la población femenina.

Tabla 23
Régimen especial de empleados de hogar. Base y cuota de cotización

AÑO	Base	Tipo de cotización (en %)			Cuota (pesetas)		
		Total	Empleador	Trabajador	Total	Empleador	Trabajador
1970	-	-	-	-	175	131	44
1971	-	-	-	-	215	162	53
1972	-	-	-	-	250	188	62
1973	-	-	-	-	250	188	62
1974	-	-	-	-	250	188	62
1975	-	-	-	-	250	188	62
1976	11.200	10,0	7,5	2,5	1.120*	840	280
1977	14.300	10,0	7,5	2,5	1.430	1.073	358
1978	16.260	10,0	7,5	2,5	1.626	1.220	407
1979	19.500	12,0	9,0	3,0	2.340	1.755	585
1980	22.500	12,0	9,0	3,0	2.700	2.025	675
1981	24.690	12,0	9,0	3,0	2.963	2.222	741
1982	28.440	12,0	9,0	3,0	3.413	2.560	853
1983	32.160	12,0	9,0	3,0	3.859	2.894	965
1984	39.540	16,0	13,0	3,0	6.326	5.140	1.186
1985	42.300	20,0	16,5	3,5	8.460	6.980	1.481
1986	46.830	20,0	16,5	3,5	9.366	7.727	1.639
1987	49.170	20,0	16,5	3,5	9.834	8.113	1.721
1988	51.290	21,0	17,5	3,5	10.771	8.976	1.795
1989	54.480	22,0	18,3	3,7	11.986	9.970	2.016
1990	58.350	22,0	18,3	3,7	12.837	10.678	2.159
1991	62.130	22,0	18,3	3,7	13.669	11.370	2.299
1992	65.670	22,0	18,3	3,7	14.447	12.018	2.430
1993	68.310	22,0	18,3	3,7	15.028	12.501	2.527
1994	70.680	22	18,3	3,7	15.550	12.934	2.615
1995	73.140	22	18,3	3,7	16.091	13.385	2.706
1996	76.690	22,0	18,3	3,7	16.872	14.034	2.838
1997	79.020	22,0	18,3	3,7	17.384	14.461	2.924
1998	82.110	22,0	18,3	3,7	18.064	15.026	3.038
1999	84.150	22,0	18,3	3,7	18.513	15.399	3.114
2000	86.250	22,0	18,3	3,7	18.975	15.784	3.191

(*) Entre 1-5-76 y 30-9-76 se aplicó un descuento del 45%, y entre 1-10-76 y 31-3-77 otro del 29%.
Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social.

un incremento de ingresos salariales del orden de las 15.000 pesetas mensuales. Como consecuencia crece el empleo irregular¹⁶³ puesto que ante los ojos de los trabajadores los únicos alicientes para el alta son la asistencia sanitaria (que ha sido universalizada a todos los españoles y a los inmigrantes regularizados) y el derecho a una pensión (que resulta menos interesante para trabajadores jóvenes, que prefieren mayores ingresos a corto plazo). Además, el importe medio de las pensiones de jubilación del Régimen Especial de Empleados de Hogar es considerablemente más bajo que el del Régimen General, y esta diferencia tiende a incrementarse: en 1989 era de un 30% y en 1999 alcanzaba al 42%, tal como se recoge en la Tabla 24.

El Gráfico 11 muestra la evolución de los trabajadores cotizantes al Régimen Especial de Empleados de Hogar a partir de 1976. Se observa un crecimiento constante hasta 1983, especialmente notable en el bienio 1981-83, que se expresa en un incremento del 48% de los cotizantes (unos 127.000). Como resultado los trabajadores afiliados a este Régimen Especial pasaron de ser el 2,6% respecto al total de cotizantes a la Seguridad Social en 1976, al 3,7% en 1983. En cambio, desde 1984 se registra un fuerte descenso, con índices de disminución en torno al 10% anual, hasta 1991. A partir de dicho año continúa la disminución pero de forma más moderada, con tasas anuales en torno al 5% hasta 1995. Esta evolución, unida a un incremento constante de las cifras de afiliación total a la Seguridad Social, originó un descenso de la importancia de los trabajadores domésticos respecto al conjunto de afiliados: entre 1982 y 1985 significaban algo más del 3%, pero desde 1990 se sitúan por debajo del 1,5%. Por otra parte, a partir de 1992 el número de pensionistas supera al de trabajadores cotizantes en este Régimen Especial; la máxima diferencia se alcanzó en 1998, con 63.200 personas, aunque en 1999 la cifra se redujo hasta 57.275. Desde 1996 el *stock* de cotizantes prácticamente se ha estabilizado (los descensos no llegan al 1% anual) y en 1999 se produjo un crecimiento del 4,3%, el primero desde 1983. Las hipótesis, que intentaremos confirmar a partir de nuestro trabajo de campo, indican que *la detención de la caída de cotizantes se debe a la presencia creciente de trabajadores inmigrantes*, que necesitan –al menos en los primeros años– el alta para poder conseguir y renovar sus permisos de trabajo.

¹⁶³ La normativa actual establece que la obligación de cotizar “nace desde la fecha de comienzo de la actividad (...) aunque no se hubiera cumplido la obligación de solicitar el alta”; además, “la mera solicitud de baja y el reconocimiento de la misma no extinguirá la obligación de cotizar (...) si continuase el desarrollo de la actividad correspondiente” (art. 6 del RD 2.110/1994 por el que se modifica el art. 14 del Decreto 2.346/1969). Por tanto, exceptuando los casos en que no se cumple la dedicación mínima, a efectos del sistema de Seguridad Social español es irregular todo trabajo doméstico no dado de alta, o que no cotiza estando de alta.

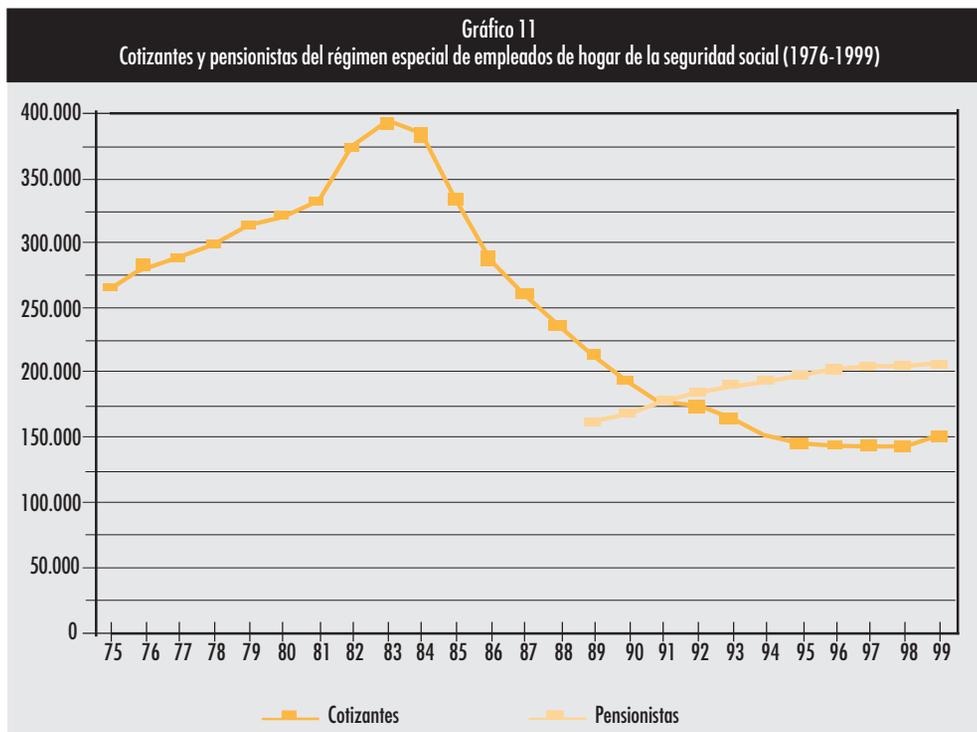
Tabla 24
 Importe medio de las pensiones. Régimen especial de empleados de hogar
 y régimen general (evolución 1989-1999)

AÑO	R. E. Empleados de Hogar				Régimen General (b)	Diferencia (b) - (a)	
	Total (a)	Jubilación	Incapac. permanente	Viudedad		Pesetas	%
1989	33.500	33.400	34.300	20.000	47.900	-14.400	-30,1
1990	36.100	35.900	37.000	21.700	52.400	-16.300	-31,1
1991	39.300	39.100	40.500	23.800	58.100	-18.800	-32,4
1992	41.500	41.100	43.000	25.500	62.900	-21.400	-34,0
1993	43.600	43.100	45.400	26.600	67.500	-23.900	-35,4
1994	45.200	44.500	47.100	27.400	71.600	-26.400	-36,9
1995	47.100	46.500	49.300	28.600	76.300	-29.200	-38,3
1996	49.100	48.500	51.500	29.800	80.900	-31.800	-39,3
1997	50.200	49.800	52.700	30.300	83.900	-33.700	-40,2
1998	51.200	52.400	48.900	30.600	86.900	-35.700	-41,1
1999	52.000	53.300	49.700	31.100	89.700	-37.700	-42,0

Fuente: Elaboración propia en base a MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

En resumen, se constata que el colectivo de «empleados de hogar» está configurado jurídicamente como grupo social «especial», como «trabajadores a medias», excluidos de la igualdad de derechos respecto al conjunto de trabajadores por cuenta ajena. La persistencia de esta singularidad se debe, en parte, a pervivencias ideológicas ancladas en las nociones precapitalistas de servidumbre, pero también a los actuales condicionamientos económicos (dinámica del mercado de trabajo) y a la configuración patriarcal de la sociedad (condiciones del trabajo doméstico), que afectan discriminatoriamente a los trabajos realizados por las mujeres. Así, el sector se sitúa en posición intermedia entre la regulación estatal y el ámbito familiar, caracterizado por el principio de la privacidad. El tránsito inacabado desde la servidumbre, propia del Antiguo Régimen, hasta la plenitud de derechos laborales continúa topando con un obstáculo difícil de remover: la consideración del trabajo doméstico, de las tareas de “reproducción” social, como un no-trabajo. Desde esta

perspectiva, la existencia del servicio doméstico asalariado se configura más bien como una anomalía, pues no se entiende por qué han de concederse todos los derechos laborales a quienes realizan estas tareas por cuenta ajena (empleados de servicio doméstico) cuando no se reconoce ninguno a quienes las efectúan por cuenta propia (en su propia casa). Además, a esta especificidad se suman otras relaciones asimétricas, basadas en jerarquías de género, clase o etnicidad que contribuyen a acrecentar los rasgos diferenciados de esta actividad laboral.



4.6. Regulación del servicio doméstico en otros países

Una vez estudiadas las características de la legislación española respecto a la actividad de los empleados domésticos, interesa conocer los desarrollos normati-

vos existentes en otros países, con el fin de establecer puntos de comparación e identificar eventuales líneas de propuestas alternativas de legislación.

El convenio colectivo francés

En Francia el sector de “asalariados de empleadores particulares” está regulado por un convenio colectivo, acordado por representantes patronales y sindicales. Esta es una diferencia notable con el caso español, puesto que la normativa procede del pacto entre “agentes sociales” antes que de una norma gubernativa. Precisamente, el principal rasgo diferenciador es la existencia de una representación patronal: la Fédération Nationale des Particuliers Employeurs (FEPEM), puesto que la interlocución sindical en principio podría encontrarse en nuestro país, aunque su capacidad de representación sea actualmente muy débil. El actual convenio colectivo fue firmado en noviembre de 1999¹⁶⁴ y reemplaza al que regía desde junio de 1980; su vigencia es por plazo indefinido, aunque puede ser denunciado libremente por las partes, parcial o totalmente, con un preaviso de tres meses. El plazo transcurrido entre los dos últimos convenios, casi dos décadas, indica que el proceso de negociación de las principales condiciones de trabajo es poco fluido. Sin embargo, el actual convenio establece que las partes deben reunirse al menos una vez por año para negociar los salarios y una vez cada cinco años para revisar las clasificaciones de categorías ocupacionales.

Precisamente la existencia de una clasificación profesional es otro de los rasgos distintivos del caso francés. El convenio establece seis categorías, cuyas características quedan recogidas en la Tabla 25; el criterio de jerarquización de puestos se establece desde la menor autonomía y cualificación (aprendiz bajo la autoridad directa del empleador), hasta la mayor autonomía y experiencia (trabajadores altamente cualificados que desarrollan sus tareas de forma autónoma). Además, el sistema de formación reglado ofrece cualificaciones que son tenidas en cuenta por esta clasificación: Certificado de Empleado Familiar Polivalente, Certificados de Cualificación profesional en ramas como “ayuda familiar” (*assistant de vie*, encargados de ancianos o discapacitados) o “cuidador de niños a domicilio”.

Las dos categorías inferiores se caracterizan por tratar sólo con objetos del hogar empleador; en cambio, a partir del Nivel II el trabajador asume responsabilidades respecto a personas (niños, ancianos, enfermos). Para estas últimas categorías se establece, además del horario de trabajo efectivo, un cierto número de horas de *presencia responsable*, que serán estipuladas por contrato; durante estos

¹⁶⁴ BULLETIN OFFICIEL, *Convention Collective Nationale du 24 novembre 1999. Salariés du Particulier Employeur*, Direction des Journaux Officiels, París, 2000.

Tabla 25
Clasificación profesional de trabajadores domésticos en francia

Categoría	Criterio	Empleo familiar	Puesto de trabajo	Empleo específico
Aprendiz	– Menos de 6 meses de experiencia.	Empleado de hogar.		
Nivel I	– Ejecutante. – Bajo la responsabilidad del empleador.	Empleado de hogar.		
Nivel II	– Capacidad de iniciativa, cualificación adquirida en el trabajo. – Sentido de responsabilidad o Certificado de empleado familiar polivalente.	– Empleado de hogar. – Empleado familiar certificado.	– Asistente de vida 1. – Persona de compañía. – E.F. a cargo de niños.	– Todas las tareas – Acompañamiento escolar.
Nivel III	– Responsabilidad, autonomía, experiencia, o – Certificado de cualificación profesional (asistente de vida, cuidado de niños).		– Asistente de vida 2, para personas incapacitadas. – Asistente de vida titulado. – Cuidador de niños titulado. – Cuidador de enfermos diurno.	– Cocinero cualificado. – Ayudante de cámara. – Secretario particular. – <i>Repasseuse</i> cualificado. – <i>Lingère</i> .
Nivel IV	– Total responsabilidad y autonomía; experiencia y cualificación.		– Cuidador de enfermos nocturno.	
Nivel V	– Alta cualificación.		– Nurse. – Institutriz de niños.	– Chofer. – Jefe de cocina. – Secretario particular bilingüe. – <i>Maitre</i> de hotel.

Fuente: Convention Collective Nationale du 24 novembre 1999. Salariés du Particulier Employer, art. 2.

períodos el trabajador puede utilizar el tiempo para sus propias actividades siempre que permanezca vigilante para intervenir en caso de necesidad. La norma establece que una hora de presencia responsable es equivalente a dos tercios de una hora de trabajo efectivo. Esta categoría es similar a la que la legislación española denomina "tiempo de presencia", aunque en el caso francés se limita a los trabajadores domésticos dedicados a cuidados personales.

El contrato de trabajo es obligatorio; el convenio incluye en anexo un modelo para los contratos de duración indefinida, en tanto que los temporales deben adecuarse a la legislación específica existente en el código de trabajo. El contrato puede ser roto por decisión del trabajador, que deberá manifestarlo por escrito con un preaviso en función de su antigüedad en el empleo (entre una semana y un mes de preaviso); el empleador puede rescindir el contrato "por causas reales y serias", para lo cual ha de convocar al empleado por correo a una entrevista formal para expresar sus quejas, posteriormente entregar una notificación de despido en la que consten claramente los motivos de su decisión. La entrega de esta notificación pone en marcha el período de preaviso, que varía entre una semana y dos meses, según sea la antigüedad del empleado; de no cumplirse este plazo el empleador deberá abonar la parte de salario correspondiente al tiempo de preaviso. Otras causas de ruptura de contrato son la muerte del empleador o el paso a retiro del trabajador. Al expirar el contrato el empleador está obligado a entregar un certificado en el que consten las fechas de alta y baja y la naturaleza del empleo ocupado, además de otro destinado a la Administración para poder solicitar prestaciones por desempleo. Aquí encontramos otro punto de diferencia respecto al caso español: los trabajadores de servicio doméstico en Francia tienen derecho al seguro de desempleo.

La jornada semanal a tiempo completo se establece en 40 horas, incluyendo las horas de "presencia responsable", que equivalen a dos tercios de una hora de trabajo efectivo. A partir de esta cifra se consideran horas extra, que no pueden exceder de ocho por semana y deben ser retribuidas o compensadas con horas de descanso. El descanso semanal se fija en 24 horas, preferentemente en domingo, y se establece otra media jornada que se ajustará al tipo de trabajo realizado. Las vacaciones retribuidas se establecen en dos días y medio por mes de trabajo, con un máximo de 30 días laborables (o cinco semanas). El período vacacional es fijado por el empleador con un preaviso mínimo de dos meses, aunque al menos dos semanas deben disfrutarse entre mayo y octubre; pueden fraccionarse en dos períodos a petición de cualquiera de las partes. Las vacaciones anuales deben ser tomadas, es decir, no cabe renunciar a ellas o cambiarlas por trabajo. El pago debe realizarse al inicio de las vacaciones y no puede ser inferior a la remuneración bruta correspondiente a un tiempo de trabajo similar.

Otros permisos previstos son los siguientes: matrimonio del trabajador (cuatro

días laborables), matrimonio de un hijo (un día laborable), fallecimiento de cónyuge o hijo (tres días laborables), fallecimiento de padre o madre (un día laborable), nacimiento o adopción de hijo (tres días laborables). Además, un día laborable en caso de fallecimiento de suegros, hermanos o cuñados, siempre que el trabajador tenga al menos tres meses de antigüedad en el empleo. Si el empleador impone al trabajador un permiso superior al fijado para las vacaciones anuales, debe indemnizarlo con al menos el valor del salario por el período no trabajado.

El salario se abona mensualmente a todos los trabajadores con horario regular; el empleador está obligado a entregar una nómina por escrito. Se fija un salario mínimo de convenio para cada una de las categorías ocupacionales, al que debe agregarse la antigüedad (3% a partir de tres años de antigüedad, sumando un 1% por cada año más, hasta un máximo del 10%). El empleador puede descontar los pagos en especie (comida, alojamiento); sin embargo, a los empleados internos, obligados a pernoctar en casa del empleador, no se les descuenta nada en concepto de alojamiento. El convenio obliga a los empleadores a asegurar al trabajador "una habitación decente, con ventana, buena iluminación, calefacción e instalación sanitaria, o bien darle acceso a los servicios del propio empleador". Habitualmente los trabajadores deben ser mayores de 16 años, aunque se admite la contratación de jóvenes entre 14 y 16 años sólo para trabajos ligeros y como máximo durante la mitad de sus vacaciones escolares. Se admite también como medio de pago el *cheque empleo servicio*, modalidad que permite a la vez abonar salarios y pagar las cargas sociales correspondientes. En principio, esta modalidad está prevista para trabajos ocasionales de hasta ocho horas semanales, o de un mes a lo largo de un año, aunque puede utilizarse también para trabajos no ocasionales, consignándolo específicamente en el contrato.

Este convenio puso en marcha un sistema colectivo de previsión, complementario del de la Seguridad Social, que establece indemnizaciones para casos de accidente de trabajo, enfermedad, invalidez, etc. El sistema se financia en base a cotizaciones de empleadores y asalariados, cada uno de los cuales aporta un 0,7% de la retribución mensual. El objetivo de este sistema es fortalecer la "profesionalización" del servicio doméstico aportando una garantía colectiva, superadora de la obligación del empleador particular de pagar los períodos de baja del asalariado. La cobertura de este sistema se extiende tanto a trabajadores a tiempo completo como a tiempo parcial, siempre que acrediten al menos seis meses de antigüedad en el empleo. Por ello es presentada como una medida de cohesión profesional y de lucha contra el trabajo irregular (en la medida en que ciertas cargas se transfieren del empleador a una institución mutual pueden disminuir las resistencias a formalizar un contrato).

Desde 1995 se estableció un fondo para financiar la formación profesional de los trabajadores del servicio doméstico, basado en una cotización del 0,15% de la masa salarial, a cargo de los empleadores. Paralelamente se constituyó una comisión paritaria de empleadores y sindicatos para impulsar estrategias de formación. El convenio colectivo reconoce a los asalariados el derecho a acceder a la oferta existente, pero la demanda debe ser efectuada por el empleador; si la iniciativa proviene del trabajador el empleador puede reformularla o rechazarla, pero no durante más de seis meses (para trabajadores de cuidados personales) o de tres meses (para los demás trabajadores).

Por último, se establece que los empleadores deben velar por el mantenimiento de las buenas costumbres y la decencia en el lugar de trabajo, referencia genérica que puede referirse al acoso sexual tanto como a modos de comportamiento poco respetuosos con la dignidad del trabajador, aunque no establece castigos en caso de incumplimientos.

El convenio colectivo italiano

Desde julio de 1972 los trabajadores del servicio doméstico están integrados en el sistema italiano de seguridad social. La obligación de asegurar corresponde al empleador desde el momento de inicio de la relación laboral, cualquiera sea el número de horas de trabajo. El vínculo de parentesco entre trabajador y empleador no elimina la obligación de asegurar. Además, si un trabajador realiza su actividad en diversos hogares, cada empleador debe declarar –y pagar– en función del número de horas trabajadas. El tipo de cotización está fijado por ley (19% a cargo del empleador, 3,5% por parte del trabajador) y se establece como un porcentaje de la retribución salarial. Las prestaciones que ofrece el Instituto Nacional de Previsión Social a los TSD son las siguientes: seguro de enfermedad, de accidentes del trabajo, de maternidad, de desempleo y de jubilación. Las prestaciones sanitarias son extensivas a los familiares a cargo del trabajador.

Por lo demás, el sector está regulado básicamente por un “contratto collettivo nazionale di lavoro domestico”¹⁶⁵, firmado por cuatro sindicatos en representación de los trabajadores (FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL y FEDERCOLF) y una federación de tres organizaciones patronales con base regional (FIDALDO). El convenio vigente se firmó en julio de 1996, con vigencia por cuatro años; a mediados del año 2000 se está negociando su renovación. Aunque en los textos oficiales se

¹⁶⁵ Previa a la puesta en marcha de los convenios colectivos, la normativa estatal de referencia es de los años 50: Ley 2 sobre tutela del trabajo doméstico (1958) o Ley 940 sobre la paga extraordinaria para el personal doméstico (1953).

habla del trabajo doméstico, una parte del movimiento sindical reivindica la denominación de las TSD como "colaboradoras familiares" ("colaboratrice familiare", COLF), con el fin de superar denominaciones despectivas y de reivindicar su importancia para el funcionamiento de una institución social básica.

Su cobertura es de ámbito nacional y se aplica a los "prestadores de trabajo retribuidos que aportan al funcionamiento de la vida familiar". El vínculo laboral se establece mediante un contrato de trabajo, que debe incluir al menos la siguiente información: fecha de inicio del vínculo laboral, categoría del trabajador y su antigüedad en la misma, duración del período de prueba (que puede ser de ocho a 30 días, según la categoría laboral), la existencia o no de convivencia en el domicilio del empleador, la jornada diaria de trabajo, el descanso semanal de un día y medio (el domingo es irrenunciable, salvo que el trabajador profese una fe religiosa que le haga preferir otro día y haya acuerdo al respecto; el otro medio día se establece por acuerdo entre las partes), la retribución pactada, el período de vacaciones anuales, la estipulación de un espacio en el hogar para los efectos personales del trabajador, así como los eventuales permisos por motivos familiares.

El contrato puede ser sin límite de tiempo o temporal. Esta última posibilidad debe establecerse por escrito y sólo es admisible en los siguientes casos: para la ejecución de un servicio definido en el tiempo o para sustitución de trabajadores con suspensión de la relación laboral (por baja, viaje, vacaciones, etc.).

Se establece una especificidad para los estudiantes de cualquier centro con titulación oficial, entre 16 y 29 años, que pueden ser contratados en régimen interno con una jornada máxima de 25 horas semanales. El convenio permite el empleo de personas a partir de los 14 años, siempre que no se obstaculice la escolarización del empleado y exista consentimiento escrito de los tutores.

El convenio establece cuatro categorías laborales, en base a las cuales se establecen las tablas salariales. La *primera categoría super* la componen los TSD que tienen experiencia práctica y un diploma específico reconocido por las Administraciones públicas; la *primera categoría* corresponde a los trabajadores que cuentan con plena autonomía y responsabilidad para gestionar el hogar, para lo que necesita una elevada competencia profesional (ejemplos: institutriz, puericultor, mayor-domo, gobernanta, asistente geriátrico, etc.); la *segunda categoría* compuesta por TSD que desempeñan tareas con la necesaria capacidad profesional (cualquier trabajador con un mínimo de antigüedad); a la *tercera categoría* pertenecen todos los trabajadores genéricos que no han cumplido con el requisito de antigüedad. El paso de la tercera a la segunda categoría se produce automáticamente en función de la edad del trabajador: después de tres años de servicio si la contratación se realizó antes de cumplir los 16 años, después de dos años si la contratación se pro-

dujo entre los 16 y los 18 años, después de 16 meses para los demás trabajadores; se requiere, además, que el trabajador haya cumplido al menos seis meses con un mismo empleador durante dicho período. Por otra parte, si cuenta con una titulación específica para la tarea que realiza, el plazo para el cambio de categoría se reduce en un año. En la práctica, pues, los TSD adultos pasan de la tercera a la segunda categoría en el plazo de un año y cuatro meses de trabajo, si carecen de titulación, y en seis meses, cuando la poseen.

La jornada de trabajo máxima se establece en 10 horas diarias no consecutivas y 55 semanales para los trabajadores internos (*conviventi*), y de ocho y 48 horas, respectivamente, para los externos, repartidos entre cinco o seis días por semana. Los internos deben tener un descanso diario continuo de al menos ocho horas y un descanso intermedio no retribuido de dos horas, normalmente a la hora de la comida. Dentro de estos límites el horario de trabajo es fijado por el empleador. Se considera trabajo nocturno, retribuido con un 20% de incremento, el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

Las horas extraordinarias son todas las que exceden la jornada máxima establecida por el convenio. Deben ser retribuidas con un incremento que varía en función del día y hora de la prestación: 20% si se realizan en día laborable, 50% si se efectúan por la noche y 60% si se trabajan un domingo o día festivo. Cuando sean necesarias el TSD debe ser avisado con al menos un día de anticipación. Si hay alguna emergencia, absolutamente imprevisibles y episódicas, no se pagarán como horas extra sino que serán compensadas con tiempo de descanso.

Sea cual sea la jornada de trabajo, todos los TSD tienen derecho a 26 días laborables de vacaciones retribuidas por cada año de servicio en un mismo hogar. Por cada día de vacaciones debe percibir $1/26$ de la retribución mensual habitual, más la parte correspondiente al descuento por alojamiento y manutención en el caso de los internos. Las vacaciones anuales son irrenunciables; sólo en el caso de los trabajadores extranjeros se admite su acumulación en períodos bianuales, para facilitar viajes de larga duración al país de origen. Salvo acuerdo entre las partes deben tomarse entre junio y setiembre. No pueden coincidir con bajas por enfermedad o accidente ni existiendo preaviso de despido.

Las ausencias por enfermedad o accidente deben justificarse con certificado médico. En caso de baja por enfermedad el trabajador conserva su puesto en función de su antigüedad: durante 45 días los que llevan más de seis meses contratados, durante 180 días los que tienen más de dos años de antigüedad (este plazo se reduce a sólo 15 días si se realizan menos de 25 horas semanales en el hogar empleador). Los mismos plazos rigen para caso de accidentes; en este caso las prestaciones por incapacidad –permanente o transitoria– o los eventuales seguros –en caso de muerte– son abonados por el Instituto Nacional de Seguros de

Accidentes de Trabajo. Los trabajadores fijos tienen derecho a un número de horas retribuidas para acudir a consultas médicas que coincidan con el horario de trabajo. Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a descanso entre dos meses antes del parto y tres meses posteriores al mismo, durante el cual no pueden ser despedidas.

Las retribuciones mínimas se fijan por convenio y son actualizadas anualmente, tomando como referencia el incremento del costo de la vida, por una Comisión Nacional Paritaria para la actualización retributiva, compuesta por representantes patronales y sindicales. Lo mismo ocurre con los gastos de manutención (comidas) y alojamiento que los empleadores deben garantizar a los trabajadores internos¹⁶⁶. Las retribuciones deben incluir un plus de antigüedad, equivalente a un incremento del 4% por cada bienio de antigüedad, hasta un máximo de siete bienios. El empleador está obligado a redactar mensualmente una nómina, por duplicado, en la que conste el salario mínimo de convenio, el plus de antigüedad cuando corresponda, el eventual sobresueldo sobre el mínimo legal y el descuento en concepto de alojamiento y manutención cuando corresponda. Además de las doce mensualidades se establece una paga extraordinaria anual, a abonar en diciembre, igual a un mes de salario, o a la parte equivalente cuando la relación de trabajo no llega al año.

La regulación del fin de la relación laboral se refiere sólo a los plazos de preaviso (de ocho a 30 días, según la antigüedad y el número de horas semanales que se trabaja) y al finiquito que deben abonar los empleadores (entre ocho y 30 días de salario por año de antigüedad), puesto que ambas partes están autorizadas a rescindir el vínculo en cualquier momento, sin alegar ningún motivo, lo que equivale a una aceptación del despido libre por parte de los empleadores. Para resolver los conflictos, individuales o colectivos, en el sector se constituyen Comisiones Paritarias Territoriales (regionales). Se crea también una Comisión Paritaria Nacional con el fin de resolver conflictos de alcance suprarregional (o no resueltos en dicho ámbito), proponer nuevas categorías laborales, fomentar la creación de un ente bilateral para la formación profesional y realizar un seguimiento del cumplimiento del convenio, promoviendo la formación de Observatorios de ámbito territorial (regional o provincial).

¹⁶⁶ En 1996 estos gastos se establecían en 775 pesetas diarias (270 por las dos comidas principales y 235 por alojamiento), que equivalen a unas 20.000 pesetas mensuales; mientras tanto los salarios mensuales de convenio oscilaban entre las 78.000 (tercera categoría) y las 140.000 pesetas (primera super), o las 615 y 1.100 pesetas por hora, respectivamente. Para los trabajadores de asistencia nocturna oscilaban entre 93.000 y 161.000 pesetas.

Por otra parte, se estipula el derecho al estudio de los TSD, aunque circunscribiéndolo a la obtención del certificado de escolarización primaria o un diploma profesional específico, siempre que presente un certificado mensual de asistencia a clases. Salvo las horas de examen, las empleadas para asistir a clases no son retribuidas, aunque pueden ser recuperadas con trabajo.

En abril de 2000 los representantes sindicales presentaron su plataforma para la negociación de un nuevo convenio colectivo, en la que demandan la eliminación de la tercera categoría laboral y la creación de una intermedia entre las actuales categoría segunda y primera; la introducción progresiva de una segunda paga extraordinaria anual; la reducción de la jornada máxima de trabajo semanal (a 48 horas para los internos y a 40 para los externos) y el incremento del horario intermedio de descanso de los internos a tres horas diarias, con derecho a ausentarse del domicilio; incremento del preaviso de despido para los internos (a 60 días para los que tengan más de un año de antigüedad, a 30 días para el resto) con el fin de que puedan conseguir alojamiento; constitución del ente bilateral previsto en el convenio a fin de analizar las necesidades de formación o la situación del trabajo sumergido, entre otros. Al respecto sostienen propuestas de lucha contra la economía sumergida en el sector, como las deducciones fiscales a los empleadores, fomentar la mediación laboral a través de agencias, etc.

Existe, además, normativa específica que regula el ingreso a Italia de trabajadores extracomunitarios para trabajar en el servicio doméstico (argumentada en base a una "carencia real de trabajadores italianos, comunitarios y extracomunitarios regularmente residentes en Italia, dispuestos a ocupar los puestos de trabajo ofrecidos en el sector"). Para extender el visado de entrada, las autoridades requieren al futuro empleador que garantice los siguientes extremos:

- oferta de empleo a jornada completa, no inferior a 40 horas semanales;
- asegurar condiciones de trabajo y remuneración no inferior a lo que marcan las leyes para los trabajadores italianos y el convenio colectivo del sector;
- garantizar un alojamiento adecuado;
- prohibición de disolver el vínculo laboral durante dos años;
- responsabilizarse de que el trabajador asuma la prohibición de trabajar en otra rama de actividad durante los dos primeros años de residencia en Italia;
- compromiso de comunicar a la Oficina de empleo correspondiente, en un plazo de cinco días, el fin de la relación laboral cuando ésta se produzca.

La regulación del sector en Portugal

La regulación en vigor data de 1992 (Decreto-Ley 235, de 24 de octubre) y reemplaza a la desarrollada en 1980, primera específica referida al contrato de servicio doméstico; hasta entonces el sector se regía por las normas establecidas en el Código Civil de 1867. Se mantiene también aquí que se trata de un sector laboral especial, puesto que al realizarse para empleadores familiares se trata de "relaciones profesionales con acentuado carácter personal que requieren un permanente clima de confianza".

En la definición del sector se incluye: elaboración de comidas, lavado y cuidado de ropa, limpieza de la casa, cuidado de niños, ancianos o enfermos; cuidado de animales domésticos, servicios de jardinería, costura, tareas externas relacionadas con las anteriores (compras, etc.) y coordinación o supervisión de las mismas. Se incluye a quienes prestan servicios tanto a familias como a personas jurídicas sin fines lucrativos; quedan excluidos, en cambio, los que trabajan de forma accidental o intermitente, además del régimen *au pair*, y las que se prestan de forma voluntaria. Aquí encontramos dos notas diferenciales con la legislación española, que, por un lado, sólo acepta empleadores particulares y, por otro, incluye a los trabajadores por horas, aunque con la limitación de que sólo pueden afiliarse a la Seguridad Social quienes cumplan ciertos mínimos.

Por otro lado, la norma está destinada fundamentalmente a regular el *contrato* de servicio doméstico, compromiso que siempre debe conformarse por escrito. En cuanto a su duración se autorizan los contratos temporales siempre que su duración, incluyendo renovaciones (que como máximo pueden ser dos), sea inferior a un año. De lo contrario, o en caso de no estipularse fecha de término, se entiende que la duración se extiende en tanto que persista el motivo que determinó su celebración. Se establece un período de prueba de 90 días, salvo que las partes acuerden un plazo menor, durante el cual cualquiera de ellas puede interrumpir el vínculo sin preaviso de ninguna clase.

Las posibles causas de cese del contrato se clasifican en: acuerdo de las partes, caducidad (fin del período establecido, alteración substancial de la situación familiar que dio origen al contrato, manifiesta insuficiencia económica del hogar empleador, jubilación o incapacidad del trabajador), rescisión unilateral del trabajador, con preaviso (de dos semanas por cada año trabajado, con un máximo de seis semanas), y rescisión de cualquiera de las partes mediando "causa justa", definida como "cualquier hecho o circunstancia que imposibilite mantener el contrato de servicio doméstico, teniendo en cuenta la naturaleza especial de dicha relación", además, ésta será apreciada tomando en cuenta "el carácter de las relaciones entre las partes, especialmente la naturaleza de lazos de convivencia del tra-

bajador con el grupo familiar al que presta servicios". El artículo 30 enumera quince comportamientos del trabajador que pueden alegarse como causa justa, entre los que se menciona la desobediencia de órdenes, incumplimiento repetido de obligaciones, lesión seria del patrimonio de los empleadores; faltas injustificadas (cinco días seguidos o diez alternos en el período de un año), violencia física, insultos u otras ofensas hacia los empleadores u otros trabajadores; falta de urbanidad manifiesta en el trato con los empleadores, especialmente niños y enfermos; introducción abusiva de personas extrañas en el hogar empleador, sin conocimiento y permiso de sus titulares, etc.¹⁶⁷. Por tanto, por una parte la ley establece que el contrato sólo puede ser rescindido por los empleadores en el caso de que aleguen causa justa y, por otra, define la misma con un criterio amplio que ofrece un margen de acción considerable a los patronos. La diferencia notable con la legislación española es que impone ciertos límites al despido patronal que, en todo caso, ha de justificar la adecuación de las causas alegadas para el despido.

Si el despido fuera declarado injustificado por los tribunales, cabe la reincorporación del trabajador o bien una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año completo trabajado. Si se probase dolo por parte del empleador la indemnización se elevará al doble.

Las retribuciones a los trabajadores pueden realizarse parcialmente en dinero y en especie, en forma de alojamiento y/o alimentación. El salario mínimo garantizado es fijado por el Gobierno, por decreto. El valor diario de la retribución se establecerá dividiendo la base mensual por 30 (o la quincenal por 15, etc.). El salario mínimo establecido por el Gobierno para el año 2000 es de 63.800 escudos, cifra equivalente a unas 53.000 pesetas. Además del salario habitual se establece una paga anual no inferior al 50% de su salario mensual, que se eleva al 100% cuando el trabajador tiene al menos cinco años de antigüedad en el mismo empleo. En 1996 el Decreto-Ley 88 estableció la generalización de la paga de Navidad a todos los asalariados, por un monto equivalente a un mes de retribución salarial. Todos los pagos en metálico deben reflejarse en documento que especifique los distintos conceptos (nómina). Al finalizar la relación laboral, siempre que lo requiera el trabajador, el empleador debe expedir certificado en el que conste el tiempo durante el cual estuvo empleado y las retribuciones recibidas.

¹⁶⁷ Por parte del trabajador constituye causa justa de rescisión la falta culpable de pago puntual de haberes, ofensa de su dignidad, lesión de sus intereses patrimoniales, aplicación de sanciones abusivas, cambio de residencia del empleador a otra localidad, condiciones de vida y alimentación manifiestamente insalubres, falta de urbanidad manifiesta en el trato por parte de los miembros de la familia empleadora, etc.

La jornada semanal máxima se establece en 44 horas, aunque en el caso de los internos se especifica que sólo pueden computarse las horas de trabajo efectivo; en la norma no se establece nada respecto al tiempo de "presencia" o "responsable", pero tácitamente se admite su existencia. En 1996 una Ley de alcance general estableció la jornada máxima para todos los sectores en 40 horas semanales, estableciendo un calendario progresivo de reducciones. Se establecen períodos de descanso diarios: para comidas, sin estipular duración, y nocturno, mínimo de ocho horas, pero estableciendo salvedades que limitan tales derechos: las comidas se realizarán "sin perjuicio de las funciones de vigilancia o asistencia" y el descanso nocturno podrá ser interrumpido "por motivos graves, imprevistos o de fuerza mayor, o cuando haya sido contratado para cuidar a enfermos o niños de hasta tres años". Además se fija un día de descanso semanal, que preferentemente debe ser en domingo, y se deja al acuerdo entre las partes incrementar este período con media o una jornada completa añadida.

Las vacaciones remuneradas comprenden 22 días hábiles (contando de lunes a sábado), o dos días por cada mes trabajado, si el período trabajado es inferior al año. La retribución por vacaciones no puede ser inferior al salario mensual, incluyendo la parte correspondiente a alojamiento y manutención, en caso de empleados fijos (el valor de estos rubros queda fijado por el salario mínimo que establece periódicamente el Gobierno). En caso de incumplimiento de los empleadores, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones cobrando una indemnización que duplica el valor de la paga de vacaciones. Por otra parte, los trabajadores tienen derecho a disfrutar de los días de feriado obligatorio; si hay acuerdo entre las partes puede compensarse el feriado con otro día de descanso dentro de las dos semanas posteriores, o bien con una retribución económica.

* * *

En resumen, puede definirse la línea de regulación dominante en Francia e Italia como una estrategia dirigida a la "profesionalización" y formalización del servicio doméstico. Existe un encuadramiento laboral de la actividad en mayor medida que en España, que se expresa en la existencia de un convenio colectivo, el acceso al seguro de desempleo, los planes de formación profesional, etc. En todo caso, la formalización en categorías ocupacionales deja fuera la mayoría de las tareas habituales del empleado de hogar, que aquí aparecen como no cualificadas, con lo cual buena parte del esfuerzo formalizador queda restringido a una porción mínima de la población ocupada. La obligación de suscribir un contrato escrito y la entrega mensual de una nómina salarial pueden contribuir a limitar las decisiones unilaterales de los empleadores sobre las condiciones de trabajo. Los mínimos salariales son establecidos mediante negociación

colectiva, para las distintas categorías, y existen mecanismos para su actualización periódica.

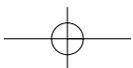
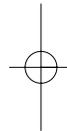
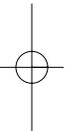
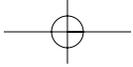
Por otra parte, existen diferencias en las normas reguladoras de estos dos países: la principal se refiere a los motivos admisibles para la disolución del vínculo laboral: mientras Italia admite el “despido libre”, en Francia se deben alegar “causas reales y serias”, que deben comunicarse por escrito. La jornada máxima de trabajo es sensiblemente más elevada en Italia que en Francia; además, en el primer país no hay límites para la realización de horas extra mientras que en el segundo no pueden exceder de ocho horas semanales.

En Portugal, en cambio, no existe convenio colectivo (al igual que en España), pero sí la obligación de realizar contrato escrito y entregar una nómina con el abono de haberes (el primer requisito no es obligatorio en España). En los dos países el servicio doméstico está definido como “sector laboral especial”. Como en nuestro país, los TSD no acceden al seguro de desempleo, aunque allí el despido debe basarse en “causa justa” para no devenir en despido injustificado (mientras, en España, vale el simple “desestimiento” del empleador). En ambos casos existe un salario mínimo para el sector fijado periódicamente por los respectivos Gobiernos. La jornada de trabajo es menor en España (40 horas) que en Portugal (44 horas), en nuestro país se establece el “tiempo de presencia” para los trabajadores internos mientras en Portugal la normativa no lo define explícitamente, aunque lo admite tácitamente. La legislación portuguesa no hace ninguna referencia a las horas extraordinarias, por tanto ni las limita ni establece una retribución superior, mientras que en España existe un límite máximo (15 horas al mes o 100 anuales) y un incremento retributivo (al menos del 75% sobre el precio de la hora normal).

Se constata, pues, que en España los derechos civiles de los empleadores (a la intimidad e inviolabilidad del domicilio) son utilizados para limitar los derechos laborales de los trabajadores de servicio doméstico, discriminándolos respecto al resto de los asalariados. Sin embargo, en otros países de la Unión Europea las fronteras entre ambos derechos no se establecen de la misma manera, lo que demuestra la posibilidad de incrementar la garantía de los derechos laborales sin rebasar los límites impuestos por los ordenamientos jurídicos de los países del entorno. Por otro lado, aun cuando existan derechos garantizados, la regulación jurídica –propia del espacio laboral público– choca en parte con los intereses de los empleadores particulares –que se rigen por la lógica del hogar privado–, lo que origina la existencia de una importante franja de empleo sumergido, que carece de las garantías desarrolladas en la normativa, sean cuales sean sus características. La existencia de amplias capas de empleo doméstico sumergido están en el centro de las preocupaciones de algunas organizaciones en el ámbito europeo

(desde el Parlamento Europeo¹⁶⁸ hasta agrupaciones sindicales y de empleadores del sector), que estudian diversas medidas que permitan la regularización laboral de los afectados.

¹⁶⁸ Durante el año 2000 la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades está elaborando un Informe para realizar una "Campaña para la normalización del trabajo doméstico en la economía informal".



II. DEMANDA Y OFERTA DE TRABAJO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO. UNA APROXIMACIÓN A PARTIR DE FUENTES SECUNDARIAS

1. LA DEMANDA DE SERVICIO DOMÉSTICO

Una vez establecidos el marco analítico, un recorrido histórico y las características de la normativa que regula al servicio doméstico, en los próximos Capítulos nos detendremos en el análisis de los principales agentes sociales que configuran a este sector laboral. Comenzamos en este Capítulo con el estudio de la demanda de mano de obra, es decir, la parte empleadora. En primer lugar situamos el contexto social general en el que se produce la demanda de servicio doméstico en España; a continuación presentamos una estimación cuantitativa del volumen de dicha demanda; seguidamente analizamos la estructura y composición de los hogares que contratan servicio doméstico; posteriormente presentamos las características diferenciales de los hogares empleadores en función de que contraten a inmigrantes o autóctonos; por último, analizamos el tipo de tareas que se encarga a los trabajadores.

1.1. El contexto general: la reasignación de trabajo doméstico debido a la incorporación masiva de mujeres al empleo extradoméstico y la creciente fragmentación social

El análisis de la situación laboral de los trabajadores de servicio doméstico debe abordar una peculiaridad que lo diferencia del resto de sectores laborales: en este caso los empleadores no son empresas sino particulares, no existe "patronal" sino una masa difusa y poco conocida de *hogares* empleadores, por definición adscritos al ámbito de la privacidad. De entrada, pues, la parte empleadora se caracteriza estructuralmente por *la informalidad y la desregulación*, en contraposición a los requisitos que en principio se exigen a los empleadores de mano de obra en otros segmentos laborales (otra cosa es el grado en que dichos requisitos dejan de cumplirse, dando lugar a segmentos de "economía sumergida"). Por tanto, el análisis de la demanda laboral debe focalizarse sobre este ámbito, en gran medida opaco para los instrumentos habitualmente utilizados por economistas y sociólogos del trabajo.

Tras el eufemismo del concepto *hogares*, que en economía suele hacer referencia a una unidad indiferenciada, existe una diversidad y jerarquía de papeles internos que explican en buena medida las diferentes formas de asignación del trabajo doméstico. Como vimos en el Capítulo I, existe un fuerte condicionante de género que tiende a asignar la mayoría de las tareas domésticas a las mujeres del

grupo familiar. Por ello interesa conocer los cambios que se han producido recientemente en España respecto a las dedicaciones principales de las mujeres en edad laboral. Algunos datos significativos, referidos al período 1976-1999, están sintetizados en la Tabla 26 y en el Gráfico 12.

La Encuesta de Población Activa, y el conjunto de las estadísticas oficiales, consideran como "inactivas" a las personas en edad laboral (en España a partir de los 16 años) que no "trabajan" ni buscan activamente un empleo. Aquí la categoría "trabajo" es empleada de forma reduccionista, puesto que se refiere a las actividades que se realizan en el ámbito de la economía monetaria, típicamente en la esfera de lo público; de esta manera, las tareas que se realizan en el espacio privado son caracterizadas como no-trabajo, tal como hemos visto en la Introducción del presente estudio. A raíz de esta conceptualización la mayoría de las mujeres españolas en edad laboral son catalogadas como inactivas, aunque su número está en disminución a partir de 1985: mientras en el período 1976-1985 este segmento creció

Tabla 26 Situación laboral de las mujeres según la EPA (evolución 1976-1999)					
Año	Inactivas	Sus labores	Activas	Ocupadas	Paradas
1976	9.524.545	7.766.940	3.793.120	3.609.310	183.805
1980	10.129.665	7.560.675	3.783.153	3.298.755	484.408
1985	10.695.638	7.258.885	4.119.430	3.087.948	1.031.483
1990	10.545.285	6.265.303	5.277.888	4.002.805	1.275.083
1995	10.529.610	5.636.085	5.982.438	4.152.768	1.829.673
1999	10.487.633	5.316.248	6.530.093	5.026.558	1.503.535
Período					
76-80	605.120	-206.265	-9.968	-310.555	300.603
80-85	565.973	-301.790	336.278	-210.808	547.075
85-90	-150.353	-993.583	1.158.458	914.858	243.600
90-95	-15.675	-629.218	704.550	149.963	554.590
95-99	-41.978	-319.838	547.655	873.790	-326.138
76-99	963.088	-2.450.692	2.736.973	1.417.248	1.319.730
%	10,1	-31,6	72,2	39,3	718,0

Fuente: INE, EPA (base de datos TEMPUS).

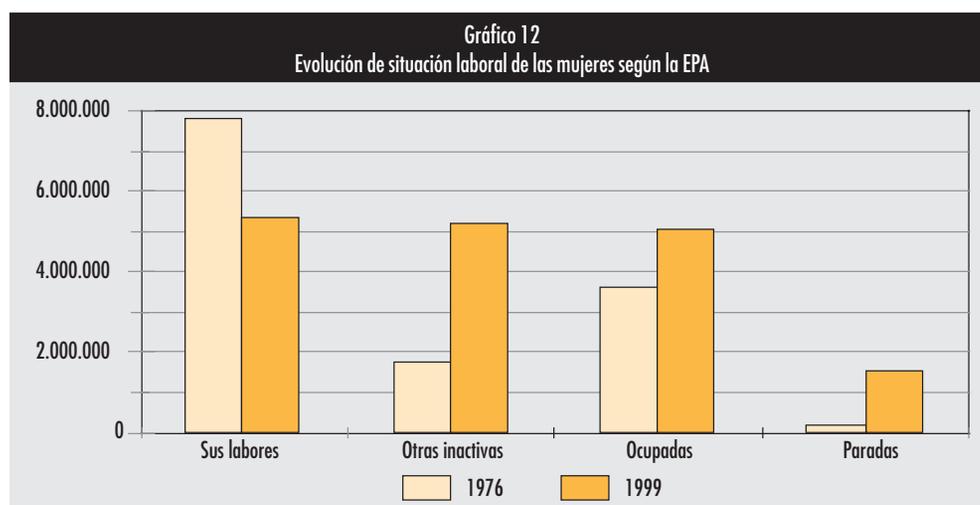
un 12%, entre 1985 y 1999 disminuyó un 2,2%. Esta evolución obedece a una dinámica compleja, puesto que por una parte aumenta sin cesar el número de mujeres jubiladas, pensionistas y, en menor medida, incapacitadas (es decir, mujeres retiradas de la vida "activa", en parte limitadas para desarrollar tareas domésticas), mientras que disminuye constantemente el volumen de las que se dedican exclusivamente a las tareas domésticas (categoría que el Instituto Nacional de Estadística persiste en catalogar como "Sus labores"). Durante el período de veinticinco años que venimos analizando, el número de "amas de casa en exclusiva" –que no tienen actividad laboral extradoméstica– disminuyó en casi dos millones y medio, cifra que equivale al 32% de las que existían en 1976; el mayor descenso (de casi un millón de mujeres) se produjo en el período 1985-1990 y continuó de forma importante hasta 1995. Por tanto, a la luz de estos datos la dedicación a tiempo completo a las labores domésticas está en franco retroceso entre las mujeres españolas¹⁶⁹. Aún así, en 1999 este segmento incluye a más mujeres (5,3 millones) que a las que tienen un empleo fuera del ámbito doméstico (cinco millones).

En los últimos veinte años se produjo un cambio de gran magnitud en la relación de las mujeres y el empleo, aunque las variaciones más notables se registraron en el período 1985-1990. Nos referimos al incremento constante del número de mujeres *activas* (es decir, con empleo o buscando un empleo). Desde 1980 el número de activas se ha incrementado en 2,7 millones y la tasa de actividad ha pasado de 27,2% a 38,4%. Estos niveles son considerablemente más bajos que los registrados en otros países de la Unión Europea¹⁷⁰, pero esta constatación no puede ocultar la magnitud del cambio de tendencia registrado a partir de los años '80. Las consecuencias de este incremento de la actividad se expresan de forma diversa en la esfera pública y en la doméstica. En la primera se registró un aumento tanto del número de mujeres empleadas (1,4 millones desde 1976) como de las paradas (1,3 millones). La evolución de ambas magnitudes está relacionada con los efectos de los distintos ciclos económicos: el número de ocupadas descendió durante el ciclo recesivo que terminó en 1985 y desde entonces no ha dejado de incrementarse, aunque a menor ritmo durante la recesión de 1991-1994; en cambio, el volumen de desempleadas no ha dejado de crecer hasta 1995, sólo a partir de dicho año se registra un descenso, hasta entonces la incorporación al empleo era más lenta que la entrada de mujeres a la "actividad" laboral. Por otra parte, ha cambiado la distribu-

¹⁶⁹ La disminución del número de "amas de casa" es simultánea a un incremento del número de hogares (un 12% entre 1981 y 1991) y a una reducción de su tamaño (en esos diez años se incrementó en cinco puntos porcentuales la importancia de los hogares con uno o dos miembros y se redujo en seis puntos los integrados por cinco o más personas). Ver INE, *Censos de Población 1981 y 1991*.

¹⁷⁰ Sólo Grecia se sitúa por debajo de España, que se acerca a los niveles de Irlanda e Italia. Con los demás países de la UE las diferencias oscilan entre los ocho y 23 puntos porcentuales. Ver EUROSTAT, *Enquête sur les forces de travail. Résultats 1997*.

ción de las mujeres ocupadas entre las diferentes ramas de actividad: entre las que se incrementa la presencia de mujeres entre 1976 y 1999 destacan educación-investigación, sanidad-servicios sociales (en 1976 reunían al 10,7% de las mujeres ocupadas, en 1999 al 22,2%) o la hostelería (de 5,2 a 7,9%), además de actividades inmobiliarias, Administraciones públicas y sector financiero; con un avance menor, pero con gran importancia cuantitativa, permanece el comercio (de 18,8 a 20%), mientras que han perdido importancia las actividades agropecuarias (de 21,8 a 5,1%), la industria textil y de confección (de 11,7 a 4%), la de alimentación (de 3,9 a 2,4%) o el servicio doméstico (de 11,8 en 1985 a 6,9% en 1999). Es decir, han mejorado las oportunidades de empleo en servicios de estatus medio o alto, lo que ha permitido un desplazamiento de las preferencias laborales y la posibilidad de rechazar ofertas en la agricultura y ciertos empleos poco cualificados de los servicios y la industria. En otras palabras, se han presentado más oportunidades de conseguir mejores empleos durante las dos décadas analizadas.



La incidencia de este proceso sobre el ámbito doméstico es una importante disminución de la disponibilidad de mano de obra femenina para cubrir las tareas habituales. En teoría esta menor disponibilidad podría verse compensada por alguno de los siguientes mecanismos:

- disminución de las necesidades de trabajo doméstico debido a modificaciones en la estructura de los hogares;
- reasignación del trabajo doméstico entre los miembros del núcleo familiar;
- disminución de la calidad y/o de los servicios generados en el ámbito doméstico;
- externalización de tareas mediante el consumo de servicios externos (laverías, comidas a domicilio, guarderías y escuelas preescolares, servicios institucionales de atención a ancianos y enfermos, etc.);
- contratación de trabajadores de servicio doméstico.

Aunque no siempre es posible analizar de forma sistemática y detallada el impacto de cada una de estas estrategias, debido a la insuficiencia de datos, contamos con algunas pistas al respecto. En primer lugar consideremos la posibilidad de una reducción de las necesidades de trabajo doméstico, que podrían explicarse en base a la reducción del tamaño de los hogares, principalmente debido a la caída de la natalidad. Sin embargo, en sentido contrario debemos tener en cuenta la prolongación de las expectativas de vida y el crecimiento constante de la población anciana, que en parte no puede autosustentar su necesidades domésticas y requiere de actividades de cuidado personal. En segundo lugar, la posible reasignación de tareas entre los miembros de la familia: como vimos en el Capítulo I, diversos estudios muestran que siguen siendo las mujeres las que cargan con la mayor parte del trabajo doméstico; aun así, podría pensarse que dentro de esta asignación en base al género se hubiese registrado un reparto de tareas entre mujeres del mismo núcleo familiar, notablemente entre madres que trabajan fuera de casa e hijas; sin embargo, el incremento constante de jóvenes mujeres estudiantes y las evidencias que indican que su tiempo se reparte casi exclusivamente entre los estudios y el ocio, tienden a invalidar esta hipótesis. En tercer lugar, la posibilidad de una reducción de la cantidad y calidad de servicios generados por los miembros de la familia no es fácilmente contrastable, pero no puede excluirse, especialmente en los hogares con baja capacidad de consumo y con redes de autoayuda limitadas. En cuarto lugar, la externalización de tareas mediante la mercantilización de servicios que anteriormente se autoproducían en el ámbito doméstico es una tendencia creciente, aunque está en función de las coyunturas económicas, que incrementan o reducen la capacidad de gasto de los hogares. Finalmente, sobre la contratación de trabajadores que realizan parte de las tareas domésticas nos detendremos con detalle a lo largo de este informe; en este punto sólo interesa destacar que la convivencia de los trabajadores, cotidiana o periódica, en el hogar de los empleadores, la vinculación afectiva con és-

tos y la limitación de garantías laborales hacen que *la situación de los trabajadores de servicio doméstico dependa estrechamente del tipo de hogar empleador*. De ahí la importancia de realizar un estudio de la demanda de trabajo doméstico remunerado.

A lo expuesto acerca de los cambios acaecidos en cuanto a las actividades de las mujeres españolas conviene agregar otro factor que ha tendido a modificar la demanda de servicio doméstico en el período reciente. El crecimiento del excedente económico y la distribución desigual de los ingresos ha generado un incremento de la demanda centrada en las élites profesionales, empresariales y directivas. Al sesgo de género se suma el de clase: hay sectores que ven incrementadas sus posibilidades de reasignar la ocupación de su tiempo, reorientándolo al ocio o al consumo suntuario, desplazando tareas "rutinarias y poco valoradas", como el trabajo doméstico, a trabajadores asalariados. Mientras tanto, la incorporación al mundo laboral para algunas mujeres no supone la "liberación" de tal ocupación, sino una extensión de las labores domésticas como forma de procurarse un salario. La fragmentación social, característica del modelo social postfordista, se expresa en este caso en que unos hogares (es decir, sus mujeres adultas) pueden "externalizar", parcial o totalmente, las labores domésticas, mientras que en otros la incorporación de la mujer al empleo pasa por la asunción asalariada de dichas tareas en hogares ajenos.

1.2. Aproximación cuantitativa: número y características de los hogares que emplean servicio doméstico

Tal como se ha señalado, en el sector doméstico el trabajo no es uniforme y difícilmente puede reducirse a normas estándar y a división pormenorizada y cuantificable de tareas; en ese sentido se parece más a la agroganadería preindustrial que a la de carácter industrial y está muy lejos de las características propias de la industria y los servicios "modernos". Además, bajo el común rótulo de "los hogares" nos encontramos con empleadores muy diversos, producidos por las contradicciones de las estructuras de género (quién y cómo gestiona las responsabilidades domésticas), de clase (poder adquisitivo y estilos de vida) y de estructuras demográficas y familiares (hogares con ancianos no válidos, parejas de ocupados sin hijos, familias con niños pequeños, etc.) Parece evidente, por ejemplo, que existen grandes diferencias entre hogares unifamiliares con nivel de renta alto (que pueden pagar por la mayor parte de lo requerido por el hogar) y familias numerosas con bajas rentas (que tienen que hacerlo casi todo en base a trabajo de sus miembros). En el Capítulo I hemos visto la importancia cuantitativa que tiene el trabajo doméstico a escala de toda la sociedad, así como las características de distintos tipos de hogares.

De forma resumida, podemos sintetizar los principales factores que configuran y condicionan la demanda de servicio doméstico, tanto en su cantidad como en sus características cualitativas, en los siguientes:

- el *momento en el ciclo vital* del grupo familiar (formación del núcleo, ampliación, reducción, desaparición), que incide en su *tamaño, composición y necesidades*;
- la existencia de *servicios* parafamiliares, tanto públicos (escuelas, transporte escolar, prestaciones a mujeres, etc.) como privados (guarderías, profesores particulares, comedor escolar, comedor de empresa, lavanderías, tintorerías, etc.);
- el *poder adquisitivo*, que se traduce en disponibilidad de equipamiento en los hogares;
- la *salud* de los miembros de la familia;
- la *ayuda* de familiares o amigos, sea en forma de apoyo directo e informal o mediante la contratación de empleados de hogar (por ejemplo, cuando los hijos se ocupan de contratar –y a veces pagar– trabajadores para que se ocupen del hogar de sus padres);
- en menor medida, la *estacionalidad*, en los casos en que en distintas épocas del año se producen variaciones en las necesidades de los hogares.

Algunas investigaciones realizadas en España ofrecen intentos de cuantificar la importancia de la demanda de servicio doméstico, aunque sus resultados no son siempre coincidentes. El análisis comparativo de sus resultados puede ofrecernos una primera aproximación, que posteriormente habremos de matizar. En 1987 M^ª Angeles Durán encontró que el 93% de los hogares no utilizaba mano de obra asalariada y que el 87% nunca lo había hecho; por tanto, el 13% había tenido anteriormente y el 7% tenía servicio doméstico¹⁷¹. Traducidos estos porcentajes a valores absolutos se trataba de unas 700.000 familias empleadoras. Por su parte, Marina Subirats afirmaba que el número de adultos que tenían en sus hogares servicio doméstico pasó del 15% en 1985 al 26% en 1990¹⁷².

En 1993 el IMSERSO, en colaboración con el CIS, realizó una encuesta dirigida exclusivamente a la población mayor de 65 años. Encontró que el 8,1% de la población anciana contaba con servicio doméstico (el 9,8% de las mujeres, más longevas,

¹⁷¹ Ver DURÁN, M^ª A., *De puertas adentro*, Instituto de la Mujer, 1988, págs. 175 y sig. y 403. El 5% contrataba empleadas por horas, el 2% externas fijas y el 0,5% internas.

¹⁷² SUBIRATS, M., "El trabajo doméstico, nueva frontera para la igualdad", en GARRIDO, L., y GIL CALVO, E. (eds.), *Estrategias familiares*, Alianza, Madrid, 1993.

y el 2,9% de los hombres). La mayor incidencia se detectaba en los municipios entre 400.000 y 1.000.000 de habitantes (16,7% de la población anciana) y en el segmento inferior, de 100.000 a 400.000 (13%), seguidos por las grandes metrópolis y los que tienen entre 50.000 y 100.000 habitantes (9%). Por nivel de estudios destacaban los empleadores que han cursado formación profesional o enseñanzas no regladas (alrededor del 33%). Además, el 0,3% vivía sólo en compañía de un empleado doméstico¹⁷³. Utilizando como referencia las cifras de población anciana suministradas por el Padrón de Habitantes de 1996, los porcentajes de este estudio equivalen a unos 450.000 empleadores (355.000 mujeres y 75.000 hombres), aunque no todos ellos deberían vivir necesariamente en hogares diferentes.

Previamente, un estudio sobre el perfil de las mujeres paradas había detectado que el 6,4% de las mujeres adultas tenía servicio doméstico¹⁷⁴. Refiriendo este porcentaje a las cifras absolutas del Padrón de 1996 tendríamos alrededor de 800.000 mujeres empleadoras. Por nuestra parte, en una encuesta realizada en 1995 a mujeres adultas emancipadas (las que ya no viven en el hogar paterno) menores de 65 años encontramos que el 9% contaba con cuidadores de familiares ancianos, el 3% con trabajadores para limpieza de la casa y el 2% para el cuidado de niños¹⁷⁵. Aunque el número total de mujeres "emancipadas no-ancianas" no se conoce exactamente, suponiendo que de los 12,5 millones de mujeres adultas un 20% no esté emancipada el universo total estaría en torno a unos diez millones de mujeres. En tal caso, de dicho estudio se derivaría que unas 900.000 mujeres cuentan con ayuda extra familiar para cuidar a algún anciano de la familia¹⁷⁶, unas 300.000 con alguien que limpia la casa y alrededor de 190.000 con algún asalariado para cuidar a los niños. De lo anterior no se deduce necesariamente que existan 1.390.000 trabajadores, puesto que con frecuencia una misma persona está empleada en varios hogares de forma simultánea.

Obviamente, todas estas fuentes tienen un margen de error puesto que han sido producidas a partir de muestras pequeñas que o bien no se referían al conjunto de los hogares o bien no partían de muestreos aleatorios, o ambas cuestiones simultáneamente. Por tanto, hay que considerar sus resultados con precaución y sólo como

¹⁷³ CIS, Estudio núm. 2.072, noviembre de 1993, base de la publicación INSERSO/CIS, *Las personas mayores en España. Perfiles. Reciprocidad familiar*, IMSERSO, 1995.

¹⁷⁴ Ver TORNOS, T.; CARRASQUER, I., y ROMERO I., *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1995, pág. 88

¹⁷⁵ Ver COLECTIVO IOÉ, *Tiempo social contra reloj*, o. c., 1996, pág. 167.

¹⁷⁶ Puede suponerse que en la mayor parte de los casos se trata de personas contratadas como servicio doméstico, aunque también existe la ayuda de los "asistentes familiares", avalados por una Administración pública y/o asociación de la cual dependen. Un indicador de la importancia de este subsector de trabajadores son las 40.000 personas de alta en el Régimen General de la Seguridad Social adscritos a la rama de actividad "hogares que emplean personal doméstico".

elementos orientativos. Por lo demás, es necesario apuntar que *el número de empleadores no es equivalente al de trabajadores*, puesto que gran parte de éstos se emplea a tiempo parcial en varios hogares y, en sentido contrario, el segmento más rico de hogares suele emplear a más de un trabajador. Teniendo en cuenta estas salvedades nos encontramos con que los estudios citados cifran el tamaño de la demanda en 700.000 hogares (Durán, 1987), 800.000 mujeres adultas (Torns *et al.*, 1995), 490.000 mujeres emancipadas con ayuda para limpieza de casa y cuidado de niños, un número mayor pero no precisado que contrata a cuidadores de personas ancianas (IOÉ, 1995) y 500.000 empleadores ancianos (INSERSO/CIS, 1993). Como conclusión provisional, no parece arriesgado estimar *entre 800.000 y 1.000.000 los hogares que cuentan con trabajadores de servicio doméstico*.

1.3. La estructura de la demanda según la Encuesta de Presupuestos Familiares

En este punto nos encontramos con la inexistencia de investigaciones específicas sobre la importancia cuantitativa de la demanda, sus características internas o los diferentes tipos de hogares empleadores. Además de las fuentes anteriormente citadas sólo existen otras que ofrecen información indirecta o parcial, sin ocuparse en profundidad de la cuestión. Existe, sin embargo, una estadística oficial con una amplia muestra de referencia que nos permite conocer el gasto de los hogares y las características de los mismos. Se trata de la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF), que incluye los gastos en servicio doméstico dentro del apartado correspondiente a «muebles y enseres domésticos»(!). En dicho subcapítulo se contabilizan los gastos dedicados a retribuir a «sirvientes, asistentes, cocineras, doncellas, amas de llaves, cuidadoras de niños, chóferes, jardineros, gobernantas, preceptores, niñeras, ayas, etc.»¹⁷⁷. Está compuesto por tres subapartados específicos: a) las remuneraciones en metálico, b) los pagos realizados por las familias a la Seguridad Social, c) el valor del consumo alimenticio imputado al servicio doméstico. Lamentablemente, una modificación en la metodología de elaboración de la Encuesta de Presupuestos Familiares nos impide contar con información más desagregada para los últimos años. Para aproximarnos a la estructura del gasto (oficialmente detectado) en este capítulo debemos circunscribirnos a las macro-encuestas de periodicidad decenal, a las realizadas en 1980-1981 y 1990-91¹⁷⁸.

¹⁷⁷ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Encuesta de Presupuestos Familiares 1980-81*, Madrid, 1984.

¹⁷⁸ Actualmente la EPF se realiza trimestralmente sobre una muestra de 3.200 hogares, lo que otorga validez nacional a sus resultados globales pero no permite analizar fiablemente cada capítulo («muebles y enseres») y subcapítulo («servicio doméstico») de gastos, ni su distribución por hábitat, sectores sociales, niveles de estudio, etc. En cambio, las encuestas decenales se realizaban sobre una muestra de 28.000 hogares, cifra que permite un análisis desagregado.

La evolución del gasto de las familias, detectado por la EPF, indica una *tendencia decreciente* en el capítulo dedicado al servicio doméstico durante la primera mitad de los años 80, seguido por un *crecimiento* hacia el final de la década. Así, en 1990-91 el gasto anual medio por hogar en servicio doméstico –medido en pesetas constantes de 1980– recuperaba, superando levemente, el nivel registrado diez años antes; mientras que el gasto anual medio por persona crecía claramente, debido a una disminución del tamaño de los hogares. Las cifras de la Tabla 27 indican que el gasto total destinado por el conjunto de los hogares a este apartado experimentó un crecimiento del 13,7% y su importancia en el conjunto de gastos familiares pasó del 0,77% en 1980-81 a un 0,86% en 1990-91; así, mientras en 1980 por cada mil pesetas gastadas en los hogares españoles, casi ocho se destinaban a servicio doméstico, en 1986 la cifra se redujo a 6,4 pesetas y en 1990 la importancia del subsector volvió a incrementarse hasta 8,6.

Tabla 27
Evolución del gasto en servicios domésticos (en pesetas constantes de 1980)

Año	GASTO ANUAL TOTAL		GASTO ANUAL MEDIO	
	Millones	%(*)	Por hogar	Por persona
1980-81	68.141	0,77	6.797,0	1.838,0
1985	58.390	0,68	5.577,3	1.533,9
1986	54.421	0,64	5.091,1	1.418,0
1987	54.037	0,60	5.001,0	1.407,6
1990-91	77.484	0,86	6.857,0	2.013,0

(*) Porcentaje del subcapítulo Servicio Doméstico sobre el Gasto Anual Total de los hogares.
Fuente: Elaboración propia en base a INE, *Encuesta de Presupuestos Familiares*, varios años.

Con todas las reservas del caso¹⁷⁹, podemos suponer que *durante esta década se produjo una reestructuración de la demanda*, que en el plano cuantitativo se expresa en un descenso (que correspondería a una fase de utilización menos intensa de trabajadores, con la expansión del trabajo a tiempo parcial) seguido por un crecimiento posterior con nuevas características (en el que destaca el crecimiento del empleo a jornada com-

¹⁷⁹ Recordemos que contamos sólo con dos referencias temporales, lo que nos impide saber si los datos expresan una tendencia duradera o sólo una variación coyuntural.

pleta, en buena parte debido a la incorporación de trabajadores inmigrantes). Veamos a continuación algunas de las características sociales de los hogares empleadores.

Al principio de la década de los '80 los gastos en servicio doméstico se concentraban muy fuertemente *en las ciudades*, especialmente en las de más de 500.000 habitantes. Los empleadores se caracterizaban por poseer un *nivel de instrucción medio o superior* y pertenecer a los *sectores socioeconómicos mejor situados* (directivos superiores, empresarios y cuadros medios, tanto agrarios como no agrarios). Tomando en cuenta la vinculación con la actividad económico-monetary de la persona principal del hogar, existía un predominio absoluto del grupo de *rentistas* (propietarios de tierras, inmuebles, etc.); muy por detrás, aunque superando la media, aparecían quienes trabajan más de un tercio de la jornada habitual.

Atendiendo a las características demográficas de los hogares empleadores, encontramos una preeminencia de los que tienen *uno* (personas solas, pensionistas, solteros) o *dos miembros*, y de aquellos en los que *dos personas aportan ingresos ordinariamente*, en general cuando la mujer tiene un empleo remunerado. En ambos casos el trabajador suplanta el papel "femenino", definido por el sistema de género, en la familia: en el primero porque no existe la figura (o está incapacitada), en el segundo porque está empleada en el sector extradoméstico.

Dividiendo al total de hogares españoles en diez subgrupos iguales (decilas), en función de su nivel de ingresos (o de gastos), puede observarse (Tabla 28) cómo en 1980 el gasto en servicio doméstico se concentraba en el 20% de hogares más ricos (los únicos que sobrepasaban la media de gasto por persona), mientras que el 70% más pobre apenas participaba en este rubro (sin alcanzar siquiera la mitad de la media general). Analizando los datos llama la atención que las dos primeras decilas –es decir, el 20% de hogares más pobres– gastaran más en servicio doméstico que las cuatro siguientes. Esta circunstancia puede deberse al hecho de que tales hogares se ven expuestos con mayor frecuencia a situaciones límite (jornada laboral del ama de casa superior a ocho horas, existencia de ancianos y/o enfermos en el grupo familiar, incapacidad del ama de casa, etc.) que hacen imprescindible el recurso a mano de obra extrafamiliar.

Algunas de estas características fueron confirmadas por la encuesta dirigida por M. A. Durán en 1985, según la cual los hogares que más emplean servicio doméstico son los de mayor nivel socioeconómico y de instrucción¹⁸⁰. La Encuesta de Presupuestos Familiares de 1990-1991, la última disponible hasta el momento, encontraba unos perfiles similares, que presentamos a continuación. Nos referiremos, por una parte, al *volumen* de la demanda, es decir, a los segmentos de hogares que

¹⁸⁰ DURÁN, M^a. A., o. c., págs. 178, 183 y 187.

Tabla 28
Gasto anual medio en servicio doméstico (por hogares y por personas)
Según decilas de ingresos y de gastos en 1980-81 (en pesetas y porcentaje)

Decilas de ingresos	% sobre gasto total	Por hogar	Por persona	Decilas de gasto	Por persona
1ª	2,7	794	376	1ª	244
2ª	2,3	1.024	362	2ª	366
3ª	1,6	921	279	3ª	251
4ª	1,9	1.321	362	4ª	400
5ª	2,1	1.653	432	5ª	442
6ª	2,4	2.155	538	6ª	769
7ª	2,8	2.763	664	7ª	690
8ª	4,1	4.573	1.088	8ª	1.159
9ª	6,7	8.776	2.010	9ª	2.538
10ª	24,6	43.991	9.648	10ª	8.575
Media	7,7	6.797	1.838	Media	1.838

Fuente: INE, *Encuesta de Presupuestos Familiares 1980-1981*.

más dinero destinan a servicio doméstico; en otras palabras, los que más trabajadores domésticos emplean. Por otra parte, señalaremos aquellos tipos de hogar en los que el gasto en servicio doméstico alcanza mayores *proporciones*, fijándonos en el gasto medio por persona y en el "índice de preferencia"¹⁸¹ en cada caso.

En cuanto a la distribución espacial de la demanda, los datos de 1990-1991 confirman que el grueso es de origen urbano: el 69% se origina en hogares domiciliados en municipios con más de 100.000 habitantes, y el 41% reside en ciudades con más de 500.000 pobladores. Por regiones, algo más de la mitad (54%) se

¹⁸¹ El índice de preferencia es un indicador elaborado por el Instituto Nacional de Estadística que indica la importancia del gasto teniendo en cuenta el peso que tiene un subsector poblacional respecto al total nacional. Por ejemplo, para hallar el índice referido a los hogares de un solo miembro se pone en relación el gasto en servicio doméstico de estos hogares con el total nacional de gasto en servicio doméstico, y con el porcentaje que suponen los hogares de un miembro sobre el total de hogares. En suma, cuando el valor del índice es superior a 100 nos encontramos con un subsector de hogares que gasta proporcionalmente más de lo que supone su peso poblacional; a la inversa, valores por debajo de 100 señalan que dichos hogares invierten menos en servicio doméstico que lo que correspondería proporcionalmente a su peso demográfico.

Tabla 29 Gasto en servicio doméstico según tamaño de hábitat y comunidad autónoma de los hogares empleadores (en pesetas)					
Hábitat y CC.AA.	Gasto en Servicio doméstico	%	x 1000 s/ gasto total	Gasto p/ persona	Índice de preferencia
ESPAÑA	207.376.900.000	100	8,6	5.387	-
Tamaño de Municipio					
Hasta 10.000 habitantes	22.948.400.000	11,1	4,4	2.345	51,4
De 10.000-50.000 habitantes	26.083.800.000	12,6	5,0	2.940	58,8
De 50.000-100.000 habitantes	15.604.100.000	7,5	7,1	4.362	83,0
De 100.000-500.000 habitantes	58.409.400.000	28,2	9,7	6.434	113,5
Más de 500.000 habitantes	84.331.200.000	40,7	15,0	11.746	175,4
Comunidad Autónoma					
Cataluña	55.654.900.000	26,8	12,1	9.422	141,3
Madrid	31.961.300.000	15,4	8,8	6.599	102,7
Andalucía	23.841.500.000	11,5	6,6	3.480	77,4
C. Valenciana	20.004.300.000	9,6	9,2	5.323	106,8
País Vasco	13.738.900.000	6,6	9,4	6.527	109,7
Castilla y León	11.529.600.000	5,6	7,8	4.476	90,8
Galicia	9.554.400.000	4,6	6,1	3.434	70,6
Canarias	8.795.300.000	4,2	11,2	6.012	131,2
Baleares	5.472.100.000	2,6	11,8	8.193	137,7
Aragón	4.755.000.000	2,3	6,6	3.989	76,8
Castilla-La Mancha	4.577.500.000	2,2	4,9	2.708	56,7
Murcia	4.283.300.000	2,1	7,5	4.193	87,1
Asturias	3.531.200.000	1,7	4,7	3.183	55,0
Extremadura	3.048.800.000	1,5	6,0	2.736	69,7
Navarra	2.759.900.000	1,3	7,1	5.399	82,4
Cantabria	2.300.400.000	1,1	7,2	4.398	85,9
La Rioja	944.300.000	0,5	6,2	3.711	101,9
Ceuta y Melilla	624.300.000	0,3	10,8	4.998	125,7

Fuente: Elaboración propia en base a INE, *Encuesta de Presupuestos Familiares 1990-1991*.

ubica en Cataluña, Madrid y Andalucía; por provincias el mayor volumen de gasto se produce en Barcelona, Madrid, Alicante y Valencia. Si nos fijamos, en cambio, en la importancia relativa que tiene el gasto en servicio doméstico en cada caso encontramos que destacan los mismos segmentos en cuanto al tamaño del municipio,

Tabla 30
Gasto en servicio doméstico según composición de los hogares empleadores

Tipo de Hogar	Gasto en Servicio doméstico	%	x 1000 s/ gasto total	Gasto p/ persona	Índice de preferencia
ESPAÑA	207.376.900.000	100	8,6	5.387	-
Composición del hogar					
Un miembro	22.507.500.000	10,9	23,0	19.934	268,9
Dos miembros	29.102.300.000	14,0	8,0	5.775	93,5
Tres miembros	44.366.800.000	21,4	8,8	6.300	98,9
Cuatro miembros	61.451.300.000	29,6	8,4	5.445	98,3
Cinco miembros	30.848.800.000	14,9	7,4	4.130	86,2
Seis miembros o más	19.100.200.000	9,2	6,2	2.925	72,8
Tipo de hogar					
Un adulto mayor de 65 años	17.155.200.000	8,3	35,1	23.822	sin datos
Un adulto, menor de 65 años	5.352.200.000	2,6	11,0	13.087	sin datos
Un adulto con niños	2.513.200.000	1,2	14,1	7.339	sin datos
Pareja sin niños, + de 65	12.267.100.000	5,9	9,8	5.719	sin datos
Pareja sin niños, - de 65	5.230.500.000	2,5	3,4	3.092	sin datos
Pareja con un niño	24.235.900.000	11,7	11,1	8.331	sin datos
Pareja con dos niños	41.865.700.000	20,2	11,9	7.251	sin datos
Pareja con tres o más niños	15.142.000.000	7,3	9,5	4.339	sin datos
Otros. Dos adultos sin niños	10.166.000.000	4,9	13,3	9.375	sin datos
Otros. Dos adultos con niños	4.221.600.000	2,0	21,7	12.751	sin datos
Tres adultos, sin niños	15.928.600.000	7,7	5,9	4.144	sin datos
Tres adultos, con niños	9.666.100.000	4,7	3,5	1.956	sin datos
Cuatro o + adultos, sin niños	28.637.800.000	13,8	8,2	5.758	sin datos
Cuatro o + adultos, con niños	14.995.000.000	7,2	4,9	2.568	sin datos

Fuente: elaboración propia en base a INE, *Encuesta de Presupuestos Familiares 1990-1991*.

pero son Cataluña, Baleares, Canarias y Ceuta y Melilla las Comunidades más destacadas, y en cuanto a provincias, Castellón, Las Palmas, Teruel, Baleares o Almería las que gastan por encima de lo que indica su peso demográfico.

En lo que respecta al tamaño de los hogares empleadores (ver Tabla 30), el mayor volumen de gasto corresponde a los núcleos formados por tres o cuatro miembros, que reúnen el 51% de la demanda total. Dentro de esta franja de hogares destacan las parejas con dos niños (20%), las parejas con un niño (12%) y otras formas de convivencia, distintas a la pareja, con o sin niños (19%), de forma destacada los núcleos compuestos por cuatro o más adultos sin niños. Desde el punto de vista de la importancia relativa que tiene el gasto en servicio doméstico los que destacan son los hogares compuestos por una persona mayor de 65 años, seguidos por los integrados por dos adultos –no pareja– con niños; en este caso puede pensarse en familias monoparentales que comparten vivienda con un adulto, probablemente la forma más habitual sea la de dos mujeres y los hijos de una de ella. Conviene señalar que entre 1981 y 1991 el número de hogares españoles se incrementó en un 12%, y que la mayor expansión correspondió a los unipersonales (45,7%) y los monoparentales (36,1%)¹⁸², es decir que la modificación de la tipología de hogares actúa en la dirección de incrementar la demanda de servicio doméstico.

El resto de la información disponible se refiere a características sociales de la persona que actúa como el principal sustentador del hogar, concepto que intenta superar el tradicional de “cabeza de familia”, con fuertes connotaciones patriarcales, por un criterio más objetivable, relacionado con la aportación de ingresos. Con todo, sigue primando la opción de considerar “principales” a quienes realizan aportes monetarios frente a quienes se dedican a tareas domésticas. Partiendo de esta salvedad, la EPF proporciona algunas indicaciones interesantes acerca del tipo de hogares que emplean servicio doméstico (ver Tabla 31). En primer lugar se constata que la mayoría del gasto (75%) procede de hogares sustentados por una persona ocupada, mientras que el resto corresponde a hogares de inactivos, en su gran mayoría pensionistas (23%). Relativamente, la mayor proporción de gasto corresponde a los inactivos no pensionistas (posiblemente rentistas) y a los ocupados. En segundo lugar, el nivel de estudios del sustentador principal constituye uno de los principales rasgos específicos de la demanda, puesto que a mayor escolarización más gasto en servicio doméstico, tanto desde el punto de vista del volumen (los titulados superiores aportan el 39% del gasto y los diplomados el 18%) como desde su importancia relativa (el gasto de los titulados superiores es cuatro veces superior a lo que correspondería a su peso demográfico). Por último, el sustentador principal es en el 79% de los

¹⁸² Además, el 80% de los núcleos monoparentales y el 66% de los unipersonales tienen como persona principal a una mujer. Ver BARAÑANO, M., y DE LA PAZ, J., “Pluralización y modernidad de los hogares y de las formas familiares”, en GONZÁLEZ ORTEGA, S. (coord.), *Seguridad Social y Familia*, La Ley, Madrid, 2000.

Tabla 31
Gasto en servicio doméstico según características del sustentador principal de los hogares empleadores

	Gasto en Servicio doméstico	%	x 1000 s/ gasto total	Gasto p/ persona	Índice de preferencia
ESPAÑA	207.376.900.000	100	8,6	5.387	-
Relación con la actividad del sustentador principal					
ACTIVOS	154.921.900.000	74,7	8,5	5.506	99,4
Ocupados	153.404.900.000	74,0	8,9	5.899	104,3
Parados	1.517.100.000	0,7	1,5	712	17,2
INACTIVOS	52.454.900.000	25,3	8,7	5.064	102,0
Pensionistas	48.189.000.000	23,2	8,6	5.001	100,4
Otros inactivos	4.265.900.000	2,1	10,6	5.907	124,2
Nivel de estudios del sustentador principal					
Analfabeto o sin estudios	1.055.800.000	0,5	2,5	1.181	29,0
Primarios, EGB o FP-1	42.668.400.000	20,6	3,3	1.951	38,2
BUP. COU o FP-2	37.251.900.000	18,0	11,6	9.207	135,9
Diplomado univ. o equivalente	36.443.700.000	17,6	21,8	20.062	254,4
Superiores o equivalente	80.454.900.000	38,8	38,9	44.087	454,4
Edad y sexo del sustentador principal					
TOTAL VARONES	164.020.000.000	79,1	7,7	4.816	97,8
Varón menor de 30 años	6.963.100.000	3,4	5,3	3.864	84,5
Varón de 30 a 44 años	72.242.100.000	34,8	10,2	6.128	95,0
Varón de 45 a 64 años	52.775.800.000	25,4	5,3	3.389	93,7
Varón de 65 o más años	32.039.000.000	15,4	11,2	6.544	130,7
TOTAL MUJERES	43.356.900.000	20,9	14,4	9.776	115,8
Mujer menor de 30 años	783.800.000	0,4	4,3	2.872	50,4
Mujer de 30 a 44 años	12.932.000.000	6,2	18,0	12.556	209,5
Mujer de 45 a 64 años	12.841.700.000	6,2	10,2	7.548	118,9
Mujer de 65 o más años	16.799.300.000	8,1	20,0	11.739	233,7

Fuente: Elaboración propia en base a INE, *Encuesta de Presupuestos Familiares 1990-1991*.

casos un hombre, lo que significa que el 21% de los hogares empleadores está sustentado económicamente, de forma principal o exclusiva, por una mujer; entre los hombres el mayor volumen de gasto procede del segmento entre 30 y 64 años, mientras que entre las mujeres destacan las mayores de 65 años (probablemente viudas pensionistas). En cuanto a la importancia relativa del gasto los mayores índices corresponden a hogares sustentados por mujeres, en primer lugar por el segmento mayor de 65 años y a continuación el comprendido entre 30 y 44 años.

La información de la EPF de 1990-1991 puede complementarse, y actualizarse, utilizando la información suministrada por una amplia encuesta realizada en 1992 por la Unión Sindical de Madrid-Región del sindicato Comisiones Obreras. Aunque limitado al ámbito geográfico de esta Comunidad y al entorno metropolitano, la amplitud de la muestra entrevistada y la especificidad del cuestionario permiten conocer con detalle la composición de este segmento de la demanda¹⁸³. Comenzando por la relación con la actividad económica, el 62% de las mujeres empleadoras tenía un empleo fuera de casa (destacaban las tituladas superiores –16%– y medias –12%–, las obreras cualificadas –15%– y las empresarias y cuadros directivos –14%–), mientras que el 37% se dedicaba exclusivamente a labores domésticas (“ama de casa”). En el 54% de los casos se trataba de hogares con tres o cuatro miembros, mientras que el 10% eran núcleos unipersonales. En el 64% de los casos se trata de núcleos que no tienen hijos menores de doce años. Utilizando un criterio de estratificación social, que combina categoría ocupacional y nivel de estudios, se estableció una distribución de los tres tipos de trabajadores domésticos (por horas, externos fijos, internos) en función del estatus del hogar contratante. Los resultados son los que recoge la Tabla 32; se observa que la contratación de trabajadores por horas sobrepasa la media general en los hogares de estatus medio y medio-alto, mientras que el de internas destaca en los hogares de estatus alto y el de externos fijos en los de nivel medio-bajo. Además, los segmentos alto y medio-alto contratan el 87% de los internos, el 70% de los externos fijos y el 68% de los empleados por horas. Esta distribución parece conjugar elementos económicos e ideológicos, según los cuales los hogares de estratos altos pueden y quieren tener empleados de todo tipo, especialmente internos; los de niveles medios pueden pero no quieren (cuando consideran que el servicio doméstico es una limitación a su intimidad), mientras que los de posiciones medio-bajas quieren pero no pueden (el tamaño de los hogares no permite contratar internos pero se los suplanta por externos fijos¹⁸⁴).

¹⁸³ Se realizaron 4.000 entrevistas en barrios de la ciudad de Madrid y en las periferias noroeste y sureste, donde residen las clases medias y altas, principales motores de la demanda. Ver CEESA, *Estudio del sector de servicio doméstico en Madrid*, Ediciones GPS, Madrid, 1993.

¹⁸⁴ En estos casos la carga de tareas del TSD puede ser tanta como la de un interno, con el agravante de que además debe afrontar por su cuenta los gastos de vivienda.

Tabla 32
Estructura de la demanda según estatus socioeconómico de los empleadores y régimen de los trabajadores domésticos (%)

Estatus de los empleadores	Régimen de los trabajadores		
	Por horas	Fijo	Interno
Total	70	24	6
Alto	56	29	15
Medio-alto	72	23	5
Medio	77	20	3
Medio-bajo	65	33	2

Fuente: CEESA/ CC.OO USMR, *Estudio del sector de servicio doméstico en Madrid*, GPS-Madrid, 1993.

1.4. Diferencias entre la demanda de autóctonos y de inmigrantes

Por nuestra parte, con motivo de esta investigación hemos encuestado a 400 hogares que cuentan con servicio doméstico, autóctono y /o extranjero. El objetivo de nuestro estudio no era el de analizar en detalle las características de la demanda, en general, de servicio doméstico, sino realizar un análisis comparado de los hogares que emplean a trabajadores inmigrantes y de los que cuentan con empleados autóctonos. Por tanto, realizamos dos submuestras de igual tamaño (200 cuestionarios cada una¹⁸⁵), proporciones que no corresponden al tamaño real del subconjunto de hogares empleadores, pero nos permiten comparar ambos segmentos de la demanda.

Según nuestra encuesta los hogares que contratan a inmigrantes son más frecuentemente los de menor tamaño, con tres miembros o menos (el 57% vs. el 45% entre los que emplean a españoles); en los de cuatro miembros, en cambio, se concentran más trabajadores españoles (33% vs. 20%). En los núcleos de mayor tamaño –cinco o más miembros– predominan levemente los inmigrantes, aunque en éstos es bastante frecuente la presencia simultánea de trabajadores inmigrantes y autóctonos. Además, los autóctonos son empleados más habitualmente en viviendas pequeñas, de hasta 90 m² de superficie (35%) y con uno o dos cuar-

¹⁸⁵ Las encuestas a empleadores de inmigrantes se realizaron en las Comunidades Autónomas de Madrid, Cataluña y Andalucía; las de empleadores de españoles incluyeron, además, la Comunidad Valenciana y el País Vasco.

tos de baño (84%); en cambio, la presencia de inmigrantes es más notoria en viviendas grandes, con más de 500 m² (40%) y tres o cuatro baños (33%). La gran mayoría de hogares (70%) que cuenta simultáneamente con empleados españoles y extranjeros ocupan viviendas con más de 200 m². Por otra parte, el 21% de los inmigrantes está empleado en un hogar donde existe al menos una persona incapacitada o enferma crónica, porcentaje que entre los españoles alcanza sólo al 8%. Parece, pues, que en este aspecto existe una marcada especialización con base étnica.

En cuanto a la actividad habitual de los empleadores se detectan los siguientes perfiles: las mujeres empleadoras de inmigrantes son más habitualmente cuentapropistas (25% vs. 19%), directivas de empresa, profesionales superiores, trabajadoras cualificadas de los servicios y la enseñanza y jubiladas o pensionistas (16% vs. 11%), mientras que las que contratan a españoles son trabajadoras asalariadas (43% vs. 39%), administrativas, empleadas de comercio o trabajadoras manuales y amas de casa (21% vs. 13%); en el 4% de los hogares no existe mujer empleadora, el núcleo de convivencia está constituido por uno o varios varones adultos, con o sin menores. Entre los hombres empleadores los perfiles son similares, la mayoría trabaja fuera del hogar (el 45% son asalariados y el 27% autónomos o empresarios), el 11% son pensionistas, mientras que en el 15% de los hogares encuestados no existe un varón "cabeza de familia", se trata de núcleos compuestos por ancianas solas o por mujeres adultas con hijos y sin pareja. En cuanto a la actividad laboral de los hombres empleadores se detectan algunas diferencias en función de la nacionalidad de los empleados domésticos: los que contratan inmigrantes son mayoritariamente profesionales superiores, directivos de empresa, diplomáticos o políticos (55%), mientras que los que emplean a españoles se dedican más a regentar pequeñas empresas (27%) y a la enseñanza o a la industria como asalariados (13%).

El tiempo dedicado al trabajo doméstico por los propios empleadores marca nuevas diferencias: los que emplean a inmigrantes suelen dedicarse menos a las tareas del hogar que los que recurren a empleados autóctonos (las mujeres que emplean a españoles realizan un promedio de 19,3 horas semanales, mientras las que emplean a inmigrantes apenas superan las 16 horas). La tendencia se repite en el caso de los varones empleadores, aunque con cifras sensiblemente menores a las de las mujeres de su mismo núcleo familiar.

En cuanto al nivel de estudio de las personas principales del hogar, en las familias que emplean inmigrantes destacan las personas con estudios universitarios (el 59% de las mujeres y el 76% de los hombres); en cambio, en los núcleos que emplean a españoles predominan los de nivel secundario (37% mujeres, 27% hombres) y pri-

marios (19% mujeres, 17% hombres). También el nivel de ingreso de las familias es sensiblemente mayor entre las que emplean a inmigrantes (el 45% percibe más de 450.000 pesetas mensuales) que entre las que recurren a trabajadores autóctonos (el 71% ingresa menos de 450.000 pesetas por mes).

Hemos intentado conocer la “intensidad” con la que los hogares han recurrido al servicio doméstico a lo largo de su existencia; para ello comparamos el tiempo durante el que han tenido personas empleadas con el período total de existencia del núcleo en su actual configuración¹⁸⁶. De esta manera se constata que los hogares que hacen un uso más intenso del servicio doméstico son los que cuentan con trabajadores inmigrantes (el 58% ha tenido servicio durante más del 60% de su existencia); comparativamente, los que recurren a españoles lo han hecho en períodos más breves, destaca un 32% que ha utilizado el servicio doméstico durante menos del 20% de la historia de dicho núcleo. Además, los que emplean a inmigrantes son los que llevan más años como empleadores (el 55% con cinco o más años).

Los canales más utilizados por los empleadores para conseguir trabajadores son, en primer lugar, la información suministrada por familiares y amigos, aunque mucho más en el caso de los que emplean a españoles (51% vs. 38%); la segunda vía son los contactos facilitados por empleados que trabajan en la casa de amigos o conocidos (el 35% en ambos casos); la tercera modalidad es diferente: entre los empleadores de inmigrantes destaca la mediación de agencias de pago, parroquias u órdenes religiosas y ONG (16%), mientras que los que tienen trabajadores españoles recurren más a los anuncios de prensa y a los porteros de fincas.

Una de las preguntas de la encuesta se refería a la actitud adoptada por los patronos cuando un empleado no ha sabido realizar adecuadamente sus tareas. Los empleadores de españoles manifiestan con gran frecuencia que nunca les ha ocurrido el caso (47% vs. 27%), mientras que los demás han optado por enseñar al trabajador la forma de realizar el trabajo (27%) o bien despedirlo (19%). Las diferencias culturales y sociales, reales o supuestas, entre empleadores y trabajadores domésticos inmigrantes queda reflejada en que a la mayoría de los empleadores (73%) les ha ocurrido encontrarse con empleados que no realizan bien sus labores o las desempeñan con excesiva lentitud; en esos casos la práctica habitual es la de “enseñarle a hacerlo correctamente” (50%), mientras que se recurre al despido en mucha menor medida (13%). El resto de los empleadores ha preferido “esperar a que aprendan por sí mismos”. Estas respuestas admiten diversas interpretaciones:

¹⁸⁶ Por ejemplo, en el caso de una persona viuda tomamos como fecha de inicio del núcleo familiar el momento de la viudedad.

por una parte, puede suponerse que por su socialización diferente los inmigrantes no conocen las modalidades de trabajo doméstico imperantes en España; por otra, puede que los empleadores presupongan tal “déficit” en los trabajadores o bien les exijan un desempeño que no esperan de los empleados autóctonos. De esta forma, el supuesto de que “no saben” permitiría ir moldeando al empleado de acuerdo a las expectativas de los empleadores, no cubiertas ya por otros trabajadores.

El tipo de empleados varía de forma notable en las dos submuestras de empleadores analizadas: los hogares con trabajadores españoles cuentan mayoritariamente con empleados por horas (62%), en segundo lugar con trabajadores externos fijos (35%) y excepcionalmente con empleados internos (7%); en cambio, los empleadores de inmigrantes se reparten a partes iguales entre los que cuentan con internos y trabajadores por horas (38%). En la Tabla 33 encontramos la distribución del tipo y número de trabajadores domésticos según tres tipos de hogares: los que emplean a autóctonos, los que cuentan con inmigrantes y los que tienen trabajadores de ambas procedencias. La suma de los porcentajes para cada tipo de hogar puede resultar superior al 100% debido a la presencia de más de un tipo de trabajador en ciertas viviendas. Puede constatar, además, que las familias que emplean a inmigrantes son las que más habitualmente cuentan con dos o más tra-

Tabla 33 Hogares empleadores de servicio doméstico, según tipo, número de trabajadores y nacionalidad de los mismos (en porcentaje)			
Tipo y número	NACIONALIDAD DEL TRABAJADOR		
	Español	Inmigrante	Ambos
INTERNOS			
Uno	7	31	59
Dos o más	0	7	15
EXTERNOS FIJOS			
Uno	34	29	37
Dos o más	1	1	0
TRABAJADORES POR HORAS			
Uno	59	38	56
Dos o más	3	0	15

Fuente: Encuesta IOÉ a empleadores de servicio doméstico.

bajadores domésticos, y que generalmente se trata de internos, mientras que cuando hay dos o más españoles suele tratarse de empleados por horas. En cuanto a los hogares que cuentan con trabajadores españoles e inmigrantes se observa que lo habitual es la combinación de uno o más internos con uno o más trabajadores por horas: alrededor del 75% cuenta con una de estas modalidades mientras que sólo el 37% recurre a trabajadores externos fijos.

El conocimiento de la normativa que regula el servicio doméstico suele ser mayor entre los empleadores de inmigrantes, sea por su mayor "nivel" social o porque los propios trabajadores se ocupan de reclamar derechos básicos, como el alta en la Seguridad Social, o la oferta de empleo a la hora de solicitar un permiso de trabajo. El alta en la Seguridad Social se registra sólo en el 13% de los hogares que tienen empleados por horas, sea cual sea su nacionalidad, y es más frecuente cuando el trabajador es inmigrante que cuando es español (37% de los externos fijos y 55% de los internos inmigrantes, frente al 25,3% y el 26,7% de los que emplean a españoles). Los motivos más aducidos por los empleadores para no realizar el alta son: que no corresponde (cuando las horas trabajadas no llegan al mínimo establecido por la ley), que existe un acuerdo con el trabajador que prefiere cobrar un salario en metálico algo más elevado, que el coste para el empleador es excesivo, que se desconoce la ley, o que el trabajador está dado de alta por otro empleador. En cuanto a las retribuciones mensuales declaradas por los empleadores se repite una misma pauta en los tres tipos de empleos (internos, externos fijos y por horas): los trabajadores españoles se concentran más que los inmigrantes en la franja de salarios inferior a 90.000 pesetas, los inmigrantes predominan en la comprendida entre 91.000 y 120.000 pesetas mensuales, y una minoría de españoles sobresale sobre los inmigrantes en el segmento que supera las 121.000 pesetas. También en el precio pagado por hora de trabajo es más habitual que los españoles perciban 1.100 pesetas o menos (el 75%) mientras que destaca la proporción de inmigrantes que percibe 1.200 pesetas o más (39%). Por tanto, dentro de cada uno de los tipos de empleo no parece que los empleadores discriminen salarialmente a los trabajadores inmigrantes. Volveremos sobre estas cuestiones al analizar los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del sector.

Resumiendo la información obtenida por nuestro propio trabajo de campo se dibujan perfiles diferenciados de los hogares empleadores en función del origen étnico de sus empleados domésticos.

- Los hogares que emplean a inmigrantes son, frecuentemente, los compuestos por tres personas o menos, que ocupan viviendas de mayor superficie, en los que los adultos cuentan con estudios superiores y altos ingresos económicos, que se dedican a actividades económicas de estatus medio-alto, que realizan poco trabajo doméstico que hacen una utilización perma-

nente e intensiva del servicio doméstico, y que emplean en mayor proporción a trabajadores internos y empleados por horas; en la quinta parte de estos hogares existe al menos una persona incapacitada o con una enfermedad crónica. En resumen, puede decirse que este segmento de la demanda incluye a hogares de nivel social medio-alto y/o a los que requieren de personas dedicadas a la atención de enfermos o ancianos.

- Las familias que emplean a TSD españoles suelen estar compuestas por cuatro miembros, ocupan viviendas de menor tamaño, las mujeres son trabajadoras asalariadas o amas de casa, los hombres propietarios de pequeñas empresas o asalariados de la enseñanza, la industria y otros servicios; además, alrededor del 40% de las empleadoras dedica más de veinte horas semanales a tareas domésticas. El nivel de estudios de la mayoría es el secundario, seguido por los que no han superado la escolarización primaria; los ingresos mensuales son inferiores a los de las familias que contratan a inmigrantes. La contratación de servicio doméstico se realiza en momentos especiales de la vida familiar, no como práctica habitual; además, predomina el empleo de trabajadores por horas, lo que permite hablar de una utilización predominantemente ocasional y/o a tiempo parcial del servicio doméstico.

En definitiva, con los datos disponibles se puede afirmar que la decisión de emplear trabajadores domésticos en los hogares españoles depende de los siguientes elementos: a) la capacidad económica; b) situaciones de necesidad ineludibles (hogares unipersonales, familias numerosas con miembros incapacitados o madre pluriempleada, etc.), y c) elementos ideológicos que configuran la “necesidad” de servicio doméstico (sea como signo de estatus de los empleadores, o para que el ama de casa tenga un empleo aun gastando la mayor parte de su salario en servicio doméstico).

1.5. Tipos de tareas que se delegan

En el universo simbólico femenino, construido dentro del sistema de género, no todas las tareas domésticas tienen igual significación. Puede establecerse una gradación de las mismas en función del grado de cercanía o de exterioridad que presentan en relación con lo que se considera el núcleo de la identidad personal de la empleadora. Obviamente, este universo simbólico no es unívoco para todas las mujeres, en tanto admite modulaciones en función de la clase social, el nivel educativo o el grupo cultural de pertenencia: lo que para unas puede constituir la “razón de ser” de su identidad femenina para otras puede resultar un elemento secundario. Teniendo en cuenta esta observación quizás pueda establecerse una jerarquización

de tareas que representa la preferencia de la mayoría, que va desde lo más íntimo hacia lo exterior, desde la imbricación a la separación entre afectos y trabajo. En el polo de máxima proximidad se situarían las labores de cuidados personales (posiblemente privilegiando la de los hijos respecto a los familiares ancianos o enfermos), seguirían luego las labores relacionadas con la nutrición (como la elaboración de comidas); más allá aparecerían el cuidado de ropas y similares; en posiciones más alejadas las diversas labores de limpieza, y en el extremo más externo el cuidado de jardines y de segundas residencias, los de mantenimiento del hogar, los de conducción de vehículos, etc. Parece obvio que, más allá de las posibilidades económicas, el grado de "facilidad" para derivar algunas de estas tareas hacia trabajadores asalariados depende del tipo de identidad social que asume la persona empleadora y el papel que el cumplimiento de estas labores desempeña en la misma. Volveremos sobre esta cuestión al analizar los posicionamientos ideológicos y las prácticas de las empleadoras de servicio doméstico, a partir de los resultados de nuestros sondeos cualitativos.

Por otra parte, existe un componente histórico en la configuración de la demanda, puesto que los cambios sociales en general (económicos, educativos, culturales, institucionales, etc.) generan posibilidades y expectativas diferentes en el seno de los hogares. Parece claro, por ejemplo, que el perfil dominante de la demanda en España ofrece rasgos diferenciados en la década de los '90 si la comparamos con la existente en los '60. Además, existe un factor diferenciador sincrónico, relacionado con la posición que ocupan los hogares empleadores en la estructura de clase. Así, mientras en unos contratan sólo algunas tareas específicas (limpieza general, cuidado de niños o ancianos, etc.), en otros se requiere la presencia de varios trabajadores para cubrir la mayoría de las labores domésticas; incluso, en las capas de mayor poder adquisitivo se van generando demandas que en un momento son minoritarias, pero con el tiempo pueden ser adoptadas masivamente por grupos más extensos de la demanda.

Las tareas delegadas pueden ser parciales o genéricas; pueden realizarse bajo la supervisión más o menos directa de la empleadora o con autonomía por parte de la persona empleada. Además de los factores de identidad mencionados, la delegación de tareas depende de otras variables:

- a) Inevitabilidad de la tarea (y que sea incompatible con otras dedicaciones de la mujer o indeseable); afecta especialmente a las mujeres que trabajan fuera de casa y/o cuando existen miembros de la familia que necesitan cuidados.
- b) Dureza, suciedad, etc., de la tarea. Producto de un fraccionamiento del trabajo doméstico y de la adjudicación de sus partes más tediosas o desagradables a personal "subalterno".

- c) Necesidad de que alguien represente un papel subordinado, a efectos de resaltar el estatus de los empleadores. En estos casos más que la necesidad de cubrir determinadas *tareas* se trata del empleado como *signo* de posición social de la familia contratante.

Según el estudio realizado por Durán en 1985 los hogares que más contratan personal fijo son los que tienen amas de casa jubiladas o con empleo extradoméstico. En dicha investigación encontró los resultados que se presentan en la Tabla 34; en ésta muestran las tareas más habitualmente delegadas al servicio doméstico, tanto por el conjunto de hogares empleadores como por el segmento de ingresos más altos (más de 150.000 pesetas mensuales de ese año).

Tipo de tarea	% de hogares que contratan	% de hogares ingresos altos
– Cuidado de niños	1	24
– Cuidado de enfermos y/o ancianos	sin datos	sin datos
– Barrer, quitar polvo, fregar la casa	4	51
– Lavar vajilla y cacharros de cocina	3	43
– Lavar, tender, planchar la ropa	2	24
– Preparar y/o servir la mesa	1	2
– Preparar comidas	1	16
– Sacar basuras	2	24
– Limpiar zapatos	1	12

Fuente: DURÁN, M.^ª A., *De puertas adentro*, Instituto de la Mujer, 1987

Por su parte, el estudio realizado por CCOO en Madrid en 1992 distinguía el tipo de tareas contratadas en función del tipo de trabajador doméstico: por horas (que representan el 70% del total), externo fijo (24%) o interno (6%). Esta encuesta encontró que la mayoría de los hogares contrata personal para cubrir exclusivamente tareas de mantenimiento de la casa, excluyendo cuidados de personas o preparación de comidas: este es el caso del 91% de los hogares que emplea personal por horas (es decir, más del 60% de la demanda existente en la Comunidad de Madrid). En cambio, para los trabajadores fijos (internos y externos) es más ha-

bitual la contratación para que desarrollen todo tipo de tareas (el 50% de los internos y el 39% de los externos fijos), o al menos para combinar limpieza de casa y cocina (38 y 24%, respectivamente). El cuidado de niños es función exclusiva del 14% de los externos fijos y del 4% de los empleados por horas, mientras que el cuidado de ancianos es la única tarea asignada al 4% de internos y externos.

Los resultados de nuestra propia encuesta nos permiten comparar la asignación de tareas a los TSD en los hogares en función de dos variables: el régimen de empleo del trabajador (interno, fijo o por horas) y su nacionalidad (españoles o inmigrantes). La Tabla 35 sintetiza los resultados alcanzados para las doce tareas más habitualmente realizadas por el servicio doméstico. En primer lugar se constata que existe una gradación, desde un mayor número de tareas asignadas a otro menor, que va desde los trabajadores internos hasta los empleados por horas, pasando por los externos fijos. Se comprueba que los internos realizan habitualmente un mayor número de tareas domésticas que los otros dos grupos, y que los fijos tienen más tareas asignadas que los empleados por horas, con la sola salvedad de la limpieza de hogares, el cuidado de jardines y la conducción de vehículos, en la que predomina este último grupo sobre los trabajadores fijos.

En segundo lugar, tomando en consideración la nacionalidad de los trabajadores, se observa que a los inmigrantes se les adjudican sistemáticamente más tareas que a los trabajadores autóctonos. Esta información puede interpretarse directamente afirmando que los empleadores "cargan" con más trabajo a los empleados extranjeros, debido a una actitud discriminatoria; desde otro punto de vista puede suponerse que la demanda de cierto tipo de hogares no se ve cubierta suficientemente por los trabajadores españoles y ello obliga a los empleadores a recurrir a mano de obra inmigrante. En gran parte, el mayor número de tareas que asumen los empleados inmigrantes se debe a su adscripción diferencial a los distintos tipos de empleo: los internos son los que realizan más tareas y precisamente en ese grupo predominan los inmigrantes. Podría argumentarse que *precisamente* desde que la modalidad de empleo interno está dominada por los extranjeros se le asignan más tareas. Sin embargo, si comparamos el tipo de trabajos asignados a los empleados dentro de cada uno de los subsectores *no se observa una sobrecarga sistemática de los inmigrantes*. Por ejemplo, en el caso de los internos se constata que los españoles realizan más habitualmente que los extranjeros la limpieza, la compra, lavado y planchado y cuidado de niños, mientras que a estos últimos se les adjudica más la preparación de comida, atención de la mesa y cuidado de animales. En el caso del empleo por horas la asignación es exactamente la inversa. Sólo se constata una mayor carga de tareas para los inmigrantes en el caso del subsector de externos fijos; además, en los tres tipos de empleo siempre se les asigna –más frecuentemente que a los españoles– el cuidado de ancianos o enfermos, la limpieza de zapatos, la bajada de basuras y las tareas de chofer. Cuestión aparte es la *intensidad* de trabajo que se exige a cada colectivo, asunto sobre el que volveremos al analizar la encuesta realizada a los trabajadores.

Tabla 35
Tareas asignadas a empleados domésticos, según régimen de empleo y nacionalidad del trabajador (en porcentaje)

Tareas	Régimen de empleo			Nacionalidad		
	Interno	Fijo	Horas	Españ.	Inmig.	Ambos
Limpieza	99	88	91	89	94	93
Lavar y planchar	93	76	54	55	85	85
Preparar comidas	86	53	21	26	53	89
Servir la mesa	81	35	17	16	47	78
Sacar basuras	74	30	20	15	47	67
Cuidar niños	46	26	20	21	28	56
Cuidar ancianos o enfermos	41	21	9	7	26	44
Hacer compras	49	16	10	9	28	30
Limpiar zapatos	38	20	11	5	27	52
Cuidar animales	19	7	4	2	11	22
Conducir vehículos	16	0	2	0	8	4
Cuidar jardín	15	2	4	2	8	11

Fuente: Encuesta IOÉ a empleadores de servicio doméstico 2000.

2. LA OFERTA DE MANO DE OBRA

Durante las últimas décadas del siglo XX se ha venido hablando de las “economías de servicios” como signo de máxima modernización, superadoras de las estructuras ocupacionales basadas en el empleo industrial. Sin duda, el volumen de negocios y el número de empleos dedicados al sector servicios han crecido y continúan incrementándose de forma notable. Sin embargo, en este ámbito coexisten actividades diversas y dispares entre sí, algunas propias de la llamada “nueva economía”, ligada a los desarrollos tecnológicos (servicios informáticos y a empresas, finanzas, etc.), con otras profesiones características del “Estado de Bienestar” (educación, sanidad, servicios sociales, administraciones públicas) y un tercer grupo vinculado a la atención personal, junto a las tradicionales actividades comerciales. También la categoría ocupacional y las condiciones de trabajo varían de forma notable dentro del sector servicios. Lamentablemente el conocimiento de algunas de estas ramas de actividad resulta insuficiente y poco adecuado, especialmente las de aquellas cuyos datos suelen agruparse en conglomerados heterogéneos, como el de “otros servicios”, “resto de los servicios”, etc. El servicio do-

méstico se encuentra dentro de este grupo de actividades mal conocidas, aun cuando se trata de una de las ocupaciones más frecuentes entre la población femenina, tanto en el pasado como en la actualidad.

Las fuentes estadísticas que nos permiten hacer un seguimiento del volumen y características del empleo en este subsector son limitadas. En primer lugar contamos con la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. Ésta nos ofrece series trimestrales a partir de 1976, que se ven afectadas en sus resultados por dos cambios metodológicos, producidos en 1987 y 1994; debido a ello, los cambios de tendencia que se producen en dichos años obedecen más a modificaciones en el instrumento de medida que en las tendencias ocupacionales. Otro registro oficial es el de los trabajadores dados de alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social; esta fuente refleja de forma parcial e incompleta las tendencias ocupacionales debido, por un lado, a que sólo tienen obligación de darse de alta quienes trabajan más de 72 horas mensuales y, por otro, existen importantes motivos que desincentivan a empleadores y trabajadores para gestionar las altas. Existe una tercera fuente, que no tiene carácter oficial pero es habitualmente utilizada por los investigadores, nos referimos a los informes sobre la Renta Nacional de España y su distribución provincial, elaborados por el Servicio de Estudios del Banco de Bilbao-Vizcaya (anteriormente Banco de Bilbao, en la actualidad BBVA). Esta fuente ofrece una estimación del número de empleos por rama de actividad y provincia con periodicidad bianual desde 1955; no obstante, la publicación de estos informes se produce con un retraso importante, por ello a la hora de redactar este informe los últimos datos disponibles para el servicio doméstico corresponden a 1993.

Como veremos, la información recogida por estas fuentes ofrecen resultados que no siempre son concordantes, lo que nos obliga a buscar otras referencias para poder contextualizar e interpretar las diferencias observadas. Desafortunadamente tampoco abundan los estudios monográficos sobre el servicio doméstico y, cuando existen, no siempre ofrecen la posibilidad de cuantificar el volumen total de empleo existente. En este contexto existe una excepción importante, aunque alejada en el tiempo, que nos permitió conocer con detalle la magnitud y características de los trabajadores empleados en el sector; nos referimos a la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo (ECVT), impulsada por el Ministerio de Economía y realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas en 1985. Su objetivo era detectar el empleo sumergido y valorar la verdadera magnitud del desempleo, debido a lo cual pudo captar formas de empleo irregulares y esporádicas, además de las más estables y regularizadas; como veremos, las cifras de ocupación de esta fuente superan de forma apreciable las ofrecidas por las habitualmente utilizadas. Con posterioridad a 1985 contamos sólo con aproximaciones parciales que, aunque no permiten

calibrar la magnitud total del sector, aportan información referida a la composición de la mano de obra que compone la oferta en este sector laboral.

Utilizando el conjunto de información disponible, en este Capítulo nos referiremos a la evolución registrada en el sector en las últimas décadas, para centrarnos posteriormente en algunas características de los actuales trabajadores, como su distribución por sexo, grupos de edad, provincias de residencia, tipo de jornada realizada, antigüedad en el empleo, importancia del trabajo temporal, así como algunas características de los parados del sector, como su número, sexo y edades.

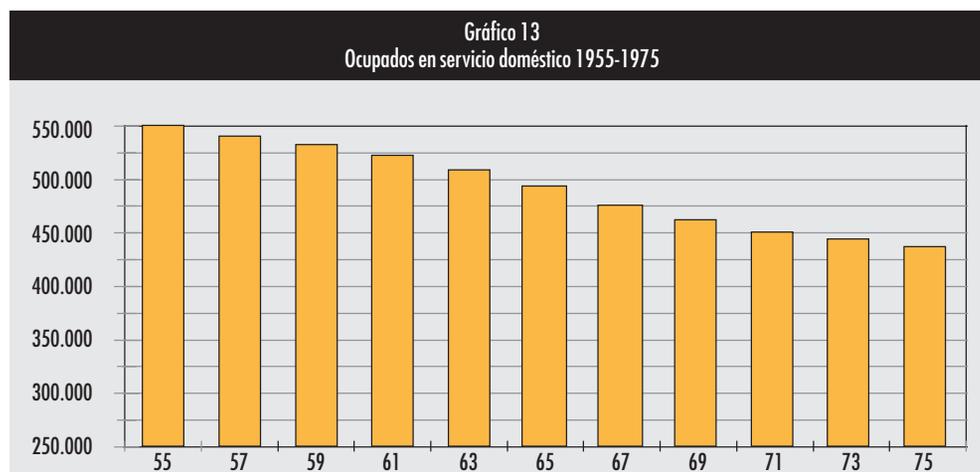
2.1. Evolución del sector

La información oficial ofrecida por la Encuesta de Población Activa se remonta a 1976. Para fechas anteriores contamos con algunas referencias parciales, no siempre coincidentes. En la década de los 40, en plena posguerra, se estimaba el volumen del sector en "bastante más de los 500.000 individuos"¹⁸⁷. Sin embargo, según Bayón y Lázaro un investigador lo cifraba por debajo de los 400.000, con una disminución importante entre 1930 y 1940, debido a la incidencia de la Guerra Civil y un leve retroceso en la década de los '40 (1930= 383.790; 1940= 369.791; 1950 = 361.124), mientras que el Banco de Bilbao coincidía en las cifras para 1940, pero estimaba un crecimiento notable, hasta 500.000 trabajadores, para 1950. Por tanto, durante el período de autarquía posterior a la Guerra Civil, las fuentes ofrecen un abanico de empleos que oscila entre 370.000 y 500.000, y no identifican tendencias de forma coherente (estancamiento para unos, crecimiento importante para otros).

En los años '50 se inician los movimientos migratorios hacia los polos de desarrollo urbano, así como la emigración hacia países de Europa. La urbanización y el desarrollo de las nuevas clases medias originaron un incremento en la demanda de servicio doméstico, que se alimentó de una oferta recién llegada del campo. Sin embargo, de forma paralela se registraron dos procesos que actuaron en sentido opuesto: por una parte, el crecimiento del empleo estable para los "cabezas de familia", que permitió a muchas mujeres no trabajar fuera de casa; por otra parte, el surgimiento de nuevas oportunidades de empleo para las mujeres en sectores distintos al servicio doméstico. Las cifras del Banco de Bilbao recogen un crecimiento importante de la ocupación entre 1950 y 1955 (de 500.000 a 550.000 empleos), pero a partir de entonces registra un decrecimiento constante. En la década 1955-1965 se habrían perdido 58.000 empleos, y en la de 1965-1975, otros 57.000;

¹⁸⁷ DEL GAVARRIATO, M.ª D., o. c., pág. 145.

como resultado, en veinte años el total de empleados domésticos habría descendido desde 550.000 hasta 436.000, como se muestra en el Gráfico 13.



Fuente: Banco Bilbao-Vizcaya, Renta Nacional de España, varios años.

Desde la segunda mitad de los años '70 podemos seguir la evolución del empleo registrada por la EPA. Según ésta, se parte de algo más de medio millón de trabajadores en 1977, se registra un descenso entre 1979 y 1981, una crecimiento continuo hasta 1984, seguido por una tendencia recesiva que llega hasta 1997; sólo a partir de este año vuelve a registrarse un incremento del número total de ocupados. Considerando sólo las tendencias a largo plazo podemos identificar tres períodos: 1) 1977-1987: pérdida de 99.000 empleos, a un ritmo medio de 1,9% anual; 2) 1987-1997: pérdida de 102.000 empleos, a una tasa media del 2,3% anual; 3) 1997-1999: incremento de 54.000 ocupados, lo que significa un crecimiento anual del 8%. Los dos primeros períodos presentan tendencias consistentes, que se desarrollan a lo largo de una década cada uno; en cambio, el último sólo abarca dos años, lo que nos impide saber si se trata de una recuperación coyuntural (como entre 1981 y 1983) o de un verdadero cambio de tendencia. Aquí nos interesa destacar el cambio acaecido en los años recientes para indagar en qué medida puede deberse a la incorporación de trabajadores extranjeros al sector, cuestión sobre la que volveremos más adelante.

Los estudios bianuales del Banco de Bilbao-Vizcaya identifican tres subperíodos: 1) 1977-1983: caracterizado por un estancamiento de la ocupación, en torno a los 430.000; 2) 1983-1987: descenso de unos 20.000 ocupados, con cifras absolutas por debajo de las identificadas por la EPA; 3) 1987-1993: crecimiento de 121.000 empleos, con cifras considerablemente superiores a las de la EPA. Así, el balance de la década 1983-1993 sería un incremento de alrededor de 100.000 empleos, tendencia que contrasta fuertemente con la caída de 145.000 indicada por la EPA para el mismo período. Nos encontramos, pues, no sólo con estimaciones globales diferentes sino con divergencias a la hora de identificar las tendencias del empleo. ¿Cómo explicar esta circunstancia? Una de las posibilidades es la de atribuirla a errores en el proceso de obtención de datos, aunque en ese caso no sabríamos identificar el origen de los fallos ni atribuirlos a una de las dos fuentes. Otra posibilidad es que existen criterios más o menos restringidos a la hora de considerar a una persona como trabajadora del servicio doméstico. Esta cuestión se hace evidente comparando los resultados de la EPA con los de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo (ECVT) referidos a 1985.

Una explotación específica de la muestra obtenida por la ECVT¹⁸⁸ identificó un total de 578.000 personas empleadas en el sector, muy por encima de las 470.000 de la EPA y las 419.000 del BBV. Sin embargo, la ECVT distinguía entre las personas que trabajaban de forma *habitual*, sector que estimaba en unas 446.000 personas (cifra intermedia a la ofrecida por las otras dos fuentes), y otra franja que lo hacía de forma *ocasional*, que sumaba otros 132.000. Por tanto, podría suponerse que la EPA capta con cierta precisión el empleo de las personas que se dedican habitualmente al servicio doméstico y deja de lado a una franja, de considerable importancia, que lo hacen de manera esporádica y poco regular, en función de las necesidades y oportunidades coyunturales que surgen. A partir de estas consideraciones puede conjeturarse que con posterioridad a 1987 las estimaciones del BBV toman parcialmente en consideración la existencia de esta franja laboral, lo que explicaría la divergencia creciente con las cifras de la EPA.

Continuando con esta línea de argumentación podemos formular la siguiente hipótesis respecto a la evolución del sector durante las dos últimas décadas: *existe una tendencia a la reducción del número de personas que se dedica de forma habitual al servicio doméstico, aunque a partir de 1997 puede que se haya iniciado una recuperación significativa. Paralelamente se ha desarrollado una franja difusa y bastante extendida de trabajadores ocasionales* (en 1985 suponía el 23% del empleo total, o un 30% por encima del total de trabajadores habituales). El tamaño de este último segmento estará en función de diversos factores relacionados con la coyuntura económica, pero también con los avatares vitales de las mujeres

¹⁸⁸ Ver COLECTIVO IOÉ, *El servicio doméstico en España*, o. c.

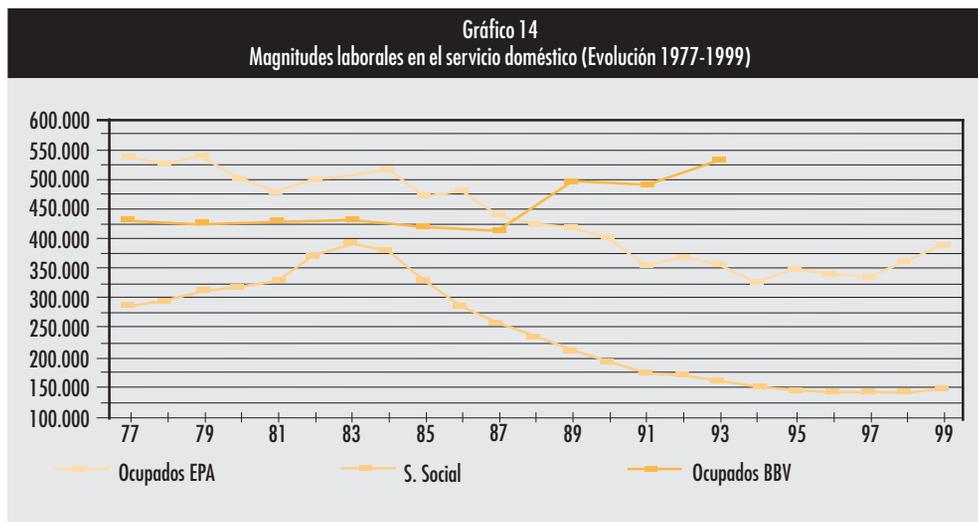
Tabla 36
Empleo en servicio doméstico (Evolución 1977-1999)

AÑO	BBV	ENCUESTA POBLACIÓN ACTIVA	SEGURIDAD SOCIAL	ECONOMÍA IRREGULAR (EPA - SS)
	Ocupados	Ocupados	Cotizantes	Ocup. sin S.S.
77	430.616	537.175	288.468	248.707
78	-	525.300	296.896	228.404
79	425.213	536.850	312.031	224.819
80	-	500.200	320.330	179.870
81	428.713	479.675	330.747	148.928
82	-	499.900	372.500	127.400
83	431.560	503.275	391.200	112.075
84	-	515.125	381.700	133.425
85	419.822	470.700	331.100	139.600
86	-	478.625	286.300	192.325
87	412.101	437.800	259.100	178.700
88	-	424.275	235.800	188.475
89	492.457	416.775	213.200	203.575
90	-	399.900	192.300	207.600
91	491.066	356.375	176.200	180.175
92	-	367.450	172.500	194.950
93	533.462	357.550	162.100	195.450
94	-	328.450	150.600	177.850
95	sin datos	348.800	144.100	204.700
96	-	338.700	143.100	195.600
97	sin datos	335.675	142.600	193.075
98	-	362.175	142.200	219.975
99	sin datos	388.233	148.325	239.908

Fuente: Elaboración propia en base a INE, *Encuesta de Población Activa.*, MTyAS, *Boletín de Estadísticas Laborales*, y BBV, *Renta Nacional de España*.

(separaciones, viudedad, etc.) que suelen recurrir a esta actividad como primera solución de emergencia a la hora de procurarse ingresos económicos.

Si comparamos las citadas cifras de ocupación con las de altas laborales en la Seguridad Social, obtenemos un panorama claramente diferenciado. Como señalamos en el Capítulo II, los trabajadores cotizantes al Régimen Especial de Trabajadores de Hogar aumentaron entre 1977 y 1983, y descendieron rápidamente a partir de dicho año de forma continua hasta 1998; sólo en 1999 se produjo un incremento. Suponiendo que la EPA detecta generalmente a los trabajadores habituales, buena parte de los cuales están obligados a cotizar a la Seguridad Social, la diferencia entre ambas fuentes estaría indicando una franja de economía sumergida o irregular, caracterizada por la existencia de trabajadores por los que no se efectúan cotizaciones. La evolución reflejada en el Gráfico 14 indica que esta franja del empleo fue muy importante a finales de los 70 (más de 200.000 trabajadores sin alta), se redujo posteriormente hasta alcanzar un mínimo en 1983 (112.000) y volvió a crecer hasta 1990 (207.000), a partir de dicho año siguió una evolución irregular, aunque con tendencia a descender, y desde 1998 volvió a incrementarse (240.000 en 1999). Contando, además, con el grupo de trabajadores ocasionales, nos encontramos con que *los beneficiarios del Régimen Especial de la Seguridad Social son una minoría de los trabajadores del sector.*



2.2. Subsectores ocupacionales

Ya hemos apuntado que el sector laboral del servicio doméstico no es homogéneo en cuanto a las características del empleo. Existen tres grandes subsectores, que se diferencian en cuanto al tiempo de presencia en el hogar empleador: trabajadores internos, que viven en la casa en la que trabajan; externos fijos, que trabajan diariamente durante varias horas en una casa, pero tienen su propio domicilio, y trabajadores por horas, con dedicación a tiempo parcial en uno o varios hogares. El registro de cotizantes a la Seguridad Social distingue dos modalidades: fijos y discontinuos; en la primera la cotización corresponde al empleador, puesto que el trabajador se emplea de forma continua en su casa; en la segunda, los cotizantes son los empleados, que trabajan a tiempo parcial en uno o más hogares. Por tanto, la figura de discontinuos se refiere a los que aquí catalogamos como trabajadores por horas, en tanto que el subrégimen de fijos incluye tanto a internos como a externos fijos. Ya hemos señalado la escasa representatividad de los registros de la Seguridad Social respecto al conjunto de la mano de obra del sector; por otra parte, la evolución de las cifras por subregímenes no está disponible. Por tanto, hemos de buscar otras fuentes de información

Lamentablemente, ninguna de las fuentes estadísticas que registran la evolución del empleo introduce la distinción por subsectores; por tanto, sólo podemos basarnos en aproximaciones indirectas y parciales. El estudio realizado por M.^a A. Durán en 1984 encontró que el 0,5% de los hogares (unos 53.000) tenían empleados internos, cifra que correspondía aproximadamente a un 6% del total de familias empleadoras. En 1985, de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo podía deducirse que entre un 5 y un 6% de los ocupados en el sector eran internos, por tanto podía hablarse de entre 29.000 y 36.000 trabajadores. En 1988, en una explotación específica de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre, encontramos que el 6,3% de los ocupados figuraban como servicio doméstico del cabeza de familia (es decir, vivían en el mismo domicilio), este porcentaje equivalía a unas 35.000 personas. Nuestra propia estimación para 1989, basada en estos datos y en la incipiente presencia de trabajadoras extranjeras no contabilizadas por la EPA¹⁸⁹, situaba el subsector de internos entre el 6 y el 8% del total de ocupados, es decir, entre 40.000 y 50.000 trabajadores. Aplicando estos porcentajes a los datos referidos a años recientes, tendríamos que el subsector de internos alcanzaría en 1993 entre 32.000 y 42.000 efectivos, según el BBV, y en 1999, entre 23.000 y 31.000, según la EPA.

¹⁸⁹ Para la EPA en 1985 había sólo 900 empleados domésticos extranjeros, y en 1988 unos 2.700, en tanto que nosotros los estimábamos en unos 20.000, sumando regulares e irregulares.

De acuerdo con estas consideraciones, más del 90% de los ocupados en el sector se distribuyen entre las otras dos modalidades. La información de personas vinculadas al sector (sindicatos, agencias de colocación) y algunos estudios monográficos (CCOO Madrid, 1993) indican que la mayoría realiza trabajos por horas. Por su parte, a finales de 1991 la empresa Sigma Dos realizó un estudio para el Ministerio de Trabajo, basado en encuesta, que cifraba el tamaño del subsector de internos en un 6% del total de ocupados, mientras el resto se repartía entre un 25,8% de externos fijos y un 62,8% de trabajadores por horas¹⁹⁰. El citado estudio de Comisiones Obreras estimaba que el 70% de los hogares contaba con trabajadoras por horas y un 24% con empleadas fijas (el 6% restante empleaba internas). Las cifras se refieren a hogares empleadores, lo que nos impide trasladarlas automáticamente a porcentajes de trabajadores, puesto que buena parte de las trabajadoras por horas se ocupan en varios hogares. En otras palabras, hay menos trabajadores por horas que hogares empleadores, pero no sabemos en qué proporción, pues no conocemos el número de casas a las que asiste cada uno. Una explotación de la EPA de 1999¹⁹¹, solicitada al INE con motivo de esta investigación, puede orientarnos en este sentido. En ese momento el total de ocupados en el sector se dividía en partes iguales entre quienes realizaban jornada completa y los que trabajaban a tiempo parcial. Aunque no existe una correspondencia exacta entre duración de la jornada y subsector, podemos establecer una cierta equivalencia: suponemos que los internos y la mayoría de los externos fijos trabajan a jornada completa, en tanto que la dedicación parcial es característica de los trabajadores por horas y de una parte de los fijos. A partir de estas hipótesis, y *descontando el subsector de internos, parece posible que los externos fijos representen entre el 30 y el 40% de los ocupados, mientras que los trabajadores por horas oscilan entre el 50 y el 60% del total.*

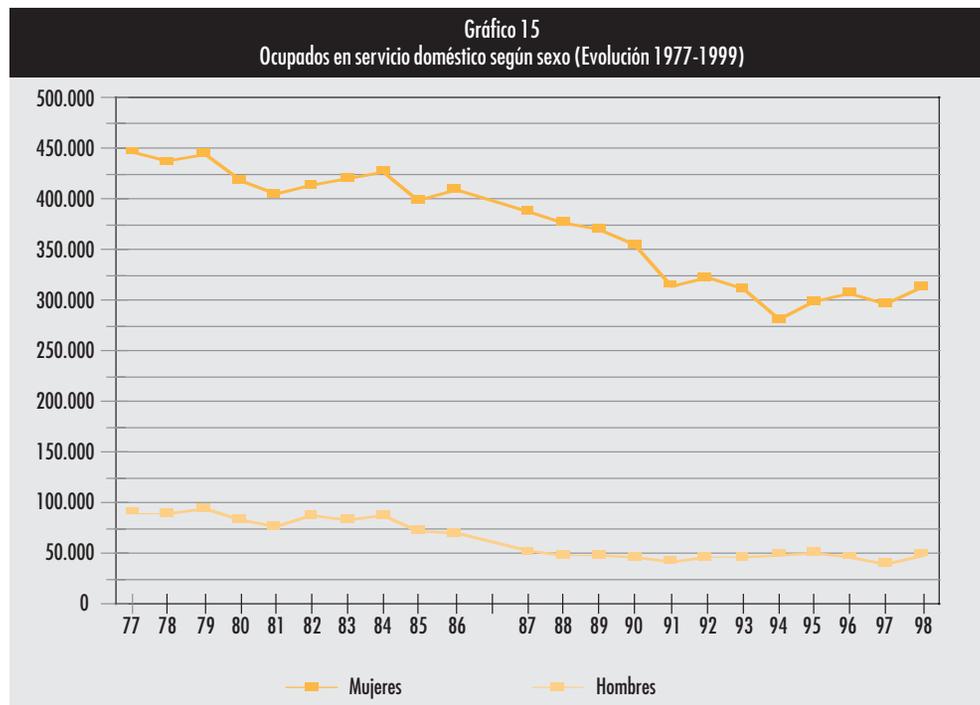
2.3. Composición por sexo y edad

La mano de obra ocupada en el servicio doméstico es mayoritaria, pero no exclusivamente femenina. El estereotipo asociado al servicio doméstico es el de una mujer, y en el lenguaje coloquial se usa casi exclusivamente el género femenino para referirse a los trabajadores ("la chica", "la empleada", "la chacha", "la mujer que me ayuda", etc). La percepción social refleja, por una parte, una realidad y, por otra, una concepción fuertemente ligada al sistema de género: el servicio doméstico, en tanto prolonga-

¹⁹⁰ SIGMA DOS, *Estudio sobre la situación laboral de los empleados de hogar*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, noviembre 1991 (informe de investigación no publicado).

¹⁹¹ Se trata de datos correspondientes a los tres primeros trimestres de 1999; los resultados que ofrecemos aquí son el promedio de los mismos con el fin de evitar desviaciones estacionales.

ción de las labores del hogar, es "cosa de mujeres". Incluso conociendo la existencia de varones empleados en los hogares persiste la imagen de "la" trabajadora de hogar. Los datos de la Encuesta de Población Activa señalan la persistente presencia de una minoría significativa de trabajadores masculinos en el sector: desde 1977 los hombres representan una media del 14% de los ocupados, oscilando entre el 17% (entre 1977 y 1984) y el 12% (en los períodos 1988-91 y 1997-99).



A partir de 1976 podemos considerar dos subperíodos, definidos por el cambio de metodología operado en la EPA en el segundo trimestre de 1987. Entre 1977 y 1986 las mujeres ocupadas disminuyeron en 38.550 y los hombres en 20.000, durante estos diez años la mano de obra femenina representaba en torno al 83% del total; al final del período se contabilizaban 408.000 mujeres y 70.000 varones ocupados en el servicio doméstico. El segundo período es el comprendido entre 1987 y 1999: co-

mienza con una fuerte disminución del número de ocupados, producto del cambio de metodología señalado (386.000 mujeres y 51.000 hombres). A partir de entonces el número de varones ocupados se ha mantenido relativamente estable en torno a los 45.000 (con una extraña excepción en 1997); en cambio, el empleo de las mujeres ha sufrido oscilaciones importantes, dentro de una tendencia general descendente. A lo largo de estos trece años se perdieron 44.000 empleos femeninos, por algo menos de 5.000 masculinos. El Gráfico 15 muestra la evolución de la ocupación en función del sexo para los dos subperíodos analizados. En él puede apreciarse la relativa estabilidad del empleo masculino desde 1987, frente a la continua caída de la ocupación femenina hasta 1994, seguida por una tendencia posterior ligeramente alcista.

En cuanto a la edad de los trabajadores, el núcleo más numeroso (47,5%) tiene entre 30 y 49 años de edad, mientras que el 26% supera los 50 años, frente al 24% que tiene menos de 30. Por tanto, casi la mitad de los trabajadores se sitúa en la franja de edad "madura", en tanto que el resto se reparte entre los segmentos "juvenil" y "mayor". Este perfil presenta algunas diferencias si tenemos en cuenta el sexo de los trabajadores. Entre los hombres la mayoría se sitúa en una franja de edad algo mayor (entre 40 y 59 años) y más del 90% tiene entre 30 y 64 años. En cambio, en el caso de las mujeres predomina el segmento de 30 a 49 años, mientras que las jóvenes son el 27% y las mayores de 50 alcanzan el 26% (ver Tabla 37).

Tabla 37			
Ocupados en servicio doméstico según sexo y grupo de edad			
Edad	Total	Mujeres	Hombres
16 a 19 años	1,9	2,2	0,1
20 a 24	10,6	11,7	2,7
25 a 29	11,9	13,1	3,6
30 a 39	23,1	23,5	19,7
40 a 49	24,4	23,9	28,3
50 a 59	19,9	18,9	27,7
60 a 64	6,5	5,2	16,4
65 a 69	1,0	0,9	1,9
70 y más años	0,6	0,7	0,0
Total	388.233	341.767	46.466

Fuente: Explotación de la EPA, media anual de los tres primeros trimestres de 1999.

2.4. Distribución territorial

Habitualmente la Encuesta de Población Activa no publica los resultados de ocupación del sector en función de la provincia del lugar de trabajo. A partir de la explotación específica que solicitamos al INE conocemos la distribución existente en el período 1993-1999, aunque no referida a todo el territorio nacional. Puesto que la EPA se realiza en base a una muestra estadística, los valores pequeños (equivalentes a menos de 5.000 ocupados) presentan importantes márgenes de error; debido a ello contamos con cifras referidas a las provincias y Comunidades Autónomas que tienen mayor número de ocupados en servicio doméstico, pero no de todo el territorio español¹⁹². Si tomamos como referencia el marco regional, observamos que sólo en tres comunidades se concentra casi la mitad del empleo: se trata de Andalucía (18,2% de los ocupados), Cataluña (17,6%) y Madrid (13%); siguen Comunidad Valenciana (13%), País Vasco (10,5%) y Galicia (9,3%); por tanto, las seis principales Comunidades reúnen el 82% del empleo del sector. A continuación aparecen, en orden decreciente, las dos Castillas, Canarias, Murcia, Asturias, Extremadura, Aragón y Baleares.

Si la unidad de referencia es la provincia nos encontramos con una dispersión mayor. Destacan Madrid y Barcelona, con un 13% del empleo cada una, que suman algo más de una cuarta parte del total. A continuación (en torno al 5%) figuran Valencia, Vizcaya y Sevilla, seguidas por Málaga y Alicante (4%); más atrás aparecen Cádiz, Guipúzcoa, La Coruña y Pontevedra (en torno al 3%). Por tanto, los principales núcleos de concentración del empleo se ubican en Barcelona y Madrid y en provincias de otras cuatro regiones: al sur, tres andaluzas; al este, dos valencianas; al norte, dos vascas, y al noroeste, dos de Galicia.

Los estudios realizados por el Servicio de Estudios del BBV coinciden en señalar a Madrid y Barcelona como las provincias principales, aunque otorgan mayor peso a la primera y atribuyen a las dos el 32,5% del empleo total en 1993. Mencionan a continuación a Valencia y Sevilla (alrededor de un 6% cada una), Vizcaya, Murcia y Málaga (en torno al 3%), seguidas por Baleares, La Coruña, Asturias, Alicante, Zaragoza, Guipúzcoa, Granada y Pontevedra (cerca del 2% cada una). Podemos, además, conocer la evolución del empleo en cada una de las provincias durante el período 1983-1993. Según el BBV durante dicha década en el conjunto de España los ocupados se incrementaron en un 26,3% (de 431.000 a 533.000), pero algunas provincias se situaron claramente por encima de la media nacional. Los mayores incrementos se produjeron en Zaragoza, Ceuta, Alicante, Barcelona, Vizcaya, Huesca y Teruel (más del 50% de aumento). Por el contrario, registraron una disminución de ocupados en el sector

¹⁹² Los datos por Comunidad Autónoma se refieren al 97,3% del empleo (excluyendo Cantabria, Navarra, La Rioja, Ceuta y Melilla), mientras que los provinciales incluyen sólo el 78,5% del total (puesto que se refieren sólo a las 21 provincias que tienen más de 5.000 ocupados).

Cantabria y Ávila, mientras otras registraron incrementos inferiores al 10%: Murcia, Córdoba, Pontevedra, Tarragona, Sevilla y Cuenca. Si a pesar de su bajo crecimiento Sevilla y Murcia tienen un número elevado de empleos, puede deducirse que a comienzos de los 80 su importancia en el conjunto del sector era más relevante.

2.5. Jornada, antigüedad y “tamaño de la empresa”

Hemos señalado que el conjunto de los ocupados se distribuye prácticamente por mitades entre quienes trabajan a jornada completa y a tiempo parcial. Sin embargo, existen marcadas diferencias entre hombres y mujeres en este sentido. Casi todos los varones empleados en servicio doméstico (el 97%) tiene dedicación a jornada completa; es decir, el trabajo “por horas” o es escaso o quienes lo realizan distribuyen su tiempo entre varias casas y logran ocuparlo completamente. En cambio, sólo el 43,5% de las mujeres se encuentra en dicha situación; la mayoría trabaja a tiempo parcial¹⁹³. Entre estas últimas, una buena parte (el 15% de las ocupadas) afirma que no encuentra un empleo a tiempo completo; es decir, estaría dispuesta a emplearse durante más horas, mientras que el resto (el 41%) parece aceptar su situación, sea por propia elección o por las restricciones que le imponen otras actividades, tales como sus obligaciones familiares.

El número medio de horas trabajadas por semana en el servicio doméstico es de 27,3, cifra sensiblemente inferior a la jornada completa legal, de 40 horas. Nuevamente aquí se registran diferencias en función del sexo: mientras la jornada media de los hombres es de 41 horas, la de las mujeres es de 26,1. Obviamente estas cifras promedio ocultan la existencia de situaciones claramente diferenciadas, como puede comprobarse con los datos recogidos en la Tabla 38. Junto a un 6% de trabajadores que en la semana de referencia no habían trabajado ninguna hora (por permisos o enfermedad) encontramos un 30% cuya dedicación semanal no llega a las 20 horas de trabajo; en el extremo opuesto, el 5% tiene jornadas superiores a las 50 horas. Este último segmento podría corresponder en buena parte al subsector de trabajadores internos que, como veremos, cumplen jornadas que exceden en muchos casos el máximo legalmente admitido. Cabe también consignar la existencia de una franja de trabajadores que se dedican al servicio doméstico como actividad secundaria; es decir, en el tiempo que les deja libre su empleo principal en otro sector de la economía. Quienes se encuentran en tal situación dedican una media de 12,9 horas semanales al servicio doméstico: 13,3 los hombres y 7,5 las mujeres.

¹⁹³ En cifras absolutas, la EPA considera que 148.500 mujeres y 45.000 hombres trabajan a jornada completa, mientras que la dedicación parcial alcanza a 193.000 mujeres y apenas a 1.000 hombres.

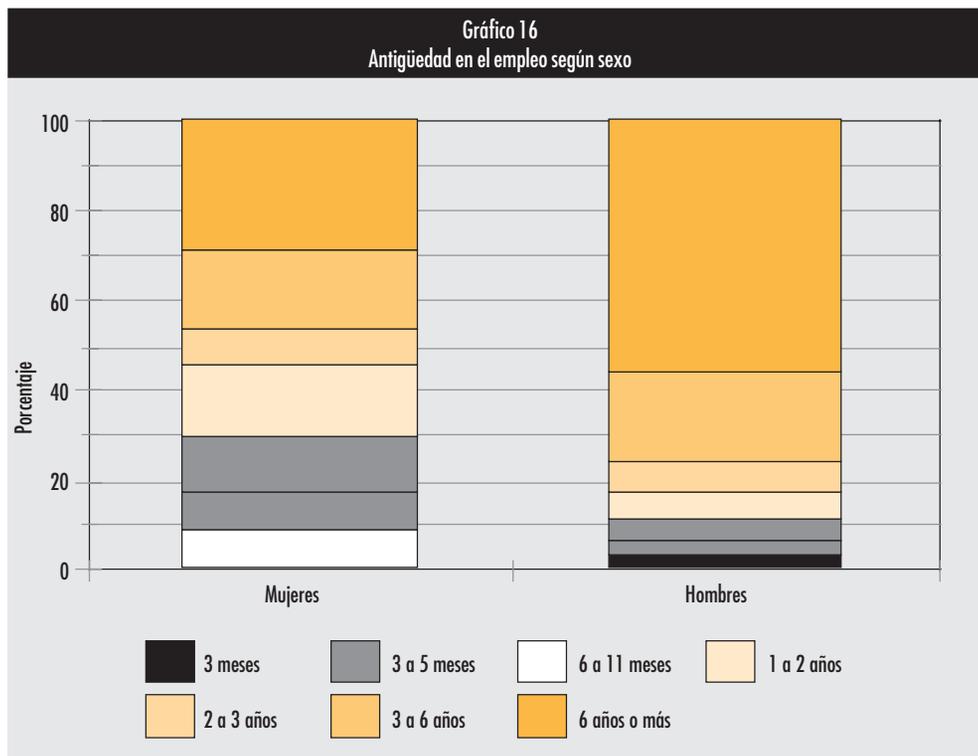
Tabla 38
Número de trabajadores de servicio doméstico según las horas semanales trabajadas

Horas	Número	%
Total	388.233	100
Ninguna	22.967	5,9
1 a 9	43.233	11,1
10 a 19	71.700	18,5
20 a 29	71.100	18,3
30 a 39	51.267	13,2
40 a 49	108.967	28,1
50 y más	19.100	4,9

Fuente: Explotación de la EPA, media anual de los tres primeros trimestres de 1999.

Otro elemento de interés ofrecido por esta fuente se refiere a la antigüedad del trabajador en el empleo actual, que puede ser un indicador del grado de estabilidad o rotación de los trabajadores. Los datos indican que la mitad de los ocupados llevan tres o más años en el mismo empleo (y un tercio supera los seis años de antigüedad). Nos encontramos pues con un numeroso grupo caracterizado por una alta estabilidad en el empleo. En el otro extremo, más de la cuarta parte (27%) trabaja desde hace menos de un año con el empleador actual (y el 9% no llega a los tres meses); por tanto, alrededor de la cuarta parte de los empleados cuenta con una inserción laboral poco estable. En situación intermedia se encuentra el 23% de los ocupados, que llevan entre uno y tres años en el mismo empleo. Nuevamente encontramos diferencias en función del sexo de los trabajadores, como muestra el Gráfico 16 la estabilidad es ampliamente mayoritaria entre los hombres pero no llega a la mitad de las mujeres; entre éstas el núcleo menos estable (que no llega al año de antigüedad) representa el 29% mientras que entre los varones apenas supera el 10%.

Por último, podemos referirnos al "tamaño de la empresa" en el servicio doméstico, refiriéndonos al número de empleados domésticos con que cuentan los hogares. Aunque la idea dominante, que corresponde con la realidad, se refiere a un único trabajador por hogar, existe una franja de la demanda que contrata un número mayor de personas. La EPA no distingue entre los hogares que emplean de uno a cuatro personas, por tanto no sabemos cuántos son los ocupados que desempeñan sus tareas como único empleado, aunque suponemos que son la mayo-



ría del 97% consignado en esa franja (de uno a cuatro trabajadores). Sin embargo, el 2,7% de los trabajadores está empleado en hogares donde el número de servidores domésticos es igual o superior a cinco; esta situación es mucho menos frecuente entre las mujeres (1,4%) que entre los hombres (12,2%), posiblemente porque estos últimos realizan tareas "complementarias" a las desarrolladas por un empleado "principal", generalmente mujer. En números absolutos, en 1999 había unas 10.000 mujeres y alrededor de 5.000 hombres empleados en hogares que contaban con cinco o más trabajadores domésticos. Según nuestra propia encuesta a trabajadores del servicio doméstico, apenas el 0,3% de los españoles y el 1,8% de los inmigrantes se emplea en hogares donde hay cinco o más TSD. Sin embargo, el 19% de los autóctonos y el 31% de los procedentes de la inmigración están contratados en casas donde hay entre dos y cuatro empleados domésticos. En otros términos, el 80,5 y el 67,5%, respectivamente, son los únicos empleados en las casas en que trabajan.

2.6. Los parados

Las estadísticas oficiales ofrecen algunos datos respecto al desempleo existente en el servicio doméstico; nos referimos a la EPA y a las estadísticas de paro registrado del INEM. La primera de las fuentes no publica las cifras de paro en el servicio doméstico, aunque contamos con los datos de sendas explotaciones solicitadas por nosotros. La primera de ellas corresponde al cuarto trimestre de 1988 y cifra el paro sectorial en 149.000 personas; la segunda comprende el período 1993-1999, fechas en que la cifra se mantiene por encima de los 60.000 desocupados, excepto en 1999, en que desciende hasta 55.000. En términos relativos, la tasa de desempleo (parados respecto al total de activos) habría descendido desde un 26% en 1988 hasta una media algo superior al 15% en los 90, para situarse en el 12,5% en 1999. Aunque las cifras de desempleo en el sector incluyen a trabajadores de los dos sexos, sabemos que la mayoría son mujeres, por ello podemos comparar estas cifras con las de paro femenino total sin incurrir en un error excesivo. Realizando esta operación observamos que las paradas procedentes del servicio doméstico representaban el 10,8% del desempleo femenino en 1988 (al final del ciclo alcista del paro en el sector), mientras que durante toda la década de los '90 sólo representan un 3,8%.

Por su parte, el Instituto Nacional de Empleo ofrece cifras menores, puesto que sólo contabiliza a los desempleados que se registran en sus oficinas en busca de empleo, circunstancia poco habitual en el servicio doméstico debido a que las familias empleadores no suelen utilizar esta mediación para obtener trabajadores. En este caso, más que las cifras absolutas, nos interesa la evolución, que podemos seguir año a año. Según los datos consignados en la Tabla 39, el desempleo aumentó de forma continua entre 1981 y 1989, debido a lo cual la tasa de paro registrado pasó de 1,1 a 7,6%. En cambio, desde 1989 las cifras registran un descenso permanente; entre 1991 y 1999, la tasa de paro bajó desde el 7,9% hasta un 2,4% y durante los primeros meses de 2000 seguía disminuyendo.

Más allá de las discrepancias respecto al volumen total de desempleados, ambas fuentes parecen reflejar tendencias similares: incremento del desempleo durante los '80 (paralelo a un descenso de la ocupación medida por la EPA), y descenso en la década siguiente. Teniendo en cuenta que la ocupación en el servicio doméstico no parece haber crecido en términos absolutos en este período, *la caída del desempleo puede interpretarse como un desplazamiento de los desocupados hacia otros sectores de actividad* en los que encuentran oportunidades de empleo. En este sentido podría encontrar algún respaldo el manido argumento de que "las españolas ya no quieren trabajar en el servicio do-

Tabla 39
Desempleo en servicio doméstico (Evolución 1981-1999)

AÑO	EPA		INEM	
	Parados	% paro	Paro registrado	% s/ ocup.
1981	–	–	5.100	1,1
1982	–	–	6.900	1,4
1983	–	–	9.100	1,8
1984	–	–	12.600	2,4
1985	–	–	16.300	3,5
1986	–	–	21.400	4,5
1987	–	–	27.400	6,3
1988	149.000	26,0	30.400	7,2
1989	–	–	31.900	7,7
1990	–	–	31.000	7,8
1991	–	–	28.200	7,9
1992	–	–	23.600	6,4
1993	63.050	15,0	21.200	5,9
1994	68.925	17,3	19.600	6,0
1995	69.625	16,6	17.000	4,9
1996	68.967	16,9	14.600	4,3
1997	64.475	16,1	12.600	3,8
1998	62.300	14,7	10.900	3,0
1999	55.367	12,5	9.300	2,4

Fuente: Elaboración propia en base a INE, EPA (explotaciones solicitadas por COLECTIVO IOÉ) e INEM, *Estadísticas de paro registrado*.

méstico”¹⁹⁴. Además, el hecho de que el desempleo en el servicio doméstico presente una parte decreciente del paro femenino total indica un *incremento en el poder social de negociación de las mujeres autóctonas*, puesto que en un contexto de desempleo estructural –aunque en un ciclo de incremento de la ocupación– disminuye el volumen de las que buscan colocarse en este sector.

La EPA nos informa también acerca de la edad de los desempleados cuyo último empleo ha sido el servicio doméstico. En este caso encontramos un perfil diferente al de los ocupados, puesto que la mayoría (67%) se concentra en el tramo entre 20 y 39 años y los mayores de 50 representan sólo el 14%. Aún así, en 1999 había más de 6.000 personas desempleadas pertenecientes al grupo de los “mayores” cuya última ocupación fue el servicio doméstico.

3. TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

Una vez conocidas las principales características generales de la mano de obra empleada en el servicio doméstico, interesa identificar cuál es la aportación de la mano de obra extranjera a la configuración de la oferta, según lo que se deduce de los datos de fuentes secundarias. De esta manera obtendremos, por una parte, un primer contraste entre los perfiles de los trabajadores autóctonos e inmigrantes y, por otra, un marco de referencia a partir del cual establecer los criterios para nuestro propio trabajo de campo, destinado a obtener información de carácter cuantitativo y cualitativo.

La Estadística de Permisos de Trabajo ha sido hasta ahora la fuente más utilizada y fiable¹⁹⁵, aunque referida sólo a los extranjeros adscritos al Régimen General (excluye, por tanto, a los ciudadanos de la Unión Europea, a sus familiares y a los familiares directos de españoles). A pesar de sus aportaciones, la estadística de Permisos de Trabajo presenta algunos problemas y en ocasiones ofrece imágenes poco precisas de la inserción laboral de los colectivos extranjeros. El origen de la estadística son los registros administrativos de Permisos de Trabajo; según la normativa vigente, los permisos de tipo C y E y los de vigencia permanente capacitan al titular a trabajar en cualquier actividad y lugar del territorio, y los de tipo B y D renovados pueden habilitar para trabajar en varias profesiones; por tanto, *no existe correspondencia entre estos permisos y una determinada rama laboral*. Dentro del *stock* de

¹⁹⁴ Aunque una parte de esta movilidad es de muy corto alcance, si tenemos en cuenta la existencia de unas 40.000 personas que cotizan como asalariados de una empresa pero realizan actividades de servicio doméstico.

¹⁹⁵ Para una valoración de sus alcances y limitaciones ver COLECTIVO IOÉ, *Inmigración y Trabajo. Trabajadores extranjeros en el sector de la construcción*, IMSERSO, Madrid, 1998, págs. 57 y sig.

permisos vigente a finales de 1998 el 52% eran de tipo C, E o permanente, es decir, que no restringían la actividad ni el lugar de residencia de los titulares, y un 24% eran B o D (renovados, que pueden o no establecer restricciones). Por tanto, el margen de incertidumbre respecto a la provincia de residencia y la rama laboral es bastante considerable.

Para paliar estas deficiencias se hace necesario recurrir a otras fuentes de información. Una de ellas es la citada Encuesta de Población Activa. En la publicación trimestral de datos no existe información referida a las extranjeras ocupadas o paradas; sin embargo, en los últimos años se vienen publicando, dentro de la Encuesta de Migraciones de la EPA, datos que pretenden incluir a toda la mano de obra extranjera, incluyendo a la que procede de países comunitarios. Lamentablemente, como reconoce el propio organismo responsable, hasta la fecha la EPA cubre con importantes deficiencias sus objetivos respecto a esta población. Otra fuente estadística de carácter oficial procede del sistema de Seguridad Social, y da cuenta de las personas extranjeras que están de alta por motivos laborales en alguno de sus regímenes (General, de Autónomos, de Empleados de Hogar, Agrario, del Mar y de la Minería del Carbón). En nuestro caso se trata de utilizar la información de cotizantes al Régimen Especial de Empleados de Hogar. Debido a su reciente disponibilidad (a partir del primer trimestre de 1999) los datos están sujetos a depuraciones y no se pueden establecer tendencias temporales, pero –en cambio– es posible contrastar sus datos con los de permisos de trabajo, a fin de poder controlar posibles desviaciones.

3.1. Evolución

La única fuente estadística que nos permite establecer series cronológicas respecto a la evolución de la mano de obra extranjera en el servicio doméstico es la Estadística de Permisos de Trabajo. Como sabemos, ésta excluye a los ciudadanos de países del Espacio Económico Europeo (los de la Unión Europea, más Noruega, Islandia y Lichtenstein) y recoge a los inmigrantes que cuentan con una autorización administrativa para trabajar en el sector; por tanto, no incluye a los ocupados de forma irregular y pueden incluir a personas que en realidad trabajan en otras actividades. Además, la referencia a la rama de actividad tiene un margen de error importante, como hemos señalado, debido a la importancia de los permisos, que no se limitan a una única actividad; en el caso del servicio doméstico este segmento pasó de representar el 39% en 1992 hasta el 55% en 1998.

Teniendo en cuenta estas importantes limitaciones, la evolución del *stock* de permisos de trabajo puede servirnos para identificar grandes tendencias, aun-

que sea imprecisa para medir la mano de obra realmente ocupada. Después de la primera gran regularización de inmigrantes, el sector empleaba (en 1992) a algo menos de 25.000 trabajadores no comunitarios. En 1993 se produjo una caída del número de permisos, debido a las dificultades que una parte de los recién regularizados encontró para renovar sus papeles. A partir de 1994, a raíz de la puesta en marcha de la política de contingentes se registran crecimientos importantes durante tres años consecutivos. La tendencia se interrumpe en 1997, año en el que se refleja la inexistencia de contingente en 1996 y el nulo efecto sobre el sector del proceso de redocumentación realizado ese año, y se retoma con fuerza en 1998. Los datos recogidos en la Tabla 40 indican, pues, que las medidas de regulación administrativa de la inmigración no comunitaria (regularización, contingentes) tienden a facilitar el crecimiento del número de personas autorizadas a trabajar en el servicio doméstico. Como consecuencia, no deja de incrementarse la importancia de la mano de obra extranjera respecto al total de ocupados en el sector; si comparamos el total de permisos de trabajo con el número de ocupados detectado por la EPA en cada año, observamos que el "peso" de la inmigración en el servicio doméstico ha pasado del 7,7% en 1992 al 19% en 1998.

Por nacionalidades, en 1992 las más numerosas eran Marruecos, Filipinas, República Dominicana y Perú, que en conjunto representaban el 71,8% del total de permisos de trabajo en vigor. A finales de 1998 el panorama había cambiado sensiblemente, ahora el colectivo más importante es el de Perú, seguido

Tabla 40			
Stack de permisos de trabajo para servicio doméstico			
Año	Número	% variación	% s/EPA
1992	24.867	—	7,7
1993	21.037	-15,4	6,8
1994	27.106	28,8	9,7
1995	36.940	36,3	12,4
1996	46.455	25,8	15,1
1997	47.947	3,2	16,2
1998	60.622	26,4	19,0

Fuente: Elaboración propia en base a MTyAS, *Estadística de permisos de trabajo* e INE, EPA.

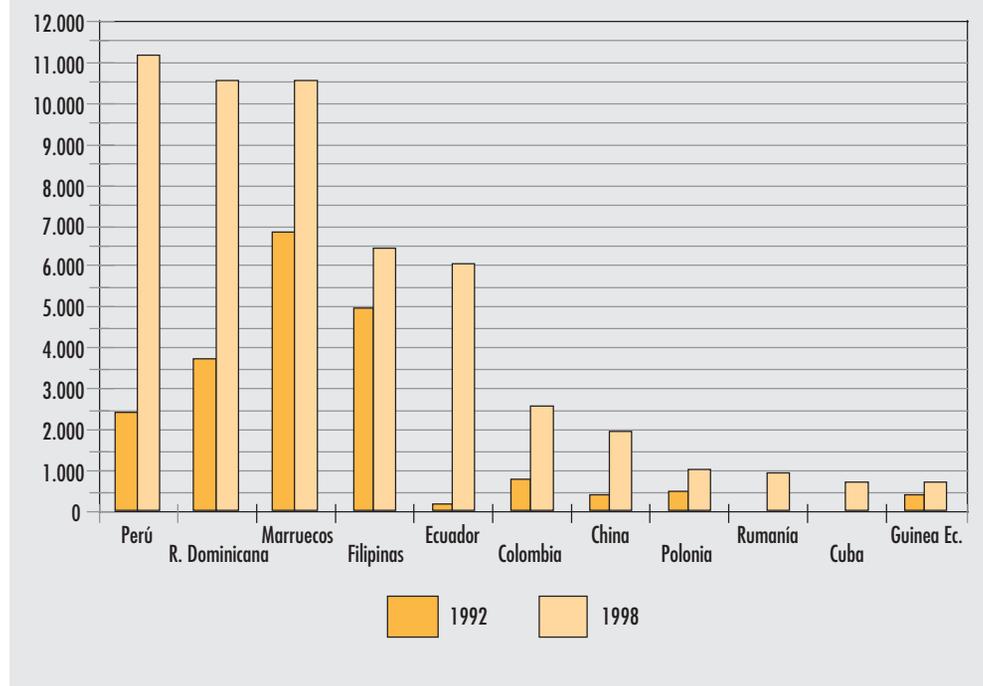
de cerca por los de República Dominicana y Marruecos, y junto a Filipinas se sitúa ahora Ecuador; más atrás figuran Colombia, China, Polonia y Rumanía. En los siete años transcurridos el total de permisos para el servicio doméstico se incrementó en un 140%, es decir, que duplicó con creces sus efectivos. Pero el ritmo de variación ha sido muy diferente en función de la nacionalidad; las que más han crecido –refiriéndonos a las que en 1998 tienen al menos 500 permisos de trabajo– son Ecuador (el 2.900%), Rumanía, Cuba y Pakistán (más de 1.500%); con menos intensidad pero por encima de la media general aparecen China y Perú (más de 370%), Colombia (210%) y República Dominicana (180%). Por el contrario, los nacionales de Cabo Verde, Argentina y Chile han disminuido. En situación intermedia están los grupos que han incrementado sus efectivos, pero por debajo de la media general: los más importantes Marruecos y Filipinas, además Guinea Ecuatorial y Brasil. El Gráfico 17 muestra la evolución registrada por las once nacionalidades que en 1998 tenían más permisos de trabajo en vigor.

Si además de la nacionalidad tenemos en cuenta el sexo de los poseedores de permiso de trabajo se observan algunos matices de interés. En primer lugar destaca el hecho de que el total de permisos masculinos ha crecido más que el de mujeres (166% vs. 134%); las excepciones a esta pauta se encuentran entre los trabajadores procedentes de Cuba, Pakistán, Polonia, Guinea Ecuatorial y, en menor medida, Filipinas y Brasil. Las diferencias más llamativas en favor de los hombres se registran entre los trabajadores de Rumanía (el porcentaje de incremento masculino duplica al femenino) y Argentina (en este caso debido a una disminución de los permisos a mujeres acompañado de un incremento en el stock de hombres).

Comparando las cifras del total de permisos de trabajo vigentes el 31 de diciembre de 1998 con el número de cotizantes extranjeros al Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social a 31 de marzo de 1999 encontramos diferencias importantes. Antes de analizarlas cabe señalar que la comparación que establecemos no es del todo apropiada, y sería más conveniente contrastar las cifras de permisos de trabajo de finales de 1999, aún no disponibles, con los cotizantes del último trimestre del mismo año. La principal diferencia es que *hay menos cotizantes que permisos de trabajo en vigor*: son 38.180 afiliados (de los cuales 1.326 de países del EEE) frente a 60.000 permisos de trabajo¹⁹⁶. Una lec-

¹⁹⁶ Los resultados de nuestra encuesta a trabajadores indican que existe un número significativo de inmigrantes que han accedido a la nacionalidad española y que están cotizando. Dada su actual condición jurídica figuran en los registros, obviamente, como españoles. Como veremos en el Capítulo VIII su número puede estimarse en unos 10.000, por lo que el total de cotizantes de origen extranjero llegaría casi a los 50.000.

Gráfico 17
Permisos de trabajo en vigor para servicio doméstico.
Principales nacionalidades no comunitarias (1992 y 1998)



tura apresurada de estos datos indicaría que alrededor de la mitad de los trabajadores extranjeros se encuentra en situación de irregularidad respecto al sistema público de Seguridad Social. Sin embargo, cabe otra lectura: *el stock de permisos de trabajo sobrestima el volumen de mano de obra extranjera ocupada*, debido a una asignación incorrecta de la rama de actividad a permisos que no la limitan. Obviamente, no cabe afirmar que las cifras de cotizantes son un reflejo exacto de la realidad ocupacional de la mano de obra extranjera, puesto que existe empleo irregular que queda excluido de este registro, y puede que una parte de los cotizantes estén realmente empleados en otros sectores de actividad, obligados a cotizar como empleados domésticos en razón del permiso de trabajo que poseen. Aún así, puede que un análisis de estos datos nos ofrezca una imagen menos alejada de la realidad.

3.2. Principales nacionalidades

Puesto que la estadística de permisos de trabajo puede estar sobrestimando el número de trabajadores extranjeros en el sector, es también probable que distorsione los perfiles de la misma. Por ello vamos a ver cuál es la composición en función de la nacionalidad de origen según los cotizantes al Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social. Para ello contamos sólo con cifras correspondientes a los cuatro trimestres de 1999; podemos, por tanto, obtener una visión estática bastante completa aunque nada sabremos acerca de las tendencias en curso.

Según esta fuente más de la mitad de los trabajadores extranjeros en el servicio doméstico procede de América Latina (54%), bastante más atrás figuran personas procedentes de África (20%) y Asia (14%); el resto de los trabajadores procede de países europeos extracomunitarios, pero también comunitarios (Espacio Económico Europeo) (ver Tabla 41). Por países, los trabajadores llegados de Marruecos, República Dominicana y Perú tienen una aportación similar (en torno al 16-18%), el cuarto contingente es el de Filipinas (12%), seguido de Ecuador, Colombia y Portugal; tras este país comunitario aparecen los inmigrantes de China, Polonia y Rumanía.

El contraste con las cifras de permisos de trabajo en vigor a finales de 1998 muestra una coincidencia absoluta respecto a cuáles son los principales contingentes nacionales, al menos en las nueve más numerosas (excluido Portugal, que no aparece en los PT). En cuanto al número de personas identificado por ambas fuentes, en el *stock* de permisos de trabajo hay un 43% más de trabajadores que en la media de cotizantes a la Seguridad Social durante 1999. Ya hemos explicado que no todo este segmento puede categorizarse como trabajo sumergido (no cotizante) puesto que los permisos de trabajo podrían corresponder a personas que se dedican a otra actividad. No obstante, interesa señalar que las discrepancias entre ambas fuentes varían de forma notable para cada una de las nacionalidades más numerosas: la máxima (los PT duplican a los cotizantes) se registra en el caso de los trabajadores chinos, seguidos por los ecuatorianos (los PT superan en 71% a los cotizantes), peruanos (61%), dominicanos y marroquíes (50%); en cambio, son menos importantes entre los filipinos, colombianos, polacos (en torno al 25%) y rumanos (39%).

Si en cambio comparamos las cifras de cotizantes sólo con quienes tienen permiso de trabajo *inicial*, es decir, que están limitados a trabajar en el servicio doméstico, encontramos una situación diferente. En este caso hay más cotizantes que permisos iniciales, situación que parece lógica puesto que se supone que han de estar trabajando, y cotizando, en el servicio doméstico todos los poseedores de permisos iniciales más una parte de los que cuentan con permisos renovados.

Tabla 41
Cotizantes extranjeros al régimen especial de empleados de hogar según continente y país de origen (1999)

	1.er T.	2° T.	3.er T.	4° T	Media	%
TOTAL	38.180	41.914	42.628	44.122	41.711	100
Latinoamérica	20.502	22.766	23.407	24.076	22.688	54,4
África	7.942	8.577	8.526	8.876	8.480	20,3
Asia	6.442	7.037	7.032	7.278	6.947	16,7
Resto de Europa	1.905	2.120	2.279	2.486	2.198	5,3
EEE	1.326	1.350	1.313	1.385	1.331	3,2
Otros	63	64	71	71	67	0,2
Marruecos	6.546	7.057	7.049	7.359	7.003	16,8
R. Dominicana	6.462	7.043	7.114	7.254	6.968	16,7
Perú	6.651	7.083	7.071	6.706	6.878	16,5
Filipinas	4.806	5.010	4.996	5.127	4.985	12,0
Ecuador	2.618	3.317	3.748	4.437	3.530	8,5
Colombia	1.668	1.942	2.098	2.215	1.981	4,7
Portugal	980	1.247	1.256	1.380	1.216	2,9
China	967	1.006	965	840	945	2,3
Polonia	770	829	859	808	817	2,0
Rumania	628	719	791	665	701	1,7
Subtotal	32.096	35.253	35.947	36.791	35.022	84,0
Otros	6.083	6.661	6.681	7.331	6.689	16,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Tesorería de Seguridad Social/IMSERSO (1999).

En conjunto, los cotizantes superan en un 55% al número de poseedores de permiso inicial, aunque el porcentaje es mucho mayor en el caso de los filipinos, seguidos por dominicanos y marroquíes; por tanto, puede deducirse que un segmento importante de los poseedores de permiso renovado continúan empleados en el servicio doméstico. Pero existen casos que se apartan de la tónica dominante: se trata de grupos nacionales en los que el número de cotizantes es inferior al de poseedores de permisos de trabajo inicial; es decir, existe un segmento importante de personas autorizadas para trabajar sólo en servicio doméstico, pero que no están dados de alta como tales, sea porque trabajan de forma irregular

—en el propio sector o en otro— o porque están desempleados. En esta situación se encuentra una parte de los chinos (los cotizantes son un 41% menos que los permisos iniciales) y de los ecuatorianos (-26%). La situación de los primeros puede explicarse como ya se ha hecho, suponiendo que se trata de personas que están empleadas en la hostelería de forma irregular; en el caso de los ecuatorianos habrá que dilucidar en qué medida se trata de trabajadores no dados de alta o de desempleados.

3.3. Sexo y edad

También entre los cotizantes se registra una amplia mayoría de las mujeres, que en promedio suponen el 85% de los trabajadores del sector (ver Tabla 42). El máximo índice de feminización corresponde a los contingentes llegados de Latinoamérica (90%); por países destacan Perú, Polonia, Colombia, República Dominicana y Ecuador. La presencia de hombres entre los trabajadores del sector es proporcionalmente más elevada entre los asiáticos (28%) y entre los europeos no comunitarios (21%); las nacionalidades que destacan en este aspecto son Portugal, Rumanía, Filipinas y China.

Al considerar el sexo de los trabajadores encontramos un matiz interesante en la comparación de datos de cotizantes y de permisos de trabajo. Se constata que el *superávit* de permisos laborales es mucho menor entre las mujeres (33%) que entre los hombres (98%). Dicho en otros términos, casi la mitad de los hombres que figuran como poseedores de permiso para trabajar en el servicio doméstico no cotizan en el correspondiente Régimen Especial de la Seguridad Social, en cambio, entre las mujeres la proporción se sitúa en torno a la cuarta parte¹⁹⁷. Entre las mujeres las menores desviaciones corresponden a polacas, rumanas y filipinas (en torno al 20%); las mayores a ecuatorianas (64%) y dominicanas (55%). Entre los hombres, las diferencias más pequeñas las registran los dominicanos (15%), las máximas peruanos (470%) y chinos (380%). Como siempre, queda por dilucidar qué parte de tales *superávits* corresponde a personas que han pasado a otras actividades y qué proporción trabaja efectivamente en el servicio doméstico sin cotizar a la Seguridad Social.

La estructura de edades de la mano de obra inmigrante se caracteriza por el predominio del grupo comprendido entre los 25 y 34 años, que incorpora al 40%

¹⁹⁷ En cifras absolutas había unas 47.000 mujeres con permiso de trabajo y 35.000 cotizantes, mientras que para los hombres los datos son, respectivamente, 12.600 y 6.400.

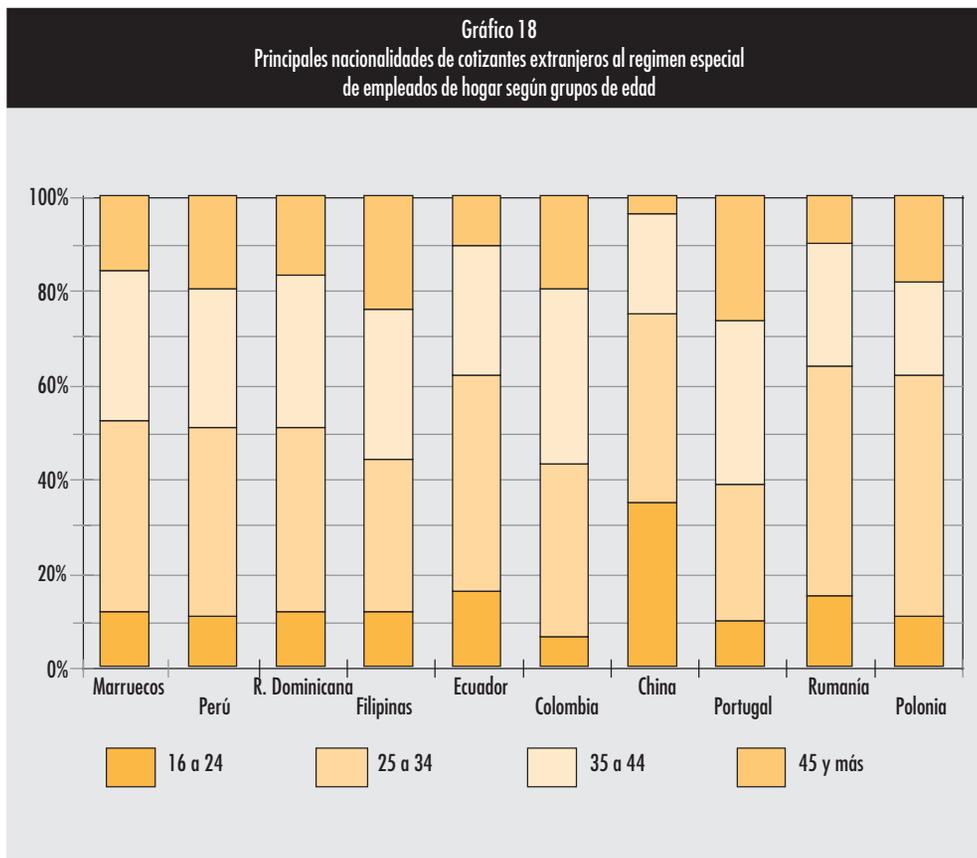
Tabla 42
Cotizantes extranjeros al régimen especial de empleados de hogar por sexo, según continente y país de origen (1999)

	Mujeres	%	Hombres	%	% de mujeres
TOTAL	35.329	100	6.382	100	84,7
Latinoamérica	20.496	58,0	2.192	34,3	90,3
África	6.947	19,7	1.534	24,0	81,9
Asia	4.999	14,1	1.949	30,5	72,0
Resto de Europa	1.743	4,9	455	7,1	79,3
EEE	1.089	3,1	242	3,8	81,8
Otros	56	0,2	12	0,2	82,5
Perú	6.509	18,4	369	5,8	94,6
Marruecos	5.745	16,3	1.258	19,7	82,0
R. Dominicana	6.296	17,8	673	10,5	90,3
Filipinas	4.000	11,3	985	15,4	80,2
Ecuador	3.079	8,7	451	7,1	87,2
Colombia	1.798	5,1	183	2,9	90,8
Portugal	823	2,3	393	6,2	67,7
China	769	2,2	176	2,8	81,4
Polonia	747	2,1	70	1,1	91,5
Rumania	531	1,5	170	2,7	75,8
Subtotal	30.295	85,8	4.727	74,1	86,5
Otros	5.033	14,2	1.655	25,9	75,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Tesorería de Seguridad Social/IMSERSO (1999).

de los trabajadores, seguido por el segmento inmediato superior, entre 35 y 44 años, que incluye a otro 30%. Por tanto, más de dos tercios de los cotizantes extranjeros se sitúan dentro de estas dos franjas de edad; el resto se distribuye en los dos polos de la pirámide de edad, con mayor tendencia hacia el extremo mayor de 45 años (18%) que hacia el menor de 25 (12%). Existen algunas divergen-

cias importantes respecto a este perfil medio en función de la nacionalidad de los trabajadores. La estructura de edad más joven corresponde a los chinos, puesto que una tercera parte no llega a los 25 años y apenas el 5% supera los 45. En cambio, los grupos con mayor edad media son filipinos y portugueses, colonias con mayor tiempo de radicación en España: una cuarta parte tiene más de 45 años y alrededor del 60% supera los 35. En el segmento entre 25 y 34 se concentran especialmente polacos, rumanos y ecuatorianos (en torno a la mitad), y en el de 35 a 44 destacan colombianos, dominicanos y marroquíes. El perfil de edades de las principales nacionalidades presentes en el sector queda recogido en el Gráfico 18.



3.4. Distribución territorial

Los registros de cotizantes nos permiten conocer el lugar de residencia y trabajo de los extranjeros pertenecientes al Régimen de Empleados de Hogar. Por Comunidades Autónomas existe un claro predominio de Madrid, que reúne a más de la mitad de los cotizantes; en segundo lugar aparece Cataluña, con casi la cuarta parte del total (23%); con un peso considerablemente menor siguen Andalucía (5%), Comunidad Valenciana (3,8%) y Baleares (2,4%). Por tanto, existe una fortísima polarización en

Tabla 43
Principales nacionalidades de cotizantes extranjeros al régimen especial de empleados de hogar, según provincia de residencia

Provincia	Todos	República Dominicana	Marruecos	Perú	Filipinas	Ecuador	Resto
Madrid	54,3	60,9	39,4	58,3	48,9	73,2	53,9
Barcelona	21,7	25,2	17,8	31,0	28,8	9,9	17,0
Málaga	2,8	0,1	9,7	0,2	4,3	0,5	1,8
Baleares	2,3	1,1	1,8	1,1	6,1	0,9	2,8
Valencia	1,7	0,7	2,0	0,5	1,0	2,4	2,8
Alicante	1,5	0,5	3,0	0,4	0,7	0,7	2,3
Sevilla	1,1	0,5	2,3	1,9	0,7	1,1	0,6
Melilla	0,9	0,0	5,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Murcia	0,8	0,3	2,6	0,1	0,1	1,0	0,8
Navarra	0,8	1,0	0,5	0,8	0,1	1,7	1,1
Las Palmas	0,8	0,5	0,5	0,3	1,8	0,2	1,3
Gerona	0,8	0,5	1,4	0,3	0,8	0,2	1,2
Vizcaya	0,7	0,3	0,3	0,7	1,7	0,4	0,9
Zaragoza	0,7	0,7	0,5	0,5	0,0	1,4	1,0
Ceuta	0,7	0,0	3,9	0,0	0,0	0,0	0,1
Castellón	0,7	0,1	0,7	0,7	0,0	0,1	1,4
Tenerife	0,6	0,5	0,1	0,2	2,0	0,1	0,9
Granada	0,5	0,3	1,6	0,2	0,1	0,2	0,4
Resto	6,4	6,8	6,5	3,0	2,8	6,2	6,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Tesorería de Seguridad Social/IMSERSO (1999).

torno a la región madrileña, perfil que contrasta con el del conjunto de la mano de obra ocupada en el sector que, como vimos en el Capítulo anterior, se reparte de forma similar entre Andalucía, Cataluña y Madrid. Además, en el caso de los trabajadores autóctonos esas tres Comunidades no llegan a reunir a la mitad de la mano de obra, y sólo incluyendo la Comunidad Valenciana y Galicia se llega al 75% del total, cifra que en el caso de los extranjeros reúnen por sí solas Madrid y Cataluña.

Tomando como referencia la provincia, destacan Madrid y Barcelona, aunque el número de cotizantes en la primera duplica a los de la segunda (ver Tabla 43). El resto de provincias acoge a un número de cotizantes sensiblemente inferior, puesto que ninguna de ellas llega al 3% del total radicado en España. Dentro de esa limitada incidencia las más destacadas son Málaga y Baleares, seguidas por Valencia, Alicante y Sevilla. Si volvemos a comparar este perfil residencial con el de los trabajadores autóctonos, encontramos no sólo una fortísima concentración de los extranjeros sino una mayor presencia relativa de éstos en Baleares, y una mucho menor que la de los autóctonos en el País Vasco (Vizcaya y Guipúzcoa), Galicia (La Coruña y Pontevedra) y Andalucía (Cádiz y Sevilla).

En la Tabla 43 aparece la distribución de los cinco principales grupos nacionales sobre el territorio español, tomando como referencia la unidad provincial. Se observan las siguientes pautas residenciales:

Dominicanos: Una amplia mayoría reside en Madrid; entre esta provincia y Barcelona reúnen el 86% de los trabajadores del sector; fuera de éstas sólo tienen cierta importancia Baleares y Navarra.

Marroquíes: Es el grupo que presenta mayor dispersión geográfica; Madrid y Barcelona juntas alojan a menos de la mitad de los trabajadores; otras provincias destacadas son Málaga, Melilla, Ceuta, Alicante, Murcia, Sevilla y Valencia; más atrás, Baleares, Granada y Girona.

Peruanos: Tan concentrados en Madrid y Barcelona como los dominicanos, aunque con menor desequilibrio entre ambas provincias; son el colectivo que más presencia tiene en Barcelona. Además de estas dos cabe mencionar a Sevilla y Baleares.

Filipinos: Los residentes en Madrid no llegan a la mitad del total, aunque junto con Barcelona superan el 65%; destacan además Baleares y Málaga, seguidas por Tenerife, Las Palmas y Vizcaya.

Ecuatorianos: Son el colectivo más fuertemente polarizado en Madrid, donde residen casi tres de cada cuatro trabajadores de esta nacionalidad; Barcelona acoge sólo al 10%, otras provincias destacadas son Valencia, Navarra, Zaragoza y Sevilla.

3.5. Movilidad ocupacional y espacial

Los Registros de la Seguridad Social nos permiten conocer en parte la movilidad ocupacional de los trabajadores cotizantes. Los Registros recogen tanto el régimen de cotización actual como aquél en el que el trabajador causó el alta inicial. Cuando ambos son diferentes sabemos que el trabajador ha efectuado al menos un cambio de actividad laboral. Hay que tener en cuenta la limitación de este indicador porque sólo podemos medir los cambios entre el alta inicial y el actual, pero no sabemos nada respecto a otros posibles ocurridos entre ambos momentos. Por tanto, al registrar una modificación sólo podremos decir que el trabajador ha realizado *al menos* un cambio de actividad.

De los actuales cotizantes extranjeros al Régimen Especial de Empleados de Hogar una amplia mayoría (94%) obtuvo su alta inicial en el mismo. Por tanto, sabemos que comenzaron y continúan adscritos a dicho Régimen; a partir de esta constatación podemos suponer que la mayoría no ha cambiado de actividad. En cambio, el 5,5% inició su trayectoria laboral –al menos la registrada por la Seguridad Social– como asalariado en otras ramas y una fracción mínima (0,5%) lo hizo como trabajador autónomo. A la luz de estos datos puede concluirse que el flujo desde otros sectores laborales hacia el servicio doméstico es poco habitual entre los trabajadores extranjeros.

A la inversa, podemos centrar nuestra atención en aquellos cotizantes que iniciaron su actividad como empleados de hogar y actualmente cotizan en otros regímenes; es decir, los que han abandonado este sector laboral. En este caso encontramos a unos 11.000 trabajadores extranjeros, cifra que equivale al 23% del total de personas que inicialmente cotizaban como empleados de hogar. De ellos la amplia mayoría (89%) trabaja actualmente como asalariado en alguna de las actividades adscritas al Régimen General, una minoría considerable (7,5%) cotiza al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y el 3% trabaja como asalariado en la agricultura. Por nacionalidades, se observa (Tabla 44) que los trabajadores chinos son los que más han abandonado el servicio doméstico: casi la mitad de los que comenzaron cotizando bajo este régimen actualmente trabajan en otra actividad. En este punto cabe preguntarse qué relación existe entre la cotización a la Seguridad Social y las actividades reales de los trabajadores inmigrantes; es importante recordar la incidencia de la política de inmigración, que ha erigido como vía casi exclusiva de acceso a la regularidad la de los contingentes laborales; dentro de este procedimiento el sector para el que más permisos de trabajo se han extendido es el del servicio doméstico. Puesto que en dicho sector no es necesario contar con una empresa o trabajador autónomo contratante, que cumpla con los requisitos legalmente exigidos, y basta con tener una familia o persona que demuestre contar con ciertos ingresos, es posible que una parte de la inmigración utilice el

servicio doméstico como vía de entrada a la regularidad, cotizando durante un período mínimo, aunque en realidad su actividad se realice desde el inicio en otros sectores económicos. En el caso de los chinos puede suponerse que en gran parte son empleados de hostelería que aparecen como trabajadores domésticos del propietario del restaurante.

El otro colectivo que presenta un índice de abandono importante es el de los trabajadores portugueses: un tercio de los cotizantes iniciales están hoy empleados en otras actividades. Dada la antigüedad de esta inmigración y su peculiar situación jurídica, en tanto nacionales de un país comunitario, puede suponerse que en este caso los datos reflejan un proceso de movilidad ocupacional real. Entre las nacionalidades más numerosas, además de las dos citadas, sólo los marroquíes superan la media de salidas del sector. En la situación opuesta se encuentra los trabajadores ecuatorianos: algo más del 10% de los cotizantes iniciales ha cambiado de actividad, situación que podría explicarse por lo reciente de este flujo migratorio, que no ha tenido tiempo aún de desarrollar estrategias de cambio ocupacio-

Tabla 44
Principales nacionalidades de cotizantes extranjeros según relación con el régimen especial de empleados de hogar (1^{er} t. 1999)

Nacionalidad	Total	Actual	Inicial	% ex TSD
TOTAL	49.328	38.180	11.148	22,6
Perú	8.556	6.651	1.905	22,3
Marruecos	8.993	6.546	2.447	27,2
R. Dominicana	7.583	6.462	1.121	14,8
Filipinas	5.845	4.806	1.039	17,8
Ecuador	2.971	2.618	353	11,9
Colombia	2.003	1.668	335	16,7
Portugal	1.470	980	490	33,3
China	1.864	967	897	48,1
Polonia	913	770	143	15,7
Rumanía	809	628	181	22,4
Otros	8.321	6.084	2.237	26,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Tesorería de Seguridad Social/IMSERSO (1999).

nal, y/o de cumplir el plazo mínimo para poder obtener un permiso de trabajo que no los restrinja a esta sola actividad. Dominicanos, colombianos y filipinos muestran también bajos porcentajes de salida del sector, aunque para los procedentes de Filipinas y República Dominicana no puede argumentarse lo reciente de la llegada de los trabajadores, más bien se trataría de colectivos cuya estrategia laboral se desarrolla dentro del sector del servicio doméstico.

Si tomamos en consideración el sexo de los trabajadores, además de su nacionalidad, constatamos que los mayores índices de abandono corresponden a los hombres (46%), mientras que los de las mujeres son mucho más reducidos (16%). Los hombres que más han dejado el sector son los dominicanos, peruanos, chinos y marroquíes: más de la mitad de los que cotizaban como empleados de hogar lo hacen actualmente en otros regímenes. Los que menos se han movido son ecuatorianos, colombianos, portugueses y polacos: una tercera parte ha cambiado de actividad. En cuanto a las mujeres las que más han salido del sector son las chinas (casi la mitad) y las portuguesas (un tercio); en cambio, las que más permanecen son ecuatorianas (el 93%), dominicanas, filipinas, rumanas y peruanas (entre el 85% y el 90%).

Además, podemos conocer, en parte, la movilidad espacial de los actuales trabajadores del servicio doméstico, contrastando la Comunidad Autónoma en la que se dieron de alta inicialmente y aquella en la que trabajan actualmente. También en este caso se trata de un indicador de mínimos, pues nada impide que en el ínterin el trabajador haya realizado otros desplazamientos. Las cifras muestran que Cataluña es la Comunidad que menos trabajadores pierde: el 99% continúa dado de alta en su territorio. Además, se confirma el carácter de Madrid como principal polo de atracción: aunque sólo el 2% de los que residen en esta Comunidad provienen de otras regiones españolas, debido a que una gran mayoría llega y comienza a trabajar sin cambiar de Comunidad residencia. Sin embargo, aunque sean proporcionalmente pocos los trabajadores que se instalan en Madrid después de haber trabajado en otros lugares del país, hay Comunidades que han perdido buena parte de su contingente inicial debido a estos desplazamientos. La migración hacia Madrid caracteriza al 18% de los trabajadores domésticos que tuvieron su alta inicial en Castilla-La Mancha, y a una porción significativa de los que comenzaron en Cantabria, Castilla y León o Extremadura (más del 10%), Asturias, Andalucía, Canarias o Aragón (más del 5%).

III. TRABAJADORES AUTÓCTONOS Y EXTRANJEROS. ESTUDIO COMPARATIVO

El proyecto de investigación presentado a concurso público proponía –entre otros objetivos– realizar un estudio comparativo de la situación de los trabajadores autóctonos y extranjeros (mujeres y hombres de las cinco principales nacionalidades), con el fin de conocer sus orígenes sociales, trayectorias laborales previas, condiciones de trabajo actuales, redes sociales y estructuras de apoyo formales e informales y expectativas laborales de futuro. Asimismo, se pretendía identificar la importancia y características de las formas de empleo irregular en el sector. En general, se trataba de *averiguar si existe una posición diferencial de los trabajadores inmigrantes respecto a los autóctonos en el sector del servicio doméstico y, en su caso, determinar qué factores propician tales diferencias*. Para tal fin se proponía la realización de una encuesta con representatividad estadística dirigida a trabajadores del servicio doméstico.

Dicha encuesta se aplicó a una submuestra de 800 inmigrantes y a otra de 400 autóctonos. La primera incluyó a las cinco nacionalidades extracomunitarias más numerosas: peruana, dominicana, marroquí, filipina y ecuatoriana. El trabajo de campo de esta submuestra se realizó en Madrid, Cataluña y Andalucía, cubriendo las tres provincias donde reside el 79% de los inmigrantes empleados en el sector (Madrid, Barcelona y Málaga); por su parte, las encuestas dirigidas a trabajadores autóctonos se aplicaron, además, en la Cornisa Cantábrica, en la región de Levante y en la provincia de Sevilla (para completar la cobertura de Andalucía), cubriendo el territorio donde reside en torno al 80% de los empleados domésticos.

El Cuestionario, que se incluye en un Anexo final, contiene preguntas referidas a los siguientes apartados: Datos personales (edad, tiempo en España, situación legal, migraciones previas); Origen social (familia y región de origen); Trayectoria laboral anterior (edad, actividad y lugar del primer empleo, ramas en las que trabajó antes del servicio doméstico, etc.); Situación de empleo en el sector (entradas y salidas del empleo, número de empleos, subsector de actividad, formas de acceso, interna/externa/por horas, compatibilidad con otros empleos, etc.); Condiciones de trabajo (contrato de trabajo, tareas desempeñadas, jornada laboral, retribuciones, beneficios sociales, trato por parte de los empleadores, etc.); Satisfacción profesional y aspiraciones (con el trato recibido, con el salario, con el tipo de empleo, compatibilidad con la vida familiar, interés por cambiar de actividad, etc.); Vida comunitaria y estereotipos (ocio y tiempo libre, relaciones extralaborales habituales, asociacionismo, opinión sobre papel de los distintos colectivos inmigrantes y sobre el trato de los empleadores respecto a cada grupo, etc.). Estas son las cuestiones que desarrollamos en las páginas que siguen.

1. ORIGEN SOCIAL Y CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIO DOMÉSTICO

La posición actual de los trabajadores en el mercado de laboral está condicionada por su origen social, que conforma diversas cualificaciones y expectativas de vida. En otros términos, *el poder social de negociación* de los actuales TSD no depende sólo de su actual situación sino que está configurado por un proceso previo. En este Capítulo analizaremos algunas características de las familias de procedencia de los trabajadores del servicio doméstico, como el tipo de hábitat, su inserción ocupacional, su tamaño, así como las regiones de procedencia. Asimismo detallaremos algunas rasgos demográficos básicos de los trabajadores, como el sexo, la edad, su estado civil, nacionalidad de la pareja, número de hijos y país de residencia de los mismos o el nivel de estudios. Finalizaremos con una breve aproximación a las trayectorias migratorias de los trabajadores extranjeros, caracterizada por los procesos de migración previos, el período de llegada a España, la forma de entrada al país y su actual situación jurídica.

1.1. Zonas de origen

Los flujos migratorios internacionales no se realizan “entre países” sino vinculando determinadas áreas geográficas de origen y destino, que unas veces se restringen a comarcas pequeñas y otras superan el marco nacional. Las “cadenas migratorias” se establecen a través de procesos sociales abiertos que no pueden ser predeterminados, pues se trata del resultado de la interacción de múltiples factores, unos de carácter macroestructural y otros pertenecientes al ámbito de las microdecisiones de pequeños grupos. A pesar del grado de indeterminación existente hay elementos que condicionan los flujos y hacen que unos sean más o menos propicios que otros. Entre ellos cuentan los vínculos históricos entre las zonas de origen y de destino. España ha sido potencia colonial en buena parte de los territorios de donde proceden los actuales inmigrantes empleados en el servicio doméstico: es el caso de los países de América Latina (República Dominicana, Perú, Ecuador), Filipinas y el norte de Marruecos (el 56% de nuestros encuestados proceden de zonas incluidas en el ex Protectorado Español sobre ese país). Obviamente, la existencia de vínculos históricos no es el único, ni siquiera el principal, factor constitutivo de estos movimientos humanos, pero no puede olvidarse su existencia so pena de caer en una visión cortoplacista y descontextualizada de las migraciones. Por otra parte, aunque los flujos migratorios que vinculan a sociedades anteriormente poco relacionadas no son una novedad histórica, en la actual “era de la globalización” tienden a acelerarse los flujos y a diversificarse las zonas de origen y destino. Además, la creación de macroespacios económicos (como el conformado por los países de la Unión Europea) facilita

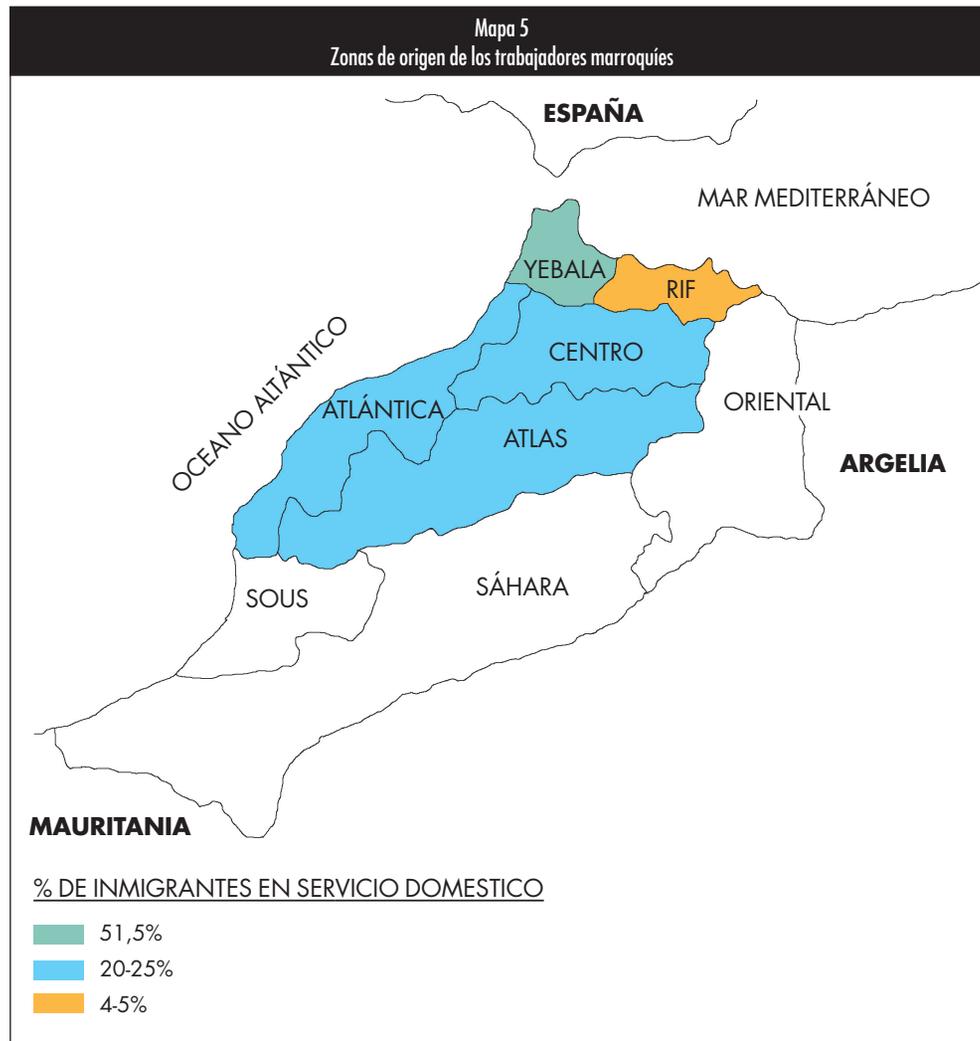
la constitución de diásporas transnacionales, para las que el “punto de destino” no es necesariamente un país o una región, sino el territorio de varias naciones entre los que se desplazan, según la coyuntura, los miembros de la comunidad migrante.

El 70% de los trabajadores autóctonos del servicio doméstico ha nacido en la misma provincia en la que trabaja actualmente (el porcentaje es mayor en las provincias andaluzas –en torno al 85%– y la cornisa cantábrica –alrededor del 80%–, mientras que los índices más bajos se registran en Madrid –56%–). El resto, una minoría significativa (30%), procede de la inmigración interior: de ambas Castillas, Andalucía y Extremadura en Madrid; de Andalucía, Galicia y Extremadura en Barcelona; de otras provincias de la misma Comunidad y Extremadura en Andalucía; de Castilla y León y Galicia en la cornisa cantábrica, y de las dos Castillas y Extremadura en la región levantina. Por tanto, casi una tercera parte de los trabajadores españoles del servicio doméstico conoce la experiencia migratoria y trabaja fuera de su provincia de nacimiento. Sin embargo, ya no tiene vigencia el estereotipo de la “chica de provincias que viene a servir” a las grandes ciudades.

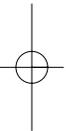
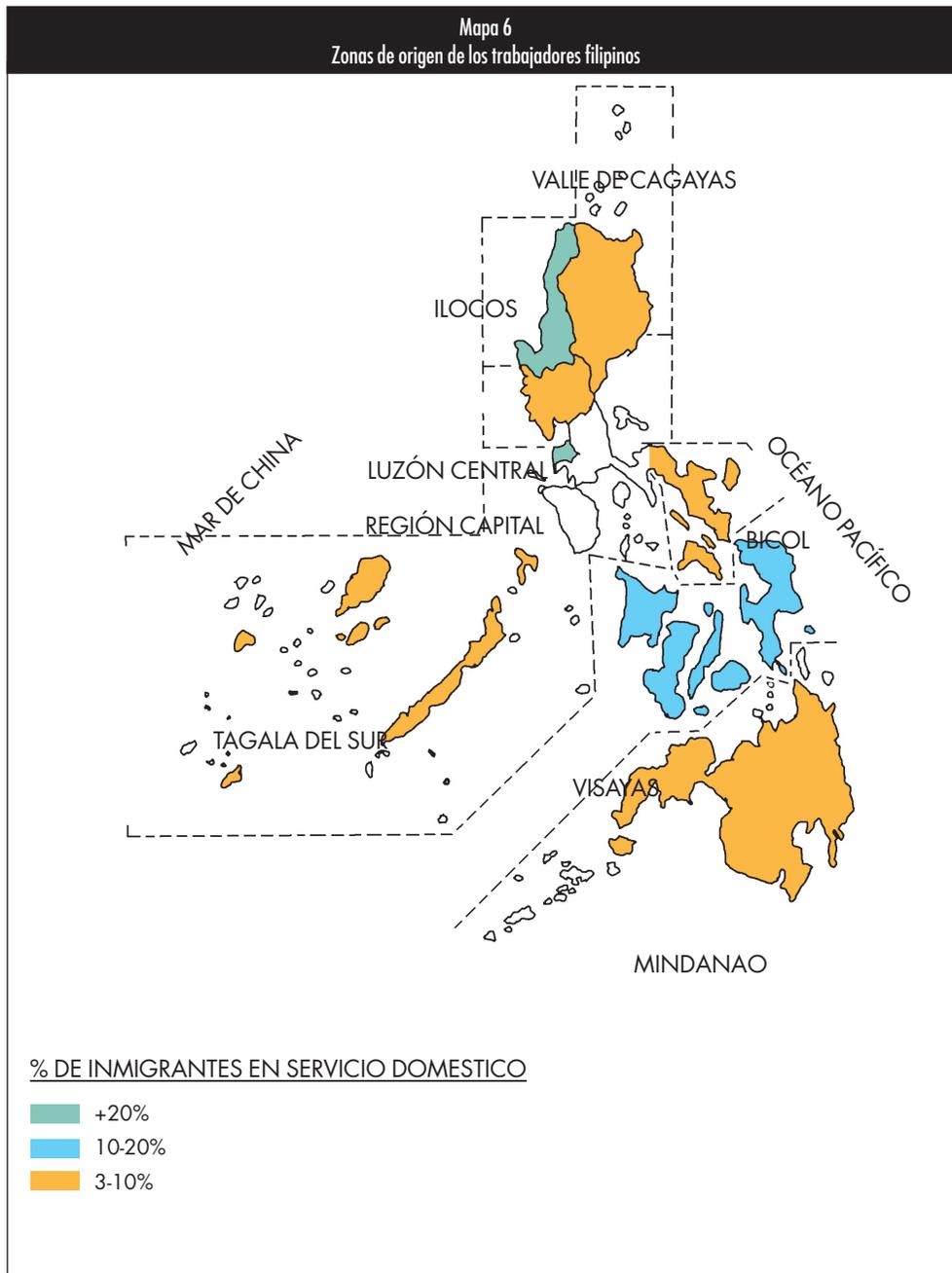
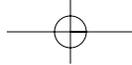
La procedencia regional de los inmigrantes marroquíes es mayoritariamente de la Jebala (52%), zona noroccidental del país, parte del antiguo Protectorado español, en la que destacan las provincias de Tánger y Larache, con un 22% del total cada una. La segunda región en importancia es la Costa Atlántica, de la que procede otro 22% de los trabajadores (destacan Casablanca y Rabat), y el Centro-Atlas (20%, la mayor parte de Fes, Kenitra y Meknés). Del resto del antiguo Protectorado español, conformado por la región del Rif, apenas es originario un 5% de los inmigrantes ocupados en el servicio doméstico. (Ver Mapa 5.)

Filipinas es un país insular, organizado en torno a tres grandes conjuntos isleños: Luzón (las principales islas son Luzón, Mindoro y Palawan), Visayas y Mindanao. Para nuestro análisis distinguimos siete regiones dentro del primer grupo, además de la gran área de Metro Manila, y tres en el segundo. La procedencia mayoritaria es del entorno de Luzón: destacan la región de Ilocos (22%) y la región Capital (19% más 11% de Manila); otro 22% procede de las cinco regiones restantes, entre las que destacan Luzón Central y el Valle de Cagayan. El otro punto de procedencia importante es el conjunto isleño de Visayas, del que procede otro 22% de los trabajadores del servicio doméstico, principalmente de la región de Visayas Occidental. En cambio, de la región de Mindanao, de población tradicionalmente musulmana, que actualmente es minoría a causa de masivos trasvases de población cristiana desde otras islas, apenas procede el 4% de la inmigración hacia este sector laboral. (Ver Mapa 6.)

El Perú se divide en tres grandes regiones que atraviesan el país de norte a sur, desde el litoral marítimo hasta la frontera interior con Ecuador, Brasil, Colombia y Bolivia: se trata de la Costa, la Sierra y la Selva. Esta última es una zona con escasa población, mientras que la Sierra –ocupada mayoritariamente por población



indígena— ha registrado importantes flujos migratorios hacia las ciudades costeras. La mayoría de la población del país reside en la costa, principalmente en los núcleos urbanos de Lima, en el centro; Arequipa, en el sur, y Trujillo, en el norte. Casi la mitad de la inmigración que trabaja en España en el servicio doméstico procede de la capital del país (48,7%), alrededor de una cuarta parte ha llegado

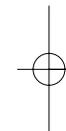
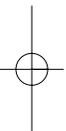
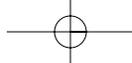


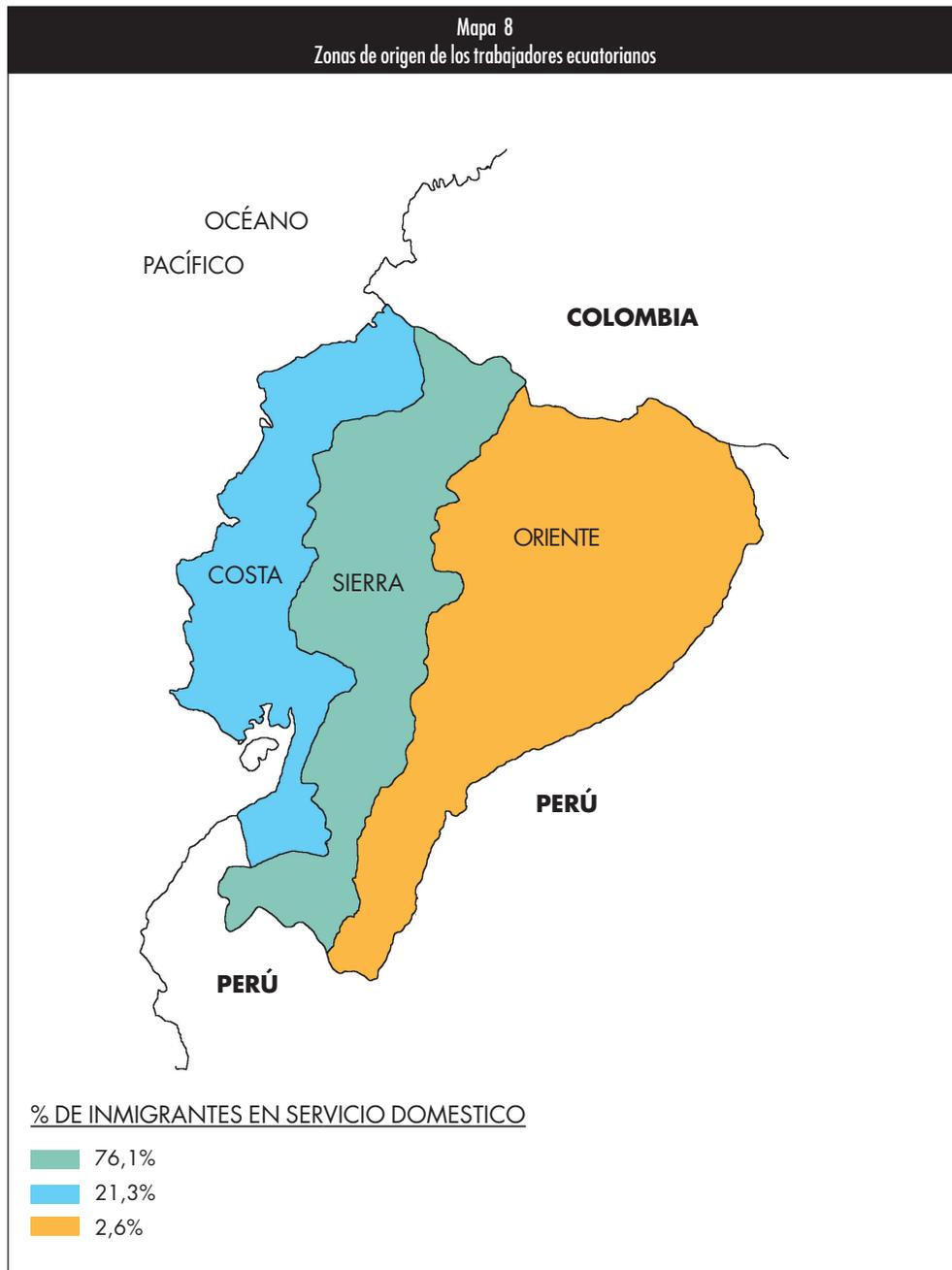
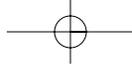
desde otras zonas de la costa (15% de la costa sur, 8% de la costa norte), el 19% de la Sierra y el 9% restante de diversas provincia de la Selva. (Ver Mapa 7.)

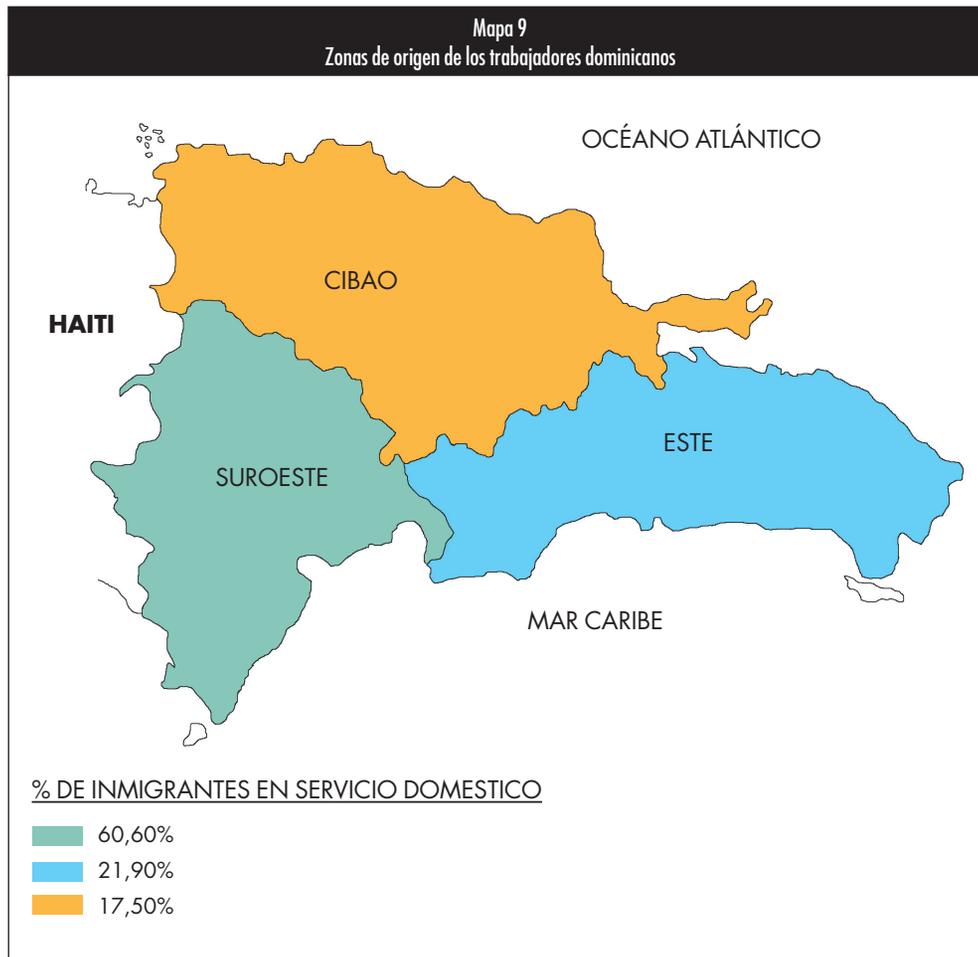
También Ecuador está organizado en tres grandes regiones con similar disposición a las peruanas, denominadas la Costa, la Sierra y el Oriente. Esta última, la más interior, ha estado poco poblada –de forma casi exclusiva por indígenas– hasta el descubrimiento de yacimientos petrolíferos en la provincia nororiental de Napo a finales de los años 70; a partir de entonces sufre un proceso de neocolonización, deforestación y crisis de las economías tradicionales, a pesar de lo cual acoge apenas al 3% de la población ecuatoriana. La región de la Sierra incluye once provincias, en las que vive el 45% de la población del país; se trata de una zona eminentemente agrícola, con la excepción de la capital, Quito, y algunas ciudades menores. En la Costa habita el 52% de la población, destaca Guayaquil, principal puerto y ciudad más poblada del país. Aunque las reformas agrarias de 1964 y 1973 contribuyeron a fijar a buena parte de las poblaciones campesinas, existen procesos de migración interna desde el campo a las ciudades, y significativamente desde la Sierra hacia la Costa. En cuanto a la emigración que se ha establecido en España y trabaja en el servicio doméstico la gran mayoría (76%) procede de provincias de la Sierra (especialmente de Pichincha y Loja); en segundo lugar (21%) aparece la zona de la Costa (especialmente Guayas, seguida por El Oro); algo menos del 3% es originario de la región de Oriente. Comparando el conjunto de la población ecuatoriana con los inmigrantes radicados en España se observa que los serranos emigran más y los costeños menos, de lo que corresponde a su proporción en la sociedad de origen. Precisamente en la Sierra reside buena parte de la población indígena, que constituye el 30% del total de los ecuatorianos. (Ver Mapa 8.)

La República Dominicana se estructura también en tres grandes regiones: la del Este, donde se sitúa la capital del país, es la más urbanizada e industrializada, debido a la existencia de zonas francas en las que radican empresas de capital transnacional. En la región Suroeste predomina, en cambio, la población rural (59%). La tercera gran región es el Cibao, que ocupa la parte norte del país y se sitúa entre las dos anteriores desde el punto de vista de su estructura demográfica y económica. Los inmigrantes que trabajan en España en el servicio doméstico proceden de forma mayoritaria (61%) de la región Suroeste, especialmente de las provincias de Barahona, Independencia y Azúa. De la zona Este es originario el 22% de los inmigrantes y del Cibao el 17% restante (destacan la capital, Santo Domingo, y San Cristóbal)¹⁹⁸. (Ver Mapa 9.)

¹⁹⁸ Para un análisis más detallado de la configuración regional de los países de origen ver, entre otros, COLECTIVO IOÉ, *Presencia del Sur. Marroquíes en Cataluña*, Fundamentos, Madrid, 1995; DE LEÓN, O., *Crisis económica y Estado de Derecho en el Perú*, Fundamentos, Madrid, 1995; GREGORIO GIL, C., *Migración femenina: su impacto en las relaciones de género*, Narcea, Madrid, 1998, para el caso dominicano; GÓMEZ CIRIANO, E., "La inmigración ecuatoriana en la Comunidad de Madrid", en *OFRIM Suplementos*, junio 1998, págs. 99-114.







1.2. Procedencia rural o urbana

Uno de los rasgos que configuran el bagaje social y cultural de las personas es el tipo de hábitat del que proceden. La estructura espacial y la configuración rural/urbana es diferente en cada uno de los países de origen, pero a efectos comparativos podemos establecer unos tamaños de hábitat que, genéricamente, pueden representar modos de vida diferenciados. Para nuestro análisis hemos distinguido los cuatro siguientes: el espacio rural (núcleos con menos de 10.000 habitantes), las ciudades

pequeñas (entre 10.000 y 100.000), las ciudades mediano-grandes (entre 100.000 y 500.000) y las grandes urbes (con más de 500.000 habitantes). Utilizando esta clasificación se constata que los trabajadores inmigrantes proceden más habitualmente (35,7%) que los españoles (18,7%) del mundo rural, que el peso de las ciudades pequeñas es similar en ambos casos, mientras que entre los trabajadores autóctonos es más frecuente la procedencia de ciudades medianas y grandes. Las cifras de la Tabla 45 indican, sin embargo, diferencias entre distintos colectivos inmigrantes: el origen rural caracteriza a la mayoría de trabajadores marroquíes y filipinos y a un grupo considerable de dominicanos; en cambio, la proporción en el caso de ecuatorianos y peruanos es menor que la que existe entre los autóctonos. El 75% de los filipinos, el 64% de los dominicanos y el 61% de los marroquíes ha nacido en municipios con menos de 100.000 habitantes, mientras que el 77% de los peruanos, el 70% de los ecuatorianos y el 67% de los españoles procede de ciudades que superan esa cifra de habitantes. Por tanto, en este aspecto, y de forma simplificada, encontramos dos grupos diferenciados entre los inmigrantes: población mayoritariamente rural procedente de Filipinas, República Dominicana y Marruecos, y principalmente urbana en los casos de Ecuador y Perú.

Estas cifras adquieren su verdadera significación cuando las ponemos en relación con el porcentaje de población rural y urbana existente en las sociedades de origen. Tomando como referencia el índice de población que vive en el mundo rural podemos establecer tres grupos: los porcentajes más bajos se registran en España y Perú (23%), los niveles intermedios en República Dominicana (35%) y Ecuador (40%) y los más elevados en Filipinas (45%) y Marruecos (51%)¹⁹⁹. Comparando

Tamaño	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
- de 10.000 habit.	18,7	56,3	14,4	54,3	42,7	13,7
10-100.000 habit.	14,0	4,4	15,7	21,0	21,1	9,5
100-500.000 habit.	20,3	5,9	24,2	9,9	17,5	24,2
+ de 500.000 habit.	47,0	33,3	45,8	14,8	18,7	52,6

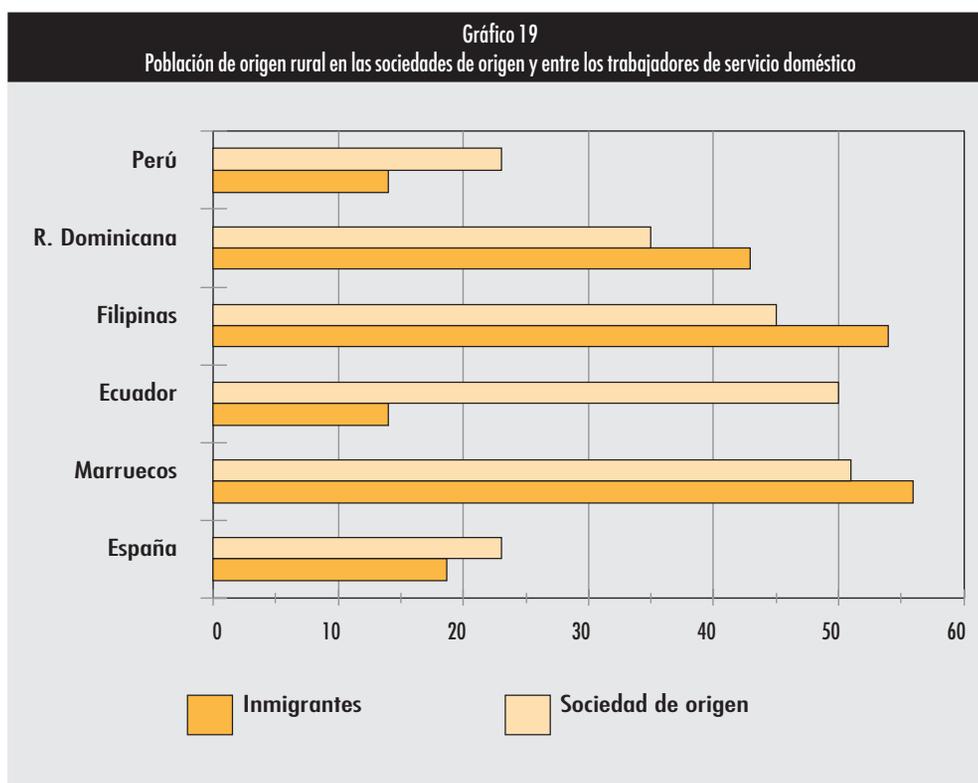
Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

¹⁹⁹ Ver FAO, base de datos FAOSTAT, accesible en Internet en <http://www.fao.org>, y *Guía del Mundo 93/94*, Instituto del Tercer Mundo, Colombia, 1992.

las cifras de los países de origen con las de los trabajadores emigrados a España observamos (Gráfico 19) que en los casos de españoles, peruanos y, especialmente, ecuatorianos hay menos trabajadores de origen rural en el servicio doméstico que en el conjunto de las sociedades de origen, mientras que la situación inversa se registra en el caso de marroquíes, filipinos y dominicanos.

1.3. Grupo social de origen

La pertenencia de clase de la familia de origen puede perfilarse, en parte, conociendo la inserción económica de los padres de los encuestados durante la época de su infancia. En general, las familias de los trabajadores españoles se dedicaban más a actividades en los sectores de la construcción y la industria, preferentemente como



asalariados, mientras que las de los inmigrantes predominaban en actividades agrícolas y de los servicios, en su mayor parte por cuenta propia (Tabla 46). Por nacionalidades el mayor número de familias campesinas corresponde a los inmigrantes dominicanos y filipinos; más de la mitad de los marroquíes, ecuatorianos y peruanos vivían del sector servicios, y sólo los procedentes de Perú y Marruecos superan el 10% de familias dedicadas a actividades industriales. Los índices de trabajo por cuenta propia son mayoritarios entre dominicanos, filipinos (por el peso del pequeño campesinado) y ecuatorianos (campesinos y autónomos de los servicios).

Ocupación de la familia de origen	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Agricultura	22,1	25,2	28,4	43,1	66,4	2,0
Construcción	16,2	11,0	9,2	7,2	3,9	5,2
Servicios	35,7	52,7	53,2	34,6	21,0	50,0
Industria	18,6	12,2	10,2	9,2	4,6	13,2
No contesta	7,3	1,5	0,7	5,9	1,3	2,0
Cuenta propia	29,4	42,8	61,2	54,2	77,6	42,7
Asalariado	63,2	55,7	37,9	39,9	21,0	55,3

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico 2000.

Otro indicador de las pautas de socialización puede ser el derivado de los modelos de familia existentes: la familia extensa, habitualmente ligada a la ruralidad y a las economías de subsistencia, o la familia nuclear, preferentemente vinculada con pautas de residencia urbana y economía orientada al mercado. Podemos aproximarnos a dichos modelos de forma indirecta, a través de un indicador imperfecto, como el tamaño del núcleo familiar. También en este caso encontramos una clara diferenciación entre trabajadores españoles y el conjunto de inmigrantes: la mayoría de los primeros (60%) procede de familias con tres o menos hijos, situación que comparte menos de la quinta parte de los inmigrantes (18%); en cambio, más de la mitad de éstos (56%) pertenece a una familia que ha tenido seis o más hijos. Estableciendo tres segmentos se observa (Tabla 47) que sólo los españoles proceden de forma destacada de familias con uno o dos hijos (un tercio de

los trabajadores), situación que incluye a alrededor del 10% de los filipinos, peruanos y ecuatorianos y es anecdótica en los otros dos grupos. En cambio, en el segmento con seis o más hijos se sitúa la mayoría de las familias de origen de los inmigrantes, destacadamente las dominicanas y marroquíes, y en menor medida las peruanas.

Esta circunstancia tiene su origen en las distintas tasas de natalidad existentes en cada una de las sociedades de procedencia. Aunque los actuales trabajadores del servicio doméstico han nacido hace dos o más décadas, las tasas de fertilidad actuales pueden orientarnos respecto a las pautas de reproducción y al tamaño de las familias. En España se registran desde hace años los más bajos niveles mundiales, con una media de 1,18 hijos por mujer, mientras los países de los inmigrantes superan la media de tres hijos por mujer: 3,6 en Filipinas, 3,5 en Marruecos, 3,4 en Perú y 3,1 en República Dominicana y Ecuador²⁰⁰. Si comparamos la fecundidad en las sociedades de origen y en las familias de los inmigrantes se constata una mayor incidencia de las familias numerosas entre los dominicanos, seguramente por la procedencia mayoritariamente rural de este colectivo. En general puede establecerse una correlación entre origen rural y mayor tamaño de las familias de origen, aunque ésta no se verifique en la misma proporción en todos los casos.

Nº de hijos	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Uno o dos	36,1	1,5	10,3	11,9	3,1	10,1
De tres a cinco	46,7	35,6	37,4	37,1	31,5	41,0
Seis o más	17,1	62,9	52,3	51,0	65,4	49,0

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico 2000.

1.4. Sexo y edad

La distribución por sexo de los trabajadores extranjeros no procede de nuestro trabajo de campo sino de información previa, obtenida a partir de las estadísticas oficiales y los informantes conocedores del sector y de las diferentes colonias de

²⁰⁰ UNITED STATES CENSUS BUREAU, International Programs Center, base de datos accesible desde Internet en <http://www.census.gov>

trabajadores. En concordancia con la estructura de género de la sociedad, que asigna a las mujeres casi en exclusiva las tareas domésticas, se comprueba que el servicio doméstico es un sector que emplea mayoritariamente mano de obra femenina; sin embargo, existe un núcleo minoritario pero más o menos permanente de hombres que trabaja en el sector y que suele pasar inadvertido. En el conjunto de la mano de obra, detectado por la Encuesta de Población Activa, durante los últimos años los hombres representan alrededor del 12% de los ocupados. Respecto a los inmigrantes en su conjunto la cifra se eleva al 15%, aunque existen diferencias entre el 20% que alcanza entre los trabajadores filipinos o el 18% de los marroquíes y el 5% de los peruanos; dominicanos y ecuatorianos se colocan en la franja intermedia (10 y 13%, respectivamente).

Existe cierta relación entre el sexo de los trabajadores inmigrantes y su región de origen. En el caso de los originarios de Marruecos la mayoría de mujeres procede de la Jebala, mientras que entre los hombres predominan los de esta región y los del Centro-Atlas. Las mujeres dominicanas son originarias de la región Suroeste en mayor medida que los hombres; éstos proceden mayoritariamente de la misma región, pero llegan en mayor proporción que las mujeres de la región Este y del Cibao. En el caso de Perú las regiones principales son las mismas para ambos sexos, aunque las mujeres llegan más desde Lima y el resto de la Costa, mientras que los varones las superan cuando se trata de la Sierra o la Selva. Entre los llegados de Filipinas la mayoría de mujeres procede de la provincia de Ilocos y los hombres de la región Capital, ambas en la isla de Luzón. En el caso de Ecuador apenas existen diferencias entre los sexos en función de la región de origen.

En cuanto a la estructura de edad la comparación entre españoles e inmigrantes muestra el mayor peso de los segmentos extremos (menores de 25 y mayores de 50 años) entre los primeros y mayor concentración en el segmento de 25 a 38 años entre los segundos²⁰¹. En la Tabla 48 se constata que el grupo nacional más "envejecido", con predominio de trabajadores con más de 45 años, es el filipino, seguido a distancia por españoles y peruanos; los porcentajes menores corresponden a marroquíes y ecuatorianos. El grupo "juvenil" (menores de 25 años) tiene presencia destacada entre españoles y marroquíes, mientras que apenas existe en el caso de los filipinos. Las edades "intermedias" (25 a 34 años) tienen mayor peso entre los ecuatorianos —especialmente la franja más joven—, dominicanos, marroquíes y peruanos.

²⁰¹ Comparando los resultados de nuestra encuesta, referidos a los trabajadores españoles, con los de la EPA se observa concordancia en los tramos comprendidos entre los 25 y 50 años; en cambio, respecto a la EPA nuestra muestra habría sobreestimado el segmento menor de veinticinco y subestimado al mayor de cincuenta años.

Tabla 48 Trabajadores de servicio doméstico según grupo de edad y nacionalidad						
Edad	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
18 a 24 años	26,0	22,1	16,1	8,0	15,8	9,4
25 a 34 años	25,7	35,3	56,2	29,4	34,6	38,2
35 a 44 años	19,5	33,1	18,0	19,0	35,8	27,8
45 y más años	28,9	9,6	9,6	43,5	13,9	24,6

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico 2000.

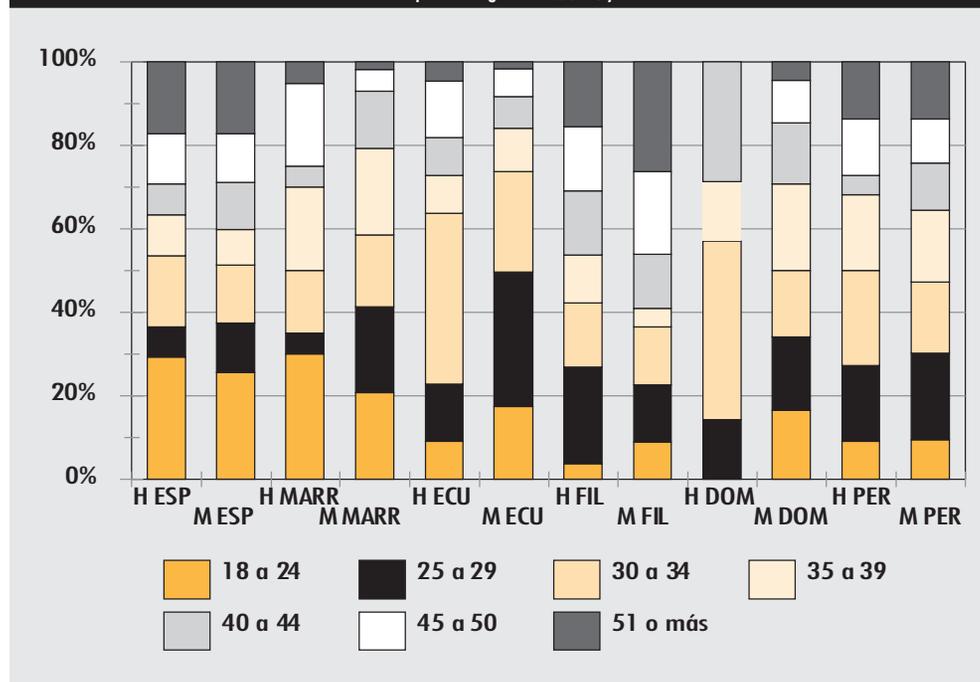
El análisis conjunto de sexo y edad muestra (Gráfico 20) que en el caso de filipinos y peruanos la edad media de los hombres que trabajan en el sector es mayor que la de las mujeres; por el contrario, entre los inmigrantes de Ecuador las mujeres superan a los varones en edad. En el caso de los marroquíes la estructura de edades de las mujeres está más polarizada hacia los extremos, mientras que los varones se concentran en las edades intermedias; exactamente lo contrario ocurre con los dominicanos: los varones en los extremos y las mujeres en el segmento intermedio.

En síntesis, la mayor diversidad de edades que caracteriza a las trabajadoras españolas indica que el servicio doméstico es una opción laboral accesible para las mujeres de cualquier edad, ya sea que estén al comienzo de su vida laboral o próximas a la edad de retiro. En el caso de los inmigrantes la estructura de edades de la población laboral se relaciona, como veremos, con la antigüedad de cada una de las colonias, así como con la presencia de una "segunda generación" que empieza a incorporarse a la vida laboral extradoméstica. La estructura de edades en los países de origen es más joven que la de la población española; sin embargo, no emigra el segmento juvenil ni el de mayor edad sino el de edad intermedia: de ahí el predominio de los españoles en los extremos de la pirámide, salvo la excepción filipina, en el segmento de más edad, debido a su larga trayectoria en España.

1.5. Formación académica

Los análisis acerca de los mecanismos que inciden en la inserción de los inmigrantes extranjeros en los mercados laborales de los países de origen destacan tanto elementos del lado de la demanda como de la oferta. Quienes tienden a justificar la inserción en puestos de trabajo poco cualificados y con peores condiciones labora-

Gráfico 20
Edad de los trabajadores según sexo (h/m) y nacionalidad



les suelen insistir en la insuficiente cualificación de los inmigrantes, que les impediría acceder a mejores empleos. Puesto que el servicio doméstico está catalogado como uno de los empleos que no requiere una capacitación específica (aunque se da por supuesta la cualificación genérica que la socialización primaria transfiere a las mujeres), dentro de esta argumentación resulta lógico que encuentren empleo personas con escasa o nula cualificación. En consecuencia, la existencia de trabajadores con una formación elevada sería un contrasentido, puesto que su preparación les permitiría acceder a otros empleos. Utilizando el nivel de estudios formales como indicador genérico de la cualificación de la mano de obra, encontramos que el nivel de estudio medio de los inmigrantes es mayor que el de los españoles: el 54% de los autóctonos empleados en servicio doméstico no ha superado la escolarización primaria, en tanto que el 47% de los inmigrantes ha iniciado o culminado la enseñanza secundaria o superior. Por nacionalidades, el mayor nivel de cualificación académica se registra entre los peruanos, filipinos y ecuatorianos: en estos colectivos alre-

dedor del 90% ha superado la escolarización primaria. En el extremo opuesto se encuentran los trabajadores marroquíes: el 18% no tiene estudios y el 41% cuenta sólo con enseñanza primaria. En situación intermedia aparecen dominicanos y españoles: la mayoría cuenta con estudios primarios o secundarios y es muy bajo el nivel de personas sin estudios. Estos datos no avalan el argumento meritocrático, pues según su cualificación académica buena parte de la mano de obra inmigrada debería tener acceso a puestos de mayor nivel en la escala ocupacional.

La relación entre sexo y formación académica no es homogénea en todos los grupos étnicos: el nivel de estudios es mayor entre los hombres ecuatorianos, dominicanos y españoles que entre las mujeres de su misma nacionalidad. En cambio, las marroquíes y filipinas ocupan los extremos de la escala (sin estudios y superiores terminados) más a menudo que los varones, mientras que entre los peruanos no se observan diferencias significativas en función del sexo. La relación entre edad y estudios es directa en el caso de los trabajadores españoles: no hay universitarios entre los mayores de 45 años ni personas sin estudios con menos de 25 años; en general, a menor edad mayor nivel de escolarización, circunstancia que refleja la mejora de los niveles de instrucción general, así como la falta de opciones laborales para un segmento de mujeres con estudios superiores. En cambio, entre los inmigrantes no existe una relación tan clara: aunque los niveles más bajos de escolarización suelen encontrarse entre los trabajadores mayores, también existen grupos de más de 45 años con estudios universitarios y menores de 30 años que no han completado la escolarización primaria. En estos casos puede decirse que la experiencia migratoria afecta a personas con distinta cualificación de todas las edades (por eso no es extraño encontrar a jóvenes poco cualificadas y a personas maduras con estudios superiores). En todo caso, resulta evidente que una parte significativa de la mano de obra inmigrante posee una cualificación académica que supera la media existente en el sector.

Nivel de estudios	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Ninguno	4,4	18,4	0	0,6	0,6	0
Primarios	49,6	41,2	7,1	12,4	41,9	5,8
Secundarios	30,3	29,4	52,9	41,9	40,6	31,1
Superiores	15,7	11,0	40,0	45,0	17,0	63,2

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

1.6. Estado civil, pareja e hijos

El grupo de convivencia de los inmigrantes y su núcleo familiar, realidades que no siempre coinciden debido a la separación que establece a veces la emigración, nos indican –por una parte– su infraestructura de apoyo social más directo y –por otra– los vínculos de responsabilidad más cercanos, que en ocasiones son el motivo principal de su inserción laboral. En este sentido interesa conocer el estado civil de los trabajadores domésticos, no tanto desde el punto de vista jurídico-formal sino desde las prácticas reales, en este sentido no hay diferencias entre pareja de hecho y matrimonio legalizado. Los solteros son mayoría entre los peruanos, marroquíes y españoles; los casados destacan entre los filipinos, dominicanos y ecuatorianos; los viudos, entre españoles y marroquíes; los separados o divorciados son un porcentaje significativo en todos los grupos, pero especialmente entre dominicanos y ecuatorianos.

El estado civil tiene una obvia relación con la edad: los mayores índices de soltería corresponden a las edades más jóvenes, y los de viudedad, a las más avanzadas. Dentro de esta tónica general aparecen algunos matices de interés. Entre los trabajadores jóvenes (menores de 25 años) los españoles son los que tienen un mayor índice de soltería: al contrario, los ecuatorianos son los que más a menudo han establecido pareja (el 36% de ese segmento de edad) y también los que se separan a edades más temprana (a partir de los 25 años). Por otra parte, existe un núcleo significativo de trabajadores con más de 50 años que permanecen solteros: un tercio de los filipinos y ecuatorianos, el 29% de los dominicanos y algo más del 10% de peruanos y españoles; entre los marroquíes no detectamos solteros dentro de este grupo de edad. La asociación de soltería y edad laboral avanzada no

Tabla 50
Estado civil según nacionalidad

Estado civil	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Soltero	43,5	45,6	36,1	38,0	36,1	50,3
Casado, pareja en España	41,4	34,6	19,4	29,4	27,1	22,5
Casado, pareja en país de origen	0,0	5,1	27,7	22,7	20,5	15,2
Viudo	6,8	5,9	1,9	4,3	1,2	3,1
Separado-divorciado	8,3	8,8	14,8	5,5	15,1	8,9

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

siempre obedece a opciones personales sino que está condicionada por el modo específico de inserción laboral, especialmente en el caso de los trabajadores internos. En cuanto a la relación entre estado civil y sexo se constata en todos los colectivos nacionales que el índice de soltería es mayor entre las mujeres, y que –salvo en el caso de los peruanos– también éstas superan a los hombres en cuanto a viudos y separados o divorciados. Por tanto, los hombres están más habitualmente casados, y entre ellos es más frecuente que tengan a su pareja residiendo en España; en cambio casi la mitad de las filipinas, dominicanas, peruanas y ecuatorianas casadas tienen a su pareja en el país de origen, situación que sólo se revierte en el caso de los trabajadores marroquíes: para éstos es más frecuente que sean los hombres los que tengan a la mujer en Marruecos.

Otro elemento de interés es la nacionalidad de la pareja, que nos permite conocer en qué medida las estrategias matrimoniales se desarrollan dentro de la propia comunidad migrante o bien con miembros de la sociedad autóctona o de otras nacionalidades. Los colectivos más endogámicos son el ecuatoriano (el 100% de las parejas es de la misma nacionalidad), el español (99%) y el marroquí (96%). El caso de los autóctonos se explica debida a la relativamente baja incidencia de la población extranjera en el conjunto del territorio español; el de los ecuatorianos se justifica por la reciente llegada de este grupo, puesto que en las primeras etapas migratorias predominan los vínculos entre la población migrante y son escasos con el resto de la sociedad. En cambio, en el caso marroquí no es válida tal explicación, debido a la prolongada estancia en España de una gran parte del colectivo; el escaso 4% de parejas con autóctonos se puede explicar por la distancia cultural que origina la pertenencia a distintos universos religiosos de referencia. La situación es distinta para el resto de grupos inmigrantes estudiados, pues aunque la mayoría de las parejas son de la misma nacionalidad, aparecen segmentos significativos que establecen lazos con personas autóctonas (el 13% de los dominicanos, el 10% de los filipinos y el 7% de los peruanos) o de otras nacionalidades (en torno al 2% de cada colectivo).

Por sexos los hombres presentan comportamientos más endogámicos en todos los colectivos, excepto el marroquí; en este caso el 14% de los varones tiene pareja española, cifra que entre las mujeres sólo alcanza al 2%. Conviene recordar que en el mundo musulmán el matrimonio con un hombre ajeno a dicha religión significa el apartamiento automático de la mujer de la comunidad islámica, prohibición que no rige en el caso del varón. En los demás grupos, donde no existe tal limitación, son siempre las mujeres las más propensas a establecer vínculos de pareja fuera de los límites de su grupo nacional. Por otra parte, quienes han formado parejas “mixtas” son las trabajadoras que han trabajado siempre en régimen externo (el 50% de las empleadas por horas filipinas o el 20% de las fijas dominicanas), o bien que han pasado de internas a externas (en torno a un tercio de las filipinas, dominicanas y peruanas que siguieron dicha trayectoria); existen, sin embargo, al-

gunos casos de parejas establecidas por trabajadoras internas (el 10% de las dominicanas y el 6% de las peruanas que trabajan bajo esa modalidad).

Además del estado civil, el número de hijos de los trabajadores nos permite conocer, de una parte, en qué medida reproducen las pautas de natalidad de la sociedad de origen y, de otra, cuál es la magnitud de sus responsabilidades familiares directas. El porcentaje de los que no tienen hijos es mayor entre los trabajadores marroquíes, seguidos por los españoles (Tabla 51); en cambio, los que más habitualmente tienen hijos son los dominicanos (el 80%), y es este grupo también el que habitualmente tiene descendencia numerosa (el 19% tiene cuatro o más hijos), seguido por los filipinos (11%). Por sexo la natalidad más alta la tienen los hombres en el caso de españoles y marroquíes, y las mujeres filipinas, dominicanas, ecuatorianas y peruanas. Aunque a mayor edad se incrementa el número de hijos, constatamos que hay trabajadores menores de 25 años que tienen hijos, especialmente ecuatorianos (el 40% de los de esa edad), dominicanos (26%) y peruanos (17%); en cambio, la natalidad es ínfima entre los españoles e inexistente en los marroquíes de esa edad. En el otro extremo de la pirámide de edad existen trabajadores con más de 45 años que no tienen descendencia; aquí destacan marroquíes (39%) y filipinos (28%), sobre españoles y peruanos (algo más del 10%); la excepción la constituyen los dominicanos (todos los trabajadores de esta edad tienen hijos).

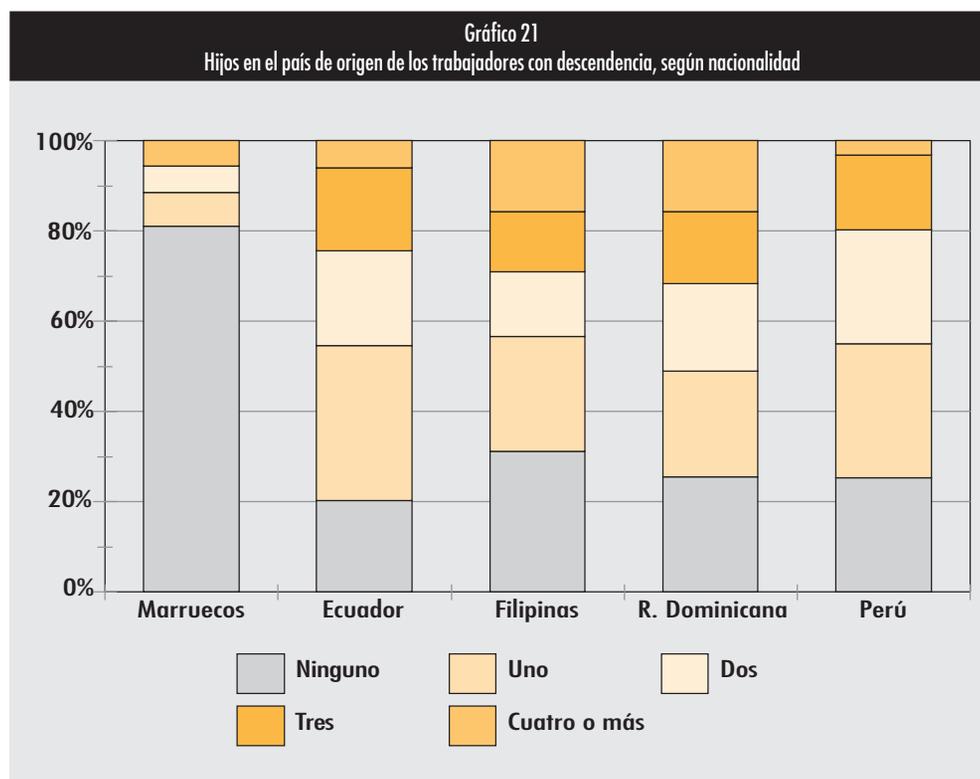
Existe también un colectivo de padres y madres solteras, circunstancia que en el caso de las trabajadoras las convierte en "cabezas de familias monoparentales" y las obliga a procurar el sustento de sus descendientes. El caso más destacado es el de los dominicanos (el 65% de los solteros tiene hijos), también son significativos

Total hijos	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Ninguno	50,0	60,3	34,2	44,8	19,9	44,0
Uno	14,1	15,4	32,3	18,4	18,7	17,8
Dos	21,4	9,6	16,1	13,5	17,5	23,0
Tres	9,4	6,6	11,0	12,3	25,3	12,0
Cuatro	3,4	2,9	4,5	6,1	12,0	0,5
Cinco o más	1,8	5,1	1,9	4,9	6,6	2,6

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

los índices de los procedentes de Ecuador (32%) y Perú (22%); las cifras descienden entre filipinos (13%) y españoles (8%) y son insignificantes para los marroquíes (2%). Por el contrario, entre el 20 y el 30% de los casados cuyo cónyuge reside en España no tiene hijos. Con la excepción de los marroquíes, es más frecuente que tengan hijos los inmigrantes cuyo cónyuge permanece en el país de origen; en otros términos, estos datos indican la importancia de la estrategia migratoria de mujeres casadas (latinoamericanas y filipinas) que vienen a trabajar al servicio doméstico dejando pareja e hijos en el país de origen, al menos en una primera etapa del ciclo migratorio.

Debido a dicha estrategia una parte de los hijos de los encuestados no reside en España sino en el país de origen, en ocasiones en compañía del otro progenitor o en su defecto con otros miembros de la familia, especialmente abuelos o tíos. Si



analizamos sólo el caso de los trabajadores que tienen hijos vemos (Gráfico 21) que los menos concernidos por la separación padres-hijos son los marroquíes (el 19% tiene algún hijo en Marruecos, mientras el 81% los tiene en España); en cambio, los más afectados son los ecuatorianos (sólo el 20% tiene a todos sus hijos en España, el resto tiene a alguno o a todos ellos en Ecuador), seguidos por dominicanos y peruanos (el 75% con hijos en el país de origen), por delante de los filipinos (69%). De estos datos se extraen dos conclusiones: una, que alrededor del 60% de los trabajadores inmigrantes que tienen hijos viven separados de ellos; otra, que la distancia geográfica –y las dificultades de desplazamiento que conlleva– parece ser el factor que explica la mejor situación comparativa de los marroquíes respecto a filipinos y latinoamericanos. En todo caso, entre los inmigrantes de más larga estancia en España –notoriamente partes de los colectivo filipino y dominicano– la separación de los núcleos familiares no puede considerarse como una situación coyuntural sino como una perspectiva que *tiende a consolidar la existencia de familias transnacionales, separadas permanentemente*.

1.7. Trayectoria migratoria y estatuto legal

A partir del capítulo siguiente estudiaremos con detalle la historia laboral de los trabajadores del servicio doméstico; antes de hacerlo conviene conocer algunos datos de la trayectoria migratoria que condujo a los trabajadores extranjeros hasta España. Nuestra encuesta nos permite identificar el porcentaje de personas que vivieron un proceso migratorio previo, dentro del país de origen, o fuera de él, antes de llegar a este país. Si bien la mayoría llegó directamente a España desde su región de origen, un tercio realizó una migración previa dentro del país de nacimiento y el 10% residió en otro país antes de radicarse en España. El grupo que con más frecuencia emigra directamente desde su lugar de nacimiento es el marroquí (80%), en cambio, más de la mitad de los dominicanos ha experimentado un proceso migratorio previo. La migración interior es muy habitual entre peruanos y dominicanos (más del 40%) y filipinos (un tercio del total); en cambio, la emigración a otro país es más frecuente entre los marroquíes y ecuatorianos. La combinación de ambas experiencias –migración interna y emigración exterior previa a la llegada a España– es más habitual en el caso de los filipinos y dominicanos. Los países hacia los que se han dirigido dichas migraciones están, obviamente, relacionados con el sistema migratorio típico de cada sociedad de origen, y en principio pertenecen a la zona geográfica más próxima. Por ejemplo, los marroquíes han pasado por algún país de la Unión Europea o de Oriente Medio; los filipinos, por alguna nación asiática, sea del Lejano o del Cercano Oriente; en cambio, peruanos, dominicanos y ecuatorianos han estado en alguna nación latinoamericana, en Estados Unidos (excepto los peruanos) o en algún país de la Unión Europea.

Tabla 52 Migraciones previas de los trabajadores según nacionalidad					
Migración previa	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Ninguna	80,1	72,9	50,0	45,5	50,3
Interior	8,1	18,7	34,2	42,4	43,4
Exterior	11,8	7,1	6,3	4,2	4,2
Ambas	0	1,3	9,5	7,9	2,1

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

El año de establecimiento en España nos remite a la antigüedad del asentamiento de los inmigrantes²⁰², información que resulta fundamental para identificar la etapa del “ciclo migratorio” y las posibilidades de desarrollo de diversas estrategias por parte de estos trabajadores. El grupo con más tiempo de asentamiento es el filipino, casi la mitad vive en España desde 1989 o antes, en gran parte desde antes de la promulgación de la Ley de Extranjería de 1985. Una quinta parte de los marroquíes tiene la misma antigüedad, pero la mayoría de este grupo y de los dominicanos registran su entrada a partir del período 1990-91, coincidente con la implantación de visados obligatorios y con el primer gran proceso de regularización de inmigrantes. Entonces no se habían iniciado los flujos más importantes procedentes de Perú y Ecuador; los primeros despegaron a partir de 1992 y se intensificaron entre 1994-1996, mientras los ecuatorianos comenzaron a incrementar su número en este último bienio y desde entonces no ha cesado su flujo de entrada.

El análisis de estas cifras indica que la entrada de trabajadores filipinos al servicio doméstico fue el primer flujo significativo de inmigrantes hacia el sector, y que en buena parte se produjo antes de la puesta en marcha de políticas de regulación de la inmigración en España. El resto de los actuales trabajadores, exceptuando una minoría de marroquíes, llegó tras la promulgación de diversas medidas restrictivas que, simultáneamente, concedían mayor facilidad para regularizarse a quienes encontraban ofertas de trabajo en el servicio doméstico. El sistema de contingentes de trabajadores inmigrantes se ha constituido, a partir de 1994, en el mecanismo administrativo más utilizado para potenciar el “efecto llamada” que pudiera estar

²⁰² Contra lo que se cree generalmente, los procesos migratorios no son siempre producto de un desplazamiento único (sólo se sale una vez del país de origen, sin períodos de retorno y nuevas migraciones). Para el caso de estas migraciones circulares en nuestra encuesta nos hemos referido a la fecha de la “última llegada” a España, con el fin de valorar la incidencia del último período de residencia efectiva.

Tabla 53
Período de llegada a España, según nacionalidad

Llegada a España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Hasta 1986	12,6	3,9	43,2	0,6	2,1
1987-89	7,4	1,3	4,3	3,7	1,6
1990-91	20,0	1,3	4,9	17,8	7,9
1992-93	8,1	1,3	9,9	21,5	14,8
1994-96	18,5	14,9	17,9	24,5	34,9
1997-98	19,3	34,4	14,8	22,1	20,6
1999-00	14,1	42,9	4,9	9,8	18,0

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

generando la demanda de trabajo en el sector. Además, en el caso de los trabajadores peruanos y ecuatorianos, los convenios vigentes entre los respectivos Estados y España les eximen de algunas restricciones vigentes para otros inmigrantes, como la exigencia de visado de entrada o la condicionalidad del permiso de trabajo a la existencia de desempleo de los españoles en el sector de actividad en cuestión.

La fecha de entrada en España puede tener relación con la modalidad bajo la que se registró la misma, puesto que las políticas de control de fronteras y los requisitos impuestos a los extranjeros han ido variando a lo largo del tiempo. Por otra parte, dicha modalidad condiciona las posibilidades del inmigrante en el período inicial de residencia, así como sus posibilidades de acceder a un estatus legal relativamente estable. La proporción de inmigrantes que ingresó al territorio español provisto sólo de su pasaporte o de un visado turístico alcanza a los dos tercios del total: el uso del visado es más frecuente entre los filipinos (47%), mientras que el pasaporte es la documentación más utilizada por los ecuatorianos (67%). De este conjunto de trabajadores puede decirse que entran al país "por libre", sin ningún documento que les garantice un estatus como futuros trabajadores residentes; por tanto, en un principio han debido trabajar de forma irregular. Obviamente, las implicaciones de tal irregularidad no son comparables en todas las situaciones, no es igual la situación de los filipinos que llegaron a mediados de los '80 –período en el que la noción de "irregular" y sus consecuencias negativas tenían escasa vigencia– que la de los ecuatorianos que lo hacen durante el año 2000. La situación más dramática la han sufrido quienes llegaron "sin papeles", es decir, sin siquiera el pasaporte del país de origen: esta circunstancia afecta a una minoría de los marroquíes (15%) y a un

grupo poco numeroso de peruanos (4%). La situación opuesta es la que han experimentado las personas que llegaron contando ya con un documento otorgado por las autoridades españolas, o están en trámite de recibirlo; es el caso de quienes llegan a través de la vía de los contingentes laborales o el proceso de reunificación familiar. El primero es un mecanismo muy utilizado por dominicanos (40%), peruanos (38%) y filipinos (24%), bastante menos por los marroquíes (12%) y casi nada por los ecuatorianos. La reunificación, que otorga permiso de residencia no laboral (es decir, autoriza para residir pero no para trabajar), ha sido la fórmula utilizada por una minoría de los filipinos y dominicanos (en torno al 10%), marroquíes (7%) y peruanos (4%); nuevamente los ecuatorianos no han utilizado esta modalidad.

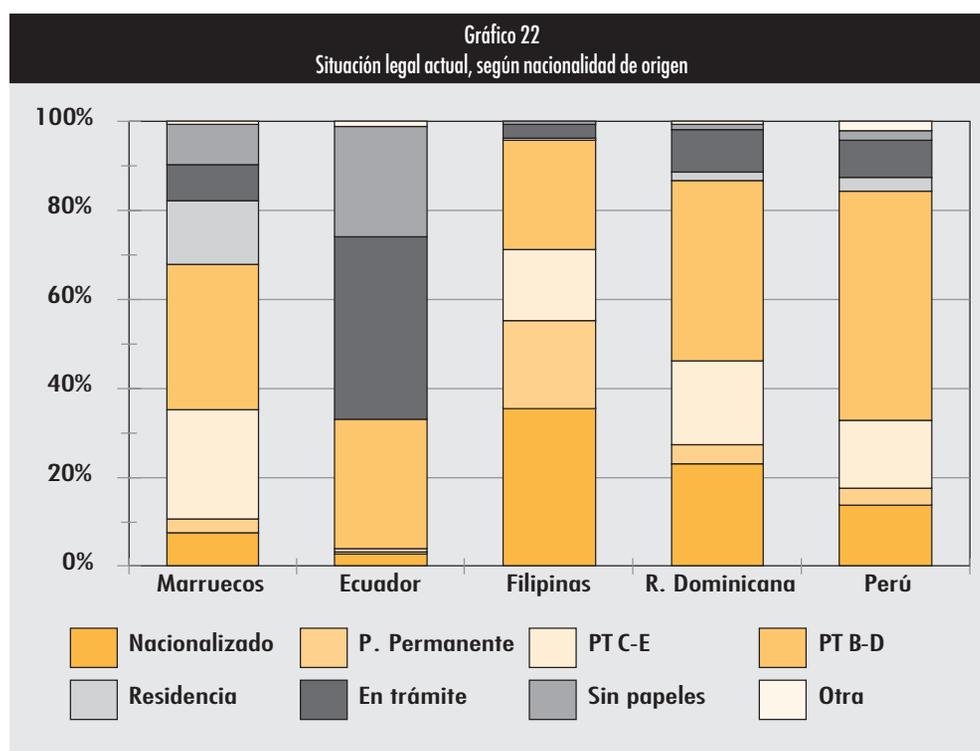
La modalidad de entrada está, efectivamente, relacionada con la fecha en que se produjo la llegada a España. A partir de 1994, cuando se pone en marcha la política de contingentes laborales, desciende el número de personas que llegan sólo con pasaporte o visado turístico y se incrementan los que tienen en trámite el permiso de trabajo o de residencia. Salvo en el caso de los marroquíes prácticamente desaparece el grupo de los que arriban sin papeles. A partir de 1997 las llegadas de los trabajadores de ciertas nacionalidades se hacen al amparo de distintas formas de "inmigración regulada" con más de dos tercios de los dominicanos, peruanos y filipinos, con sólo una tercera parte de los nuevos ingresos de marroquíes y prácticamente no incluyen a la inmigración ecuatoriana.

Uno de los resultados de todo lo anterior es la situación legal actual de los trabajadores extranjeros de servicio doméstico, circunstancia que condiciona sus estrategias laborales. Los resultados de nuestra encuesta indican que a mediados del año 2000 el 75% de los trabajadores inmigrantes cuenta con una situación plenamente regularizada (con permiso de trabajo o con nacionalidad española), el 17% está en situación de "semilegalidad" (puesto que cuenta sólo con permiso de residencia no laboral o está tramitando la obtención de permiso de trabajo) y el 8% está trabajando en situación de irregularidad estricta (sin ningún permiso ni solicitud en trámite). La situación para cada una de las nacionalidades queda reflejada en el Gráfico 22. El grupo con mejor situación jurídica es el filipino: más de un tercio está nacionalizado, otro tanto cuenta con permiso de trabajo de larga duración (que no restringe actividad laboral ni lugar de residencia) y una cuarta parte cuenta con permiso de trabajo inicial (que sólo permite trabajar en el servicio doméstico en la provincia de residencia actual); apenas el 4% está afectado por situaciones de irregularidad. La situación opuesta la representan los trabajadores ecuatorianos: la cuarta parte trabaja "sin papeles" y el 41% está tramitando su permiso de trabajo²⁰³; por

²⁰³ La encuesta se realizó durante el período de regularización extraordinario puesto en marcha ante la promulgación de la Ley Orgánica 4, de 11 de enero de 2000, "sobre derechos y libertades de los extranjeros y su integración social".

tanto, apenas la tercera parte goza de una situación regular. Como sabemos, filipinos y ecuatorianos son, respectivamente, el colectivo más antiguo y el más reciente entre los inmigrantes empleados en el servicio doméstico. De los restantes grupos sólo los marroquíes están afectados de forma significativa por la irregularidad (9%), y son los que más a menudo se encuentran en situación de "semi-irregularidad"; debido a ello su volumen de trabajadores regulares (68%) es inferior al de dominicanos y peruanos (en torno al 85%). Entre estos dos últimos se constata la continuidad de los flujos a partir de la importancia de los permisos de trabajo iniciales y el reflejo de las distintos períodos de establecimiento en España, puesto que el volumen de dominicanos nacionalizados o con permiso permanente (27%) supera con creces al de peruanos (17%).

Por último, resulta interesante conocer cuál fue el período inicial durante el que permanecieron sin trabajo los inmigrantes, entre el momento de su llegada y el del



acceso al primer empleo. Cuando mayor es el plazo inicial transcurrido menor es la densidad de las redes internas de las comunidades migrantes y su implantación en las redes laborales; a la inversa, un período de espera reducido demuestra la eficacia de las redes transnacionales a la hora de conectar demanda y oferta de trabajo. En general se constata un alto grado de "eficiencia" de estas redes puesto que el 70% de los encuestados consiguió su primer empleo en el plazo de un mes y otro 21% empleó entre uno y cuatro meses. El caso más destacado es el de los trabajadores filipinos, puesto que el 41% se ocupó en el plazo de una semana. La mayoría de los ecuatorianos y peruanos consiguió el primer empleo en un plazo comprendido entre dos semanas y un mes. Las pautas temporales de acceso al empleo de dominicanos y marroquíes están más repartidas entre distintos períodos; los más "lentos" en obtener el primer empleo son los marroquíes, entre los que destaca un 20% que tardó más de seis meses en conseguirlo. Respecto a este último colectivo puede especularse con que cuenta con menos posibilidades para acceder al empleo, pero conviene tener en cuenta que una parte de los afectados por esta situación son mujeres casadas que acuden al mercado de trabajo como "oferta complementaria" a los ingresos procurados por otros miembros del grupo familiar radicados en España. Por tanto, puede tratarse en parte de una opción, basada en un grado de urgencia menor, contando con el apoyo económico de otros miembros de la familia y sin la presión de deudas contraídas para llegar a España.

2. TRAYECTORIAS LABORALES PREVIAS DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIO DOMÉSTICO

Una vez identificados los orígenes sociales y las características demográficas básicas de los trabajadores, así como parte de la "historia migratoria" de los inmigrantes, en este capítulo nos centramos en las trayectorias laborales previas al actual empleo en el servicio doméstico. Se trata de conocer el momento de entrada a la actividad laboral no doméstica, el lugar donde se realizó, la antigüedad en el mercado de trabajo y las ramas de actividad por las que han pasado. Posteriormente analizaremos la experiencia anterior dentro del servicio doméstico: edad del primer empleo, subsector en el que trabajó, número de hogares para los que se ha trabajado, movilidad entre subsectores, formas de acceso al empleo y motivos de abandono de la anterior ocupación, así como la relación con el régimen especial de empleados de hogar del sistema de Seguridad Social.

2.1. Edad de entrada y lugar de acceso al mercado laboral

La edad del primer empleo es un indicador de la posición social del trabajador y su familia, en la medida en que una situación económica desahogada permite a

las familias postergar el acceso de los hijos al empleo, mientras que los hogares con dificultades económicas impulsan a los jóvenes hacia la ocupación a edades tempranas. Por otra parte, puesto que en el servicio doméstico predomina la mano de obra femenina, conviene tener en cuenta que las edades de ingreso a la actividad económica extradoméstica puede estar relacionada con la situación familiar de la mujer adulta (matrimonio, nacimiento de hijos, abandono del hogar de hijos mayores, viudedad, separación conyugal, etc.). Los datos de la encuesta indican (Tabla 54) que los españoles son los que han empezado antes su trayectoria laboral: el 30% antes de los 16 años y el 55% antes de los 18; es decir, más de la mitad de los autóctonos empleados en el sector comenzaron a trabajar antes de la edad socialmente establecida como "normal" para el inicio de la vida adulta. En la misma situación encontramos a un tercio de los dominicanos, peruanos y marroquíes y a porcentajes menores de ecuatorianos y filipinos. En torno a un 10% de los españoles, marroquíes y ecuatorianos comenzó a trabajar antes de cumplir los catorce años. En la etapa comprendida entre los 18 y 21 años inició su vida laboral la mayor parte de los inmigrantes, en mayor medida los filipinos y en menor grado los dominicanos. Entre los 22 y los 30 años comenzaron especialmente ecuatorianos, filipinos y peruanos. Y sólo después de los treinta obtuvo su primer empleo una minoría significativa de los marroquíes y dominicanos.

La relación entre la edad actual y la de entrada al mercado de trabajo nos permite conocer la duración de su historia laboral, aunque no puede suponerse que todos los encuestados han permanecido ininterrumpidamente en activo, puesto que caben períodos de "inactividad", especialmente en el caso de las mujeres. En

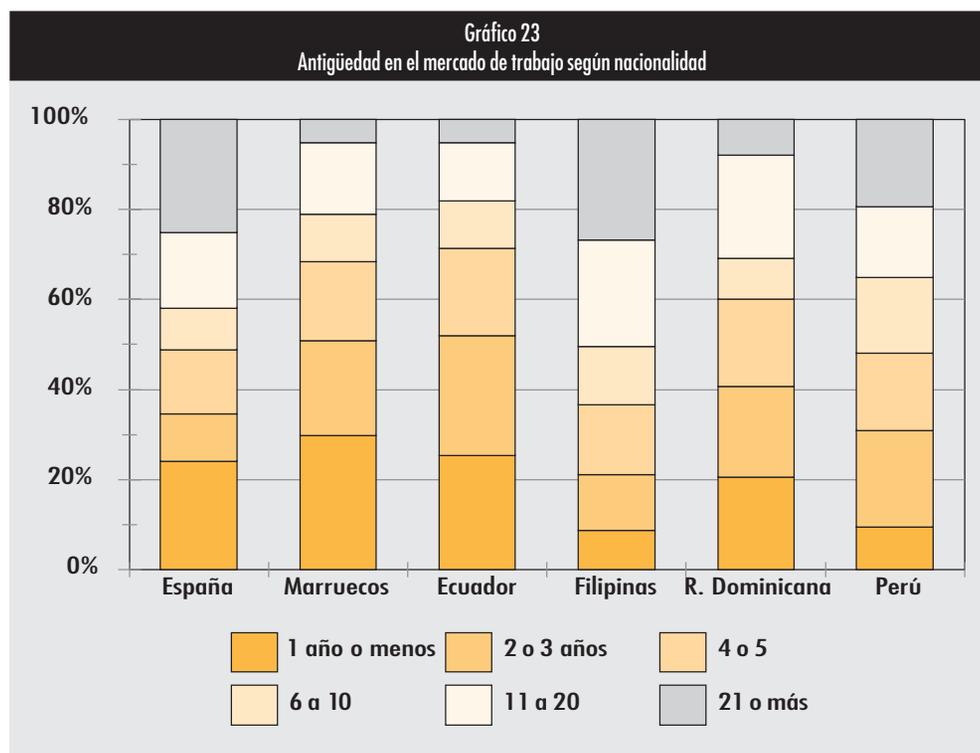
Tabla 54
Edad del primer empleo, según nacionalidad de origen

Edad primer empleo	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Antes de los 14 años	10,9	9,9	8,4	2,5	6,6	5,8
14 o 15	19,9	9,2	8,4	2,5	14,5	7,9
16 o 17	25,2	12,2	10,4	16,8	13,9	17,3
18 o 19	18,6	16,0	17,5	24,2	14,5	21,5
20 o 21	11,4	19,1	22,1	18,6	15,1	16,8
22 a 30	11,7	24,4	31,2	31,1	27,7	29,3
31 años o más	2,4	9,2	1,9	4,3	7,8	1,6

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

el Gráfico 23 se observa que existe una franja de trabajadores españoles antiguos (el 25% comenzó su vida laboral hace más de veinte años, en proporción similar a los filipinos), sin embargo, un volumen similar lo ha hecho hace un año o menos (en este aspecto son superados por los trabajadores marroquíes y ecuatorianos). Tomando como referencia el período hasta tres años, se observa que los colectivos con menor trayectoria laboral son ecuatorianos y marroquíes, seguidos por los dominicanos. En cambio, con más de diez años de trayectoria laboral destacan en primer lugar los filipinos, seguidos por españoles, peruanos y dominicanos.

El lugar de acceso al primer empleo nos muestra la relación entre inicio de la actividad laboral y experiencia migratoria. Sólo el 5% de los trabajadores autóctonos del servicio doméstico comenzó su actividad laboral en una provincia distinta a la de su nacimiento, porcentaje que se hace mayor entre los actualmente empleados en las regiones levantina y andaluza (especialmente en las



provincias de Valencia y Sevilla). En el caso de los extranjeros resulta interesante contrastar si el primer empleo lo ocuparon en el país de origen o una vez radicados en España. En este aspecto encontramos situaciones diferenciadas: *en todos los colectivos hay trabajadores que no comenzaron a trabajar hasta llegar a España*, los casos más destacados son marroquíes (45%) y dominicanos (37%), algo menos los filipinos (21%) y en menor medida ecuatorianos y peruanos (en torno al 15%). Un sector mucho menos numeroso inició su experiencia laboral en la emigración pero en un país distinto a España, especialmente dominicanos (3%) y marroquíes (2%). Por tanto, *salvo en el caso de los marroquíes, la mayoría de los inmigrantes comenzó a trabajar en su país*, aunque la experiencia es más frecuente entre peruanos y ecuatorianos (cerca del 85%) o filipinos (78%) que entre los dominicanos (60%). En definitiva, nos encontramos con dos experiencias diferenciadas: la de la mayoría que comenzó su vida laboral en el lugar de origen, y sólo posteriormente inició la experiencia migratoria, y la de una minoría que “emigró para comenzar a trabajar”, puesto que obtuvo el primer empleo una vez instalada en España o, en menor medida, en otros países de emigración.

2.2. Otras actividades antes de emplearse en el servicio doméstico

Es una afirmación extendida que el servicio doméstico es un “sector escoba” del mercado de trabajo, puesto que permite incorporar a personas sin experiencia laboral, con escasa cualificación, y también a otros que han perdido sus empleos en otra actividad y encuentran en él una oportunidad relativamente accesible de procurarse ingresos. También suele suponerse que el servicio doméstico ocupa uno de los lugares inferiores en la escala de ocupaciones, tanto desde el punto de vista de las condiciones de trabajo como del prestigio social, por lo que el paso desde otras actividades hacia ésta suele suponer un proceso de movilidad ocupacional descendente, excepto cuando se trata de la incorporación al empleo urbano de inmigrantes rurales. Nuestra encuesta ha explorado la experiencia laboral de los trabajadores, antes de incorporarse al servicio doméstico, en dos ámbitos: en España, para el conjunto de los trabajadores, y en el país de origen, para el caso de los extranjeros.

Los resultados (ver Tabla 55) indican que la mayoría de los inmigrantes sólo ha trabajado en servicio doméstico desde que está en España (el caso más frecuente se detecta en el colectivo dominicano y el menos frecuente en el filipino). Además, la segunda actividad en importancia se registra en el sector de limpiezas, donde el empleador es una empresa, pero las tareas no se diferencian demasiado de las de aseo de los hogares y las condiciones de trabajo suelen estar presididas por la precariedad (esta experiencia laboral es más frecuente entre filipi-

nos, ecuatorianos y peruanos). Sumando ambas actividades nos encontramos con una franja minoritaria que tiene otras experiencias laborales (desde el 21% de los marroquíes hasta el 7% de los dominicanos) distribuidas entre diversas ramas de actividad. Entre éstas sólo destacan mínimamente la agricultura y la construcción en el caso de los marroquíes (generalmente varones que ahora trabajan en servicio doméstico), el comercio para filipinos y dominicanos, o trabajos en el sector textil-confección entre los filipinos.

En España	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Sólo S. doméstico	30,2	76,5	73,5	67,5	89,8	82,7
Agricultura	11,7	4,4	1,9	1,2	2,4	0,5
Construcción	2,3	3,7	2,6	1,2	1,2	2,6
Limpiezas	18,2	2,2	13,5	17,2	3,0	8,4
V. ambulante	3,6	0,7	0,6	1,2	0,0	1,0
Comercio	23,2	1,5	2,6	4,9	3,6	1,0
Textil	13,0	2,9	0,0	3,1	0,6	0,0
Administrativos	11,5	1,5	1,9	1,8	0,0	1,0
Otra actividad	21,1	9,6	2,6	3,7	1,8	3,7
No contesta	0	2,9	3,9	3,1	3,6	3,0
En origen	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú	
Administrativos	4,4	23,2	14,1	12,0	33,0	
Comercio	5,9	24,5	19,6	10,2	31,9	
Textil. confección	19,1	14,2	14,7	9,6	11,5	
S. doméstico	6,8	18,7	9,1	21,4	5,8	
Venta ambulante	0,7	5,2	3,1	5,4	8,4	
Limpiezas	2,2	7,7	3,1	6,6	5,2	
Agricultura	2,2	7,1	9,2	5,4	4,2	
Otra actividad	15,4	15,5	23,9	17,5	15,6	
No trabajó	45,2	15,5	20,9	36,6	12,1	

(Las columnas pueden sumar más de 100% si los encuestados han trabajado en varios sectores.)
Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores del servicio doméstico 2000.

La experiencia laboral en el país de origen, antes de emigrar a España, presenta perfiles diferenciados. En primer lugar hay que mencionar a las que no realizaron ningún trabajo extradoméstico, grupo en el que destacan marroquíes y dominicanos. Entre los que sí llegaron con experiencia de empleo los ecuatorianos y peruanos se concentran en el comercio y tareas administrativas, los marroquíes en el sector textil y de confección, los dominicanos en el servicio doméstico y los filipinos en actividades comerciales. Según estos datos puede comprobarse que el servicio doméstico es una experiencia previa de segmentos importantes de la inmigración dominicana y ecuatoriana (aunque en contextos sociales diferentes al español), pero se constituye en una novedad en la trayectoria laboral de la mayoría al llegar a España.

En cambio, la experiencia laboral previa de los españoles es mucho más variada; además, es frecuente que un mismo trabajador haya pasado por más de una de ellas (debido a ello la suma de porcentajes en este colectivo supera el 100%). En este caso sólo un 30% no ha trabajado más que en el servicio doméstico; este grupo está conformado por mujeres jóvenes y de edad madura que o bien acaban de empezar su vida laboral o han desarrollado toda su vida laboral en el sector, a veces trabajando para un único hogar empleador. El resto ha pasado por otros sectores laborales, especialmente el comercio y los servicios de limpieza, pero también el textil-confección, la agricultura y los empleos administrativos. Como criterios de valoración general de estas historias laborales podemos suponer que el paso de la agricultura al servicio doméstico es una trayectoria ascendente, al menos por la posibilidad de incorporarse a un mercado de trabajo urbano; que el paso desde el sector limpiezas se realiza dentro de un nivel similar, quizá hacia un trabajo de menor reconocimiento social aunque con menos control patronal²⁰⁴; lo mismo puede decirse respecto a los que han trabajado en el ramo textil, puesto que buena parte de esos empleos son precarios cuando no realizados a domicilio; podemos suponer, en cambio, un descenso de estatus para quienes han trabajado como administrativos o empleados de comercio.

Las diferencias de experiencia laboral por sexos son importantes, aunque menos que las existentes entre autóctonos e inmigrantes. Dentro de cada colectivo nacional han trabajado más a menudo sólo en servicio doméstico las mujeres que los hombres; sin embargo, los hombres inmigrantes que han trabajado únicamente en servicio doméstico (algo más del 50%) superan con creces a las mujeres españolas que comparten dicha experiencia (el 32%). Es decir, incluso para las mujeres autóct-

²⁰⁴ En entrevistas y grupos de discusión, las TSD que han pasado anteriormente por contratos de limpiezas afirman que en el servicio doméstico externo, fijo o por horas, gozan de mayor libertad de acción y pueden obtener mejores salarios, aunque a costa de perder el derecho al seguro de desempleo.

tonas empleadas en el servicio doméstico es más fácil haber trabajado antes en otro sector laboral que para los varones extranjeros; según esto, *para los inmigrantes el sector tiende a configurarse más como "nicho" laboral cerrado en sí mismo*²⁰⁵. Alrededor del 90% de las trabajadoras dominicanas y peruanas, y algo más del 80% de las marroquíes, sólo ha trabajado en España en el servicio doméstico (el resto de las peruanas en servicios de limpieza, dominicanas en comercio y marroquíes en el sector textil); la cifra es menor en el caso de las ecuatorianas (78%, aunque otro 17% ha trabajado en limpiezas, el resto se reparte entre comercio y textil) y aún más pequeña entre las filipinas (66%, otro 22% en limpiezas). Las mujeres españolas trabajaron mucho más a menudo en empleos administrativos o comerciales que las inmigrantes, y éstas se emplearon con más frecuencia en servicios de limpiezas. La suma de las que trabajaron en servicio doméstico o limpiezas supera el 90% de las inmigrantes y alcanza sólo al 48% de las españolas. En el caso de los hombres, los autóctonos han trabajado antes especialmente en empleos administrativos, en la construcción y la agricultura; los inmigrantes casi no han pasado por el sector administrativo (a excepción de algunos marroquíes y peruanos) y se centran en agricultura (marroquíes y dominicanos), construcción (marroquíes y peruanos), limpiezas (ecuatorianos y peruanos, en menor medida filipinos y dominicanos), comercio (dominicanos) y venta ambulante (marroquíes). En resumen, una parte de los varones trabajadores de servicio doméstico de todas las nacionalidades comparte antecedentes en la agricultura y construcción; del resto, los españoles destacan en empleos administrativos y los inmigrantes en limpiezas, venta ambulante o comercio.

Además de su experiencia en España, en el caso de los inmigrantes nos interesa conocer cuáles son sus antecedentes laborales en el país de origen. Aquí nos encontramos con dos tipos de trayectoria laboral claramente diferenciadas: por un lado, los trabajadores marroquíes, que de forma destacada se han empleado en actividades de la industria textil y de confección (es el caso del 69% de las mujeres de esa nacionalidad); por otro, peruanas y ecuatorianas, y en menor medida, filipinas y dominicanas, que han trabajado más a menudo en el comercio (entre el 20 y el 30% de las mujeres y un 40% de los varones peruanos) y en empleos de tipo administrativo (el 50% de las mujeres peruanas y de los hombres ecuatorianos,

²⁰⁵ Cabe matizar esta afirmación teniendo en cuenta que nos referimos a la situación de los inmigrantes que *siguen* trabajando en el servicio doméstico. Sin embargo, como señalamos al analizar las estadísticas de la Seguridad Social, existe un porcentaje importante de extranjeros que comenzó cotizando en el Régimen Especial de Empleados de Hogar y actualmente lo hace, mayoritariamente, como asalariado en el Régimen General o, de forma minoritaria, en el de Trabajadores Autónomos. No obstante, vimos también que el porcentaje de salida del sector es mucho mayor entre los hombres (46% de los cotizantes iniciales) que entre las mujeres (16%). Entre éstas los mayores porcentajes de salida del sector corresponden a chinas (39%) y marroquíes (23%), y los más bajos a ecuatorianas (9%).

más del 20% en los demás casos). Estos dos últimos sectores indican que no ha sido la falta de empleo el motivo de la emigración para estos trabajadores, sino los bajos sueldos obtenidos, que convertían en plausible la posibilidad de emigrar para emplearse en un sector con peor estatus pero con retribuciones mayores respecto a las del país de origen.

2.3. Antigüedad en el sector y número de empleadores

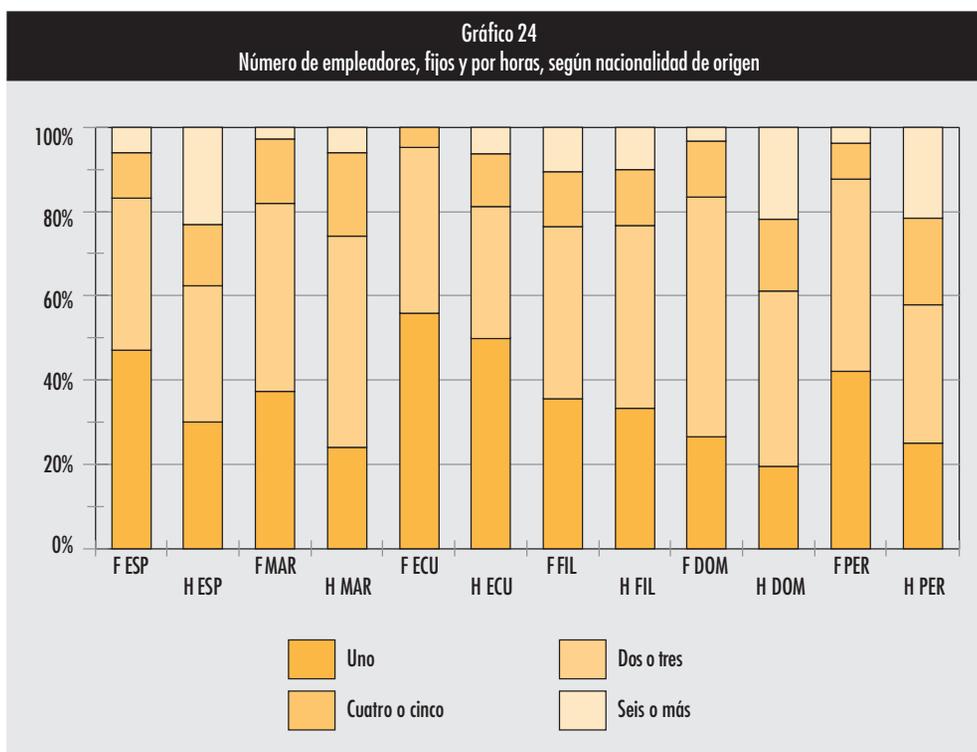
Como hemos visto, una parte de los trabajadores se ha empleado anteriormente en sectores distintos al servicio doméstico; por ello, no siempre coincide su antigüedad en el mercado laboral con la que se tiene dentro de este sector. En principio puede suponerse que una mayor antigüedad otorga experiencia, cualificación en la práctica y una red de relaciones que permitan obtener mejores condiciones de trabajo. Más adelante intentaremos comprobar en qué medida se corrobora tal hipótesis, aquí vamos a conocer cuál es la trayectoria de los distintos colectivos dentro del servicio doméstico. ¿A qué edad se obtuvo el primer empleo en servicio doméstico? Antes de los 20 años lo hicieron el 40% de los españoles (un 19% antes de los 17), el 25% de los dominicanos y el 22% de los marroquíes. Entre los 20 y los 29 años comenzaron especialmente ecuatorianos (54%), marroquíes (49%) y filipinos (45%). Entre los 30 y los 39 comenzaron en torno al 25% de los inmigrantes, sin diferencias apreciables por nacionalidad. Y a partir de los 40 años lo hicieron de forma destacada los peruanos (el 25%), seguidos a distancia por españoles, ecuatorianos y filipinos (en torno al 10%). En resumen, el acceso más temprano corresponde a los trabajadores españoles y el más tardío a los peruanos.

El tiempo total dedicado al servicio doméstico a lo largo de la trayectoria laboral (en el caso de los inmigrantes sólo desde que están en España) es una de las preguntas específicas de nuestro cuestionario. De las respuestas se deduce (ver Tabla 56) que el grupo con menos experiencia en el sector es el ecuatoriano: más de la mitad lleva un año o menos trabajando en el mismo; como vimos, se trata del grupo de estancia más reciente en España. En todos los demás casos más de la mitad del colectivo lleva tres o más años trabajando, pero especialmente los filipinos (el grupo de mayor edad media y el más antiguo de los inmigrantes) y dominicanos (el segundo en antigüedad).

El número de empleadores que se ha tenido hasta la fecha es un indicador del grado de estabilidad en el empleo. En la encuesta hemos distinguido el número de hogares en los que se ha trabajado de forma fija (interno o externo) y como empleado por horas. En todas las nacionalidades se observa (ver Gráfico 24) que la estabilidad es mayor entre quienes tienen empleo fijo: los trabajadores por horas han cambiado en más oportunidades de empleador, o tienen más de uno simultánea-

Antigüedad	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
1-6 meses	10,0	8,4	23,9	1,3	5,6	10,5
7-12 meses	10,5	13,7	23,2	6,9	5,6	8,4
13-24 meses	13,9	15,3	19,4	12,5	14,8	14,1
25-36 meses	9,7	12,2	14,2	3,8	8,0	14,7
Tres o más años	55,9	50,4	19,4	75,6	66,0	52,4

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.



(*) F= empleadores fijos. H= empleadores por horas.

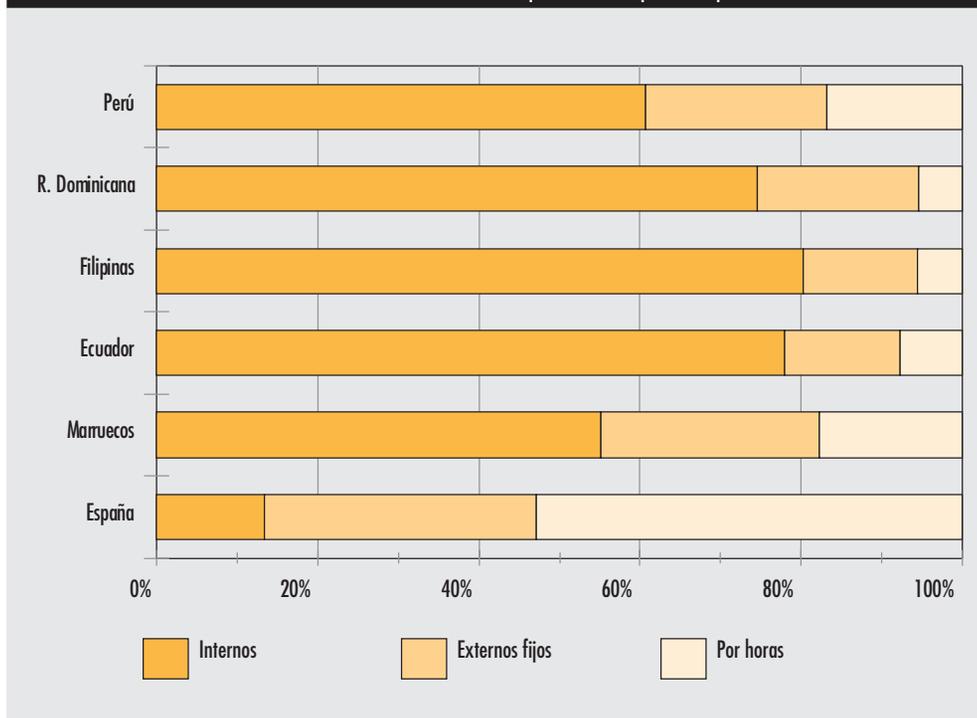
mente (el 35% ha tenido más de cuatro empleadores, frente al 15% de los fijos). La excepción la constituye el colectivo filipino, en el que no se registran diferencias entre fijos y asistentes por horas. Los mayores porcentajes de estabilidad los encontramos entre los ecuatorianos: más del 50% sólo ha tenido un empleador, circunstancia explicable en gran parte por la reciente llegada de muchos de los inmigrantes de esa nacionalidad. Entre los fijos destacan por su estabilidad, además, españoles y peruanos, y en el caso de los empleados por horas, filipinos y españoles. En el extremo de máxima movilidad, con seis o más empleadores fijos, destacan filipinos y españoles, y con nueve o más empleadores por horas, españoles, peruanos y dominicanos.

2.4. Movilidad entre subsectores

Otro elemento interesante para identificar las trayectorias laborales dentro del servicio doméstico es el subsector en el cual se obtuvo el primer empleo. Mientras la mayor parte de los españoles comenzó trabajando por horas (53%), en todos los colectivos inmigrantes la mayoría tuvo su primer empleo como interno (desde el 55% de los marroquíes hasta el 80% de los filipinos). En la modalidad de empleados externos fijos destacan también los españoles, seguidos por marroquíes y peruanos (ver Gráfico 25).

Como vimos en el Capítulo II, la modalidad de empleo interno se asemeja más a los rasgos típicos de "servidumbre" asociados a las actividades del sector, mientras que el subsector de asistentes por horas se aleja de dicho prototipo para asimilarse a los típicos de una relación laboral "normalizada". Debido a ello, en ocasiones se plantea que una "carrera de éxito" dentro del servicio doméstico, para quienes comenzaron trabajando como internos, es abandonar dicho subsector para pasar a alguno de los otros dos, idealmente el del trabajo por horas. Según nuestra investigación (ver Tabla 57) *la mayoría de los actuales trabajadores de servicio doméstico no ha cambiado nunca de subsector*. En este aspecto destacan españoles y ecuatorianos (más del 70%) y filipinos (69%), seguidos por marroquíes y peruanos (algo más del 60%), mientras los menos estables son los dominicanos (el 57% no ha cambiado de subsector). Sin embargo, dicha "estabilidad" tiene contenidos diferentes en función de cuál sea el subsector en el que se trabaja: poca relación existe entre la situación de los españoles "estables" (la mayoría ha trabajado siempre por horas y más de la cuarta parte lo hace como externos fijos) y los ecuatorianos o filipinos que comparten tal característica (la mayoría son trabajadores internos, situación que es más llamativa en el caso de los filipinos, que son el colectivo inmigrante del sector con más años de residencia en España). Entre los inmigrantes los menores porcentajes de trabajadores que siempre han trabajado como internos corresponden a marroquíes y peruanos, en los dos casos destacan los índices de personas que lo han hecho siempre en régimen de externos, fijos o por horas.

Gráfico 25
Subsector del servicio doméstico en el que se obtuvo el primer empleo



Entre los que sí han cambiado de subsector distinguimos dos tipos de situaciones: por un lado, los que han pasado a regímenes de mayor libertad y, por otro, los que lo han intentado y han vuelto a posiciones más próximas a la condición de dependencia y servidumbre. En el primer caso contabilizamos el cambio de interno a externo (en cualquiera de sus modalidades) y de externo fijo a régimen por horas. Los mayores índices de mejora los presentan los trabajadores dominicanos y marroquíes (alrededor del 35% han experimentado alguna "promoción"), seguidos por los peruanos (29%); el peor resultado lo obtienen los españoles y ecuatorianos, pero hay que recordar que los primeros parten de una situación claramente favorable y, por ello, difícilmente mejorable. Por tanto, puede concluirse que ecuatorianos y filipinos son los que menos consiguen salir del subsector de internos. Por otra parte, conviene señalar que el principal movimiento consiste en pasar del trabajo en régimen interno al de externo fijo, y que son bastantes menos quienes con-

tinúan el recorrido y acaban trabajando por horas²⁰⁶. En cuanto a los recorridos de “fracaso”, incluimos los intentos frustrados de abandonar el régimen de inter-nado, tras una experiencia en otro subsector, así como los de regresar al empleo externo fijo tras una experiencia en el régimen por horas. En este aspecto destacan peruanos, filipinos y dominicanos (en torno al 5% de cada colectivo).

Tabla 57 Movilidad entre subsectores en el servicio doméstico						
Cambios de subsector	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
No han cambiado						
Siempre interno	3,9	27,2	55,5	50,3	44,0	32,5
Siempre fijo	26,8	20,6	13,5	12,9	9,6	16,2
Siempre por horas	41,7	15,4	5,2	6,1	3,6	12,0
Subtotal	72,4	63,2	74,2	69,3	57,2	60,7
Han cambiado						
Interno a externo	5,7	21,3	14,2	15,3	24,7	12,0
Interno-fijo-horas	2,1	8,1	3,2	6,7	7,8	9,9
Fijo a horas	8,3	5,1	2,6	1,8	3,6	6,8
Interno-externo-interno	0,8	0,0	0,6	3,7	3,0	4,2
Otras trayectorias	10,7	2,2	5,2	3,1	3,6	6,3
Subtotal	27,6	36,8	25,8	30,7	42,8	39,3

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

²⁰⁶ En un reciente artículo Ubaldo Martínez Veiga señala que con frecuencia se trata del tránsito a un régimen *pseudoexterno*, puesto que el TSD reside en su domicilio pero tiene jornada y obligaciones similares a los internos. (Ver MARTÍNEZ, U., “Evolución y clasificación del trabajo doméstico inmigrante”, en *OFRIM Suplementos*, junio 2000, pág. 75-96.) Según los resultados de nuestra encuesta, entre los trabajadores que han pasado de internos a externos fijos, todos los españoles realizan actualmente jornadas inferiores a las 50 horas semanales, en tanto que el 20% de los inmigrantes supera ese número de horas. Este podría ser un indicador que confirma la existencia del segmento “pseudoexterno”, aunque no permite concluir que se trate de la situación dominante entre los inmigrantes. Por otra parte, existen indicios de la existencia de una franja de “pseudointernos”, integrada por trabajadores que viven en casa del empleador, pero que trabajan para éste sólo una parte de la jornada y están autorizados para trabajar por horas en otros domicilios. Aunque no hemos verificado su magnitud en la encuesta, hemos encontrado testimonios sobre esta modalidad entre los informantes cualificados y en algún grupo de discusión realizado con empleadoras.

2.5. Fórmulas de búsqueda de empleo y motivos de abandono del empleo anterior

Hemos señalado que el servicio doméstico es un sector laboral peculiar, ligado al ámbito privado de los empleadores y ajeno a casi todas las formas de regulación que rigen en el resto de la estructura ocupacional. Estas circunstancias se ven reflejadas en los medios utilizados habitualmente por los trabajadores para acceder a un empleo, puesto que no existe prácticamente mediación de instituciones públicas, como el INEM, ni de empresas privadas típicas, como las ETT, y predominan las redes informales o bien instituciones dedicadas exclusivamente a mediar en este ámbito laboral. El medio más habitualmente utilizado (Tabla 58) son los contactos e informaciones facilitadas por familiares o conocidos, en el caso de los inmigrantes casi siempre personas de la misma nacionalidad. Todos los colectivos extranjeros, excepto el peruano, utilizan esta vía con más frecuencia que los trabajadores españoles; el caso más destacado es el de los marroquíes. Otra vía de uso habitual, aunque minoritaria, son los contactos facilitados por personas que conocen a los futuros empleadores y tienen algún vínculo con los trabajadores en busca de empleo: esta fórmula es más utilizada por los trabajadores autóctonos, seguidos por los dominicanos, y casi no incide en el colectivo ecuatoriano. También los anuncios en prensa son un recurso al que recurren más los españoles; entre los inmigrantes destacan ecuatorianos, peruanos y dominicanos, precisamente los tres colectivos de habla castellana. Hay otras vías que, por el contrario, son más utilizadas por los inmigrantes que por los trabajadores locales, se trata de las agencias privadas de pago (especialmente ecuatorianos, peruanos y filipinos), algunas órdenes religiosas y parroquias de la Iglesia católica (peruanos, ecuatorianos y dominicanos) y ciertas ONG o asociaciones sin ánimo de lucro (ecuatorianos y marroquíes). En resumen, los españoles utilizan más que los inmigrantes los contactos con conocidos de los empleadores y los anuncios de prensa; por su parte, los inmigrantes acuden más a las redes de familiares y conocidos (que, en buena parte, son el canal de acceso a España a través del mecanismo de los contingentes laborales), a las agencias de pago, o a la mediación de órdenes religiosas y ONG. Tienden a constituirse, pues, redes de acceso al empleo separadas y especializadas.

Además del número de empleadores que se ha tenido –cuestión ya analizada– es importante conocer los motivos por los que se ha abandonado el empleo anterior en el servicio doméstico. Debido a los fuertes vínculos de dependencia personal y de aislamiento del trabajador que existen en este sector, las posibilidades de negociación y resolución de conflictos están disminuidas respecto a los trabajadores de otras ramas de actividad. Por ello, en muchas ocasiones el cambio de empleador es la única vía al alcance de los TSD para “resolver” sus conflictos laborales. Los resultados de nuestra investigación (ver Tabla 59) indican que alrededor de un tercio del total de empleados sólo ha tenido el actual empleo, oscilando entre

Tabla 58
Fórmulas habituales de búsqueda de empleo según nacionalidad de origen

Contacto habitual	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Familiares o amigos	54,0	73,9	61,2	60,6	60,4	51,7
Amigos de empleadores	23,9	12,1	3,9	12,6	18,7	13,7
Anuncios	17,2	3,2	8,7	6,9	8,0	8,6
Orden religiosa	2,7	5,1	8,3	4,9	8,0	9,2
Agencias de colocación	1,0	1,9	15,0	13,8	2,7	12,7
ONG-asociación	0,2	2,5	2,9	0,8	1,3	1,4
Otros contactos	1,0	1,3	0,0	0,4	0,9	2,7

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

una cuarta parte de los dominicanos y casi la mitad de los ecuatorianos. Para los demás existen tres tipos de motivo principal de abandono del empleo:

- El primero es una decisión de los empleadores, sea porque dejan de necesitar el servicio (fallecimiento, mudanza, etc.) o por disconformidad con el trabajador (despido). Esta causa explica alrededor del 25% de los cambios de empleo, siendo el despido la menos relevante: casi una tercera parte de los españoles que cambiaron de empleo aluden a que el empleador dejó de necesitarlos, cifra que duplica a la de los colectivos inmigrantes; mientras que el despido afecta más a marroquíes y dominicanos (alrededor del 8% de los que dejaron un empleo).
- El segundo bloque de motivos obedece a una estrategia de los trabajadores para conseguir mejores condiciones laborales. Distinguimos una vía de "mejora positiva" (consiguió un empleo mejor) y otra marcada más por la "huida" de una situación negativa (salario bajo, excesivo trabajo, maltrato o negativa a pagar la Seguridad Social). En conjunto, estas dos vías son utilizadas por la mayoría de los trabajadores, aunque más frecuentemente por los inmigrantes que por los españoles (con la excepción de los peruanos, que lo hacen en igual proporción que los autóctonos). Las modalidades que hemos catalogado como "huida" afectan más a marroquíes (el 48% de los que han cambiado de empleador), seguidos por dominicanos y ecuatorianos (algo más de un tercio de cada grupo); la de "mejora positiva" es la más habitual entre los filipinos y la menos frecuente entre los marroquíes.

- El tercer bloque se refiere a motivos personales de los trabajadores. Esta denominación es en cierto modo eufemística, porque la necesidad de viajar al país de origen (en el caso de los inmigrantes), o de atender aspectos de la vida familiar (matrimonio, embarazo, cuidado de niños u otros familiares, etc.), no son un “problema individual” de las trabajadoras sino una imposición estructural, en la medida en que la genética y el orden social atribuyen a las mujeres responsabilidades que son necesarias para la reproducción del conjunto de la mano de obra, pero que dificultan sus carreras laborales. Alrededor del 5% de los encuestados abandonó el último empleo por alguna de estas causas; los motivos familiares son alegados más frecuentemente por los españoles, y la necesidad de viajar al país de origen –y la paralela negativa patronal a conceder vacaciones–, por peruanos y dominicanos.

Tabla 59
Motivo por el que abandonó el anterior empleo en el servicio doméstico

Motivo	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
No ha cambiado	37,0	30,9	45,8	39,5	25,3	29,8
Dejaron de necesitarlo	20,2	7,4	9,8	7,0	11,4	16,3
Despido	2,4	5,1	2,0	1,9	5,7	2,2
Consiguió empleo mejor	20,2	14,0	19,0	28,7	24,7	24,2
Le pagaban mal	7,3	15,4	5,2	7,6	10,8	4,5
Demasiado trabajo	4,2	4,4	7,8	8,3	6,3	4,5
Maltrato	2,1	7,4	3,3	0,6	4,4	1,1
No le daban de alta	1,0	5,9	2,0	0,6	4,4	3,9
Familiares	3,1	2,2	1,3	1,8	1,9	1,1
Viajar a su país	–	0,7	0,7	0	2,5	2,8
Otro motivo	2,4	6,6	3,3	3,8	2,5	9,6

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

2.6. Relación con el sistema de Seguridad Social

El análisis realizado en el Capítulo II puso de manifiesto las peculiares características del Régimen Especial de la Seguridad Social destinado a los empleados de hogar (R.E. EEHH). Sabemos que sus beneficios son menores que los que cubren a los

afiliados al Régimen General (especialmente la no cobertura de desempleo y los períodos de carencia por baja médica); además, la obligación del empleador de formalizar el alta y abonar las cuotas sólo rige cuando el trabajador trabaja más de 25 horas semanales en su hogar, en los demás casos la cuota íntegra corre a cargo de los propios trabajadores. Hemos visto también que desde comienzos de la década de los '80 se registra un descenso continuo del número de afiliados a este Régimen Especial, con un leve repunte al final de los '90. El origen de esta caída se debe al incremento de las cuotas, sumado a las escasas prestaciones que se obtienen a cambio.

Según nuestra encuesta el 40% de los trabajadores nunca ha estado de alta en el R.E. EEHH., cifra que en el caso de los españoles se eleva hasta el 65%, sólo superada por los ecuatorianos (71%). Este último colectivo es el que se encuentra en situación más precaria, debido a su llegada reciente a España, de la que se derivan altos índices de irregularidad y debilidad de las redes de relación social. Entre los demás inmigrantes, en cambio, la afiliación a la seguridad social es más habitual que entre los españoles. Esta situación se debe, por un lado, a la obligatoriedad de estar al día en la cotización para las personas que deben renovar su permiso de trabajo y, por otro, a la estrategia de un sector de la inmigración, que ha optado por culminar su vida laboral en el sector con el fin de obtener una jubilación²⁰⁷. Suponiendo que los empleadores de unos y otros tienen la misma propensión para dar de alta a los trabajadores, aquí el factor diferencial parece residir en el *interés* (y/o necesidad) existente en cada colectivo de trabajadores.

Tabla 60
Relación con el sistema de Seguridad Social

Alta en SS	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Alta en R.E. EEHH.	19,3	51,5	25,2	85,3	68,7	66,0
De alta sin cotizar	1,3	1,5	1,9	0,6	6,0	5,2
Nunca de alta	64,5	36,8	71,0	6,7	12,7	18,3
Antes sí, ahora no	13,1	10,3	1,9	7,4	12,0	9,9
Alta en otro régimen	0,5	—	—	—	—	—
Otra situación	1,3	—	—	—	0,6	0,5

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

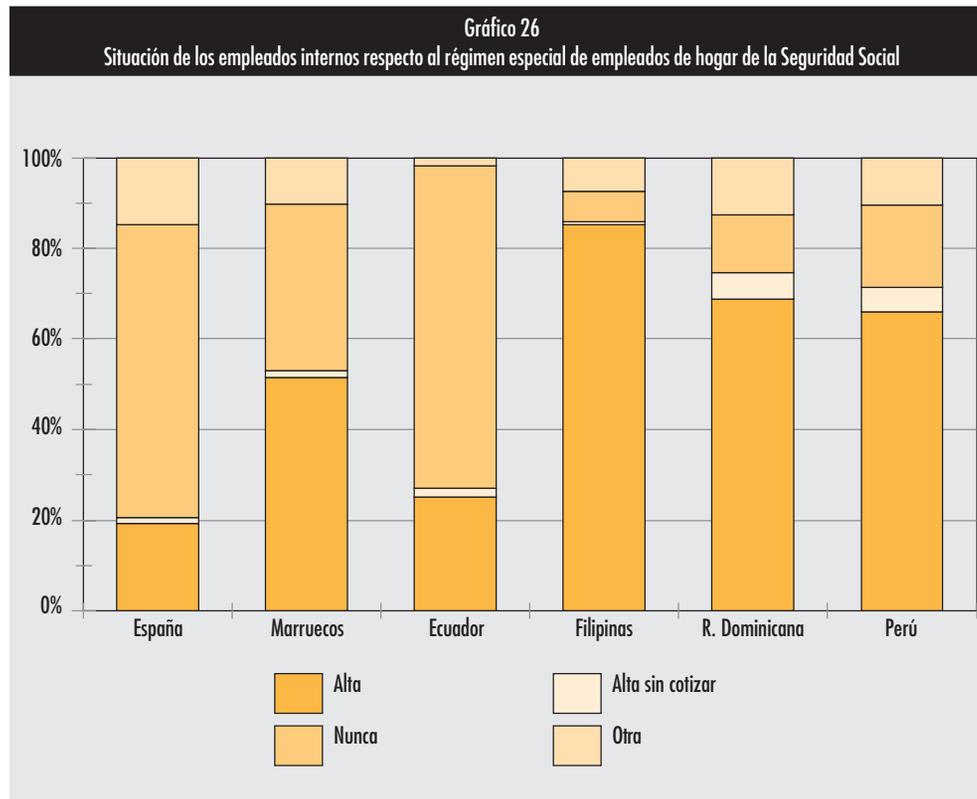
²⁰⁷ Debido a ese interés el 11,5% de los cotizantes extranjeros (algo más de 5.000) lo hacen en la modalidad de "trabajo discontinuo", es decir, pagando por su cuenta las cotizaciones.

Existe también un grupo, compuesto por un 10% de los trabajadores, que anteriormente estuvo dado de alta pero ya no lo está. Esta circunstancia puede deberse a un cambio en la situación laboral (paso de empleo fijo a régimen por horas, que obliga a cotizar al trabajador), jurídica (obtención de permiso de trabajo permanente o de la nacionalidad española por parte de los inmigrantes) o personal (matrimonio e inclusión en la cobertura familiar, posibilidad de cobrar más salario a cambio de la baja en Seguridad Social). En este caso destacan españoles y dominicanos, seguidos por marroquíes y peruanos; los menos afectados son nuevamente los ecuatorianos.

En cuanto a los que están actualmente cotizando al R.E. EEHH destacan claramente los trabajadores filipinos (85%), seguidos por dos tercios de los dominicanos y peruanos. Los índices más bajos corresponden a españoles y ecuatorianos. Un grupo menor, en el que destacan también dominicanos y peruanos está dado de alta, pero actualmente no está cotizando. Una práctica irregular, pero beneficiosa para el trabajador, es el alta en el Régimen General, aprovechando las posibilidades del empleador, generalmente titular de una empresa que puede afrontar el coste extra de la cotización; a cambio, el empleado adquiere los derechos correspondientes a este régimen. Según nuestra encuesta esta modalidad se registra sólo entre españoles y de forma muy minoritaria.

Dentro de cada colectivo nacional el sexo del trabajador no incide de forma homogénea respecto a la Seguridad Social. Los hombres españoles, ecuatorianos y peruanos están dados de alta más frecuentemente que las mujeres de su nacionalidad; en cambio, los mayores índices corresponden a las mujeres marroquíes, filipinas y peruanas. Existe una correlación más directa entre el subsector de empleo y el alta: los mayores índices se registran entre los empleados internos y los más bajos entre los que trabajan por horas. Aún así, existen algunas diferencias significativas en función de la nacionalidad: el 94% de los internos filipinos están dados de alta, mientras que sólo lo está el 26% de los ecuatorianos. En situación intermedia están, en mejor posición, dominicanos y peruanos, y más atrás, marroquíes y españoles (ver Gráfico 26). Por tanto, con la excepción de los ecuatorianos, *entre los trabajadores internos es mayor el índice de afiliación a la Seguridad Social de los inmigrantes extranjeros.*

La situación legal de los inmigrantes tiene una obvia relación con este asunto, puesto que los irregulares (sin papeles, poseedores de permiso de residencia no laboral, o los que están tramitando su regularización) no pueden ser dados de alta, sea cual sea la intención de los empleadores. Entre quienes están en situación regular podía esperarse que la mayor afiliación correspondiese a los poseedores de permiso inicial (que imperativamente necesitan el alta para poder renovar) y la menor fuese la de los nacionalizados y poseedores de permiso permanente (que respecto a la Seguridad Social se encuentran en iguales condiciones que los trabajadores autóctonos del sector). Sin embargo esta hipótesis sólo se verifica en el caso



de los trabajadores marroquíes. Contra lo que suponíamos, los inmigrantes nacionalizados cotizan en proporción más elevada que los autóctonos, incluso que los internos españoles; las cifras más altas corresponden a ecuatorianos, peruanos y filipinos y las más bajas a los marroquíes. En este caso puede suponerse la acción de un cierto efecto de inercia, por el que una vez habituados a estar de alta por necesidad continúan haciéndolo cuando ya no es indispensable, o bien una opción deliberada con vistas a obtener una pensión de jubilación en el futuro.

2.7. Estimación del volumen total de trabajadores del sector

En Capítulos anteriores, al analizar los resultados de las distintas fuentes estadísticas disponibles, apuntamos que ninguna de ellas da cuenta de forma acabada del

volumen de mano de obra empleada en el sector, sea cual sea su nacionalidad. Llegados a este punto, los resultados de nuestra encuesta nos permiten hacer un ejercicio de estimación que intente corregir los déficits de las fuentes oficiales. Antes de realizar nuestros cálculos conviene tener en cuenta que sólo se trata de un ejercicio *estimativo*, puesto que intentamos corregir grandes bancos de datos a partir de los resultados de una muestra de casos, que está afectada por un margen de error. En todo caso, más que la precisión de los resultados finales, lo que pretendemos es insistir en las "zonas oscuras" de las fuentes de datos habitualmente disponibles, así como ensayar una aproximación a la posible magnitud de dichas áreas de penumbra.

Tomando como referencia, por un lado, la situación legal de los encuestados y, por otro, las cifras de permisos de trabajo en vigor se puede intentar una primera estimación del volumen total de trabajadores no comunitarios. Al *stock* de permisos de trabajo debemos sumar los inmigrantes que cuentan con nacionalidad española y los que trabajan de forma irregular (sin papeles, con permiso de residencia no laboral, con permiso de trabajo en trámite). Hemos realizado esta operación tomando como base los últimos registros conocidos de permisos de trabajo, correspondientes a 1998. El desfase entre esta fecha y la de realización de la encuesta introduce un factor de distorsión importante, debido a la fluidez con que se incrementa el *stock* de permisos en el servicio doméstico. Por ello, si contáramos con los datos correspondientes a finales de 1999 las cifras totales serían probablemente superiores²⁰⁸. Para elaborar la Tabla 61 hemos operado con los índices de irregularidad y nacionalizaciones de cada uno de los cinco colectivos estudiados; para las demás nacionalidades, de las que no tenemos otra información, hemos aplicado porcentajes de corrección iguales a los valores medios de las cinco anteriores. De esta manera, acumulando un margen de error desconocido, establecemos una estimación referida al total de extranjeros no comunitarios empleados actualmente en el servicio doméstico (Tabla 61). En cifras redondas, al *stock* de 60.000 permisos de trabajo deberíamos sumar algo más de 15.000 trabajadores nacionalizados, otros 22.000 que están tramitando su permiso laboral o cuentan sólo con permiso de residencia y casi 10.000 irregulares. De esta manera, el conjunto de la mano de obra extracomunitaria se situaría en unas 107.000 personas, cifra que supera ampliamente a los 40.000 altas laborales de la Seguridad Social durante 1999.

La magnitud de la discrepancia entre total estimado de trabajadores no comunitarios y total de cotizantes nos lleva a cuestionar la validez del método emplea-

²⁰⁸ En el momento de la revisión final de este informe el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha publicado cifras provisionales para 1999, según las cuales el *stock* total habría *disminuido* (de 197.074 a 172.838). Sin embargo, los propios responsables de la publicación indican que faltan incorporar datos y que las cifras definitivas serán superiores a las publicadas. Por tanto, para nuestro objetivo es preferible utilizar los datos de finales de 1998 en tanto no se disponga de cifras definitivas para 1999.

Tabla 61
Estimación del número de trabajadores de origen no comunitario
en el servicio doméstico a partir de la estadística de permisos de trabajo

Nacionalidad	Total PT 98	Nacionalizados	Irregularidad parcial	Sin papeles	TOTAL
TOTAL	59.651	15.753	22.200	9.709	107.312
Perú	11.132	2.239	1.987	410	15.768
R. Dominicana	10.504	3.848	1.932	231	16.516
Marruecos	10.502	1.339	3.947	1.600	17.387
Filipinas	6.399	3.790	394	64	10.647
Ecuador	6.045	557	8.332	4.951	19.885
<i>Subtotal</i>	<i>44.582</i>	<i>11.773</i>	<i>16.592</i>	<i>7.256</i>	<i>80.203</i>
Resto	15.069	3.979	5.608	2.453	27.109

Fuente: Estimación propia en base a stock de Permisos de Trabajo 1998 y encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico (2000).

do para nuestros cálculos. En este punto volvemos a encontrarnos con las limitaciones ya señaladas de la estadística de permisos de trabajo: la indicación de la rama de actividad en la que trabajan los inmigrantes es del todo imprecisa para los que poseen permisos de trabajo de larga duración (tipo C o permanente). Por ello, el número de permisos no guarda relación con el de trabajadores de servicio doméstico, probablemente porque buena parte de los consignados en esta actividad se dedica en la actualidad a otra. Puesto que este método ofrece dificultades insalvables podemos intentar otro, partiendo de las altas laborales en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, corrigiéndolas con nuestros datos de encuesta referidos a los porcentajes de trabajadores no dados de alta en el mismo (ver Tabla 60). Operando de esta manera el total de trabajadores domésticos inmigrantes (incluyendo a nacionales de países comunitarios) se situaría en torno a los 93.000, agregando a los 44.000 registrados en el R.E. EEHH.a finales de 1999 unos 38.000 que trabajan de forma irregular y algo más de 11.000 que están dados de alta pero figuran como españoles por haberse nacionalizado (ver Tabla 62). En el caso de los autóctonos, a los 107.000 cotizantes españoles hay que restar los extranjeros nacionalizados y sumar unos 370.000 que están empleados sin darse de alta. En conjunto *la mano de obra ocupada en el sector se situaría en torno a las 565.000 personas y los inmigrantes representarían el 16,7% (el 31,5% de los afiliados y el 9,4% de los no afiliados).*

Tabla 62
Estimación del número de trabajadores de servicio doméstico a partir de las altas en el R. E. de EEHH de la Seguridad Social

Nacionalidad	Con alta	Con SS nacionalizados	Sin alta	Con SS	Con SS nacionalizados	Sin SS	TOTAL ESTIMADO
Marruecos	48,6	4,4	47,0	7.359	666	7.117	15.142
Ecuador	24,5	2,6	72,9	4.437	471	13.202	18.110
Filipinas	55,8	30,1	14,1	5.127	2.766	1.296	9.188
R. Dominicana	56,6	18,1	25,3	6.706	2.144	2.998	11.848
Perú	59,2	12,0	28,8	7.254	1.470	3.529	12.253
Resto extranjeros	54,2	13,9	31,9	13.239	3.636	10.177	27.051
Total extranjeros	48,3	11,6	40,1	44.122	11.153	38.318	93.593
España	20,6	—	79,4	96.102	—	370.413	471.369
TOTAL	25,0	1,9	73,1	140.224	11.153	408.751	564.962

Fuente: Estimación propia en base a Afiliados al R.E. EEHH (31-12-1999) y encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico (2000).

Por tanto, de acuerdo con las dos estimaciones que hemos realizado, el total de trabajadores de origen extranjero empleados actualmente en el servicio doméstico se sitúa entre 80.000 y 90.000. Posiblemente estas cifras queden confirmadas, cuando no superadas, cuando se conozca el resultado definitivo del proceso de regularización realizado a lo largo del año 2000. Al menos eso parecen indicar los avances que conocemos hasta la fecha, según los cuales alrededor de 25.000 han solicitado un permiso de trabajo para el servicio doméstico; la nacionalidad más numerosa es Ecuador (más de 6.000 solicitudes), seguida por Colombia y Marruecos (algo más de 3.000), Rumanía y Polonia (en torno a 1.000 cada una).

3. CONDICIONES DE TRABAJO

En este Capítulo nos centramos en el análisis de la situación laboral actual en el servicio doméstico. Prestaremos atención a la inserción en los distintos subsectores ocupacionales, a las características de los hogares empleadores, al número de empleados por hogar, a la jornada laboral, a las modalidades de contrato, a las retribuciones directas e indirectas, al tipo de tareas desempeñadas y a las relaciones existentes entre trabajadores y empleadores.

3.1. Subsector laboral

La común denominación de “servicio doméstico” incluye modalidades de trabajo con características claramente diferenciadas. Por un lado, por el tipo de servicios prestados (limpiezas, cuidados personales, etc.); por otro, por la intensidad del vínculo con los empleadores, expresado en las distintas modalidades de permanencia en el lugar de trabajo (internos, externos fijos y trabajadores por horas). Sobre el primer aspecto volveremos más adelante en este Capítulo. En cuanto a los tres grandes subsectores en que se estructura el servicio doméstico encontramos una clara segmentación entre autóctonos e inmigrantes: *una exigua minoría de los españoles y casi la mitad de los inmigrantes trabajan como internos* (ver Tabla 63²⁰⁹). Entre los extranjeros, además, existen grandes diferencias entre ecuatorianos y marroquíes, que marcan, respectivamente, los niveles más alto y más bajo de la escala. A la inversa, *los españoles se concentran más que los inmigrantes en los otros dos subsectores, especialmente en la modalidad de trabajo por horas*. En la modalidad de externos fijos, marroquíes y españoles presentan los porcentajes más elevados; en la de asistentes por horas es claro el predominio de los autóctonos y muy bajos los índices de ecuatorianos y filipinos.

La comparación entre trabajadores de los dos sexos y de la misma nacionalidad muestra que entre españoles, marroquíes y peruanos existe mayor propen-

Empleo actual	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Interno	7,3	27,2	60,6	55,3	47,6	41,4
Externo fijo	43,8	44,1	27,7	29,4	32,5	33,0
Por horas	49,0	28,7	11,6	15,3	19,9	25,7

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

²⁰⁹ La distribución de los trabajadores entre los distintos subsectores en nuestra encuesta ha sido producto de un proceso doble: por una parte, se fijaron cuotas *mínimas* para cada subsector; por otro, se dejó que el azar determinara su volumen definitivo. En el resultado final los porcentajes obtenidos responden en gran parte a un proceso de encuesta aleatorio, con la probable excepción del subsector de internos españoles, puesto que la necesidad de contar con casos suficientes para efectuar el análisis comparativo puede haber dado lugar a una ligera sobreestimación final del mismo.

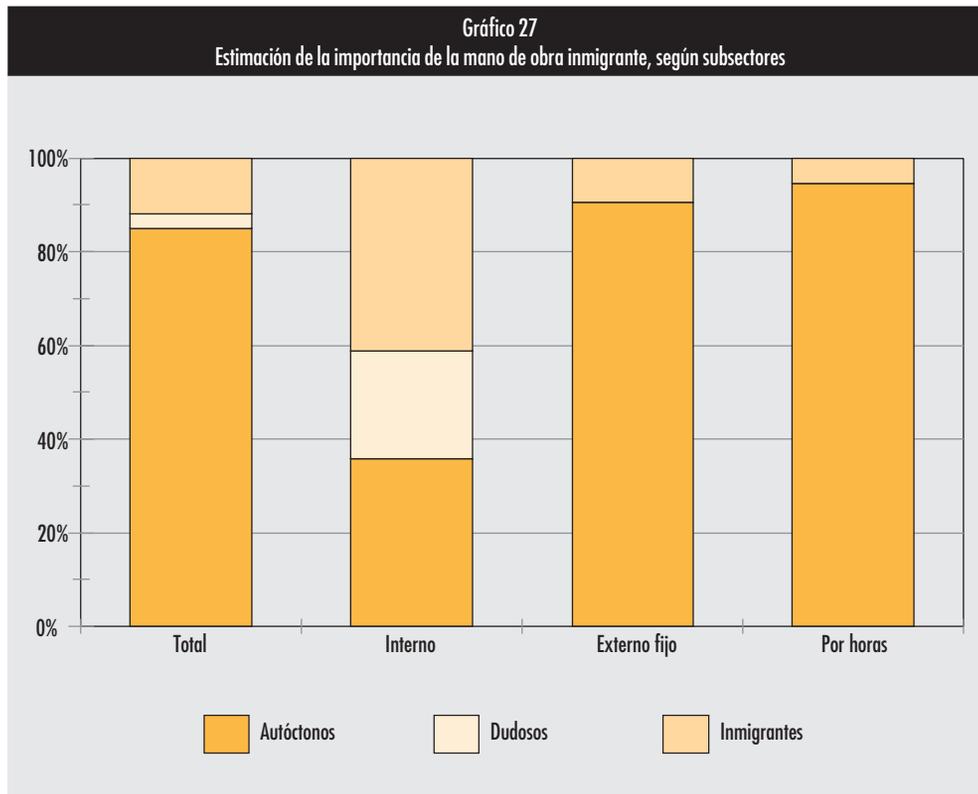
sión relativa de las mujeres por la modalidad interna y de los varones por la de trabajo por horas. En cambio, en el caso de filipinos y dominicanos los varones se dedican más al servicio interno y las mujeres a los otros dos subsectores. En el colectivo ecuatoriano las mujeres trabajan más como externas fijas y los hombres como internos o por horas. La edad del trabajador sólo muestra correlación clara con el subsector en el subgrupo de mayores de 50 años, donde encontramos la mayor proporción de internos. De aquí podría deducirse que los trabajadores mayores tienden a emplearse más como internos que los jóvenes, pero la afirmación no se verifica por debajo de los 50 años (por ejemplo, el segundo segmento de más edad con trabajadores internos es el de 18 a 24 años entre los filipinos, y el de 25 a 29 entre los marroquíes). El nivel de estudios tampoco indica una pauta coincidente: a mayor nivel de estudios disminuye la proporción de trabajadores internos en el caso de españoles, dominicanos y peruanos, y de manera menos evidente entre los ecuatorianos. En cambio, en el caso de marroquíes y filipinos encontramos los mayores índices de internos entre las personas con estudios superiores.

En ocasiones se afirma que el empleo en régimen de internado es una vía inicial de acceso al empleo y que con el tiempo se registran estrategias de desplazamiento hacia otros subsectores. Ya hemos visto que los datos no confirman que ésta sea una práctica mayoritaria. Analizando el período de llegada a España constatamos que los mayores índices de empleados internos se registran entre las personas llegadas a partir de 1997 –precisamente las que tienen menos conocimiento del medio y en muchos casos, como veremos más adelante, deudas ocasionadas por el viaje–, excepto en el caso de los filipinos (en este caso predominan los llegados entre 1990 y 1993). Se confirma que los mayores porcentajes de trabajadores por horas corresponden a los inmigrantes que llevan más años en España en el caso de marroquíes, dominicanos y peruanos; la pauta no está clara en el caso de los ecuatorianos y no se verifica para los filipinos. En cuanto a la situación legal, puede suponerse que a mayor precariedad más tendencia a aceptar empleos en peores condiciones; la encuesta nos informa que el mayor porcentaje de internos se registra, en todas las nacionalidades excepto los filipinos, entre quienes cuentan con un permiso de trabajo inicial. También son elevados los porcentajes entre marroquíes y dominicanos que están tramitando su permiso, y entre ecuatorianos y peruanos sin papeles. Por tanto, en esos casos se constata que a mayor precariedad jurídica mayor porcentaje de trabajadores internos. Sin embargo, en el caso de los trabajadores filipinos los porcentajes más elevados aparecen entre los poseedores de permiso de tipo “C” (de larga duración) o permanente. *La pauta de que a mayor estabilidad jurídica descende el porcentaje de internos no se verifica entre dominicanos y filipinos, puesto que alrededor de la mitad continúa empleado en dicho subsector.*

En resumen, los datos muestran dos perfiles nítidamente diferenciados entre inmigrantes y autóctonos: los primeros se polarizan en el subsector de internos y los segundos en el trabajo por horas. Sin embargo, una vez constatada esta tendencia no cabe afirmar sin más –como frecuentemente se hace– que “los inmigrantes se emplean como internos porque no hay españoles que realicen dichas tareas”. Tomando como referencia las cifras totales estimadas en la Tabla 62, en el subsector de trabajadores internos existiría un número similar de inmigrantes y autóctonos (32.000 y 38.000, respectivamente). En lugar de los resultados derivados de la encuesta, afectados por un margen de error, podemos volver a las cifras de internos que deducíamos de la información de otras fuentes estadísticas: entre 23.000 y 31.000 (tomando como referencia la EPA) o entre 32.000 y 42.000 (con base en las cifras del BBV). En este caso el abanico de posibilidades se ensancha, moviéndose entre 23.000 y 42.000 internos y, además, incluye a una parte de los trabajadores inmigrantes. De esta manera el total de internos autóctonos sería una cifra inferior a la mencionada, pero *en ningún caso inexistente o insignificante*. Por tanto, los habituales tópicos construidos alrededor de la presencia de mano de obra inmigrante estarían contribuyendo a “invisibilizar” a un segmento, reducido pero aún importante, de la mano de obra autóctona²¹⁰. A pesar de su presencia creciente en el sector, la mano de obra de origen inmigrante está lejos de ser mayoritaria en el servicio doméstico. Si en el conjunto del sector representan el 11,9% de los trabajadores, en el rubro de trabajo interno pueden representar entre el 46 y el 60%, en el de externos fijos el 10% y en el de asistentes por horas un 5% (ver Gráfico 27).

Con estas afirmaciones no se trata de desconocer las tendencias en curso ni la presencia creciente de trabajadores inmigrantes en el sector, tampoco de excluir que en el futuro éstos se consoliden como la oferta casi exclusiva en el sector de internos, sino de salir al paso de las afirmaciones erróneas que sugieren una especie de *vacío ocupacional*, derivado de un supuesto abandono masivo por parte de los autóctonos, que vendría a ser *rellenado* por la aportación inmigrante. Esta imagen parte de una concepción relativamente estática de los mercados laborales, según la cual habría un cierto número fijo de empleos a ocupar (demanda); si la oferta habitual de trabajadores no resulta suficiente habrá que reemplazarla con una oferta suplementaria. Sin embargo, es posible que las cosas no ocurran de forma tan simple y con venga partir de una concepción dinámica de la estructura ocupacional, en la que los cambios ocurridos en los hogares españoles (ampliación y diversificación de la demanda), sumados a una mayor disposición de mano de obra inmigrante (ampliación

²¹⁰ Para paliar estos sesgos indeseables conviene que las investigaciones eludan la tendencia a recortar su objeto de estudio, escindiendo a las poblaciones inmigrantes del contexto social en el que se insertan y desconociendo las dinámicas de transversalidad que atraviesan las barreras étnicas.



de la oferta de trabajo) estén generando un incremento del volumen de ocupación, acompañado de una reestructuración del empleo entre los distintos subsectores.

3.2. Características del hogar empleador

La peculiaridad principal del servicio doméstico es que la demanda no está constituida por empresas sino por hogares particulares. En este sentido, el análisis del componente patronal implica peculiaridades que hemos abordado ya. Aquí volvemos sobre el particular para identificar algunos de los rasgos que caracterizan a los empleadores, partiendo de la información suministrada por la encuesta realizada a los trabajadores del sector. Puesto que ambas encuestas –a empleadores y trabajadores– se realizaron sobre muestras diferentes (habitualmente no se

entrevistó a los empleadores de los trabajadores encuestados), la existencia de coincidencias en los resultados es un indicador de su fiabilidad.

La composición de los hogares, en cuanto a la existencia de personas de diferentes generaciones, ofrece una primera información acerca del tipo de trabajo que puede demandarse de los trabajadores de servicio doméstico. La mayor parte de los encuestados trabaja en hogares en los que conviven dos generaciones, padres e hijos, sean éstos pequeños (menores de 12 años) o mayores (a partir de 12 años); aunque los españoles se concentran más en hogares con niños pequeños y los inmigrantes son, relativamente, más propensos a emplearse en casas donde los hijos ya son mayores (Tabla 64). Dentro de estos perfiles generales caben matizaciones, debido a la heterogeneidad existente entre los inmigrantes; así, los ecuatorianos están más “especializados” que los autóctonos en hogares con niños pequeños, y los dominicanos se sitúan en un nivel similar al de éstos. Los hogares con hijos mayores son los más frecuentes entre marroquíes y filipinos, pero no para los peruanos, que se sitúan incluso por debajo de los autóctonos. La presencia de ancianos en el hogar, sea como empleadores únicos o conviviendo con personas de otras generaciones, es algo más frecuente en el caso de los inmigrantes, aunque en este caso la diferencia la establecen los trabajadores peruanos. Finalmente, en los hogares en que viven adultos solos o parejas sin hijos destacan los filipinos.

En cuanto a la actividad de los empleadores, algo más de un tercio de las mujeres son amas de casa y jubiladas; a continuación aparecen empresarias, trabajadoras administrativas, profesionales superiores, trabajadoras cualificadas de los servicios y

Hogar empleador	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Adultos e hijos menores	46,1	36,1	52,3	20,4	43,0	27,7
Adultos e hijos mayores	18,2	37,6	16,1	34,0	26,7	6,9
Sólo ancianos	13,8	12,8	12,3	3,1	13,9	27,7
Adulto solo	5,5	3,0	9,0	18,5	9,1	12,2
Pareja sin hijos	8,3	7,5	4,5	11,1	3,0	4,8
Adultos y ancianos	5,5	1,5	5,2	7,4	3,0	14,9
Otra composición	2,6	1,5	0,6	5,6	1,2	5,9

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

trabajadoras manuales. Las diferencias entre autóctonas e inmigrantes no son apreciables en los dos primeros grupos, en cambio es mayor la propensión de los españoles a emplearse en hogares en los que la empleadora es trabajadora de la enseñanza, administrativa o trabajadora manual, mientras los inmigrantes cuentan más a menudo con una jefa empresaria, profesional superior o trabajadora cualificada de los servicios. En cuanto a los hombres empleadores predominan empresarios y profesionales superiores (casi la mitad), antes que jubilados, administrativos y cualificados de los servicios. Las únicas diferencias apreciables entre ambos colectivos son la mayor propensión de los españoles a trabajar para jubilados, enseñantes y trabajadores manuales y la de los inmigrantes a emplearse con empresarios y directivos. En resumen, se confirman los resultados avanzados en el Capítulo III en cuanto a que –en promedio– los hogares en los que se emplean los inmigrantes pertenecen a niveles socioeconómicos más elevados que los que contratan a autóctonos.

Respecto a la nacionalidad de los empleadores, en torno al 95% de los TSD trabaja para personas de nacionalidad española, con la excepción de los filipinos, entre quienes el porcentaje desciende hasta el 86%. Entre los empleadores de origen extranjero destacan los procedentes de países del Espacio Económico Europeo (sobre todo entre filipinos, peruanos y españoles), de Latinoamérica (ecuatorianos), de Estados Unidos (filipinos) o de países árabes (marroquíes). En cuanto a empleadores de la misma nacionalidad de los emigrantes sólo destaca una minoría de dominicanos.

Un indicio del “tamaño de la empresa” en el que se desarrolla la actividad es el número de empleados domésticos que existe en el hogar. En la mayoría de los casos existe un único TSD, aunque esta circunstancia es más frecuente en los hogares que emplean a españoles (82%) que en los que cuentan con inmigrantes (68%), circunstancia coherente con el mayor estatus detectado entre los hogares que emplean a estos últimos (ver Gráfico 28). Entre los trabajadores extranjeros existen situaciones diferenciadas: por un lado, los que se aproximan más al caso de los autóctonos y trabajan solos (dominicanos); por otro, los que más habitualmente trabajan con otros empleados (el 53% de los filipinos). Circunscribiéndonos al segmento de TSD que trabajan en hogares en los que existen dos o más trabajadores, en la mayor parte de los casos los “otros” son empleados externos –fijos o por horas– y en segundo lugar hay otros internos; en ambos casos los dos grupos más destacados son filipinos y peruanos. Un grupo minoritario comparte empleador tanto con internos y externos; destacan aquí filipinos, ecuatorianos y marroquíes.

Además de la existencia o no de otros trabajadores, es interesante conocer su número y nacionalidad. En la primera parte de la Tabla 65 aparece el número de trabajadores *españoles* en función de la nacionalidad del encuestado; observamos que la existencia de dos o más españoles es mucho más frecuente cuando el encuestado es

autóctono que cuando es inmigrante; esto parece indicar dos tipos de hogares con varios TSD: uno con varios españoles y otro que emplea a españoles y a inmigrantes. En este segundo tipo encontramos a más del 20% de los filipinos, marroquíes y peruanos, mientras que la cifra más baja corresponde a los dominicanos (12%). En la segunda parte de la Tabla tenemos el número de trabajadores *inmigrantes* que hay en cada hogar, en función de la nacionalidad del trabajador encuestado. Se comprueba que los españoles que trabajan en hogares donde hay inmigrantes es mínimo (4,5%), en cambio entre los filipinos es frecuente (30%) el trabajar con otros inmigrantes, experiencia también destacada entre peruanos y ecuatorianos (16%) y en menor medida entre dominicanos y marroquíes (10-12%). En definitiva, *el 32% de los inmigrantes comparte empleo con otro(s) TSD, preferentemente extranjero(s), mientras que la mayoría de los españoles (82%) trabaja solo*. Este es otro signo de un uso más intensivo del servicio doméstico –por tanto, de mayor nivel económico y/o

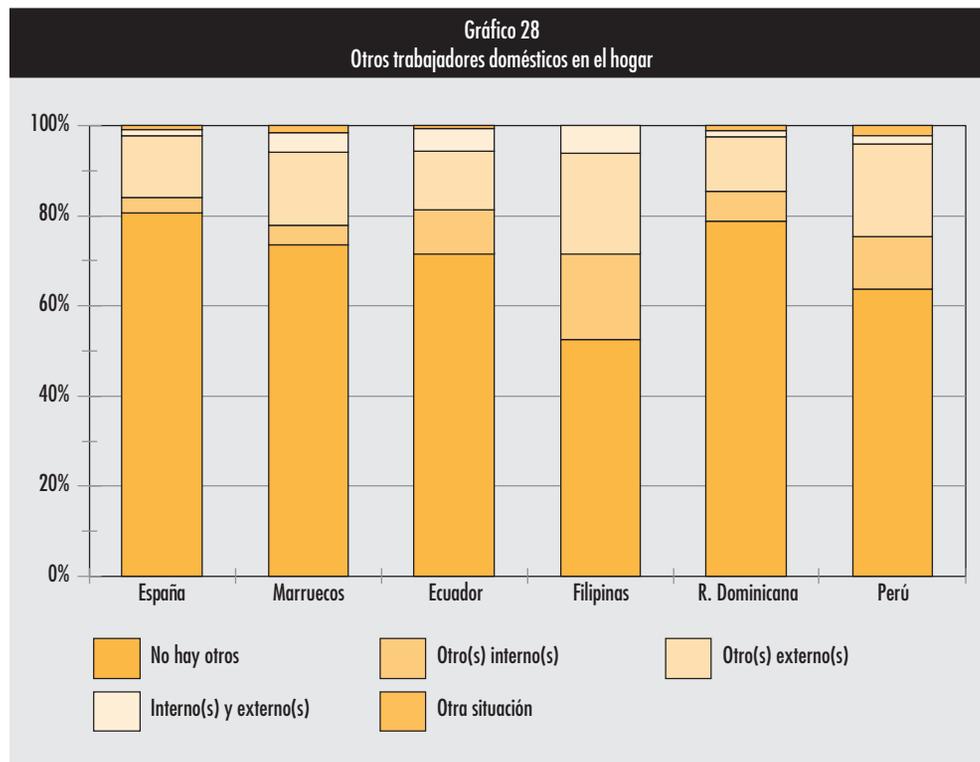


Tabla 65 Número de trabajadores domésticos en el hogar, según nacionalidad						
Nacionalidad/número	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Trabajadores españoles						
Ninguno	–	77,2	85,2	71,0	88,0	78,5
Uno	82,4	18,4	11,6	23,5	10,2	17,3
Dos	14,5	2,2	2,6	4,9	1,2	2,6
Tres o más	3,1	2,2	0,6	0,6	0,6	1,6
Trabajadores inmigrantes						
Ninguno	95,6	–	–	–	–	–
Uno	3,4	89,7	82,6	70,4	88,0	83,8
Dos	0,8	6,6	13,5	23,5	10,8	13,6
Tres o más	0,3	3,7	3,9	6,2	1,2	2,6

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

de mayores necesidades— por parte de los hogares que contratan a trabajadores inmigrantes. La pauta se confirma cuando comparamos la superficie de la vivienda de los empleadores de internos: los de origen extranjeros se emplean más a menudo en las de mayor tamaño, en especial los filipinos (el 77% de los internos está en casas con más de 200 m², vs. el 21% de los internos españoles).

En todos los colectivos los hombres trabajan “en compañía” con mucha más frecuencia que las mujeres; esta regularidad se debe —como veremos— al carácter *complementario* de gran parte de las tareas desempeñadas por los hombres en relación a las asignadas a las mujeres. Por otra parte, las diferencias apuntadas guardan cierta relación con la composición del hogar empleador y con el subsector en el que se inscriben los trabajadores. De forma esquemática, encontramos los siguientes perfiles:

Más de un TSD autóctono: Internos que trabajan para núcleos formados por adultos y ancianos.

Inmigrantes con algún TSD autóctono: Internos que trabajan en hogares compuesto sólo por ancianos (filipinos, dominicanos y peruanos), trabajadores por horas con empleadores ancianos (marroquíes) o pareja sin hijos (ecuatorianos).

Más de un TSD inmigrante: Internos en hogares con ancianos (filipinos y dominicanos); trabajadores por horas en hogares compuestos por adultos y ancianos (peruanos y ecuatorianos); externos fijos que trabajan para un adulto solo (marroquíes).

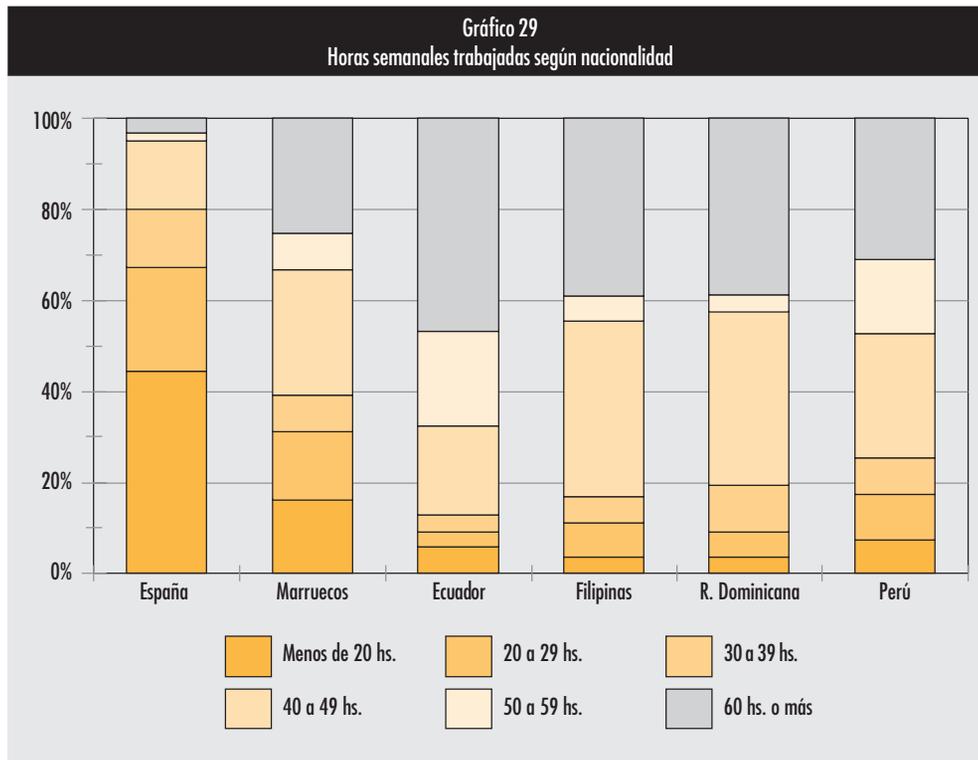
La presencia reiterada de ancianos en la familia empleadora sugiere la necesidad de cuidados personales –por invalidez o enfermedad– a tiempo completo; esta situación, unida a la no disponibilidad de miembros de la familia, conduce a la contratación de más de una persona, sea para compartir los cuidados personales o para distribuir entre ellos las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar.

3.3. Jornada laboral

La legislación española establece un tope máximo de 40 horas semanales como jornada de trabajo habitual. Más allá de ese margen, y con restricciones específicas, pueden trabajarse algunas horas extra. Sin embargo, en el subsector de trabajadores internos existe el denominado “tiempo de presencia” que, con frecuencia, se convierte en tiempo de trabajo efectivo. Según nuestra encuesta existen diferencias notables en este aspecto entre trabajadores autóctonos e inmigrantes. En primer lugar, *los españoles se dedican en mayor medida al trabajo a tiempo parcial*: un tercio ocupa cuatro o menos días por semana y el 44% trabaja menos de 20 horas (frente al 4,5 y el 7% de los extranjeros, respectivamente); las jornadas semanales por debajo de 40 horas son también más frecuentes entre los trabajadores locales. En cambio, la proporción de inmigrantes es mayor en jornadas semanales de cinco o más días y de más de 40 horas de trabajo. Entre los propios inmigrantes las jornadas menores corresponden a los marroquíes (el 30% trabaja menos de 30 horas) y las más prolongadas a los ecuatorianos (el 67% trabaja 50 horas o más). La situación respecto al monto total de horas semanales queda recogida en el Gráfico 29.

Las diferencias en cuanto a jornada laboral dependen en buena medida del subsector en el que están empleados los TSD, puesto que en el trabajo en régimen interno las jornadas son más prolongadas que entre los trabajadores por horas. Por ello la mayor jornada de los inmigrantes podría explicarse por su mayor concentración en el primero de ellos. Sin embargo, analizando las horas de trabajo dentro de cada uno de los subsectores se comprueba que:

- la jornada de los internos inmigrantes es sensiblemente más prolongada que la de los españoles (más de la mitad trabaja 60 o más horas frente al 29% de los autóctonos);
- entre los externos fijos el 47% de los españoles trabaja menos de 30 horas semanales y el 77% de los inmigrantes supera las 40 horas;



- en el caso de los trabajadores por horas el 80% de los españoles no supera las 20 horas, mientras que el 32% de los inmigrantes trabaja por encima de las 40 horas semanales.

Por tanto, incluso dentro de cada uno de los subsectores, las jornadas laborales de los inmigrantes son más prolongadas que las de los TSD autóctonos.

Los datos anteriores hacen referencia sólo a las horas de trabajo desarrolladas directamente al servicio del hogar empleador. Pero existen otros componentes que hay que sumar al tiempo de trabajo total realizado por los TSD. Uno de ellos es la realización habitual de horas extra; en conjunto, es mayor el porcentaje de inmigrantes que de españoles que realiza horas extra (44% vs. 34% de los españoles) y el de los que las realizan y no reciben ningún pago a cambio (14% vs. 5%), o ven compensado el trabajo extra con tiempo de descanso añadido (3% y 1%, respectivamente). La única situación ventajosa de los inmigrantes respecto a los autóctonos

tonos es que, cuando se percibe remuneración, los primeros la suelen cobrar como horas extra y los segundos como hora normal. Dentro del colectivo inmigrante marroquíes y dominicanos son los que menos hacen horas extra (alrededor del 60% no las realiza) y los ecuatorianos y filipinos los que más (casi la mitad de cada colectivo). Entre los que sí las efectúan, peruanos y ecuatorianos son los que más habitualmente no perciben nada a cambio, mientras que a los filipinos se les paga con gran frecuencia lo que corresponde por hora extra. Los que cobran hora normal más a menudo son marroquíes y ecuatorianos y quienes compensan con tiempo de descanso nuevamente los marroquíes.

Otro de los tiempos vinculados con el empleo son los desplazamientos entre distintos lugares de trabajo cuando se tiene más de un hogar empleador. El porcentaje de internos que, además, trabaja en otro hogar en sus días de libranza es ínfimo; entre los trabajadores externos –fijos o por horas– la mayoría está empleada en un solo hogar, aunque la cifra es mayor en el caso de los españoles (74% frente al 62% del conjunto de inmigrantes). Los que más habitualmente trabajan en dos casas son filipinos y dominicanos (más del 20%); en tres casas dominicanos y peruanos (en torno al 15%) y en cuatro o más casas ecuatorianos, marroquíes y peruanos (12-13%). Por tanto, es de suponer que los inmigrantes ocuparán más tiempo en desplazarse entre los distintos lugares de trabajo, especialmente si acuden a más de uno durante una jornada laboral. Los resultados de la encuesta confirman esta situación: mientras la mayoría de los españoles (57%) emplea menos de media hora diaria en desplazamientos, el grueso de los inmigrantes (76%) tarda más de ese lapso, y una tercera parte emplea más de una hora por día. Esta diferencia se repite incluso cuando autóctonos y extranjeros tienen el mismo número de hogares empleadores; por tanto, en general o la vivienda de los últimos está más alejada de los lugares de trabajo y/o existen más problemas de comunicación entre ambos puntos, circunstancia que remite a la mayor *distancia social* que existe entre empleadores y TSD inmigrantes. La consecuencia es que también en este aspecto los inmigrantes dedican una porción mayor de su jornada cotidiana.

En el caso de los trabajadores internos la jornada se alarga o reduce en función de las horas de libranza semanal. La ley establece un descanso obligatorio semanal de 36 horas (un día y medio) y este es el período más habitual, especialmente entre los inmigrantes (60 vs. 35% de los españoles). Los autóctonos, en cambio, libran en muchas ocasiones dos días completos (28% vs. 15% de los extranjeros), pero también sólo un día por semana (31 y 22%, respectivamente). Por tanto, en ese sentido no aparece una pauta de discriminación clara. Los internos tienen establecidos unos tiempos mínimos de descanso, así como tiempos de presencia que no deben emplearse para tareas que requieran esfuerzo; el 93% de los internos españoles afirma que le son respetados los tiempos de descanso, pero en el caso de los inmigrantes la cifra desciende hasta un 67% (entre los marroquíes no llega al 50%). También en este aspecto la jornada de los TSD extranjeros se prolonga más que la de los autóctonos. En

el caso de los internos también es importante la concesión de permisos para atender asuntos personales, puesto que todo tipo de trámites e incluso la asistencia a consultas de salud deben realizarse en horario laboral. Por tanto, la mayor flexibilidad o rigidez de los empleadores se traduce, en este aspecto, en una jornada más o menos adaptable a las necesidades de los TSD. Mientras el 100% de los internos españoles afirma que le son concedidos los permisos solicitados, el 10% de los inmigrantes sostiene que ello no ocurre nunca y el 21% que ocurre sólo a veces. En resumen, los inmigrantes empleados en el servicio doméstico realizan más horas de trabajo, los externos emplean más tiempo de desplazamiento y a los internos se les respeta menos el tiempo de descanso y acceden a permisos en menor medida que los autóctonos.

Tabla 66 Jornada laboral y jornada total (incluyendo trabajo doméstico)				
Jornada semanal	Jornada laboral		Jornada Total	
	Españoles	Inmigrantes	Españoles	Inmigrantes
Internos				
30 a 39 horas	7,1	1,6	7,1	1,6
40 a 49 horas	60,7	21,5	60,7	21,5
50 a 59 horas	3,6	14,1	3,6	14,1
60 horas y más	28,6	62,9	28,6	62,9
Externos fijos				
Menos de 30 horas	47,0	14,0	12,5	3,0
30 a 39 horas	25,6	9,8	17,3	6,0
40 a 49 horas	22,6	48,5	24,4	21,4
50 a 59 horas	2,4	11,7	19,0	27,1
60 horas y más	2,4	16,2	26,8	42,5
Por horas				
Menos de 30 horas	95,7	51,2	52,4	21,0
30 a 39 horas	2,1	17,3	16,0	19,8
40 a 49 horas	1,1	20,4	18,2	27,2
50 a 59 horas	0,5	3,1	5,9	12,3
60 horas y más	0,5	8,0	7,5	19,8

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

Puesto que el trabajo doméstico es “verdadero trabajo” en el caso de los TSD cuando lo realizan en domicilio ajeno, también debería serlo cuando lo efectúan en su propio hogar. Aunque este criterio choca con las convenciones al uso, para conocer la jornada laboral completa de los TSD externos deberíamos incluir también las horas de trabajo doméstico cumplidas en la vivienda propia. En este caso se produce una sensible “ampliación de jornada” para los trabajadores externos, fijos o por horas (Tabla 66). Sumando el tiempo ocupado en el empleo y el realizado en el propio hogar *en todos los casos sigue verificándose que las jornadas de los inmigrantes son más largas que las de los autóctonos*. Por otra parte, en todos los grupos étnicos el tiempo de trabajo doméstico de los TSD varones es sensiblemente inferior al desarrollado por las mujeres, circunstancia que expresa la división sexual del trabajo vigente en la sociedad española. Si tomamos en cuenta el eje autóctonos/inmigrantes se comprueba que los TSD españoles de ambos sexos trabajan más en sus casas (el 37% realiza más de 20 horas) que los inmigrantes (el 78% cumple 20 horas o menos). La situación se relaciona con los grupos de convivencia típicos de cada colectivo: los solteros dedican menos tiempo que los casados, y quienes tienen su pareja residiendo en España más que los que la tienen en el país de origen; además, entre los casados que conviven también los españoles dedican más horas al trabajo doméstico. Esto significa que muchas TSD autóctonas se emplean a tiempo parcial precisamente por la limitación que les imponen “sus labores” domésticas; a la inversa, a las inmigrantes se les requiere no tener tales cargas (no convivir con su familia) o descuidarlas.

3.4. Contrato laboral

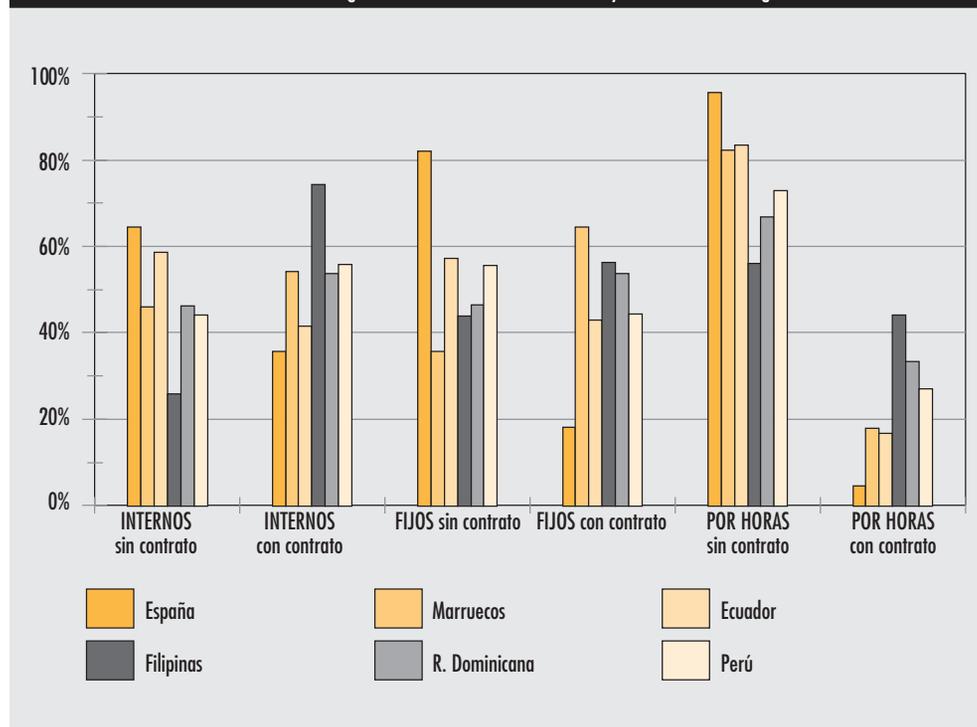
La existencia de contrato escrito no es requisito imprescindible en el servicio doméstico, según la normativa española, que admite la existencia de “contrato verbal”. Además, mientras que en el Régimen General la no especificación de duración supone que la vigencia es por tiempo indeterminado, en el servicio doméstico la duración por defecto es de un año. Por tanto, en este sector la inexistencia de contrato no puede considerarse una práctica irregular (la norma establece, sin embargo, que ante el requerimiento de algunas de las partes debe formalizarse el mismo). Esta peculiaridad del ordenamiento jurídico-laboral explica, en buena medida, que una amplia mayoría de los trabajadores autóctonos no tenga contrato (Tabla 67), situación que afecta sólo a la mitad de los inmigrantes; entre éstos los que menos cuentan con contrato escrito son los trabajadores ecuatorianos y los que más los filipinos. Entre la minoría que tiene contrato la fórmula más utilizada es la del contrato indefinido; en esta situación se encuentra la mitad de los trabajadores filipinos y apenas un 10% de los ecuatorianos y españoles. Los contratos temporales son menos utilizados, aunque destacan los de validez anual en el caso de dominicanos, marroquíes y ecuatorianos.

Contrato laboral	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Sin contrato escrito	87,2	51,9	61,0	35,8	50,3	55,3
Indefinido	8,8	11,1	7,1	50,6	21,8	27,7
Temporal, un año	1,6	24,4	22,7	6,8	26,1	6,9
Temporal, +un año	0,8	7,4	1,9	3,1	–	4,8
Temporal, –un año	1,1	3,7	5,2	3,1	1,2	3,2
Otra modalidad	0,5	1,5	1,9	0,6	0,6	2,1

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores del servicio doméstico.

Hasta aquí hemos presentado varios elementos que sitúan a los inmigrantes en peor situación laboral que los TSD autóctonos; sin embargo, en este aspecto la situación se revierte. ¿Cuáles son los motivos? La existencia de contratos es más habitual en el subsector de trabajadores internos que en el de asistentes por horas. Puesto que los inmigrantes se concentran más en el primer segmento y los autóctonos en el segundo, podría suponerse que su mayor índice de contratación escrita obedece a esa específica inserción laboral. Sin embargo, analizando la situación existente en cada uno de los subsectores se comprueba que sistemáticamente los porcentajes de autóctonos contratados son inferiores a los de los inmigrantes (Gráfico 30). La explicación de las diferencias encontradas reside en la dependencia que tienen los extranjeros, al menos durante sus primeros años en España, de una relación laboral formalizada para obtener y renovar sus permisos de trabajo. De esta situación se deriva una búsqueda activa de empleadores dispuestos a firmar contratos (y precontratos en el caso de utilizar la vía de los contingentes) y asumir las cuotas al régimen especial de la Seguridad Social. En todos los colectivos se constata que los mayores porcentajes de contratos los tienen los poseedores de permisos de trabajo inicial y renovado, y los menores los nacionalizados españoles (al margen de los irregulares, que no pueden ser contratados). En el gráfico se observa también que los trabajadores filipinos internos y por horas son los que más habitualmente cuentan con contratos escritos, aunque en el subsector de externos fijos son superados por los marroquíes; sistemáticamente el grupo inmigrante con menos porcentaje de contratados formalmente son los ecuatorianos. Esta circunstancia tiene relación con la antigüedad de los flujos migratorios: los filipinos son los más antiguos y los ecuatorianos los más recientes; los primeros presentan menores índices de irregularidad y cuentan con redes consolidadas, mientras los segundos se encuentran en la situación inversa.

Gráfico 30
Contrato escrito según subsector del servicio doméstico y nacionalidad de origen



3.5. Tareas desempeñadas

Al caracterizar el proceso de trabajo en el servicio doméstico hemos señalado la dificultad que existe para delimitar con precisión las tareas que abarca. El problema deriva del propio carácter del trabajo doméstico, que consta de una amplia variedad de tareas que se modifican en función de factores como la composición del grupo familiar, sus posibilidades económicas o sus pautas culturales, entre otros. En la Tabla 68 se recogen las tareas más habitualmente realizadas, en orden de importancia descendente, en función del subsector al que pertenecen los trabajadores y a su origen nacional (autóctonos o inmigrantes). Las últimas tres columnas de la tabla reflejan los datos correspondientes a cada uno de los subsectores; en ellas se observa que casi todos los trabajadores internos realizan labores de limpieza, en mayor medida que externos fijos y trabajadores por horas. A conti-

nuación figuran el cuidado de la ropa (lavado, planchado) y tareas relacionadas con las comidas (cocinar, atender la mesa), aunque éstas son realizadas en mucha menor medida por los trabajadores por horas. A más distancia aparecen otros trabajos que podemos definir como ocasionales, en la medida en que son encargados a segmentos minoritarios de la mano de obra. Aquí distinguimos, por una parte, los cuidados personales (niños y ancianos), por otra, tareas asignadas generalmente a trabajadores varones (conducción de vehículos, jardinería) y, finalmente, trabajos varios (limpiar zapatos, cuidar animales, hacer compras) de importancia desigual (por ejemplo, asignar la compra a los TSD es una delegación de responsabilidad que atañe al núcleo de "responsabilidad" de gestión del hogar, ya que implica elementos como la selección de alimentos o el manejo de dinero; mientras que la limpieza de zapatos es una tarea repetitiva que puede delegarse sin menoscabo del papel de dirección del ámbito doméstico).

Si nos fijamos en las primeras columnas de la Tabla encontramos la información de cada uno de los subsectores distinguiendo la situación de autóctonos e inmigrantes. La distinción tiene importancia para evitar la distorsión que implica la desi-

Tareas habituales	Internos		Ext. fijos		Por horas		Totales		
	ESP	INM	ESP	INM	ESP	INM	Int	Fijos	Horas
Limpiar la casa	88,9	91,6	55,7	85,8	70,1	80,2	91,4	74,2	74,8
Lavar y planchar	85,2	86,3	44,3	80,1	36,9	67,9	86,2	66,4	51,3
Preparar comidas	74,1	84,7	35,9	64,0	12,8	37,7	84,0	53,2	24,4
Atender la mesa	70,4	80,5	24,6	56,2	5,9	30,2	79,8	44,0	17,2
Cuidar niños	25,9	39,1	46,7	33,0	25,1	21,0	38,2	38,2	23,2
Limpiar zapatos	18,5	39,1	4,8	29,2	1,6	14,8	37,7	19,8	7,7
Hacer las compras	59,3	33,8	18,0	22,5	5,3	14,8	35,5	20,7	9,7
Cuidar ancianos o enf.	33,3	30,6	16,8	19,9	10,7	23,5	30,8	18,7	16,6
Cuidar animales	7,4	16,4	5,4	11,6	3,2	5,6	15,8	9,2	4,3
Cuidar jardines	3,7	10,6	3,6	8,2	4,8	9,9	10,1	6,5	7,2
Conducir vehículos	3,7	3,4	4,8	3,0	2,1	4,3	3,4	3,7	3,2

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

igual distribución de los colectivos entre los tres subsectores. Como regla general se constata que *los inmigrantes realizan cada tarea en mayor medida que los autóctonos*; por tanto, puede afirmarse que *están sometidos a una mayor carga laboral*. Las únicas excepciones a esta situación son las siguientes: entre los internos, los españoles realizan más habitualmente las compras y, en menor medida, el cuidado de ancianos o enfermos y la conducción de vehículos que los extranjeros; entre los trabajadores por horas los autóctonos sólo destacan sobre los inmigrantes en el cuidado de niños²¹¹.

Existe, además, una cierta especialización en función del sexo y la nacionalidad del trabajador. Entre los TSD autóctonos los varones se encargan más habitualmente que las mujeres del cuidado de jardines, conducción de vehículos, cuidado de animales y limpieza de zapatos; hay igualdad en cuanto al cuidado de ancianos, mientras que las demás tareas se asignan preferentemente –aunque nunca de forma exclusiva– a las mujeres. Entre los TSD de origen extranjero a los hombres se les asigna más habitualmente tareas de jardinería, de cuidado de ancianos o enfermos, la conducción de vehículos, el cuidado de animales y la realización de compras, en tanto que las demás tareas son realizadas mayoritariamente por mujeres. La presencia destacada de hombres en el cuidado de ancianos y enfermos –contradiendo la secular experiencia de que los cuidados personales son “cosa de mujeres”– se debe a que en ocasiones se requiere realizar importantes esfuerzos físicos (cargar o levantar personas), para los que se considera más capacitados a los trabajadores de sexo masculino.

Entre los grupos inmigrantes existen algunas diferencias de interés, que dibujan perfiles propios en función de la nacionalidad. La situación más clara es la de los TSD peruanos que, en todos los subsectores, se dedican al cuidado de ancianos o enfermos más que cualquier otro grupo; puesto que esta actividad ocupa el segundo lugar después de la limpieza de viviendas, se supone que buena parte de estos trabajadores realizan ambas tareas. Otro perfil distintivo es el de los TSD ecuatorianos que se dedican al cuidado de niños; en los tres subsectores obtienen los porcentajes más elevados, aunque los comparten con otras nacionalidades (in-

²¹¹ En este punto es importante recordar los resultados de la encuesta a empleadores, expuestos en el Capítulo II, puesto que son contradictorios con estos resultados: según los empleadores no existiría una sobrecarga laboral sistemática de los inmigrantes en los subsectores de internos y externos fijos, sino una derivada de su mayor inserción en el régimen de internado. Puesto que en ambas encuestas hemos realizado la misma pregunta, y ésta se refería a cuestiones de hecho, poco opinables, no parece que las divergencias provengan de informaciones distorsionadas suministradas por los encuestados. Puede que uno de los factores que inciden en esta discrepancia sea el mayor margen de error de cada una de las submuestras aplicadas a empleadores (200 cuestionarios cada una) que las realizadas con trabajadores (400 autóctonos y 800 inmigrantes).

ternos marroquíes y dominicanos, externos fijos españoles). Entre los internos, las mujeres marroquíes y dominicanas están más cargadas de tareas como limpieza de la casa, de ropas y zapatos, preparación de comida y atención de la mesa; las compras son asignadas más frecuentemente a los peruanos. En el caso de los externos fijos la mayor carga corresponde a las trabajadoras filipinas, aunque la realización de compras las realizan tan a menudo como las ecuatorianas. Finalmente, en el subsector de trabajo por horas la mayor carga corresponde a las trabajadoras dominicanas.

Relacionado con el tipo de tareas, así como con el tipo de relación que se establece entre TSD y empleadores, está el grado de fatiga física y de tensión psíquica que genera el servicio doméstico. La relación no es unívoca, puesto que no siempre una mayor "carga" de tareas implica mayor cansancio o estrés; puede ocurrir, en cambio, que un buen "clima laboral" permita realizar el trabajo de forma más relajada y agradable, con márgenes de autonomía considerables. Según nuestros encuestados el cansancio físico no sería la nota dominante en el sector, puesto que sólo el 23% considera que su trabajo le produce "mucho" fatiga; en este aspecto no se aprecian diferencias entre inmigrantes y autóctonos. Cuando nos referimos al grado de tensión psíquica que genera (estrés, depresión, etc.) los valores son incluso menores, pero se registra una diferencia clara en función del origen nacional: los inmigrantes encuentran más a menudo (60%) que los autóctonos (48%) que sufren "algo" o "mucho" este problema. Tampoco en este caso los colectivos inmigrantes hacen una valoración similar: el cansancio físico es característico en los marroquíes, que junto a los peruanos son los únicos que superan el porcentaje de los autóctonos (por tanto, para filipinos, ecuatorianos y dominicanos el trabajo produce menos fatiga que para los TSD españoles). El estrés psíquico, en cambio, es sufrido por todos los colectivos inmigrantes en mayor medida que los españoles –con la excepción de los filipinos, el grupo que parece trabajar en un clima más relajado–; nuevamente son los marroquíes los que más lo acusan, seguidos por peruanos y dominicanos. La interpretación de estos datos no es sencilla, puesto que la valoración subjetiva de los trabajadores puede responder a situaciones de trabajo "objetivas" (dureza del trabajo y tipo de relaciones), pero también a lo que culturalmente se considera un trabajo en buenas condiciones. Por ello puede que no siempre la opinión positiva de los TSD filipinos se origine en unas condiciones de trabajo mejores sino en cierta tendencia de aceptación resignada de la situación; en el mismo sentido, es posible que parte de los problemas de los TSD marroquíes deriven más de una actitud de reivindicación que de prácticas discriminatorias por parte de los empleadores. Para aclarar la cuestión volveremos a tratarla al analizar el tipo de relaciones existentes entre trabajadores y empleadores.

3.6. Salarios

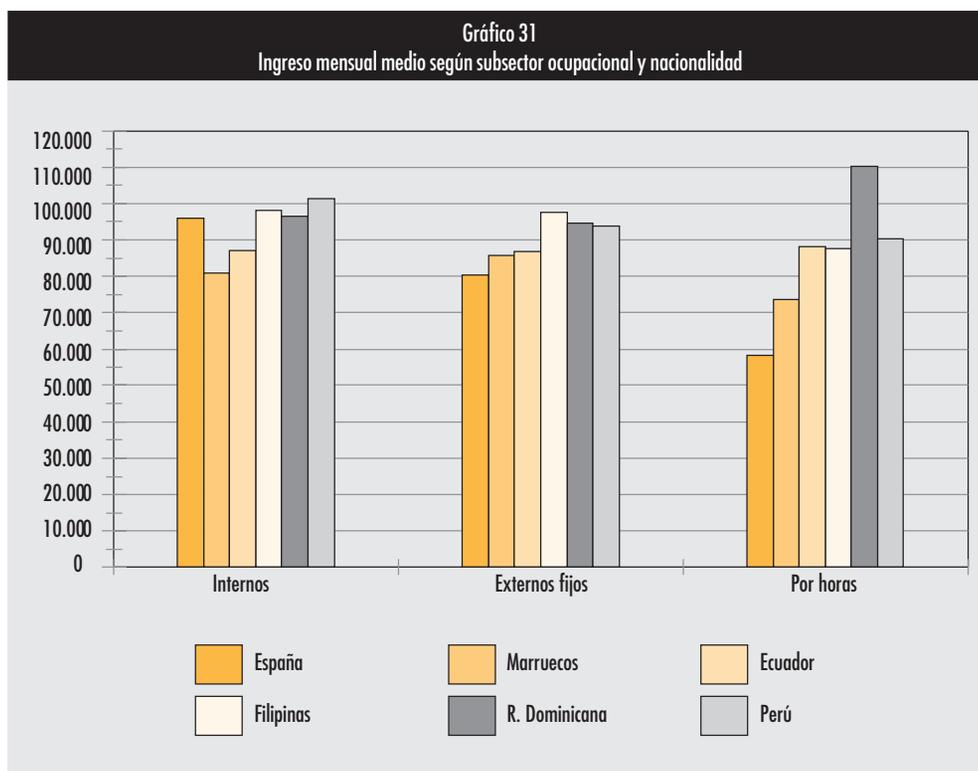
En Capítulo I hemos explicitado lo que indica la normativa respecto a las retribuciones mínimas que deben obtener los TSD. Para una dedicación a tiempo completo el salario mensual debe ser igual, o superior, al Salario Mínimo Interprofesional establecido anualmente por el Gobierno; sin embargo, el empleador está facultado a descontar de esta suma hasta el 45% en concepto de alojamiento y manutención, cuando corresponda. Cuando la dedicación sea a tiempo parcial la retribución mínima se calcula tomando la parte proporcional del salario mínimo mensual. Teniendo en cuenta estas consideraciones el salario para el año 2000 está fijado en 69.270 pesetas, que para los trabajadores internos podría verse reducido hasta 38.099 pesetas. Los resultados de la encuesta indican, en primer lugar, que los ingresos medios de todos los colectivos superan el valor del SMI; en segundo lugar, que *los ingresos de los TSD autóctonos son inferiores a los de los inmigrantes*: las medias de ingresos mensuales más elevadas corresponden a dominicanos (98.500 pesetas), filipinos y peruanos (96.200 pesetas), en situación intermedia se sitúan ecuatorianos (87.000) y marroquíes (81.000) y en último lugar los autóctonos (70.400 pesetas). Las cifras de la Tabla 69 muestran que el 59% de los españoles percibe menos de 75.000 pesetas mensuales (un tercio no llega a las 50.000) mientras que el 68% de los extranjeros gana entre 75.000 y 120.000 pesetas.

Si realizamos la comparación dentro de cada uno de los tres subsectores ocupacionales la visión que obtenemos se modifica (ver Gráfico 31) de la siguiente manera:

Ingreso mensual	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Hasta 50.000 ptas.	33,3	13,2	3,2	3,1	1,8	3,8
De 51 a 74.000	25,7	27,2	7,7	9,9	6,1	12,6
De 75 a 99.000	20,6	33,1	71,6	34,2	50,9	40,7
De 100 a 119.000	8,8	16,2	9,7	38,5	20,6	22,5
De 120 a 139.000	6,5	5,9	4,5	9,9	11,5	11,5
De 140 a 169.000	3,2	3,7	2,6	3,7	7,3	6,6
Más de 170.000 ptas.	1,8	0,7	0,6	0,6	1,8	2,2

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

- En la modalidad de trabajo interno los mayores ingresos medios los obtienen los TSD peruanos (101.400 pesetas) y los más bajos los marroquíes (81.000 pesetas); los autóctonos se sitúan en cifras similares a las de filipinos y dominicanos (en torno a 95.000 pesetas), superando también a los ecuatorianos (87.000 pesetas).
- En el subsector de externos fijos los mayores ingresos medios corresponden a los filipinos (97.500 pesetas), seguidos por dominicanos y peruanos (en torno a 94.000), más atrás ecuatorianos y marroquíes (86.000) y por último los autóctonos (80.400 pesetas).
- Entre los trabajadores por horas quienes más ganan en promedio son los dominicanos (110.000 pesetas mensuales), un segundo grupo lo forman peruanos, ecuatorianos y filipinos (87.000 a 90.000 pesetas), más atrás los trabajadores marroquíes (73.600) y finalmente los españoles (58.200 pesetas).



Los ingresos mensuales pueden ser producto del pago de una retribución establecida en función de una ocupación fija (internos y externos fijos), o bien el producto variable del trabajo a destajo, pagado por horas. En este último caso interesa conocer cuál es el precio-hora que perciben los distintos colectivos. La cifra media para el conjunto se establece en 1.053 pesetas por hora; por encima de dicho valor promedio se sitúa la retribución de los TSD filipinos (1.159 pesetas) y marroquíes (1.064); en torno a la media las de dominicanos y autóctonos (1.050), algo más atrás la de los peruanos (1.027) y finalmente la de los ecuatorianos (980 pesetas). Por tanto, parece que los autóctonos reciben una retribución cercana a la media; sin embargo, las cifras están afectadas por fuertes oscilaciones territoriales, que indican la existencia de mercados de trabajo locales. Así, mientras en Cataluña, Madrid y Levante el precio hora es similar (algo superior a las 1.000 pesetas), en la región cantábrica apenas supera las 900 y en Andalucía está en torno a las 850 pesetas. Precisamente en Madrid y Cataluña, donde se ha realizado el grueso de las entrevistas a inmigrantes, el precio por hora obtenido por los españoles es superior al de los inmigrantes (en Madrid se les aproximan los filipinos y en Cataluña los marroquíes). Por tanto, si la retribución global por hora de los españoles no es mayor a la de los inmigrantes es debido a la distinta implantación espacial de los distintos grupos étnicos: los inmigrantes se concentran en plazas donde el precio medio suele ser mayor, mientras que la distribución espacial de los autóctonos incluye otras regiones donde los precios son inferiores.

La utilización de los salarios totales es un buen indicador para conocer la capacidad de generar ingresos de los trabajadores del sector. Sin embargo, la comparación directa de estas cifras puede inducir a la conclusión de que en este aspecto los TSD autóctonos sufren una discriminación negativa, puesto que en los subsectores donde están más presentes (externos fijos y empleo por horas) ganan sistemáticamente menos que los colectivos inmigrantes. Tal conclusión es apresurada hasta que no pongamos en relación ingresos con cantidad de horas trabajadas; sabemos ya que las jornadas son muy variadas y que existen segmentos importantes de la mano de obra que tienen dedicación parcial mientras que otros realizan jornadas que superan las 60 horas semanales de trabajo. Dividiendo los ingresos mensuales totales por el número de horas efectivamente trabajadas durante un mes obtenemos un indicador, que podemos denominar "precio hora real", que nos permite superar el problema. Hemos establecido cuatro tramos de dicho "precio hora real" (Tabla 70): en los dos inferiores –hasta 600 pesetas por hora– se encuentran más representados los inmigrantes que los autóctonos, mientras que en los dos superiores sucede lo contrario. En el tramo de menor retribución se encuentra más de la mitad de los ecuatorianos y un tercio de los dominicanos; en el segundo destacan casi la mitad de los filipinos y el 41% de los peruanos; en el tercero predominan españoles y dominicanos, y en el de retribuciones más altas se sitúa casi la mitad de los españoles,

seguidos a gran distancia por los marroquíes. Por tanto, al hacer esta operación nos encontramos con un panorama sensiblemente diferente al que ofrece el contraste de los ingresos totales: *en realidad las retribuciones de los TSD autóctonos son mayores que las de los inmigrantes*, lo que explica que el volumen total de sus ingresos sea inferior no es un efecto de la discriminación patronal sino el resultado de la menor duración de sus jornadas de trabajo.

En pesetas, el ingreso medio por hora trabajada varía por nacionalidad, pero también en función del subsector en el que se trabaja, aunque en todos ellos los autóctonos ganan más que los inmigrantes. Lo que cambia es el orden en que se colocan los distintos grupos inmigrantes; así, en el subsector de internos la retribución máxima corresponde a filipinos y la mínima a marroquíes; en el de externos fijos, a marroquíes y ecuatorianos, y en el trabajo por horas, a ecuatorianos y filipinos, respectivamente. Estas variaciones muestran que las retribuciones varían más en función de la dinámica de cada subsector que en criterios de discriminación étnico-nacional.

Además del monto de las retribuciones parece importante conocer en qué medida los empleadores cumplen con los plazos de pago convenidos, puesto que si éstos no se respetan las previsiones de vida de los trabajadores pueden verse alteradas. En este aspecto son también los TSD autóctonos quienes se encuentran en mejor posición, puesto que el 96% afirma que cobra sus retribuciones puntualmente; en cambio, en torno al 10% de los inmigrantes las suele percibir con retraso; los más afectados en este sentido son los ecuatorianos (17%).

Ingreso mensual	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Hasta 400 pesetas	9,4	27,6	52,6	25,7	32,3	26,3
401 a 600	19,2	31,3	33,1	47,1	36,6	41,8
601 a 900	24,9	19,4	9,1	17,6	21,9	19,2
Más de 900	46,5	21,7	5,2	9,4	9,1	12,6
Media (pesetas)	1.000	608	501	556	560	576
Internos	492	308	356	468	423	433
Externos fijos	718	597	486	595	562	580
Por hora	1.314	911	568	790	909	854

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

3.7. Otras retribuciones directas

Los ingresos monetarios de los TSD no proceden sólo de su retribución mensual sino que, al menos a tenor de lo que establecen las leyes, deben estar integrados también por elementos complementarios. Como señalamos en el Capítulo I todos los trabajadores a tiempo completo tienen derecho a dos pagas extra anuales, cuyo importe será igual, como mínimo, a la mitad de la retribución mensual (lo que habitualmente se conoce como “dos medias pagas”). Además, existe el derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas por cada año de trabajo, o al período proporcional en caso de que el tiempo en el empleo sea menor al año. También a partir de los tres años de antigüedad se debe percibir un incremento salarial del 3% por cada tres años de permanencia con el mismo empleador. En el caso de los trabajadores a tiempo parcial estos derechos deben abonarse en proporción al tiempo trabajado.

Los TSD inmigrantes perciben los complementos salariales en mayor medida que los autóctonos. Puede suponerse, con razón, que en el subsector de internos es mucho más habitual el pago de estos complementos que en el de trabajo por horas; de esto podría deducirse que la mayor presencia de los inmigrantes en el primero es lo que explica su mayor acceso a esas retribuciones. Sin embargo, tal conclusión sería apresurada y errónea, puesto que en cada uno de los subsectores se comprueba que los porcentajes de los autóctonos se sitúan por debajo de los conseguidos por los trabajadores de origen extranjero, con la sola excepción del plus por antigüedad en el subsector de internos (Tabla 71). Además, puesto que la situación en el subsector del trabajo por horas se caracteriza por la dedicación parcial y el pluriempleo era de esperar que los complementos lleguen a una exigua minoría de los trabajadores, sea cual sea su nacionalidad. Por ello podemos limitar nuestro análisis comparativo a los otros dos subsectores. En el de trabajadores internos las pagas extra y las vacaciones pagadas llegan a la mayoría de los TSD, aunque el diferencial entre inmigrantes y autóctonos es mayor en el caso de las vacaciones; como hemos dicho, el plus de antigüedad llega más a los trabajadores españoles. En el subsector de empleo externo fijo son más frecuentes las vacaciones pagadas que las pagas extra; nuevamente el diferencial entre ambos grupos étnicos es mayor en el caso de las vacaciones.

Por otra parte, entre quienes perciben estos complementos existen también diferencias. En el caso de las vacaciones retribuidas la mayoría cuenta con un mes completo y continuo, aunque algunos sólo gozan de dos semanas por año (en particular, el 10% de los ecuatorianos y el 6% de los marroquíes); en ocasiones los treinta días de vacaciones se fragmentan en dos períodos de quince días (el 4% de los ecuatorianos y dominicanos). Respecto a las pagas extra son marcadas las diferencias entre quienes perciben dos pagas enteras (el 52% de los filipinos) y los

Tabla 71 Retribuciones complementarias según nacionalidad						
Subsector	Pagas extra		Vacaciones pagadas		Plus de antigüedad	
	Españoles	Inmigrantes	Españoles	Inmigrantes	Españoles	Inmigrantes
Total	66,0	72,6	25,4	70,5	6,0	10,9
Internos	75,0	80,5	70,4	85,3	17,9	11,0
Externos fijos	38,7	62,3	41,0	81,1	7,7	12,0
Por horas	10,0	18,3	4,8	20,2	2,7	3,0

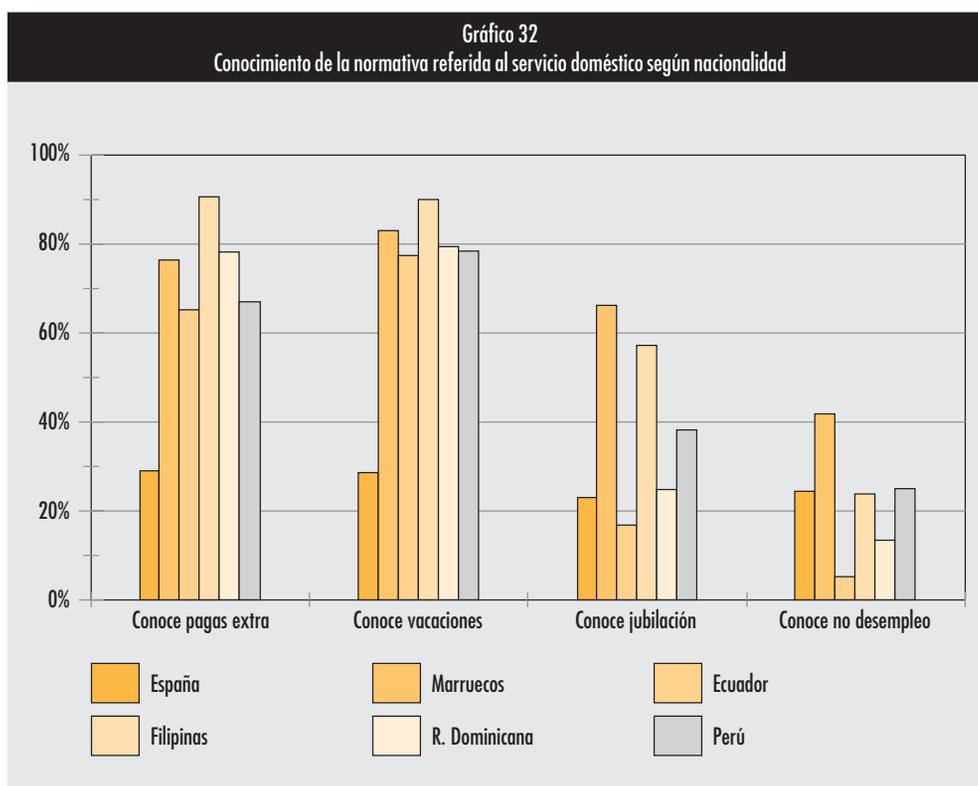
Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

que perciben sólo media paga anualmente (algo más del 10% de los marroquíes y ecuatorianos); en posición intermedia están quienes perciben una paga entera o dos medias pagas (la mitad de los dominicanos y los ecuatorianos) .

Otro componente de las retribuciones complementarias es el abono de los gastos de desplazamiento por parte de los empleadores; éste —a diferencia de los anteriores— no es un derecho de los TSD sino el producto del pacto entre las partes. En principio se supone que los internos no estarán afectados por esta posibilidad, puesto que viven en el mismo lugar de trabajo; sin embargo, un tercio de los internos extranjeros reciben un dinero para gastos de transporte, habitualmente para la adquisición de abonos de medios de transporte público. En el subsector de externos fijos cobran plus de transporte en mayor proporción filipinos, ecuatorianos, marroquíes y españoles (más del 20%), mientras los peruanos son los menos beneficiados (8%). En el caso de los trabajadores por horas los mayores porcentajes corresponden a españoles y dominicanos (20%) y los menores a ecuatorianos, marroquíes y peruanos (13%).

El plus de derechos reconocidos a los inmigrantes está relacionado en parte con su mayor interés por consolidar una relación laboral formalizada, debido a las imposiciones de la política migratoria, lo que les lleva a conocer en mayor medida sus derechos y, en consecuencia, a reivindicar su cumplimiento. Los datos representados en el Gráfico 32 muestran el desigual grado de conocimiento de la legislación por los trabajadores de las distintas nacionalidades en cuatro aspectos básicos: pagas extra, vacaciones retribuidas, derecho a pensión de jubilación y no derecho al seguro de desempleo. En conjunto el derecho más conocido es el de las vacaciones pagadas y el segundo el de las pagas extra; los dos son identificados por más de las tres cuartas partes de los inmigrantes, pero apenas por un cuarto de los autóctonos; en ambos casos los filipinos son el grupo mejor informado, seguido por marro-

quies y dominicanos. En lo que respecta al derecho a obtener una jubilación si se cotiza durante un período suficiente al RE EEHH el conocimiento desciende de forma importante: sólo la mayoría de los marroquíes y filipinos está bien informado, frente a un tercio de los peruanos; los ecuatorianos presentan el mayor grado de desconocimiento, seguidos por españoles y dominicanos. Llama la atención que la mayoría de los encuestados no sepa que el alta en el RE EEHH no da derecho al subsidio de desempleo; en este caso la desinformación mayor es la de los ecuatorianos y dominicanos y el conocimiento más alto lo demuestran los marroquíes²¹².



²¹² El seguro de desempleo está muy presente en el imaginario de las sociedades de capitalismo avanzado, pero prácticamente no existe en los países de origen de los inmigrantes. Si, además, la mayor parte de éstos ha realizado toda su vida laboral en España dentro del servicio doméstico no parece tan extraño que no se perciba la “falta” de un derecho que hasta entonces no se ha tenido como tal.

Como vemos, el mayor conocimiento de los inmigrantes es notable en las cuestiones referidas al "aquí y ahora" del empleo (pagas extra, vacaciones) y poco apreciable en cuestiones referidas al largo plazo (desempleo, jubilación). Esta circunstancia puede deberse a las características del proyecto migratorio, que para muchos TSD se limita al corto y medio plazo, y se centra específicamente en la obtención de rentas salariales. Entre los inmigrantes el conocimiento de los derechos tiende a incrementarse cuanto mayor es su tiempo de estancia en España, aunque existen algunas excepciones a esta tendencia dominante (por ejemplo, respecto a las pagas extra están mejor informados los filipinos llegados recientemente que los que llevan más de veinte años afincados). En todos los colectivos los trabajadores por horas son los menos informados y los empleados fijos los más conocedores de sus derechos en lo que respecta a pagas extra y vacaciones; la excepción son los marroquíes, grupo en el que la mayor desinformación corresponde a los trabajadores internos. En cambio, cuando se habla de seguro de desempleo los más informados son los trabajadores por horas, en tanto que los empleados fijos muestran mayor desinformación.

3.8. Retribuciones indirectas

Además de las retribuciones monetarias que reciben de sus empleadores, los TSD cuentan con la posibilidad de percibir prestaciones que conforman un salario indirecto o diferido, producto de las intervenciones redistributivas del Estado y, en menor medida de otras instituciones de protección social. Como indicadores del acceso a dichas prestaciones sociales interrogamos a los trabajadores del sector para conocer en qué medida disfrutaban o han disfrutado en algún momento de becas escolares o de comedor (para sí mismos o para sus hijos), vivienda de protección social, ayudas económicas ocasionales o seguro de desempleo (se entiende que por la realización de una actividad distinta a la del servicio doméstico).

Llama la atención, en primer lugar el volumen de trabajadores inmigrantes del sector que nunca recibió alguna de estas prestaciones (casi el 90%), sensiblemente superior al de los autóctonos (algo más de la mitad); en general, pues, *los TSD españoles tienen mayor acceso al salario indirecto que los de origen extranjero*. Las becas de estudio y las ayudas económicas ocasionales son las prestaciones que más a menudo reciben los inmigrantes; en ambos casos el colectivo marroquí es con diferencia el más beneficiado, en lo que respecta a las ayudas ocasionales, muy por encima de las cifras de los autóctonos. Como hemos tenido ocasión de comprobar en varias investigaciones anteriores esta es una situación que se repite sistemáticamente y hace referencia bien a una situación de mayor

precariedad social del colectivo marroquí, o bien a la existencia por su parte de estrategias activas en procura de captar estos recursos sociales, básicamente a través de su constitución en “clientela” de los diversos servicios sociales. La percepción de seguro de desempleo ha sido mucho más frecuente en el caso de los TSD autóctonos que en cualquiera de los colectivos inmigrantes, entre los que apenas destacan marroquíes y filipinos. Lo mismo ocurre con el acceso a viviendas de protección oficial, con la diferencia de que los más destacados son sólo los marroquíes.

La percepción de alguna de estas prestaciones es mayor, en todos los colectivos, en el caso de los trabajadores que tienen hijos (residiendo en España, en el caso de los inmigrantes). Se trata generalmente de personas casadas, cuya pareja reside en España, o de separados, salvo los filipinos, entre quienes predominan casados con la pareja en el país de origen y viudos. En resumen, la mayor probabilidad de acceder a estas formas de salario indirecto recae en los TSD que tienen “cargas familiares” con las que conviven, por ello los solteros y los inmigrantes que tienen a sus hijos en el país de origen se ven menos beneficiados.

Tabla 72 Prestaciones sociales recibidas según nacionalidad (en %)						
Salario indirecto	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Becas estudio o comedor escolar	24,5	18,4	1,9	2,5	4,2	5,8
Ayudas económicas ocasionales	4,4	14,0	1,9	1,8	1,8	5,8
Vivienda protección oficial	9,9	2,2	0,6	1,2	1,2	–
Seguro de desempleo	14,6	3,7	–	3,1	1,2	1,6
Ninguna de ellas	56,5	72,1	96,1	90,2	93,4	88,5

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

4. RELACIONES LABORALES, CONFLICTIVIDAD Y REDES DE APOYO

Una vez conocidas las principales condiciones de trabajo existentes en el sector, en este Capítulo nos centramos en el análisis de las relaciones laborales. Analizamos primero el tipo de vínculos que se establecen entre empleadores y empleados, así como la frecuencia con que se registran comportamientos destinados a marcar la posición subordinada del trabajador. Más adelante nos detenemos en las actitudes que adoptan los trabajadores ante situaciones de conflicto con sus empleadores y el tipo de apoyos con los que cuentan en dichas ocasiones. Seguimos con una descripción de los vínculos asociativos de los TSD, analizando su pertenencia a distintos tipos de organizaciones formales. Por último, veremos cuáles son las expectativas laborales, de permanencia o salida del sector.

4.1. Relación con los empleadores

En Capítulos anteriores hemos mostrado la importancia que adquieren los vínculos personales entre empleadores y empleados en el servicio doméstico, derivados del ámbito (hogares particulares) y el contexto institucional (familias) en los que se desarrolla la actividad laboral. Además de la realización de tareas concretas, el servicio doméstico exige una implicación personal del TSD, especialmente en el subsector de internos y, en general, en los cuidados personales. Vimos también los efectos del “maternalismo” en las relaciones empleadora–empleada, que tiende a construir vínculos de aparente complicidad, pero siempre conservando la jerarquía entre ambos polos de la relación. A pesar de la perpetuación de la asimetría, en ocasiones se producen lazos de familiaridad y afecto que permiten a los trabajadores catalogar como “buenos empleadores” a sus patronos. En otros casos, en cambio, la impunidad que otorga la privacidad del hogar da lugar a comportamientos agresivos o discriminatorios que en un contexto laboral extradomiciliario se producen con mayor dificultad. Por tanto, la naturaleza de los vínculos empleadores-empleados condiciona de forma central las condiciones de trabajo en el sector, y puede oscilar desde un afecto más o menos sincero hasta prácticas que atentan contra la dignidad del trabajador.

En nuestra encuesta ofrecimos a los encuestadores una lista de posibles actitudes de los empleadores (los actuales o los anteriores que han tenido en servicio doméstico), positivas y negativas, e incluimos la posibilidad de que mencionaran otras por su propia iniciativa. En la Tabla 73 aparecen los resultados por orden de importancia decreciente. Se observa, en primer lugar, que los comportamientos positivos (afecto y comprensión, ayuda para tramitar papeles, recompensas económicas extraordinarias) son mencionados con mucha más frecuencia que los ne-

gativos (desconfianza, insultos y gritos, desprecio, maltrato físico o acoso sexual). Por tanto, en primera instancia, los TSD ofrecen una imagen mayoritariamente positiva respecto a las relaciones con sus empleadores²¹³.

Tras esta consideración general se constatan algunas diferencias en función del origen étnico de los trabajadores. Los inmigrantes aparecen como más favorecidos que los autóctonos en dos de las actitudes positivas mencionadas: apoyo afectivo (en especial filipinos y dominicanos) y ayuda para tramitar papeles (especialmente los filipinos), mientras que los españoles han recibido más frecuentemente recompensas económicas (aunque los filipinos los superan ligeramente). En los tres casos los menos beneficiados son los trabajadores marroquíes. En cambio, al estudiar los resultados correspondientes a las actitudes negativas de los empleadores los porcentajes de los inmigrantes superan a los de los TSD autóctonos. En todos estos casos el colectivo más perjudicado es el peruano y el mejor librado el filipino (excepto en lo relativo al acoso sexual, donde los ecuatorianos están menos afectados). Una lectura global de estas cifras indica que, si bien los TSD inmigrantes encuentran –o han encontrado alguna vez– empleadores por parte de quienes reciben un trato positivo, existe una minoría significativa que se resiente de un trato poco correcto (desconfianza, gritos, discriminación) y una mucho más exigua que denuncia prácticas concretas de agresión (maltrato físico, acoso sexual). Si bien en ambos casos los inmigrantes se sienten más perjudicados que los autóctonos, la diferencia es más notable en el caso de las *actitudes* que en el de los *comportamientos* negativos. Esta circunstancia permite pensar que una parte de estas valoraciones deriva de la distancia cultural existente entre empleadores y empleados, sea porque den lugar a actitudes basadas en prejuicios xenófobos o racistas de los primeros, o bien respondan a una sensibilidad “excesiva” de los segundos respecto a prácticas que en la sociedad española son consideradas habituales (por ejemplo, es frecuente que los inmigrantes afirmen que “los españoles hablan a voces y parece que estén siempre enfadados”; de ahí que expresiones “normales” de los empleadores puedan percibirse como agresiones por parte de los inmigrantes). La posibilidad de discernir en qué medida podemos recurrir a una u otra explicación escapa a la información suministrada por la encuesta. Volveremos sobre la cuestión al analizar los discursos de trabajadores y empleadores.

²¹³ Volveremos sobre el particular cuando analicemos los discursos de los agentes laborales. En este punto conviene sólo tener en cuenta que la técnica de encuesta suele potenciar la posición de subordinación social de los sujetos y, con ello, las valoraciones de acatamiento a las situaciones existentes. En cambio, las técnicas cualitativas –como los grupos de discusión o las entrevistas abiertas–, en la medida en que potencian la dimensión del deseo, ponen de manifiesto los aspectos críticos y de “negatividad” respecto a lo dado. En la investigación no se trata de optar por uno u otro instrumento sino de saber relativizarlos, puesto que cada uno de ellos refleja una dimensión del orden social, en el que laten siempre las dinámicas de subordinación y de liberación.

Tabla 73 Trato recibido por parte de los empleadores, según nacionalidad de origen						
Actitud empleadores	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Afecto y comprensión	59,9	57,5	72,9	81,0	79,5	60,2
Ayuda trámite papeles	9,9	51,5	67,1	85,3	65,7	63,9
Recompensas económicas extra	43,0	19,1	33,5	45,4	27,7	21,5
Desconfianza o temor	7,6	13,2	22,6	6,7	7,2	29,8
Insultos o gritos	3,4	9,7	11,6	3,7	10,8	15,7
Desprecio-discriminación	2,9	8,2	8,4	3,1	6,6	15,7
Maltrato físico	0,0	2,2	1,3	0,0	2,4	4,2
Acoso sexual	1,3	0,7	0,0	1,8	1,2	2,1

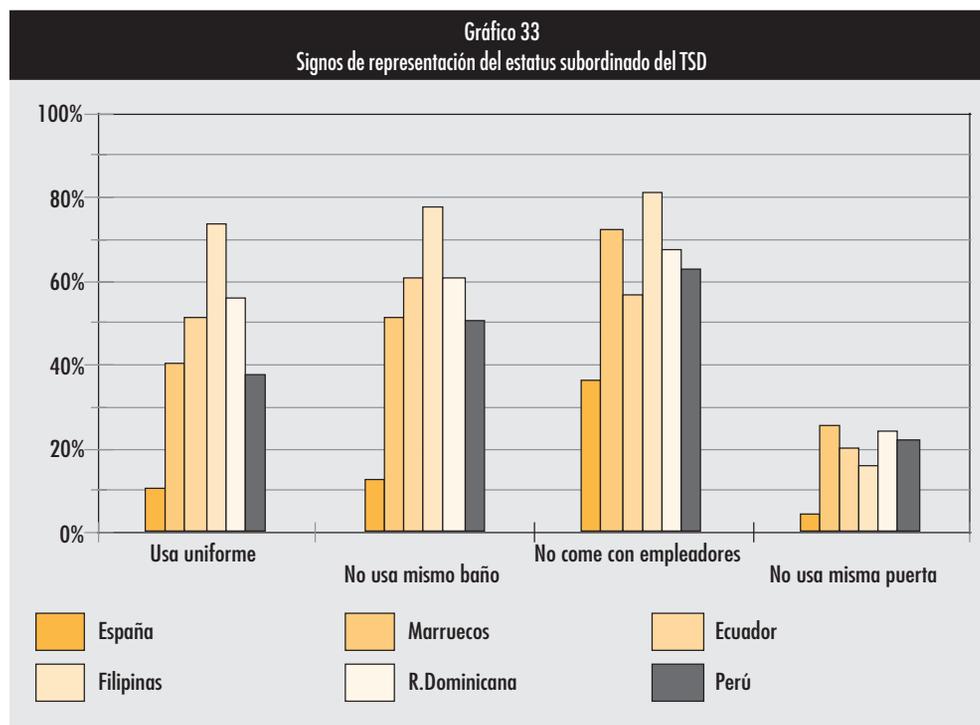
Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

En todo caso, para superar en parte las limitaciones derivadas de la valoración subjetiva de los encuestados hemos introducido algunas preguntas con el fin de detectar si existen actitudes concretas de discriminación en las relaciones entre ambos sujetos. Pero conviene destacar que se trata de cuestiones de orden diferente, que se refieren más bien a la afirmación de la relación jerárquica, de subordinación, entre trabajadores y empleadores. Tenemos en cuenta cuatro indicadores (ver Gráfico 33):

- El primero de ellos es la obligación de usar uniforme, indumentaria que “marca el lugar” del TSD y lo diferencia claramente de los miembros de la familia. En esta situación está el 10% de los trabajadores autóctonos, mientras que los inmigrantes varían desde el 37% de los peruanos hasta el 74% de los filipinos. Si distinguimos la situación existente en cada subsector observamos que la obligatoriedad del uniforme es máxima entre los internos y va disminuyendo hasta los trabajadores por horas; además, siempre encontramos los porcentajes más bajos entre los trabajadores españoles y los más altos entre los filipinos (el 81% de los internos de esa nacionalidad usa uniforme).
- Otro elemento que marca distancias es la adjudicación al TSD de un cuarto de baño diferente al utilizado por los empleadores; obviamente tal posibilidad sólo cabe en las viviendas que cuentan con dos o más servicios. El 86% de los autóctonos utiliza el mismo cuarto de baño, mientras que la mayoría (60%) de los inmigrantes debe utilizar uno diferente. La discriminación se veri-

fica en todos los subsectores, aunque es máxima en el de internos y mínima en el de trabajo por horas; los mayores porcentajes corresponden a los filipinos y los más bajos a ecuatorianos y peruanos (internos y externos fijos) y marroquíes (trabajadores por horas).

- Cuando los TSD comen en la casa del empleador y deben hacerlo en un lugar separado, generalmente después de que “los señores” hayan acabado, vuelve a ponerse de manifiesto el papel subordinado del servicio doméstico. En este aspecto casi no hay diferencias en función del subsector, en todos ellos las cifras de los inmigrantes casi duplican a las de los trabajadores autóctonos. Nuevamente las cifras más altas corresponden al colectivo filipino, mientras las más bajas corresponden a los ecuatorianos.
- Por último, analizamos si los TSD entran y salen de la vivienda utilizando la misma puerta que los miembros de la familia empleadora o, por el contrario,



deben utilizar una "puerta de servicio". Otra vez esta posibilidad depende del tipo de vivienda, y se verifica que siempre son los internos los que más a menudo se encuentra en tal situación. En esta ocasión el 4% de los españoles se ve afectado frente al 21% de los inmigrantes; aquí los filipinos son los menos representados, mientras que los valores más altos corresponden a los marroquíes.

En resumen, sea cual sea el subsector de trabajo o el estatus social de los empleadores— a los TSD inmigrantes se les imponen más a menudo marcas que refuerzan la relación jerárquica con los empleadores. Por tanto, más que una "marca de clase" lo que parece imponerse es una "marca étnica", sea porque para los empleadores resulta más "evidente" la posición diferencial y subordinada de los inmigrantes que la de los autóctonos, o bien porque éstos no asumen con la misma docilidad lo que a aquéllos se les impone como marco incuestionable de trabajo. En cualquier caso, no se trata de proclamar ningún tipo de norma respecto a lo que debería ser un comportamiento correcto por parte de los empleadores, puesto que éstos siempre pueden argumentar, razonablemente, su derecho a mantener esferas de privacidad en su propio hogar, incluso respecto a los trabajadores que conviven bajo el mismo techo. Pero incluso aceptando la legitimidad de tales argumentos, nos encontramos con que existen límites muy precisos a la pretendida "familiaridad" de trato respecto a los TSD y, sobre todo, que estos límites son mucho más marcados respecto a los inmigrantes.

4.2. Estrategias ante el conflicto con los empleadores

Como en toda relación laboral, la conflictividad entre las partes es elemento inherente al proceso de trabajo. Sin embargo, en el servicio doméstico no rigen las fórmulas de regulación, negociación o enfrentamiento que pueden utilizarse —en distinta medida, según el sector y el tipo de empresa— en el mundo laboral extradoméstico. En este caso todo queda reducido a la negociación personal directa entre el trabajador y la persona responsable de su contratación. Por tanto, exige del TSD unas capacidades que el resto de trabajadores puede delegar en otros que se sienten más preparados para ello (delegados de personal, responsables sindicales). Por ello, según cuál sea el "carácter" del trabajador y su situación social objetiva, así serán las estrategias que adopte ante posibles injusticias o abusos cometidos por los patronos. En la encuesta indagamos precisamente sobre qué han hecho, o piensan que harían, los TSD ante esas situaciones. La respuesta mayoritaria (en torno al 60% de los encuestados) indica las dificultades existentes para enfrentar las situaciones de conflicto laboral: lo habitual es dejar el empleo y buscar otro; es decir, la huida antes que el enfrentamiento, basados en el supuesto de que no existe ninguna posibilidad de reconducir la situación. Sea porque los TSD no se en-

cuentran con fuerzas para hacerlo o sea porque, aun teniéndolas, no les compensa continuar trabajando en un clima de *deterioro de las relaciones personales*, puesto que éstas condicionan, automáticamente, el clima laboral. Entre el 40% restante encontramos respuestas diferentes en función del origen étnico: la respuesta más frecuente de los autóctonos es la de "intentar hablar con los empleadores" (20%, porcentaje al que sólo se acercan los peruanos), mientras que la de los inmigrantes es "pedir ayuda a terceros" (21%) o bien "aguantar porque no hay más remedio" (13%).

Por tanto, dentro de un contexto general defensivo, los españoles se sienten con más fuerzas para enfrentar por sí mismos un posible conflicto, mientras los inmigrantes requieren la ayuda de mediadores u optan directamente por la resignación. Por nacionalidad, los grupos que más escogen una estrategia de no enfrentamiento del conflicto son marroquíes (el 90% dejaría el trabajo o aguantaría) y dominicanos (81%), seguidos por los ecuatorianos (76%); los que más a menudo buscarían ayuda, y por tanto cuentan con avales que pueden ayudarlos ante sus empleadores, son los filipinos (40%), mientras que los que más frecuentemente optarían por encarar la situación (hablando con los empleadores o, en un extremo, denunciándolos) son los autóctonos (20%) y peruanos (17%).

En caso de conflicto, cuando no se opta por una estrategia denegatoria o por asumir personalmente la situación, los trabajadores recurren a la ayuda de terceros. Esta actitud supone, a la vez que la propia debilidad para enfrentar la situación, la existencia de redes de apoyo que pueden mediar ante los empleadores o bien aconsejar y sostener a los trabajadores en momentos difíciles. El tipo y la variedad de apoyos con los que pueden contar los trabajadores contribuyen a incrementar o debilitar su poder social de negociación en el marco de las relaciones laborales. En nuestra encuesta preguntamos a los trabajadores si a lo largo de su vida laboral en el sector habían acudido a terceros en busca de apoyo para afrontar conflictos con los empleadores. La mayoría (en torno al 60%) no lo ha hecho nunca, bien porque no lo ha necesitado –porque no ha tenido conflictos o ha podido afrontarlos por sí mismo– o bien porque no cuenta con las redes de apoyo necesarias.

El colectivo que más a menudo ha buscado algún apoyo es el filipino (el 55% de los trabajadores), seguido por peruanos, dominicanos y españoles (algo más del 40%); los que menos lo han hecho son marroquíes (14%) y ecuatorianos (23%). En cuanto al tipo de apoyo requerido destacan claramente en primer lugar los amigos y familiares del trabajador; a distancia aparecen las parroquias u órdenes religiosas, las asociaciones de inmigrantes y los compañeros de trabajo; luego los abogados particulares y, finalmente, otros recursos menos utilizados, como Consulados del país de origen, sindicatos, ONGs o la policía. Los resulta-

dos recogidos en la Tabla 74 muestran, en primer lugar, que en todos los grupos nacionales el primer recurso de apoyo son las personas próximas (amigos y familiares), que son casi siempre personas de la misma nacionalidad. Además, observamos que los ecuatorianos no sólo son los que menos han logrado apoyos sino los que tienen un abanico de recursos más limitados (sólo mencionan cuatro de una lista de nueve posibles); evidentemente esta situación obedece a su más reciente llegada al mercado laboral español, puesto que han tenido menos tiempo para experimentar conflictos y cuentan con menos redes de apoyo. En el otro extremo, los filipinos han recurrido frecuentemente a parroquias u órdenes religiosas, debido a la importancia que los centros de la Iglesia católica adquieren en la organización del colectivo; además se apoyan en el Consulado de su país, en compañeros de trabajo (puesto que habitualmente trabajan en hogares donde hay más de un TSD) y en la policía (denunciando situaciones de abuso por parte de los empleadores). El colectivo peruano se apoya más en asociaciones de inmigrantes, y también en órdenes religiosas, abogados particulares, sindicatos u ONG. Los dominicanos mencionan especialmente a las asociaciones de inmigrantes y, en menor medida, a abogados particulares y compañeros de trabajo. Entre los españoles destacan sólo los compañeros de trabajo, y en el caso de marroquíes y ecuatorianos sólo tienen importancia los apoyos informales directos de amigos y familiares.

Apoyos/recursos	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Amigos y familiares	18,5	6,6	18,1	43,8	19,3	23,0
Parroquia-orden religiosa	3,4	2,2	0	32,7	4,2	9,4
Asociación inmigrantes	–	3,7	2,6	9,3	18,1	16,8
Compañeros de trabajo	7,3	2,9	3,2	17,9	6,6	3,7
Abogados particulares	2,3	2,2	1,3	7,4	8,4	9,9
Policía	1,6	1,5	0	13,6	1,8	0
Consulado de su país	–	2,2	0	14,2	2,4	1,0
Sindicato	1,3	0,7	0	1,9	4,2	6,8
ONG	0,8	1,5	0	0	2,4	7,9
Otros apoyos	0,5	–	–	–	–	1,6

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

Entre los TSD de origen extranjero las asociaciones de inmigrantes son un apoyo significativo para dominicanos y peruanos, algo menos para los filipinos. Existen órdenes religiosas cuya actividad se ha centrado siempre en la atención de las empleadas domésticas; aunque su tarea se inició con las trabajadoras autóctonas, en los últimos años han ido recibiendo a mujeres procedentes de la inmigración; según la encuesta todos los grupos, excepto los ecuatorianos, han acudido alguna vez a ellas en busca de ayuda. El apoyo de otro tipo de asociaciones, no confesionales, destaca también en el caso de los peruanos. El asesoramiento de un abogado particular supone, por un lado, un grado de conflicto importante y, por otro, una estrategia de abordaje individual del conflicto; algo menos del 10% de los peruanos, dominicanos y filipinos han acudido a este recurso. Hay dos instituciones que son utilizadas con cierta frecuencia por los filipinos, los Consulados de su país de origen y la policía española; esta actitud muestra una confianza en que los poderes públicos de ambos Estados pueden defender la posición de los trabajadores domésticos. La búsqueda de apoyo sindical remite, en cambio, a la expectativa de solucionar conflictos a partir de organizaciones de los trabajadores; este caso se da con más frecuencia entre los TSD peruanos y dominicanos, pero apenas afecta a ecuatorianos y marroquíes.

4.3. Asociacionismo

La pertenencia a colectivos organizados, más allá de las redes informales, denota la existencia de estrategias activas, que desbordan el marco de lo social inmediato, puesto que requieren decisiones conscientes por parte de los trabajadores, tomas de partido y ciertos compromisos individuales. Por nuestra parte, no se trata de afirmar que el único asociacionismo de interés es el que se desarrolla en las entidades formalmente organizadas, despreciando las potencialidades de los vínculos menos formalizados, sino de poner de manifiesto en qué medida los trabajadores del sector se mueven en círculos que van más allá del marco micro-comunitario.

La mayoría de trabajadores del servicio doméstico no participa en ningún movimiento asociativo; en general los inmigrantes tienen índices de participación inferiores a los de los autóctonos, con la excepción del colectivo filipino (Tabla 75). Quienes menos vínculos tienen con asociaciones son los TSD marroquíes y ecuatorianos (más del 80%), en un segundo nivel dominicanos y peruanos (tres cuartas partes de cada colectivo) y más atrás los españoles (61%); en cambio, sólo el 27% de los filipinos no pertenece a ninguna agrupación. Entre quienes sí son miembros de alguna asociación existen preferencias diferentes:

- los filipinos pertenecen mayoritariamente a agrupaciones de índole religiosa (el 67%) y de forma importante a asociaciones de inmigrantes (19%);

- los españoles integran más habitualmente asociaciones de vecinos (9%) o de índole cultural (7%);
- los peruanos son miembros de asociaciones de inmigrantes (16%) y de tipo religioso (7%);
- los dominicanos también prefieren las agrupaciones de inmigrantes (20%), pero en segundo lugar pertenecen a asociaciones políticas (6%);
- entre los ecuatorianos destacan sólo las asociaciones de inmigrantes (10%);
- en el colectivo marroquí la participación es ínfima y no destaca especialmente ninguna modalidad organizativa.

Tabla 75
Pertenencia a asociaciones formales, según nacionalidad de origen

Miembro de asociación	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Adultos e hijos menores	46,1	36,1	52,3	20,4	43,0	27,7
Ninguna	60,7	89,7	83,9	27,0	75,9	74,9
Religiosa	5,2	2,9	2,6	66,9	3,0	7,3
Inmigrantes	–	1,5	9,7	19,0	20,5	16,2
Cultural	7,0	2,9	1,9	8,0	1,8	2,1
Vecinos	9,1	0,7	–	4,3	0,6	0,5
Sindicato	4,4	1,5	–	1,8	1,8	3,7
Política	2,3	–	–	0,6	6,0	1,6
Otro tipo	1,6	2,2	1,3	–	1,2	–

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

Si centramos el análisis en el tipo de organización vemos que la pertenencia a sindicatos obreros es minoritaria y que los colectivos con mayor afiliación son autóctonos (4,4%) y peruanos (3,7%). En las asociaciones de vecinos y de índole cultural participan especialmente españoles y filipinos. En las de tipo político destacan los dominicanos, seguidos a distancia por españoles y peruanos. Las de carácter religioso son las únicas, junto con las de orden cultural, en la que encontramos trabajadores de todos los colectivos; ya hemos señalado la importancia

central que tienen en el caso de los filipinos, con mucho menor fuerza son utilizadas por peruanos y españoles. Si las asociaciones de inmigrantes representan el polo más “etnocéntrico” del asociacionismo de los trabajadores extranjeros, la pertenencia a asociaciones de vecinos o a sindicatos indica una integración en colectivos típicos de la sociedad española. En cambio, las de tipo religioso remiten tanto a las pautas culturales de procedencia como a la labor social, de apoyo a inmigrantes, que desarrollan algunas instituciones eclesiales²¹⁴. Además, la pertenencia a agrupaciones políticas no remite a una mayor “integración” en el país de residencia puesto que en general se trata de partidos o grupos vinculados a la sociedad de origen.

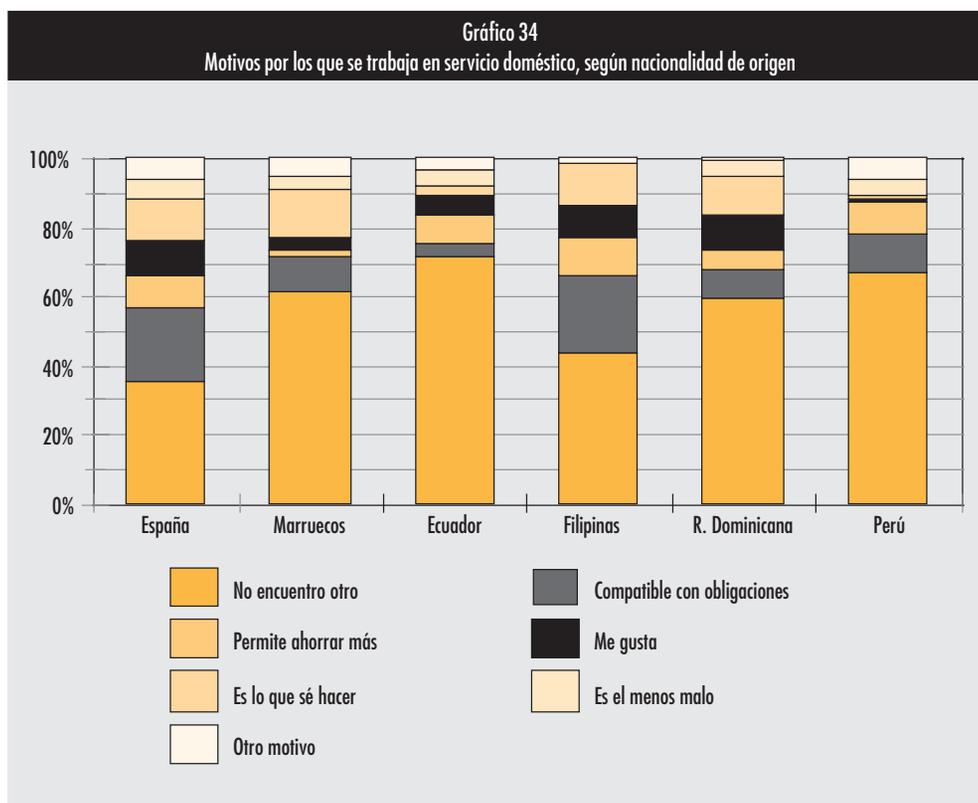
4.4. Expectativas laborales

La ocupación en el servicio doméstico puede responder a estrategias diferentes por parte de los trabajadores. En algunos casos se trata de una actividad secundaria, destinada a proporcionar ingresos extra, sea para “completar” las rentas familiares en determinados períodos o para fines personales del trabajador (por ejemplo, poder realizar estudios de diversa índole). En otros casos se trata de paliar una situación económica de emergencia, como la pérdida de un empleo en otro sector o la necesidad de reunir fondos de manera rápida. Para algunos inmigrantes se constituye en la única vía posible de obtener una situación jurídica regular en España y para otros es un proyecto de medio y largo plazo, que les permite maximizar su capacidad de ahorro. Mientras para algunos trabajadores es una imposición, otros la viven como una opción laboral accesible y útil.

Los resultados de nuestra encuesta (ver Gráfico 34) pueden agruparse en dos tipos de motivos que explican la inserción en el sector. Unos que podemos denominar “positivos”, en tanto el TSD percibe el empleo como un instrumento útil para otros fines; otros de carácter “negativo”, en tanto que las expectativas laborales apuntan a otras actividades a las que no se tiene acceso. La mayoría de los inmigrantes recurre a una argumentación de tipo negativo: dicen trabajar en servicio doméstico porque no encuentran otras opciones de empleo, por tanto se ven abocados a emplearse en el sector; destacan en este sentido ecuatorianos y peruanos (en torno al 70%), seguidos por dominicanos y marroquíes (alrededor del 60%), en cambio la

²¹⁴ Como ejemplos, podemos citar la Asociación sociocultural de Empleadas de Hogar “Vicenta María” (ACUDE-VIMAR), surgida en Valencia a partir del trabajo pastoral desarrollado por las Religiosas de María Inmaculada y de un grupo de colaboradores seculares, que nuclea principalmente a inmigrantes ecuatorianas, o a la comunidad religiosa de los Padres Blancos, que en Madrid tiene particular incidencia sobre los trabajadores filipinos de servicio doméstico.

mayor parte de los españoles y filipinos no comparte esta situación. Para el 22% de los trabajadores autóctonos y filipinos hay otro importante argumento de carácter "positivo": se trata de una ocupación compatible con las obligaciones familiares del TSD, en concreto con las tareas que el sistema de género asigna a las mujeres en tanto madres y gestoras de la propia unidad doméstica; el resto de las inmigrantes comparte menos esta opción debido a su situación familiar (solteras o con familia en el país de origen). Otro motivo "positivo" para trabajar en servicio doméstico es que se trata de uno de los empleos que permite ahorrar más dinero; esta opinión es compartida por filipinos, peruanos, ecuatorianos y españoles (en torno al 10% de cada grupo), especialmente por quienes trabajan en el subsector de internos. De orden claramente positivo es la afirmación de que se trabaja en este sector porque es lo que "le gusta" al trabajador: españoles, dominicanos y filipinos son los que más



comparten la opinión (alrededor del 10%). Otros dos argumentos tienen un carácter ambiguo, entre la afirmación positiva y la resignación: algunos trabajan en este sector porque, por una parte, se sienten preparados para ello ("es lo que sé hacer"), tienen la cualificación que se les requiere, pero, por otra, no la tienen para ocuparse en otras actividades (peruanos y ecuatorianos apenas comparten este argumento). Algo similar ocurre con los que sostienen que este empleo "es el menos malo", puesto que lo valoran positivamente dentro de una gama muy restringida de ocupaciones a las que tienen acceso.

Por nacionalidades, los TSD autóctonos son los únicos que recurren más a motivaciones positivas que a las negativas; los filipinos utilizan ambos tipos en la misma proporción, mientras entre el resto de los inmigrantes predominan los motivos negativos. Teniendo en cuenta el conjunto de información que conocemos hasta el momento, estos datos podrían explicarse de la siguiente manera: los españoles que se emplean en servicio doméstico lo hacen principalmente a tiempo parcial (trabajo por horas), como estrategia que permite a las mujeres compatibilizar de forma no traumática su papel de madres y esposas con la necesidad de aportar ingresos al núcleo familiar. El colectivo filipino es el más asentado en España, el que más habitualmente trabaja en hogares de alto estatus económico; el alto porcentaje de explicaciones "positivas" a su inserción laboral procede de un sector de inmigrantes que llevan muchos años en el mismo y han decidido terminar su vida laboral sin salir de él. Entre el resto de los inmigrantes predomina la expectativa de encontrar una mejor inserción sociolaboral en España junto a la vivencia de estar instalados en un "nicho cerrado", de ahí la frustración expresada por la mayor parte de los trabajadores.

Para completar el cuadro de las expectativas respecto a la vida laboral hemos indagado cuál sería la inserción ocupacional deseada. Se trata de conocer, más allá de las posibilidades inmediatas, las metas laborales que se proponen los actuales trabajadores de servicio doméstico. Ante esta posibilidad *el 85% de los trabajadores afirma que desea trabajar en otro sector; el 11% no es capaz de formular ninguna alternativa y apenas el 4% afirma que quiere seguir siendo empleado doméstico*. Dentro de este marco general de rechazo a la actual inserción laboral existen diversos matices en función de la nacionalidad y el sexo de los trabajadores. Para analizar con detalle los resultados obtenidos contamos con los datos resumidos en la Tabla 76.

Comenzando por las mujeres encontramos segmentos de las TSD que no tienen claro un horizonte ocupacional diferente, destacan en este aspecto españolas (26%) y filipinas (21%) y una fracción menor de las marroquíes y ecuatorianas (11%); en cambio, peruanas y dominicanas son las que más claramente afirman sus aspiraciones a trabajar en otros sectores. La opción de continuar en el servicio doméstico es más frecuente en las españolas que en las inmigrantes. Entre las ocupaciones más fre-

Tabla 76 Ocupación deseada, según sexo y nacionalidad de origen						
Actividad y sexo	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
MUJERES						
Comercio o negocio	12,4	19,4	14,7	21,3	26,8	15,3
Administrativas	9,0	13,3	17,4	9,4	12,8	21,7
Sanidad-As. social	11,5	5,1	10,1	14,2	12,1	19,7
Educación	9,0	6,1	16,5	12,6	5,4	12,7
Hostelería	3,1	15,3	1,8	3,1	17,4	7,0
Peluquería	3,1	4,1	9,2	3,1	11,4	8,3
S. doméstico	6,5	3,1	3,7	–	4,0	0,6
Empleada comercio	3,7	2,0	4,6	–	1,3	2,5
S. recreativos-cultur.	4,0	3,1	–	2,4	0,7	0,6
Ama de casa	2,5	5,1	–	5,5	0,7	–
Jardinería	1,2	11,2	–	0,8	1,3	0,6
Otros	14,5	4,0	14,7	7,1	4,1	8,5
No sabe	19,5	8,2	7,3	20,5	2,0	2,5
HOMBRES						
Comercio o negocio	14,6	15,0	22,7	3,8	–	18,2
Hostelería	4,9	5,0	4,5	15,4	14,3	13,6
Industria	–	15,0	9,1	11,5	14,3	4,5
S. doméstico	9,8	10,0	9,1	–	–	4,5
Sanidad-As. social	2,4	–	13,6	–	14,3	13,6
Construcción	–	25,0	–	3,8	14,3	–
Electricidad	4,9	–	4,5	11,5	–	4,5
Limpiezas	12,2	–	–	3,8	–	–
Administrativos	4,9	–	9,1	–	28,6	–
Transportes	2,4	5,0	4,5	–	–	13,6
Educación	7,3	–	–	3,8	–	4,5
S. recreativos-culturales	9,8	–	–	3,8	–	–
Informática	2,4	–	9,1	3,8	–	4,5
Empleado comercio	4,9	5,0	–	–	–	–
Seguridad-policía	2,4	–	–	7,7	–	–
Otras	7,3	10,0	4,7	4,2	14,2	14,0
No sabe	9,8	10,0	9,1	26,9	–	4,5

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

cuentemente mencionadas como alternativa destacan el montar un negocio propio o el tener un empleo de tipo administrativo, por un lado, y ocupaciones en el sector de la sanidad (médicas, veterinarias, ATS, auxiliares) o la educación (profesoras en distintos niveles del sistema educativo o bien por cuenta propia). Todos ellos supondrían una movilidad ascendente, aunque los del segundo grupo dan cuenta de la existencia de un nivel de formación específico, con el que las mujeres ya cuentan o esperan contar a corto plazo. En cuanto a los empleos sanitarios la expectativa más alta corresponde a las peruanas y la más baja a las marroquíes; respecto a la educación predominan las ecuatorianas y los porcentajes más bajos son los de dominicanas y marroquíes. Las aspirantes a empleos de tipo administrativo son más entre las peruanas y ecuatorianas, menos entre españolas y filipinas. El deseo de convertirse en propietaria de una tienda o negocio obtiene la puntuación más alta en el colectivo de dominicanas y el más bajo en el de las autóctonas. Existen otros empleos que ocupan un escalón inferior, pero que aparecen como preferibles al servicio doméstico: por un lado la hostelería, que interesa a dominicanas y marroquíes; por otro, las peluquerías, objetivo de dominicanas, peruanas y ecuatorianas. Entre otras opciones minoritarias destaca un 5% de las marroquíes y filipinas que aspiran a retirarse del mercado de empleo para ser "amas de casa", así como un 11% de las marroquíes que quisiera desarrollar tareas relacionadas con la jardinería.

En el caso de los hombres ningún dominicano planea permanecer en el servicio doméstico; en cambio, las dudas o el deseo de no cambiar caracteriza a la cuarta parte de los filipinos y en torno al 20% de los marroquíes, españoles y peruanos. Las alternativas más mencionadas son la posibilidad de montar un negocio propio, especialmente los ecuatorianos, pero también peruanos, marroquíes y españoles. Los filipinos aspiran, en cambio, a encontrar empleo en la hostelería, la industria²¹⁵ o trabajar como electricistas. Los dominicanos tienden mayoritariamente a los empleos de tipo administrativo. Los marroquíes prefieren la construcción o un empleo industrial. Los peruanos se reparten, además del comercio, entre la hostelería, los transportes o la sanidad. Los filipinos tienden también a empleos en la sanidad y la construcción.

En resumen, tanto las explicaciones de por qué se trabaja en el servicio doméstico como las aspiraciones a cambiar de empleo indican que, en general, existe disconformidad con el empleo en el servicio doméstico. Esta disconformidad pa-

²¹⁵ Las expectativas de trabajar como asalariado industrial aparecen en todos los colectivos inmigrantes pero no entre los varones españoles. Esto obedece a una doble causalidad: por un lado, la distinta cualificación (algunos inmigrantes TSD poseen experiencia en trabajos industriales mientras que entre los autóctonos esto no ocurre), por otro, unas expectativas diferentes (los autóctonos no creen que el empleo industrial sea una opción real en esta sociedad, mientras que algunos inmigrantes llegan con el mito de que los empleos "buenos" –los que se supone existen en las sociedades del Norte– son los industriales).

rece mayor entre las mujeres que en el caso de los hombres, y es más marcada en los colectivos peruano y dominicano; en cambio, los que menos expectativas de abandono del sector manifiestan son las mujeres españolas y los hombres y mujeres filipinos. Por otra parte, las expectativas de acceder a empleos que requieren importantes niveles de cualificación académica (en sanidad y educación) ponen de manifiesto una discordancia importante entre la formación y expectativas de una parte de los TSD y su actual inserción laboral e invalida una supuesta falta de cualificación para optar a otros empleos.

5. RELACIONES COMUNITARIAS

En este apartado nos detenemos en algunas cuestiones ajenas al estricto marco de la relación laboral, pero que configuran de forma importante las pautas de vida, las necesidades y las posibilidades de acción de los trabajadores. Comenzamos con las características del grupo de convivencia de los TSD, fijándonos en su composición, en la existencia de personas dependientes y –en el caso de los inmigrantes– la existencia de grupos familiares transnacionales. Seguimos con el tipo de tenencia de la vivienda y las condiciones de habitabilidad de la misma. Continuamos analizando el tipo de cobertura sanitaria con que cuentan los trabajadores. Pasamos luego a un somero análisis de los principales componentes del gasto (consumo, deudas, remesas, etc.) y de la adquisición de bienes duraderos. Más adelante ofrecemos una visión de las relaciones habituales que se establecen en las horas de tiempo libre. Finalmente nos fijamos en los proyectos de asentamiento o retorno al país de origen de los TSD inmigrantes.

5.1. Núcleo de convivencia

Los enfoques neoclásicos insisten en que los principales agentes del mercado laboral son los trabajadores individuales, por un lado, y las empresas, por otro. Otra perspectiva, que suscribimos, afirma en cambio que el agente típico de los mercados laborales –desde el lado de la oferta de trabajo– no son los individuos sino los grupos familiares, que constituyen la unidad básica de producción y reproducción de la fuerza de trabajo. El volumen y los tipos de mano de obra disponible están en función de las estrategias de las familias, que destinan de forma variable a unos miembros a las tareas domésticas y a otros al empleo fuera del hogar. Las distintas combinaciones entre ambos elementos y el nivel de vida de la unidad familiar regulan la oferta de mano de obra y configuran la capacidad de sus miembros para optar a distintos ámbitos del mercado de trabajo (lo que hemos denominado su “poder social de negociación”).

En el caso de los inmigrantes extranjeros las familias son el componente primario de las redes sociales migratorias; la emigración suele ser una estrategia familiar, dirigida por ciertas ideologías del parentesco y/o el género, así como jerarquías de poder dentro de cada grupo. Son las familias quienes movilizan recursos y apoyos para poner en marcha el proceso migratorio. Por otra parte, durante períodos más o menos prolongados parte del núcleo familiar permanece en el país de origen; así el proceso de reproducción social se convierte en un proceso transnacional, en tanto que los inmigrantes se encuentran en posición de debilidad social al no contar con la estructura de apoyo inmediato que brinda la familia. En esos casos el "recambio" suele encontrarse entre los miembros de la propia comunidad migrante (los connacionales y, frecuentemente, los de un mismo origen comarcal, lingüístico o religioso); ésta se constituye —en tanto no existe un asentamiento de familias en la emigración— en la entidad informal que regula la oferta de mano de obra extranjera. Los vínculos entre familia migrante y comunidad étnica, y su importancia relativa, varían en función de diversos factores (antigüedad de los asentamientos, composición demográfica, inserción laboral, asentamiento espacial, etc.) que es necesario analizar en cada caso

En páginas anteriores quedó señalado que una parte significativa de los TSD inmigrantes no convive actualmente con su familia, total o parcialmente, puesto que algunos de sus miembros permanecen en el país de origen. Vimos, por ejemplo, que casi la mitad de las filipinas, dominicanas, peruanas y ecuatorianas casadas no conviven con su pareja, que no ha emigrado; además, entre quienes tienen hijos, la mayoría de los ecuatorianos, dominicanos, peruanos y filipinos tampoco convive con ellos. No obstante, esta separación de los núcleos familiares no significa necesariamente que en la convivencia en España no se incluyan otros parientes. La estrategia migratoria y el tipo de inserción laboral conseguido pueden llevar a que el proceso de "reunificación" familiar no pase por traer primero al cónyuge o los hijos pequeños, sino a hermanas, primas o hijas mayores, que pueden emplearse con relativa facilidad en el servicio doméstico.

Según nuestra encuesta la mayoría de los TSD convive sólo con familiares, esta circunstancia se da más frecuentemente en el caso de los trabajadores autóctonos (88%), pero en el caso de los ecuatorianos apenas implica a una cuarta parte del colectivo. La convivencia exclusiva con familiares no implica, como acabamos de recordar, que se trate siempre de los miembros de la familia nuclear, pero parece en todo caso una situación de convivencia más "normalizada" que la que tiene el resto de TSD. Existe otro segmento que convive con familiares y también con personas que no son parientes, lo que da cuenta de la presencia fragmentaria de familias, que a efectos de solucionar sus necesidades de vivienda la comparten con personas ajenas a la misma. Esta situación afecta muy poco a españoles, marroquíes y filipinos (menos del 5% de cada colectivo), tiene más significación en los casos peruano y dominicano (17%) y es muy importante entre los ecuatorianos

(38%). En el caso de los extranjeros interesa conocer, además, si los no familiares son de la misma o de otra nacionalidad; en el primer caso el grupo de convivencia proviene del mismo proceso migratorio y contribuye a crear lazos propios de la comunidad migrante; en el segundo se producen vínculos que atraviesan la barrera étnico-nacional, incorporando a personas autóctonas o bien de otros grupos migrantes. La primera modalidad es la dominante en todos los grupos, pero la segunda incluye a una minoría significativa de peruanos y ecuatorianos; respecto a estos colectivos podría interpretarse que son más "abierto" a otros grupos, o bien que la debilidad de redes sociales dentro del colectivo nacional los lleva a vincularse por necesidad con personas ajenas al mismo.

El resto de los TSD no vive en familia: una parte convive con personas de la misma nacionalidad con la que no tiene lazos de parentesco, otra reside en casa de los empleadores, conviviendo sólo con éstos o también con otros empleados domésticos, y un último grupo vive solo. La convivencia con no familiares es ínfima entre los TSD españoles y alcanza los valores más altos en los colectivos ecuatoriano, marroquí y peruano (12 a 16%). La convivencia con empleadores es propia de los trabajadores internos, por ello también se registra más habitualmente entre los inmigrantes que en el caso de los autóctonos. En cambio, quienes viven solos son preferentemente los españoles y marroquíes.

Grupo de convivencia	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Adultos e hijos menores	46,1	36,1	52,3	20,4	43,0	27,7
Familiares	84,4	55,6	12,9	35,0	37,6	30,4
Famil y no-fam. misma nacionalidad	1,0	2,2	32,3	3,7	13,9	10,5
Famil y no-fam. otra nacionalidad	0,3	0,7	5,2	0,6	3,0	7,3
No-fam. paisanos	1,6	13,3	16,1	6,7	6,7	12,0
Solo c/ empleadores	6,0	20,7	31,0	44,2	33,3	28,8
Empleadores y otro SD	0,3	–	1,3	6,1	2,4	2,1
Solo/a	5,7	6,7	0,6	1,8	0,6	1,0
Otra situación	0,8	0,7	0,6	1,8	2,4	7,9

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

Las distintas modalidades de convivencia están relacionadas con el estado civil, el sexo y la edad de los trabajadores. Los perfiles más destacados para cada modalidad son los siguientes:

Con familiares: Casados (con cónyuge en España los inmigrantes), hombres mayores marroquíes y jóvenes peruanos; mujeres jóvenes dominicanas, ecuatorianas y españolas.

Solos: Mujeres inmigrantes solteras, viudas o separadas; españolas viudas.

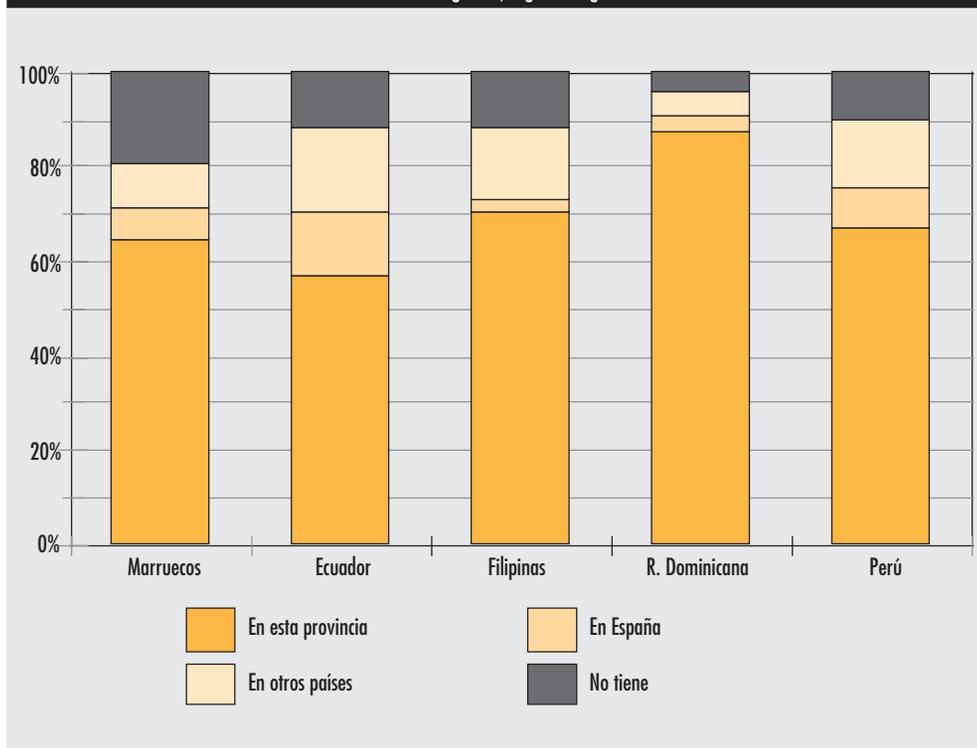
Con no familiares de la misma nacionalidad: Separados y solteros de todas las nacionalidades, hombres jóvenes marroquíes, mayores dominicanos y españoles, mujeres mayores filipinas, ecuatorianas y jóvenes peruanas.

Con empleadores: Españolas mayores, solteras o separadas; mujeres inmigrantes solteras, viudas o casadas con el cónyuge en el país de origen, jóvenes filipinas, dominicanas y marroquíes, mayores peruanas y ecuatorianas.

Para completar el cuadro familiar de los trabajadores extranjeros y su presencia en la emigración hemos querido saber si los trabajadores tienen familiares directos que hayan emigrado desde el país de origen y cuál es su lugar de residencia actual. En todos los grupos nacionales una amplia mayoría tiene parientes cercanos que han salido de su país: especialmente los dominicanos (el 96%), los peruanos, filipinos y ecuatorianos (en torno al 90%), incluso el porcentaje menor, el de los marroquíes, es elevado (80%). Además, la mayor parte de esos familiares residen en la misma ciudad o provincia de los encuestados, lo que supone para estos trabajadores contar con una red de apoyo cercana, convivan o no estas personas bajo el mismo techo. En este caso los menos favorecidos son los ecuatorianos, aunque más de la mitad se encuentra en tal situación (57%); encontramos luego a dos tercios de los peruanos y marroquíes, al 71% de los filipinos y al 87% de los dominicanos. Otro segmento, bastante menor, cuenta con el apoyo de familiares que residen en España, pero en distinta provincia que el trabajador; en este caso destacan los ecuatorianos (14%), seguidos por peruanos y marroquíes (en torno al 7%). La transnacionalización de los grupos familiares se ve incrementada cuando algunos parientes se han instalado en otro país extranjero, poniendo de manifiesto la existencia de verdaderas *diásporas* migratorias; aunque en todos los colectivos encontramos esta situación los valores más altos corresponden a ecuatorianos, peruanos y filipinos. No se trata de que marroquíes y dominicanos no emigren a otros países, sino de que los TSD de esas nacionalidades que viven en España apenas pertenecen a familias con miembros distribuidos en los territorios de varios Estados.

En la misma línea nos ha interesado saber si los padres de los TSD inmigrantes viven y en qué país tienen su residencia. Obviamente esta cuestión tiene relación

Gráfico 35
Familiares directos emigrados, según su lugar de residencia



con la edad de los trabajadores, por eso parece lógico que el grupo de mayor edad media –el filipino– sea el que ofrece el menor porcentaje de padres con vida (72%); los valores más elevados corresponden a ecuatorianos y dominicanos (más del 90%), seguidos por peruanos, marroquíes y españoles (más del 90%). En cuanto al lugar de residencia de los progenitores vivos existen dos situaciones diversificadas: por una parte, la mayoría que vive en el país de origen, por otra, los que se han radicado en España junto con sus hijos empleados en el servicio doméstico. En esta última circunstancia se encuentra entre el 12 y el 15% de los marroquíes, filipinos, dominicanos y peruanos, y sólo el 5% de los ecuatorianos; en otros casos uno de los progenitores vive en España y el otro en el país de origen: nuevamente los ecuatorianos están menos representados (1%) que el resto de los inmigrantes (entre el 3 y el 5%).

La presencia de familiares en España tiene que ver, como se ha señalado, con un proceso de "reunificación familiar" (en los términos de la sociedad receptora) o de "migración familiar por etapas" (según la visión de los propios migrantes). En algunas ocasiones nuestros encuestados han sido "traídos" por parientes ya asentados en España, sea a través de vías formales (contingentes laborales) o informales (entrada al país "sin papeles", pero con posibilidades ciertas de empleo); en otras son ellos quienes han iniciado el proceso, contribuyendo a la venida de otros miembros del grupo familiar más cercano. Según nuestra encuesta *el 80% de los TSD inmigrantes ha contribuido a la venida a España de algún familiar*; es decir, son agentes activos del proceso de reagrupamiento familiar en la emigración. Los porcentajes son superiores a ese valor medio en el caso de los peruanos (93%) y dominicanos (87%) y algo inferiores entre ecuatorianos y marroquíes (en torno al 70%). Es interesante saber, además, que los parientes que más habitualmente han venido a España son las hermanas y hermanos, antes que los cónyuges y los hijos, entre marroquíes y ecuatorianos; la situación inversa se detecta en los dominicanos y peruanos (traen más a parejas e hijos), mientras que entre los filipinos ambos flujos tienen similar importancia. En todo caso, se pone de manifiesto el proceso de reunificación de *hermanas* que mencionábamos anteriormente: a partir de la inserción en el servicio doméstico se crea un flujo migratorio específicamente femenino, mediante el cual las que llegan y se instalan abren la vía para nuevas llegadas de otras mujeres de su círculo cercano, en primer lugar familiares directos, pero también parientas lejanas, vecinas o amigas.

5.2. Vivienda

En relación con el grupo de convivencia está el régimen de tenencia de la vivienda habitual; éste nos sirve como indicador de la posición económica del trabajador y de su grupo de convivencia, así como de su lugar en el mismo. El hecho de poseer una vivienda en propiedad indica una trayectoria laboral que ha permitido realizar la inversión necesaria, o bien la recepción de un patrimonio familiar que supone una ventaja relativa respecto a otros trabajadores. Esta situación es mucho más frecuente entre los TSD españoles que entre los inmigrantes (ver Tabla 78); en el caso de estos últimos destacan marroquíes y filipinos, dos de los colectivos con más años de presencia en España. El escaso acceso a la propiedad de la vivienda se puede explicar por su estancia más reciente en el caso de peruanos y ecuatorianos, pero no en el de los dominicanos; este último colectivo desarrolla una estrategia migratoria que no apunta a la compra de vivienda en España. Otra situación de relativo privilegio es la de los TSD, en su mayoría jóvenes, que viven en la casa de algún familiar, generalmente sus padres, sin tener que realizar aportes económicos por su alojamiento. También en este caso el porcentaje más alto corresponde a los TSD autóctonos, seguidos por marroquíes y peruanos. Uniendo los dos

grupos mencionados sumamos a todos los que viven en un domicilio "propio" sin tener que realizar habitualmente gastos por ello; aquí encontramos al 79% de los TSD españoles y apenas al 1% de los ecuatorianos o el 7% de los dominicanos, en tanto que el colectivo inmigrante mejor posicionado es el marroquí (27%).

Existe otra situación en la que tampoco la vivienda supone un gasto, aunque cambia drásticamente el grupo de convivencia y las relaciones que se establecen con éste. Nos referimos a la situación de los trabajadores internos, que viven en el domicilio de los empleadores. Puesto que el empleo en el subsector de internos es más frecuente para los inmigrantes que para los autóctonos, estamos en la situación inversa a las mencionadas anteriormente: en este caso la ventaja económica es mayor para los TSD de origen extranjero, aunque al precio de no poder compartir la cotidianidad con personas de su entorno familiar. Los grupos que más viven en casa de sus empleadores son el ecuatoriano, el filipino y el dominicano. Sin embargo, entre los internos existen situaciones diferenciadas: por un lado, los que sólo cuentan como espacio de convivencia con la casa de los empleadores (aquí destacan claramente los ecuatorianos); por otro, los que además de ésta cuentan con otra a la que acuden durante los días de libranza, lo más frecuente es tener un domicilio alquilado con personas de la misma nacionalidad, sean o no TSD (destacan aquí filipinas y dominicanas), aunque existe también una minoría que, trabajando como interna, ha logrado adquirir una vivienda propia en España (el caso

Tabla 78
Régimen de tenencia de la vivienda habitual

Vivienda	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
En propiedad	52,4	13,2	–	11,7	3,6	5,2
Sin pagar	27,0	14,0	1,3	1,2	3,6	7,3
En alquiler	12,0	44,1	38,1	30,2	43,6	43,5
Pensión	2,1	4,4	1,3	2,5	1,2	4,7
Casa empleadores	1,8	14,7	40,6	23,5	20,0	25,1
C/empleadores y vivienda alquilada	2,4	6,6	17,4	25,9	27,3	11,5
C/empleadores y vivienda propia	1,8	1,5	0,6	4,3	–	1,0
Otra	0,5	1,5	0,6	0,6	0,6	1,6

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

más destacado es el de los TSD filipinos). Estos dos últimos grupos "ganan" espacios propios de convivencia en su tiempo libre a la vez que "pierden" recursos económicos bajo la forma de alquileres o cuotas de hipotecas mensuales.

Existe otro sector minoritario que se encuentra en situación especial, puesto que no viven en casa de los empleadores, pero tampoco conviven con un núcleo de personas cercanas, familiares o no. Nos referimos a los TSD que viven en pensiones (especialmente peruanos y marroquíes), que no cuentan con ingresos suficientes o con una red de relaciones que les permita afrontar el alquiler compartido de una vivienda.

Además del grupo de convivencia y del tipo de tenencia de la vivienda es de interés conocer las condiciones de la vivienda, puesto que ésta incide en la configuración de la mano de obra. De un lado, es de suponer que si las circunstancias de la vida cotidiana del trabajador (comodidad, higiene, descanso, etc.) son buenas, su rendimiento laboral será mejor; de otro, el acceso a viviendas baratas y en malas condiciones puede disminuir el rendimiento, pero contribuye a abaratar el costo de la mano de obra, pues permite a los trabajadores aceptar empleos con retribuciones más bajas. Según la opinión de los propios TSD las condiciones de su vivienda son generalmente "buenas o aceptables", especialmente en el caso de españoles, filipinos y ecuatorianos; sin embargo, existe un sector importante que las califica de "regulares", donde encontramos a más de la mitad de los marroquíes y al 43% de los peruanos; finalmente, una minoría afirma que vive en condiciones "deficientes o malas", especialmente los dominicanos (8%).

Si tenemos en cuenta la diferencia entre trabajadores internos y externos, los resultados pueden sorprender a primera vista puesto que las condiciones de la vivienda de los TSD internos no siempre es mejor que las de los externos, como podría suponerse del elevado estatus social de los empleadores. Por el contrario, existen TSD internos que se quejan de las condiciones en que viven, calificándolas como "regulares" (el 49% de los marroquíes, el 31% de los filipinos y peruanos, más del 20% de los ecuatorianos y dominicanos, y el 14% de los españoles) o directamente como "malas" (el 11% de los dominicanos, el 3% de los marroquíes y peruanos). Estas opiniones ponen de manifiesto que, sean cuales sean las características de las viviendas de los empleadores, un segmento importante de los TSD internos considera que vive en condiciones poco aceptables, debido al tipo de espacio que se les asigna (cuartos pequeños, mal ventilados, servicios en malas condiciones, etc.). Y en estas circunstancias encontramos más a menudo a los inmigrantes que a los autóctonos. En el polo opuesto, el de los que están conformes con las condiciones de la vivienda, destacan los TSD españoles de los tres subsectores (por encima del 80%) y los filipinos que trabajan por horas; a continuación los fili-

pinos empleados como externos fijos y los ecuatorianos internos. De estos últimos datos puede inferirse que los filipinos que no trabajan como internos han conseguido una posición económica que les permite acceder a viviendas en buenas condiciones con mayor frecuencia que el resto de los inmigrantes, incluso los que están empleados como internos.

5.3. Cobertura sanitaria y apoyos comunitarios e institucionales

El sistema de protección social español garantiza la cobertura sanitaria a todos los ciudadanos de nacionalidad española, independientemente de cuál sea su situación respecto al sistema contributivo de la Seguridad Social. Esta universalización de las prestaciones supera la anterior dualidad entre incluidos y excluidos del sistema. En cambio, respecto a los extranjeros no comunitarios la asistencia sanitaria de carácter general estaba condicionada, hasta finales de 1999, al hecho de poseer la documentación que los acreditara como residentes legales. Tras la promulgación de la Ley Orgánica 4/2000 ("Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social") la cobertura se extendió a todos los que se encuentren inscritos en el padrón del municipio en el que residen habitualmente; por tanto, en principio no se exige el requisito de residencia legal. Además, en cuanto a los "irregulares", la nueva ley reconoce el mismo derecho que los españoles a los menores de dieciocho años, asegura la atención durante el embarazo, parto y posparto a las embarazadas y la asistencia –y la continuidad hasta obtener el alta médica– para los casos de urgencia. En definitiva, según el texto de la ley la denegación del acceso pleno a las prestaciones sanitarias se circunscribe a los residentes irregulares mayores de dieciocho años, no embarazadas y no afectados por alguna situación de urgencia médica.

Nuestra encuesta se realizó a escasos meses de la promulgación de la nueva ley, período en el que se había iniciado un proceso especial de regularización. Debido a esas circunstancias una parte de los inmigrantes "irregulares" no conocía suficientemente sus nuevos derechos y, además, se encontraban en expectativa de regularizar su situación. Por tanto, los datos obtenidos respecto a este asunto deben leerse con precaución. Según las respuestas de los entrevistados la cobertura del sistema sanitario de la Seguridad Social incluye a la práctica totalidad de los TSD autóctonos²¹⁶, a una proporción elevada de filipinos y dominicanos (en torno al 90%), a un segmento también importante de peruanos y marroquíes (cerca del 80%), pero sólo a una cuarta parte de los

²¹⁶ El 4%, que afirma contar sólo con un seguro médico privado o bien no conoce su derecho a la sanidad pública o descarta su utilización debido a la costumbre prolongada de contar con atención privada.

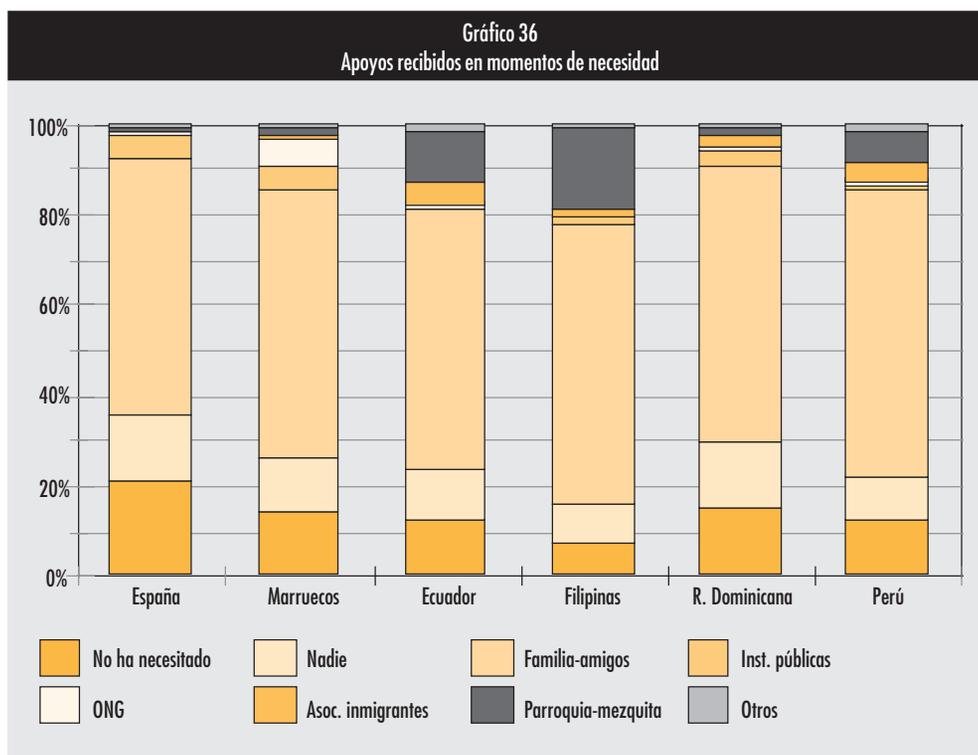
ecuatorianos. Entre los beneficiarios del sistema sanitario público existe una marcada diferencia entre inmigrantes y autóctonos: mientras éstos están mayoritariamente incluidos como familiares de un cotizante (típicamente, mujeres sin alta por su empleo, cubiertas por la cotización de padres, cónyuges u otros familiares directos), los trabajadores extranjeros acceden a la cobertura como contribuyentes directos. Entre quienes no tienen acceso al sistema público se distinguen dos situaciones principales. La primera es la de quienes recurren a un seguro médico privado, garantizándose la atención médica a cambio de una cuota mensual; este gasto es afrontado más habitualmente por los empleadores que por los propios trabajadores, excepto en el caso de los filipinos. La segunda situación es la de quienes afirman no contar con ninguna cobertura sanitaria, a excepción de la atención de urgencia. En esta situación extrema se encuentra la mayoría de trabajadores ecuatorianos y más del 10% de los marroquíes, dominicanos y peruanos; en cambio, los filipinos apenas se hallan expuestos a la misma. Como podía esperarse, en todos los colectivos inmigrantes los mayores porcentajes de trabajadores sin cobertura corresponden a los que han llegado más recientemente a España y no han conseguido regularizar su situación. Sin embargo, existen algunos núcleos minoritarios de personas que cuentan con permiso de trabajo que creen que siguen careciendo de estos derechos.

El acceso al sistema sanitario es una prestación que muestra en qué medida los trabajadores están incluidos en uno de los ejes básicos que constituyen la ciudadanía social. Ésta condensa una serie de derechos que garantizan ciertos recursos mínimos al alcance de todos los miembros de una comunidad, independientemente de su situación económica o patrimonial. Con ser básicos, los derechos formalmente reconocidos no agotan los vínculos de la socialidad; en

Vivienda	España	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
S. Social cotizante	36,9	54,3	25,9	86,8	83,5	76,1
S. Social familiar	57,5	24,8	0,7	4,6	4,9	4,8
Privado (empleador)	1,8	2,5	15,7	1,5	0,7	4,8
Privado (trabajador)	2,8	1,7	1,4	2,1	–	2,1
Ninguna	–	16,7	56,2	4,6	10,9	12,2

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

ocasiones son sólo el complemento de una amplia red de lazos informales, que sirven de apoyo y sustento a las estrategias de "inserción" social. En la encuesta hemos buscado un indicador del tipo de apoyos sociales con que cuentan los trabajadores del servicio doméstico preguntando por el tipo de apoyo recibido en momentos de necesidad. En primer lugar comprobamos que hay trabajadores que nunca han experimentado este problema, circunstancia que es más habitual en el caso de los autóctonos que en el de los inmigrantes; es decir, éstos se han encontrado más frecuentemente expuestos a momentos "de apuro" que los primeros. La peor situación para los que han pasado por momentos de necesidad es no recibir ningún apoyo, circunstancia que demuestra una situación de aislamiento (respecto a redes de solidaridad informales) y desinformación (en cuanto a la existencia de recursos institucionales). Por esta situación ha pasado en torno a un 15% de los trabajadores del sector, aunque la experiencia es algo más frecuente para españoles y dominicanos.



En cuanto a los que sí han recibido algún tipo de apoyo destaca claramente (ver Gráfico 36) la importancia de los vínculos informales próximos, constituidos por familiares y amigos (el porcentaje más alto corresponde a los TSD filipinos y el más bajo a los marroquíes). Los demás apoyos tienen una importancia reducida. Las ayudas aportadas por instituciones públicas son menos importantes que las de instancias no gubernamentales (eclesiales, asociaciones de inmigrantes y otras ONG) en el caso de los inmigrantes; en cambio, los trabajadores autóctonos han contado más habitualmente con apoyos de organismos de las Administraciones. Por tanto, *aunque de forma minoritaria, los TSD autóctonos cuentan más con el apoyo estatal y los inmigrantes con el de Asociaciones No Gubernamentales*. Entre estas últimas las redes de origen eclesial son muy importantes en el caso de filipinos y ecuatorianos y algo menos entre los peruanos. Las asociaciones de inmigrantes son mencionadas en todos los colectivos, pero particularmente por ecuatorianos y peruanos. En cambio, otro tipo de ONG, especializadas en asistencia social, aparecen con más frecuencia entre los marroquíes.

5.4. Gasto e inversiones

Un asunto recurrente en los debates vinculados a los procesos migratorios es el destino de las rentas obtenidas por los trabajadores procedentes de otros países. Entre los trabajadores del servicio doméstico se constata que los autóctonos tienden a consumir más que los inmigrantes sus ingresos en gastos de subsistencia; o, a la inversa, que estos últimos tienen más capacidad para dedicar parte de su presupuesto a otros fines. Las cifras reunidas en la Tabla 80 señalan que más de un tercio de los TSD españoles gasta más del 80% de sus ingresos en gastos básicos, como vivienda, alimentación, vestimenta, etc.; la cifra se reduce a la mitad entre los marroquíes y es mucho menor en los demás grupos inmigrantes. ¿Qué otros destinos tienen las rentas de los trabajadores del servicio doméstico? Una parte va destinada al pago de deudas de diversa índole: para los inmigrantes recién llegados se trata frecuentemente de gastos contraídos para poder salir del país de origen (el caso más destacado es el de los ecuatorianos, puesto que el 48% gasta en este concepto más del 10% de sus ingresos), para los autóctonos e inmigrantes más asentados, de créditos para el consumo o de tipo hipotecario (aquí destacan filipinos y españoles). La capacidad de ahorro indica una acumulación de rentas que son controladas por el sistema bancario español; estos fondos pueden ser destinados para inversiones o gastos en España o, a más largo plazo, para un eventual retorno al país de origen, en el caso de los inmigrantes. La mayor capacidad de ahorro corresponde a los trabajadores filipinos, seguidos por dominicanos y peruanos (el 30% de los dominicanos y filipinos ahorra más de la mitad de sus ingresos); los autóctonos sólo superan a los ecuatorianos, que es el colectivo más afectado por las circunstancias de una llegada reciente (deudas de viaje, irregula-

Tabla 80
Destino de los ingresos según nacionalidad

Nacionalidad	+ de 80% en subsistencia	Pago de deudas	Ahorro	Remesas
España	38,9	32,4	53,4	29,8
Marruecos	17,9	18,7	56,0	79,1
Ecuador	1,3	52,3	44,4	70,6
Filipinas	2,5	42,1	81,1	83,0
R. Dominicana	6,7	17,6	78,2	83,0
Perú	5,9	29,3	70,7	78,7

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

ridad, debilidad de las redes laborales y sociales). En general, pues, se observa que el ahorro es un componente importante del proyecto migratorio.

Por último, el envío de parte de la renta al país o zona de origen, sea como remesas periódicas o en forma de gastos realizados en período de vacaciones, es muy importante entre los inmigrantes, aunque también el 30% de los autóctonos gasta parte de sus recursos en sus zonas de origen, que no coinciden con la de residencia y trabajo habitual. Incluso los inmigrantes en situación más precaria, los ecuatorianos, suelen enviar mayoritariamente dinero al país de origen (sólo el 30% no lo hace), aunque las cifras más elevadas corresponden a filipinos y dominicanos. Además del hecho de enviar remesas es importante saber qué proporción de los ingresos suele remitirse. También filipinos y dominicanos son los que destacan puesto que el 60% de estos trabajadores envía habitualmente más del 20% de sus ingresos, proporción que alcanza la mitad de los ecuatorianos y peruanos. Por su parte, los marroquíes envían una parte menor de sus ingresos.

Existe una circunstancia que determina fuertemente la estrategia inicial de los inmigrantes: el hecho de que hayan tenido que endeudarse para financiar los gastos de viaje y entrada al país elegido. Cuando ocurre esto existe una mayor urgencia por encontrar trabajo, circunstancia que presiona para aceptar condiciones de trabajo peores que las dominantes en el sector. Según nuestra investigación los grupos menos afectados por esta problema son marroquíes (sólo el 25% de los actuales TSD se endeudó para llegar a España) y filipinos (el 36%); en cambio, las deudas iniciales afectaron a la mayoría de los ecuatorianos (81%), dominicanos y peruanos (en torno al 60%). El monto medio de la deuda supera las 250.000 pese-

tas, aunque es más alto en el caso de los peruanos (381.000 pesetas) y dominicanos (358.000); la cifra más baja corresponde a los filipinos (254.000 pesetas)²¹⁷. Los que llegaron sin deudas contaban con recursos propios o, mayoritariamente, con el apoyo económico de familiares directos; a una minoría significativa de los filipinos (7%) los gastos les fueron sufragados por los empleadores.

El análisis anterior nos muestra una foto fija acerca de la distribución actual del gasto de los trabajadores inmigrantes del sector. Para conocer cuáles han sido los frutos de su trabajo a lo largo de su trayectoria laboral hemos indagado acerca de una serie de posibles inversiones desde el momento en que comenzaron a trabajar en España. Se comprueba (Tabla 81) que los filipinos son los mayores *inversores*, mientras que ecuatorianos y peruanos ofrecen los porcentajes más bajos. La compra de tierras, de uso rústico o urbano, en el país de origen es muy habitual entre los filipinos e importante para dominicanos y marroquíes. La adquisición de un negocio es otro indicador del éxito económico del proyecto migratorio; la mayoría ha hecho la inversión en el país de origen, nuevamente son los filipinos los más destacados (15%, un 2% ha realizado la inversión en España). La compra de un vehículo es una opción relativamente accesible para los trabajadores en las sociedades del capitalismo de consumo occidentales, pero se convierte en un medio productivo o en un bien de ostentación en muchos de los países de origen. Una minoría importante de los inmigrantes empleados en servicio doméstico han comprado algún vehículo, entre éstos, la mayor parte de marroquíes y peruanos lo ha hecho para su propio uso en España; en cambio, los filipinos y dominicanos lo han comprado para algún miembro de la familia residente en el país de origen.

Tabla 81 Inversiones económicas según nacionalidad					
Ha adquirido	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Tierras	8,1	3,2	42,8	15,1	1,6
Negocio	2,9	1,3	14,9	4,8	3,1
Vehículo	11,0	3,8	19,9	9,6	6,8
En España	8,8	1,9	7,8	3,0	4,7
En su país	2,2	1,9	12,1	6,6	2,1

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

²¹⁷ Estas cifras son un promedio, que no debe ocultar la fuerte presión que sufren quienes se han endeudado por más de 600.000 pesetas; tal es el caso de una parte de los peruanos (12%), dominicanos (9%), marroquíes y filipinos (algo más del 5%).

Teniendo en cuenta el subsector en el que trabajan actualmente los TSD, la mayor capacidad inversora corresponde a los filipinos que trabajan como internos o por horas: más del 60% ha comprado una vivienda, y en torno al 50% ha adquirido tierras en su país. La adquisición de una vivienda es también importante entre los trabajadores externos (fijos y por horas) marroquíes y dominicanos. En la compra de tierras destacan también los trabajadores por horas dominicanos (el 40%), y en la adquisición de un negocio los externos fijos de la misma nacionalidad (9%). La compra de coches en el país de origen es más habitual entre los trabajadores fijos (internos o externos) filipinos y dominicanos; en España, en cambio, destacan marroquíes externos, peruanos por horas y filipinos internos. Como puede observarse, para un segmento de los internos filipinos su adscripción a dicho subsector no les impide contar con vivienda y vehículo propio en España.

En resumen, el proyecto migratorio marca una diferencia en la distribución del gasto entre trabajadores autóctonos y extranjeros. Sabemos que los primeros cobran más por hora trabajada, pero que sus ingresos totales son menores, puesto que mayoritariamente trabajan a tiempo parcial; de ahí que la mayor parte de sus ingresos se dedique a gastos de consumo básico. El volumen medio de ingresos de los TSD extranjeros es más alto y sus necesidades diferentes, de allí su mayor propensión al ahorro y al envío de remesas al país de origen. Estas últimas se traducen ocasionalmente en adquisición de tierras, de negocios o de vehículos, en todos estos casos destacan especialmente los trabajadores filipinos seguidos por los dominicanos.

5.5. Relaciones habituales

La inserción en los mercados laborales no depende sólo, ni siquiera principalmente, de las cualificaciones de los trabajadores. Como hemos señalado repetidamente, son importantes también los instrumentos de regulación estatal (leyes laborales, políticas sociales y migratorias, etc.) y diversos factores comunitarios. Entre éstos hay que considerar las relaciones que los trabajadores establecen fuera del ámbito laboral y de su propio núcleo familiar; este "ambiente social" en el que se desenvuelve parte de la vida cotidiana es un espacio en el que circula información, se configuran puntos de vista y expectativas, se establecen contactos y posibilidades de acción en lo laboral. En el caso de los inmigrantes nos interesa conocer en qué dirección se fienden las redes sociales extrafamiliares. En general, la mayor parte de los TSD se relacionan más con personas de su misma nacionalidad: más del 60% de los dominicanos, ecuatorianos y filipinos, el 58% de los marroquíes y el 45% de los peruanos. Estos vínculos monoétnicos se desarrollan mayoritariamente con personas de cualquier región del país de origen, salvo en el caso de los dominicanos, entre quienes predominan los vínculos con paisanos procedentes del mismo pueblo o comarca; esta última circunstancia es posible debido a la fuerte

concentración de dominicanos procedentes de la región suroeste, especialmente de las provincias de Barahona, Independencia y Azúa. Existe, en cambio, otra parte de la inmigración que trabaja en el servicio doméstico cuyas redes de relación habituales incluyen a personas autóctonas. En este caso encontramos a algo más de un tercio de los peruanos, filipinos y marroquíes, y en torno a una cuarta parte de los dominicanos y ecuatorianos. También se da el caso en que existen más vínculos con españoles que con personas de su misma nacionalidad de origen, situación más frecuente entre los peruanos y dominicanos.

El conocimiento de la lengua local es un instrumento esencial para desarrollar vínculos extralaborales con personas de la sociedad autóctona. Respecto a la lengua castellana este no es un problema para los inmigrante latinoamericanos, exceptuando una pequeña proporción de indígenas que habitualmente utilizan el quichua y no dominan bien el español. En cambio, para filipinos y marroquíes la cuestión lingüística puede constituir una barrera importante. Este problema afecta claramente al 7% de los miembros de ambos colectivos, que dicen "entender poco" o "casi nada" el castellano, aunque también dificulta las relaciones a los que "entienden pero no hablan bien", caso en el que se encuentra algo más de la mitad de los filipinos y el 18% de los marroquíes. En el extremo opuesto aparecen los que no sólo se expresan correctamente sino que escriben con fluidez (un tercio de los marroquíes y el 18% de los filipinos). A mayor edad y tiempo de estancia en España aumentan los porcentajes de personas que dominan el castellano; en todos los casos, los marroquíes tienen menos dificultades idiomáticas que los filipinos.

Respecto a las Comunidades Autónomas que cuentan con lengua propia, cooficial con el castellano, sólo contamos con información representativa correspon-

Tabla 82					
Grupos de relación habitual según nacionalidad					
Relaciones habituales	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Tierras	8,1	3,2	42,8	15,1	1,6
Mismo pueblo o provincia	17,9	20,1	19,6	37,3	20,5
Del mismo país	40,3	46,8	44,2	30,7	24,9
Espanoles	0,7	1,9	–	3,6	7,0
Todos por igual	34,3	22,1	36,2	23,5	34,6
Sin relaciones	6,7	9,1	–	4,8	13,

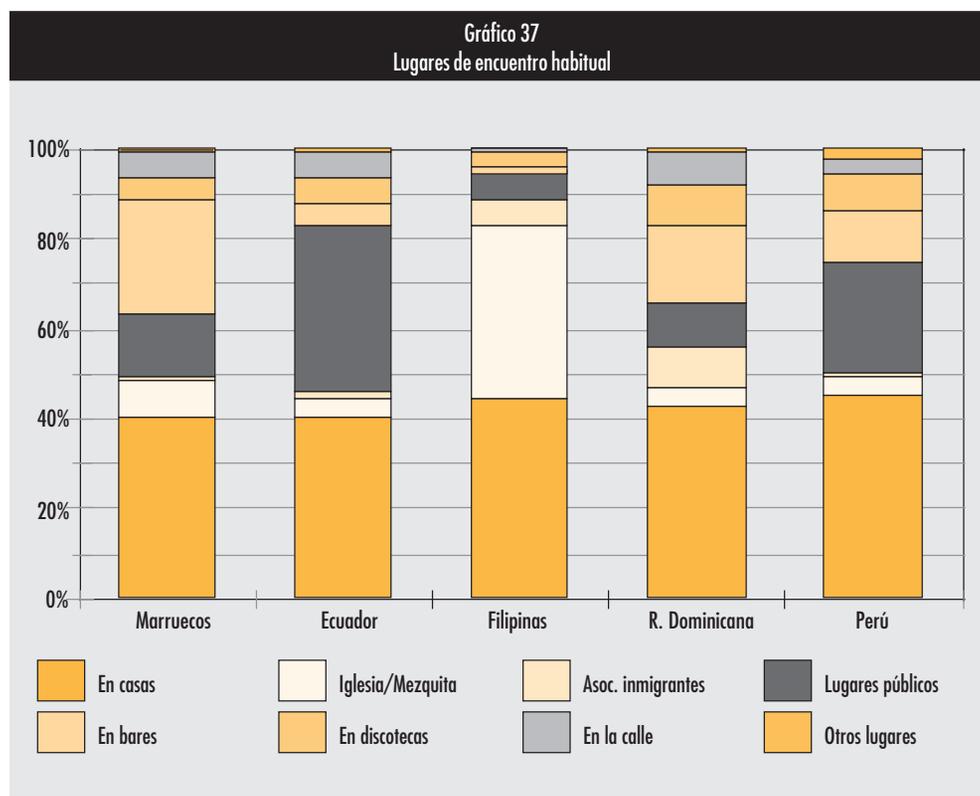
Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

diente a Cataluña. En cuanto al conocimiento del catalán la ventaja comparativa de los latinoamericanos disminuye, aunque no desaparece del todo, debido a la común raíz latina del castellano y el catalán, que no existe respecto al árabe, el thamazight (bereber), el tagalo u otras lenguas filipinas. En este caso los TSD que pueden hablar fluidamente la lengua local disminuyen drásticamente para situarse entre el 5 y el 10% de cada colectivo, excepto en el caso de los ecuatorianos, en el que casi ninguno se expresa en catalán. Un segmento más numeroso entiende el idioma aunque no se expresa correctamente; los casos más destacados son dominicanos (52%) y peruanos (42%). La práctica totalidad de los ecuatorianos, el 75% de los marroquíes y el 68% de los filipinos entiende poco o nada, cifra que desciende a la mitad de los peruanos y al 41% de los dominicanos. Las dificultades para expresarse en catalán constituyen una barrera importante en ciertos aspectos de la vida laboral (especialmente en lo vinculado a empleos administrativos o cara al público) pero no para otros (las relaciones con una parte importante de la población autóctona puede desarrollarse sin dificultades en castellano, al igual que el trato con los empleadores de servicio doméstico).

Los espacios de encuentro con los amigos indican la existencia de diversas estrategias de ocupación del espacio por parte de los trabajadores inmigrantes. Unas se repliegan casi exclusivamente sobre el ámbito privado, mientras que otras se desarrollan en ámbitos públicos, sea abiertos o de acceso restringido. En todos los colectivos el principal punto de reunión son los domicilios particulares (ver Gráfico 37), cifra que oscila entre el 87% de los filipinos y el 64% de los ecuatorianos. Conviene recordar que dado el peso del empleo interno, esta modalidad sólo puede desarrollarse si los trabajadores cuentan –además– con una vivienda (propia o alquilada) a la que acuden habitualmente los días de libranza, o bien con una red de amistades que cuentan con vivienda y acogen en ella a los internos. El segundo lugar de encuentro varía según el colectivo: los filipinos acuden muy habitualmente a iglesias católicas (el 75%), mientras que ecuatorianos y peruanos se concentran especialmente en lugares públicos, como parques o plazas, en tanto que marroquíes y dominicanos prefieren los bares. Otros puntos de encuentro señalados son las discotecas (especialmente para dominicanos y peruanos); las asociaciones de inmigrantes (dominicanos y filipinos); la calle (dominicanos y marroquíes), y las mezquitas (marroquíes).

El tipo de espacio elegido preferentemente por cada colectivo tiene que ver, por un lado, con sus propias características culturales y, por otro, con las posibilidades y condicionamientos que encuentran en su actual posición en la sociedad española. La preferencia de los trabajadores filipinos por los espacios eclesiales como centro de reunión hace referencia a un “estilo discreto”, en el que se combinan endogamia, religiosidad y alejamiento de la mirada de los otros; esta parece una pauta consolidada, teniendo en cuenta que se trata del colectivo con más antigüe-

dad en España y el más afirmado en su estrategia laboral dentro del servicio doméstico. En cambio, la mayor visibilidad de los espacios escogidos por los demás grupos inmigrantes adquieren distinta significación. Por un lado, la preferencia de peruanos y ecuatorianos por amplios espacios públicos hace referencia a una cierta precariedad de medios (carencia de recintos "protegidos" donde reunirse) pero también a una estrategia "proactiva", que reclama su legitimidad en tanto ciudadanos a través de la expresión pública de su peculiaridades. El caso de marroquíes y dominicanos indica la importancia de ciertas economías étnicas, en la que surgen bares y discotecas especializados en la clientela inmigrante, ofreciendo la oportunidad de reforzar lazos comunitarios y pautas culturales de forma colectiva pero en recintos más "protegidos", aunque no absolutamente impermeables a la presencia de personas de otros grupos étnicos.



5.6. Proyecto migratorio y relación con el país de origen

El tipo de proyecto migratorio de los trabajadores es un elemento que condiciona de forma importante las estrategias laborales que se encaran en el país de residencia. La perspectiva de una estancia relativamente corta o prolongada, la existencia de familiares directos residiendo en el país de origen o reunificado en la emigración, los contactos y la frecuencia de los mismos con aquel país son circunstancias que inciden en las expectativas, necesidades y prioridades de los trabajadores. Ya hemos señalado la importancia de los núcleos familiares separados, de las deudas iniciales y de las remesas económicas. Fijémonos ahora en los viajes realizados al país de origen desde la llegada a España de los inmigrantes. Existe una obvia relación entre antigüedad del flujo migratorio y número de viajes, puesto que los grupos con más años de asentamiento, filipinos y marroquíes, son los que más viajes han realizado (ver Tabla 83), especialmente en el caso de los marroquíes, favorecidos por la cercanía geográfica; los que menos han viajado son los de llegada más reciente (el 67% de los ecuatorianos no ha vuelto de visita a su país de origen); la situación intermedia corresponde a dominicanos y peruanos. El estatus jurídico de los inmigrantes ante el Estado español es un elemento que condiciona las posibilidades de viaje, puesto que los "irregulares" no pueden salir, ni mucho menos volver a entrar, por las vías regulares. La encuesta comprueba que los "sin papeles" peruanos y dominicanos no han vuelto nunca a sus países; sin embargo, sí lo han hecho una parte de los marroquíes y ecuatorianos que se encuentran en tal situación. Entre los que están actualmente tramitando su regularización (por tanto, pueden haber tenido anteriormente algún tipo de permiso) han vuelto con frecuencia a su país marroquíes y dominicanos. En el otro extremo, existen inmigrantes con una situación jurídica consolidada (nacionalizados, poseedores de permiso permanente o de larga duración), que llevan cuatro o más años de residencia legal en España y que no han viajado nunca al país de procedencia; en este aspecto destacan los peruanos y, en menor medida, los filipinos. En estos casos podría supo-

Viajes al país de origen	Marruecos	Ecuador	Filipinas	R. Dominicana	Perú
Ninguno	18,4	67,3	20,4	23,6	39,2
Uno	7,4	30,7	15,4	18,8	28,0
Dos o tres	26,5	1,3	27,2	38,2	27,5
Cuatro o más	47,8	0,7	37,0	19,4	5,2

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

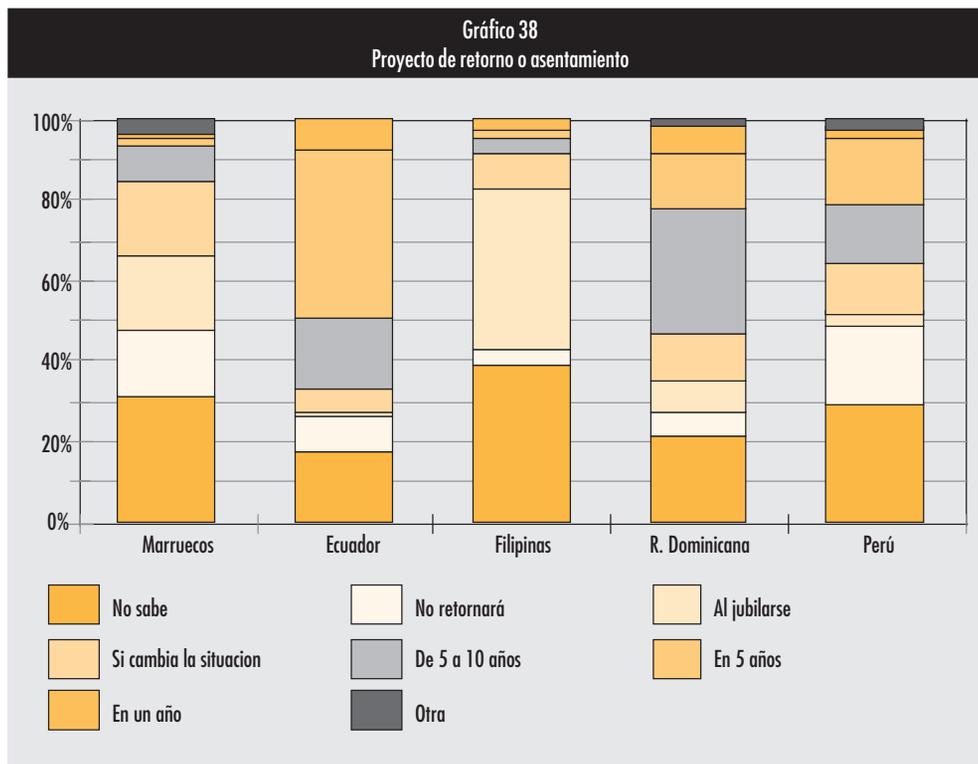
nerse que se ha registrado una cierta ruptura con aquella sociedad, o bien que existe una estrategia de maximización del ahorro, por la que se postergan los viajes en pos de un mayor envío de remesas y/o para reunificar en España a familiares cercanos.

Por otro lado, los trabajadores inmigrantes lo son, objetivamente, en cuanto personas provenientes de otros países pero, subjetivamente, pueden dejar de serlo en la medida en que su perspectiva sea la instalación definitiva en el país de residencia actual²¹⁸; en cambio, en tanto que el proyecto (que hace referencia a los deseos, que no necesariamente se cumplirán) sea un retorno al país de origen su estrategia se desarrollará a partir de la premisa de una estancia temporal. La importancia del proyecto de los trabajadores de origen extranjero, condicionado por una serie de factores (políticos, económicos, familiares, etc.), es vital para comprender algunas de sus estrategias laborales. Por ejemplo, ante la perspectiva de un pronto retorno pueden entenderse actitudes de desinterés hacia la vida social española, o la aceptación de condiciones de vida precarias (en la vivienda, por ejemplo) a cambio de disminuir gastos y acelerar el cumplimiento de los fines económicos de la emigración. Por el contrario, la perspectiva de asentamiento definitivo o de largo plazo pondrá el acento en garantizar la regularidad jurídica, la reunificación familiar y el acceso a derechos sociales extendidos entre la población autóctona.

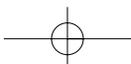
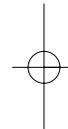
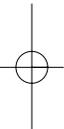
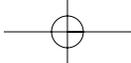
De las respuestas obtenidas entre los trabajadores del servicio doméstico (ver Gráfico 38) se deriva la existencia de tres grandes segmentos, en función del tipo de proyecto que manifiestan. En primer lugar, una franja mayoritaria que tiende hacia la permanencia en España, sea a partir de una decisión expresa de no retorno, del proyecto de quedarse al menos hasta la edad de jubilación, bien porque no existe ninguna idea de retorno claramente formulada (el grupo de los que “no saben” qué hacer). En esta situación destacan los trabajadores filipinos (el 83%), seguidos por marroquíes (66%) y peruanos (52%); en cambio, los menos concernidos son ecuatorianos (27%) y dominicanos (35%). En segundo lugar, un segmento que se inclina por un retorno sin fecha inmediata, sea porque lo fija en un plazo mayor a cinco años o lo deja sujeto a la evolución de la situación económica (personal y del país de origen); se trata de un grupo que no piensa permanecer en España, pero no cree que su proyecto inicial se cumpla a corto plazo. El colectivo más representado en este caso es el ecuatoriano (49%), seguido por dominicanos y peruanos (20%). Por último, encontramos a quienes tienen una decisión de retornar en un plazo definido y relativamente cercano –dentro de los próximos cinco años–; aquí la nacionalidad más destacada es la dominicana (43%) y la menos representada la filipina (12%), en tanto que en las demás incluyen en torno a una cuarta parte de los trabajadores.

²¹⁸ Ver al respecto IZQUIERDO, A., “El proyecto migratorio y la integración de los extranjeros”, en *Revista de Estudio de Juventud*, núm. 49, junio 2000, págs. 43-52.

Gráfico 38
Proyecto de retorno o asentamiento



Esta información nos permite diferenciar, tras la indeferenciada categoría general de "inmigrantes", la existencia de segmentos de los trabajadores del sector con estrategias diferentes. La ignorancia respecto a estos matices puede llevar –por parte de las instituciones públicas y las asociaciones que trabajan con inmigrantes– a la formulación de políticas miopes, en tanto unidireccionales, cuyos resultados estarán lastrados por supuestos de partida incorrectos. Es importante saber que no todos los trabajadores extranjeros están aquí para quedarse, así como que no todos los que piensan en el retorno se marcharán. Por otra parte, como queda dicho, la dimensión subjetiva del proyecto está sujeta al condicionamiento de diversos factores sociales, entre los que destacan las políticas públicas (sociales y, en particular, de inmigración), las actitudes de la población autóctona (de aceptación, indiferencia o rechazo) y las oportunidades económicas.



IV. ANÁLISIS DE LOS DISCURSOS DE EMPLEADORAS Y TRABAJADORAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

PRESENTACIÓN

La situación de los trabajadores inmigrantes en la estructura ocupacional no sólo está condicionada por las características de sus respectivos empleos –en nuestro caso el servicio doméstico– sino, también, por las *expectativas y estrategias de los empleadores*, así como por las *actitudes y comportamientos de los compañeros de trabajo autóctonos*. Los diversos grados de aceptación, tolerancia o rechazo hacia los inmigrantes condicionan las posibilidades de integración laboral de este colectivo que, por su parte, tienen también *intereses, expectativas y planteamientos propios* que inciden con mayor o menor efectividad sobre el escenario de las relaciones laborales.

El presente Capítulo se centra en estas cuestiones de carácter ideológico y motivacional, un nivel de la realidad social condicionado frecuentemente por contenidos no conscientes para cuyo estudio es necesario recurrir a técnicas de exploración cualitativa. En concreto, hemos aplicado la técnica del *Grupo de discusión*²¹⁹ a segmentos diferenciados de mujeres implicadas en el sector ocupacional del servicio doméstico, sea como empleadoras o como trabajadoras (autóctonas e inmigrantes). Por lo tanto hemos operado un recorte del campo de estudio, excluyendo a los varones porque los agentes fundamentales en este sector laboral, tanto de parte de la oferta como de la demanda, son *mujeres*.

El material utilizado para la elaboración de este capítulo procede fundamentalmente de los discursos producidos en seis grupos de discusión: tres realizados con mujeres empleadoras, otros dos con trabajadoras inmigrantes y uno con trabajadoras autóctonas. Cuando un grupo habla, intentando articular las claves de su propia situación, se define como colectivo o actor social: reproduce sus códigos de identidad diferenciándose de otros y en relación a determinados modelos ideales. Al captar los elementos clave de la autoimagen de los sectores estudiados se puede constatar en qué medida y en qué cuestiones confluyen o divergen entre sí.

²¹⁹ Hemos aplicado la técnica del *Grupo de Discusión* al estudio de los discursos de los autóctonos e inmigrantes, tanto para el análisis de la construcción de imágenes de los otros como para conocer la incidencia en la estructura ocupacional. Para el primer aspecto, ver COLECTIVO IOÉ, *Discursos de los españoles sobre los extranjeros. Paradojas de la alteridad*, CIS, Madrid, 1995; y para las visiones del mercado de trabajo, COLECTIVO IOÉ, *No quieren ser menos*, UGT, Madrid, 2001.

A continuación recogemos los resultados del análisis, primero del sector de empleadoras y después de las empleadas.

1. MUJERES EMPLEADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO

Los Grupos de Discusión realizados con empleadoras representan a tres segmentos diferenciados. El Grupo de Discusión núm. 1 (GD1) está compuesto por mujeres de alto estatus, con varios trabajadores contratados en servicio doméstico en cada hogar (mujeres y varones, internos y externos, españoles y extranjeros) y que utilizan simultáneamente otros servicios que se prestan a domicilio. El GD2 representa a mujeres de estatus medio-alto con larga experiencia de contratación de servicio doméstico, algunas de ellas sin empleo fuera del hogar y otras compartiendo la gestión doméstica con una profesión externa remunerada. El GD3 lo componen mujeres más jóvenes de clases medias y medias-bajas en período de asentamiento familiar y profesional que cuentan desde hace poco tiempo con servicio doméstico (normalmente una mujer y con frecuencia "por horas").

A continuación presentamos de modo conjunto las posiciones detectadas en los tres grupos de discusión: la identidad de los sectores sociales que representan; las necesidades específicas de los hogares y los perfiles de trabajadores demandados; las posiciones ante la gestión del servicio doméstico; el significado de la presencia de inmigrantes en el mismo; la interrelación del sector doméstico con otras ocupaciones; y su significación general respecto a la demanda internacional de cuidados personales y domésticos..

1.1. Coincidencias y diferencias entre las empleadoras. Tipología básica

La posición de las mujeres empleadoras de servicio doméstico se puede entender desde la articulación de tres subsistemas: el *género*, el *estatus social* de la familia y la *posición de clase* en el mercado laboral (ver Cuadro 7). En el *sistema de género*, tal como se ha expuesto siguiendo a Pateman²²⁰, queda inserto el contrato social-sexual en cuanto punto de vinculación de dos subsistemas de relación social: el que da lugar al *contrato social* (establecido en el ámbito público) y el que establece el *contrato sexual* (sometimiento de las mujeres a los varones, que implica la relegación de aquéllas al espacio doméstico o prepolítico). Las relaciones

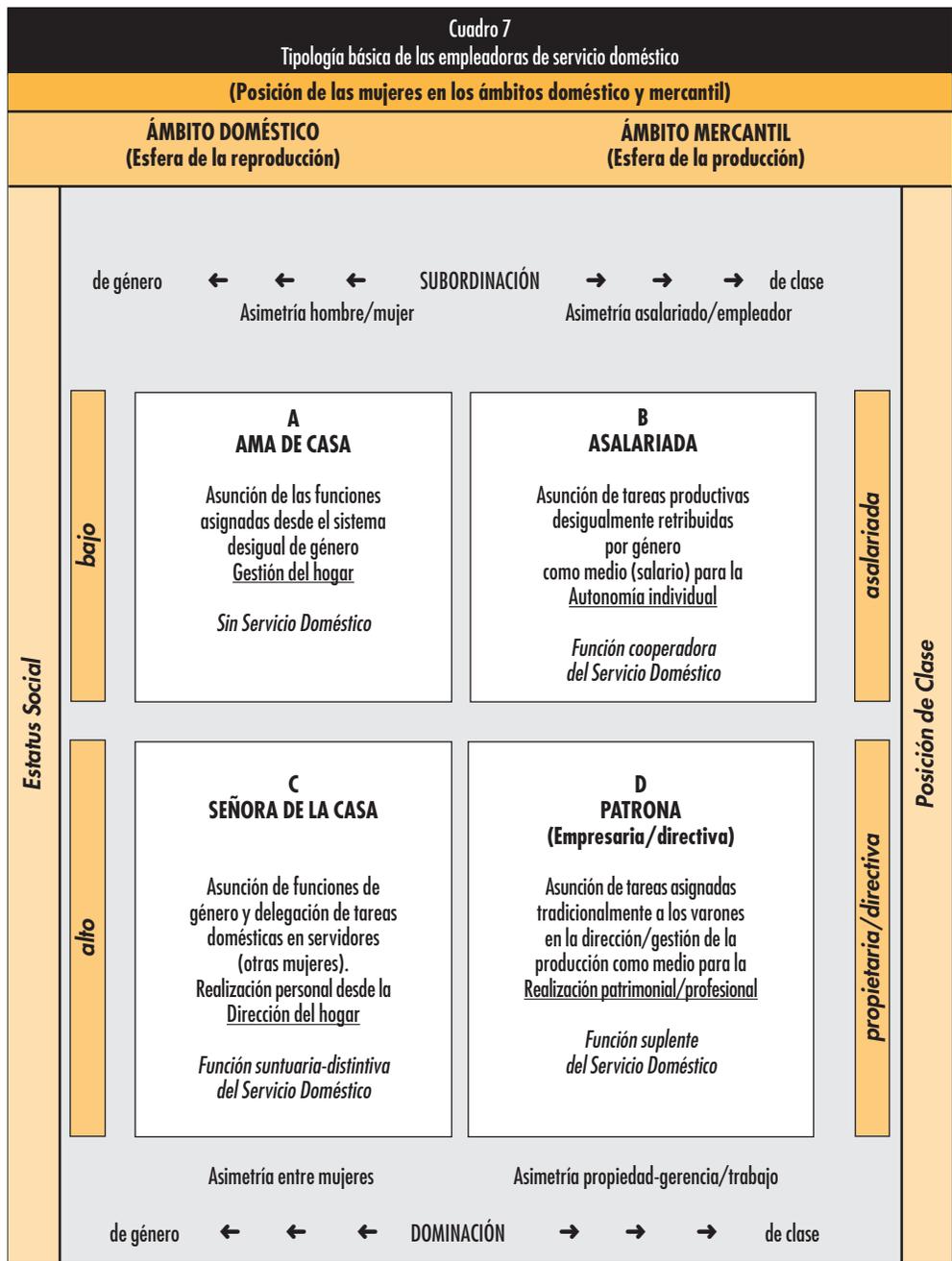
²²⁰ Ver Capítulo I, 3.2.

patriarcales dominan tanto el ámbito doméstico como el laboral, y si la mujer llega a trabajar remuneradamente fuera de casa se verá afectada por una asimetría fundamental al obtener una retribución desigual en relación al varón²²¹.

El Cuadrante A corresponde a la figura de *ama de casa*, mujer que asume la asignación de tareas por género y se identifica con las mismas. Dado el bajo estatus social de la familia, estos hogares no disponen de recursos para contratar servicio doméstico y, en el caso de necesitar apoyo, acudirán a la solidaridad de la familia extensa, habitualmente alguna figura femenina, como la madre, la abuela o la hermana (incluso antes que exigir la cooperación activa de los varones del hogar). A la escasez de recursos se une la sumisión por género y la imposibilidad de contratar a servidores domésticos, razón esta última por la que no entran en nuestro análisis.

Las mujeres que, además de ser amas de casa, trabajan también fuera del hogar como asalariadas constituyen la posición de *doble jornada*. En su asunción de tareas productivas tradicionalmente asignadas a los varones se encuentran doblemente sometidas, en cuanto trabajadoras (relación asimétrica con el empleador) y en cuanto mujeres (salario desigual por el mismo trabajo). De no poder contar con recursos para contratar servicio doméstico, la opresión de la doble jornada (doméstica y laboral) puede llegar a ser excesiva hasta el punto de obligar a optar por dejar el empleo o proyectar una vida sin cargas familiares (si se está en condiciones de ello). Como situación intermedia se encuentra el recurso a la solidaridad familiar, poniendo o no en cuestión la asunción de tareas domésticas por parte del varón. Sólo en el caso de que dispongan de recursos para contratar servicio doméstico, este sector de mujeres entra en consideración en nuestro análisis (Cuadrante B). Asignar recursos a la contratación de servicio doméstico no siempre guarda relación con el nivel de ingresos de la mujer (o del grupo familiar), sino con su proyecto de autonomía individual. La contratación de una empleada será el medio para liberar tiempo personal, no sólo para dedicarlo al trabajo productivo, sino también para acceder a *tiempo libre* (ocio, cultura, actividades sociales, etc.). El servicio doméstico cumple así la función de facilitar la movilidad ascendente del sector (por medio del trabajo externo) y la realización personal (tiempo de ocio) versus la doble jornada.

²²¹ LORITE MENA, J., *El orden femenino. Origen de un simulacro cultural*, Anthropos, Barcelona, 1987. Para este autor en el establecimiento de las *clases sexuales* habrían operado dos falacias: una, la subordinación de la esfera reproductora a la productora (con el olvido de las funciones productoras de las mujeres reproductoras), y, otra, la valoración sólo de la esfera productiva. Ambas reflejan la imposición del deseo, del saber y del poder del varón a la estructuración de la sociedad en detrimento de las mujeres. El mantenimiento de este *orden masculino*, estructura de la división sexual, y la aceptación del mismo con mínimas resistencias es lo que P. Bourdieu denomina la *eternización de lo arbitrario* en *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona, 2000 y que J. Lorite Mena adjetiva como *simulacro cultural* aplicado al orden femenino así construido.



El polo marginante en el sistema de género (hombre) está eludido (ausente) en cuanto a la asignación de funciones dentro del hogar. Esta elusión es particularmente evidente en la posición del Cuadrante B (*asalariada*). En los Cuadrantes C (*señora de la casa*) y D (*patrona*) la ausencia del polo marginante es prácticamente irrelevante, dado que es sustituido por los recursos económicos familiares disponibles que compran todo el tiempo necesario de otras personas, en las que delegan las tareas domésticas.

En el Cuadrante C la delegación de tareas es lo que proporciona identidad a la señora de la casa, que adquiere la consideración de gestora competente del hogar por el hecho de tener que dirigir a los sirvientes. La asimetría se produce habitualmente entre mujeres, dado el sexo de las personas empleadas. La relación entre ambos polos crea, sobre todo, lazos de sumisión o dependencia personal, por lo que se habla de los empleados domésticos como *clase servil*. Dado que este sector de mujeres no está impedido para realizar las tareas domésticas ni dedica su tiempo a otras actividades en la esfera productiva, su principal expectativa es hacerse servir, basándose en el placer de sentir la sumisión de la sirvienta. La compra de tiempo de servidores adquiere así una función suntuaria o distintiva: en la medida que se tienen sirvientes se adquiere el *estatus de señora*, y en la medida en que se dispone de mayor cantidad de ellos, el estatus adquiere mayor nivel. Se trata, pues, de la reproducción del propio estatus de *señora*.

El Cuadrante D (*patronas*) incluye a mujeres *empresarias* y *directivas*. Por su estatus familiar alto y su ubicación en el segmento primario del mercado de trabajo, se adaptan a la descripción que hace Gorz del *nuevo estatus de personas servidas*. Su dedicación prolongada al negocio implica la necesidad de comprar tiempo de servidores para delegar en ellos las tareas domésticas; en los casos de más alto *standing* la disponibilidad ilimitada de recursos hará multiplicar los servidores domésticos, sea de modo simultáneo o sucesivo. Las mujeres de esta posición son, en primer lugar, propietarias o gestoras de empresas, de ahí la denominación de *patronas*. La utilización de servidores en el ámbito doméstico se ve influida por el tipo de relación que mantienen habitualmente en el ámbito empresarial, como veremos más adelante. En este momento interesa subrayar que este sector de *patronas* desplaza tiempo de trabajo doméstico a servidores (domésticos y para otros servicios) con el fin de dedicarlo a la realización patrimonial o profesional, tarea asignada tradicionalmente a los varones, y lo hacen sin abandonar la gestión general del hogar. Además, una parte del tiempo comprado lo dedican a otros espacios, como el ocio, la cultura, las relaciones personales, etc.

Desde la perspectiva de A. Gorz, la estratificación social producida en las sociedades duales (servidores/servidos) se diferencia de la estructura tradicional de clases. Hay un segmento de *mujeres asalariadas* (Cuadrante B) que contrata servidores domésticos desde un estatus social medio o medio-bajo; esta contratación no

sólo viene urgida por las necesidades domésticas sino por un proyecto de realización individual que apunta más allá de la asignación y de género al espacio doméstico y que sobrepasa también la esfera productiva laboral. De este modo, este segmento de empleadoras *asalariadas* coincide, en cuanto preocupación de género, con aquel segmento de *patronas* que compra tiempo para disponerlo en un tercer espacio (extradoméstico y extralaboral).

Las mujeres de los Cuadrantes B, C y D coinciden en que son contratadoras de servicio doméstico. Todas son empleadoras y por tanto comparten cierta posición de *señoras*. Pero mientras la posición de *patronas* añade a la propia función suntuaria/distintiva (reproducción de estatus) la función de reproducción de clase (patrimonial como propietaria o profesional directiva) tradicionalmente asignada a los varones, la posición de *asalariada* elude la función suntuaria/distintiva para acentuar su disponibilidad en la esfera productiva. Estas dos últimas posiciones plantearán la conquista de un tercer espacio (el ocio como tiempo liberado) cuando ponen en cuestión las asignaciones de género, tanto en el espacio doméstico como en el extradoméstico. En los grupos analizados estos sectores adquieren las características que recogemos a continuación.

Señora de la casa: linealidad del tiempo, unicidad de ser y hacer

Esta modalidad la asume fundamentalmente el segmento de empleadoras de mayor edad, casadas, con personas a su cargo (marido, descendientes y/o ascendientes). Presenta un nivel alto o medio-alto de formación y de estatus familiar, lo que le distingue del tipo *ama de casa*. No tiene un empleo remunerado, pero la gestión del hogar y la supervisión de la servidumbre suponen simbólicamente más que un trabajo o profesión mercantil: les configura como competentes guías del hogar y les presta una sólida identidad personal y familiar. El hogar es el ámbito de actuación, ser "señora" su desempeño.

Este sector de empleadoras de servidores domésticos afirma que hoy día el modelo de mujer que ellas representan está cambiando en España. Aunque esto puede ser beneficioso para la propia mujer (mayor cota de libertad personal) dudan que lo sea para el grupo familiar. En la medida que defienden el rol familiar de la mujer, se aproximan a la posición de *ama de casa*, pero la diferencia de estatus les mantiene alejadas de la ejecución directa de las tareas domésticas rutinarias, que delegan en servidores. No obstante, conservan las tareas que consideran básicas de su función central dentro del hogar:

"– Antes una mujer se casaba y podía ser ingeniero de caminos, pero se casaba para meterse en su casa. Su marido se iba todos los días, volvía por las tardes o lo que fuera, y ella llevaba su hogar y no se pretendía nada más de ella.

– Ese es mi caso.

– El marido decía: mi mujer no tiene por qué trabajar. Y su mujer se quedaba en la casa, cuidaba de él, era geriatra, era esposa, era madre, estudiaba con los niños, era cocinera, era no sé qué y no sé cuánto y, además, dirigía al servicio. Pero ahora una mujer, la misma mujer que es ingeniero de caminos, dice: yo estoy aquí y quiero trabajar, es que me gusta trabajar en mi profesión. Entonces ya no está el geriatra en la casa, ya no está el psicólogo, ya no está el pediatra, ya no está... toda esa persona que hacía esa cantidad de funciones, y entonces hay que suplir esas deficiencias que deja su ausencia y hay que recurrir a todas esas personas que hagan esos papeles" (GD1, 19).

La señora de la casa intenta comprender y elaborar los cambios producidos en los hogares, que ve encarnados en sus propias hijas. Pero desde su perspectiva modificar el papel central de la mujer en el modelo familiar tradicional es quedarse sin funciones y dejar el hogar sin articulación. En esta descripción la ausencia del varón en la gestión del hogar es total (es "cosa de mujeres"), pero decisiva en la asignación del puesto que le corresponde a la mujer. Pese a la asignación externa del papel de la mujer, ésta adquiriría una unidad que prestaba sentido a todas las funciones que asumía y las encuadraba en una continuidad previsible. Esa experiencia vital ha sido quebrada y en los otros segmentos de mujeres empleadoras se escinden los tiempos doméstico y laboral; la imprevisión de las tareas asignadas impedirá la unidad de las identidades. Tal como afirma R. Sennet, "antes se tenía un relato para la vida, lineal y acumulativo, con sentido en un mundo burocratizado; en cambio, ahora se vive en un mundo marcado por la flexibilidad y el cambio a corto plazo. Este nuevo modo no ofrece muchas cosas que se parezcan a una narración, ni económica ni socialmente"²²².

Desde la perspectiva de los restantes segmentos de empleadoras, el modelo de *señora de la casa* se observa como propia del pasado, que se reduce en la actualidad a pequeños sectores ("Hoy es cosa de cuatro", GD2, 14) ; respondía a situaciones hoy inadmisibles como la exhibición del estatus de la familia o la simple comodidad de la mujer.

Asalariada: disociación de tiempos y espacios. El hogar y la fábrica

Este tipo de mujer, que emplea servicio doméstico, trabaja fuera de casa como asalariada, esto es, en posición subalterna. Por un lado, el trabajar fuera de casa es un seguro de autonomía respecto al varón y "ha liberado a las muje-

²²² SENNET, R., *La corrosión del carácter*, o.c., pág. 29.

res”, dado que no tener ingresos propios es “vivir pendientes del miedo a perderlo todo si les abandona el marido” (GD3, 47); por otro lado, contratar servicio doméstico supone dedicar al mismo una parte de los recursos familiares escasos. La compensación llega cuando se decide ir más allá del hogar (no estar agobiada por la falta de colaboración del varón) y del exceso de trabajo que supone la doble jornada:

“Parte de mi sueldo, muy importante, va a parar para esta señora de la limpieza. Pues vale, me compensa. Yo quiero hacer más cosas que estar en el hogar” (GD3,4).

En cuanto asalariadas, estas mujeres trabajan frecuentemente en el segmento secundario del mercado de trabajo, sometidas tanto a las fluctuaciones del mismo como a la discriminación de género, repitiendo en esto la desigual situación que tienen en el hogar respecto al varón:

“– Te sientes confortada de que estás ganando un sueldo, te sientes independiente.

– Te sientes realizada cuando haces un trabajo que te gusta; eres una privilegiada.

– Tú lo has dicho: privilegiada. Pero en general se tiene un jefe con mal carácter o un sueldo de miseria.

– Hay mucha gente que la ves quemada, que está tragando porque no tiene otro remedio.

– Y encima las mujeres cobramos la mitad por lo mismo que hace otro (...) por el solo hecho de ser mujer.

– ¡Imagínate qué gratificante es ir a trabajar con un jefe malencarado y que cobres menos por el mismo trabajo!

– Y que luego llegues a casa y tienes que hacer las faenas de la casa, si no tienes quien te ayude, porque ellos siguen igual: su trabajo y su periódico...

– Esa es la liberación de la mujer, el gran hito que hemos conseguido: trabajar fuera y dentro.

– Cornudas y apaleadas ¿Se ha salido ganando o perdiendo con este cambio?, porque antes, por lo menos estabas en casa y si no te expandías a nivel personal, de conocer y eso, pues, bueno, pero por lo menos tenías un solo trabajo. Ahora hay muchas que tienen dos.

– Claro, pero hay diferencia. Si trabajas fuera tienes libertad de elegir. Cosa que de la otra manera te autolimitas, no tienes otra opción, por el miedo o por lo que sea” (GD3, 46-47).

Ser asalariada no suele ser gratificante como tampoco asumir las tareas rutinarias del hogar; pero tener que realizar los dos trabajos a la vez sin ayuda es agobiante. Salir de este callejón sin salida requiere cuestionar las discriminaciones de género tanto de las tareas del hogar como en el trabajo mercantil; contar con ayuda externa para las tareas del hogar permitirá disponer de *otro* tiempo²²³ para hacer más cosas” que permanecer en el hogar y en el trabajo de modo subordinado. La solución a través del servicio doméstico no unifica los tiempos de la vida sino que permite acceder a un tercero (tiempo de ocio, sobre el que se vuelcan grandes expectativas).

Patronas: mujeres de hoy en busca de nuevo rol

El segmento de empleadoras de estatus alto ocupa en el ámbito productivo el mismo lugar que los varones, sea como empresarias o como directivas. Se consideran mujeres modernas en contraposición con la generación anterior, no sólo por su presencia en el ámbito laboral extradoméstico sino, sobre todo, por una asunción específica de las funciones adjudicadas a la mujer en la esfera reproductiva. Así se retrasa la edad de la maternidad o se restringe el número de hijos de modo consciente, lo mismo que se opta por dirigir la casa y compaginar esto con el desarrollo profesional. Además, se desea disponer de tiempo personal:

“Debido a mi profesión, trabajo en publicidad, tengo que viajar mucho, pero procuro llevarme a mi hija conmigo. No dispongo de mucho tiempo, así que cuento con ayuda. Como tengo un concepto de la maternidad que es... , procuro estar el máximo con mi hija. A veces también hago que participe no de mi trabajo pero sí combinar los tiempos y llevármela al trabajo. Y, bueno, es divertido incluso. Pero reconozco que la labor tanto en el hogar como en el exterior, si no tienes ayudas, pues nos sería imposible a la *mujer de hoy en día*, tal y como está planteada la sociedad. Hemos ganado en el hecho de la igualdad pero, a la vez, bueno, es que *ahora tengo tres trabajos*” (GD1, 8)

No se admiten restricciones a sus múltiples deseos de ser mujer. Para ello adoptan diversas modalidades derivadas de la experiencia adquirida en el medio labo-

²²³ El surgimiento de “otros” posibles (modos de ser mujer, disponibilidad de la vida, etc.) caracteriza, según Lorite Mena, la emergencia de un nuevo deseo: el del pensamiento de la mujer que busca una identidad propia. Quizá lo más radical de ese deseo consista en que la mujer se haga a partir de ella misma. Un deseo de (otra) realidad, dado que la de la mujer ha sido la de ocupar un espacio significativo sin tener realidad, siendo sólo un signo del deseo del varón. Si en nuestra época la mujer busca su propio recorrido para ser realidad, “mayor des-orden es imposible”, LORITE MENA, J., o.c., pág. 12.

ral como empresarias o directivas. Rechazan la acusación que les lanza el segmento de *señoras de la casa*, de su mismo nivel social, cuando les dicen que sólo las "malas madres" deciden tener hijos y luego abandonarlos para ir a trabajar. La respuesta es que ellas están abriendo camino a tientas, pero al final conseguirán un nuevo lugar para la mujer de hoy, como ya lo han logrado en Suecia o Estados Unidos:

"Están diciendo: '¡qué mala madre!', porque 'si no puede cuidar ella a los hijos, ¡que no los tenga!, y que si no sé qué o que si no sé cuantos'. No. Las mujeres hoy somos personas muy claras. Queremos ser madres y también ejercer nuestra profesión. (...) Estamos en un *momento de transición* y todo encajará como lo han resuelto en Estados Unidos o en Suecia o en países que económica, social y políticamente nos llevan unos cuantos años de diferencia. Ahora estamos *dando palos de ciego hasta que encontremos nuestro rol las mujeres*" (GD1, 20).

La diversa posición de las mujeres empleadoras *patronas* en la estructura de la empresa, sea como propietaria o gestora de la misma, permite distinguir dos subsectores: *empresaria*, por un lado, y *directiva (o profesional)*, por otro, que manifestarán estilos diferentes de gestión de los trabajadores empleados, tal como se expondrá más adelante.

1.2. Tareas demandadas y perfiles de trabajadores

Aunque todos los grupos de mujeres empleadoras hablan de servicio doméstico, en realidad no se refieren a las mismas tareas ni contemplan el mismo perfil de empleados o empleadas. En lo que coinciden es en resaltar que *la época dorada del servicio doméstico ha pasado*: antes éste era barato y lo dirigía directamente la señora de la casa; además, las viviendas estaban preparadas al efecto con habitaciones para el servicio y los propios trabajadores lo eran para toda la vida (o al menos hasta que se casaban y salían de la casa). Tales trabajadores eran fieles, se les consideraba casi de la familia y sacaban todo el trabajo adelante. En la situación actual se encuentra el reverso: no se puede tener todo el que se precisa porque es caro; tampoco se puede dirigir adecuadamente porque se trabaja fuera del hogar y hay que hacerlo indirectamente (a través de notas escritas, por teléfono); por su parte, las casas son inadecuadas para albergar su presencia, produciendo una promiscuidad enojosa para los demás miembros de la familia; además los trabajadores "se malean" enseguida y hacen lo mínimo. En esta situación, echarlas de casa no soluciona el problema, pero mantenerlas tampoco. Sin embargo, en la medida en que "las mujeres trabajen fuera de casa es prácticamente necesario contar con servicio en el hogar" (GD2, 4).

Antes, como ahora, el servicio doméstico era imprescindible para mantener el estilo de vida de las empleadoras, ya fuera que se quedaran en casa como *señoras* o que salieran a trabajar fuera. Sin embargo, se establece una diferencia clara entre estos dos sectores: para las que salen a trabajar y además tienen que hacerse cargo del hogar, el servicio pretendido por la posición de *señora de la casa* es, como lo era antes, “por comodidad y por lujo” (función distintiva), mientras el servicio que ellas reclaman es “por necesidad”. Desde esta posición la primera modalidad estaría reduciéndose y perdiendo legitimidad social, aunque se añoren algunas de sus ventajas:

- (Antes) tenían de todo: cocinera, doncella, niñera, costurera... el cristalero, el no sé qué... ¡Qué envidia!
- Pero eso es *ahora en cuatro sitios*.
- El servicio de *antes era por comodidad y por lujo* y lo de *ahora es por necesidad*. Esa es la diferencia” (GD2, 43).

La demanda de servicio doméstico se genera para cubrir necesidades de los hogares, pero ello depende, a su vez, de la disponibilidad de recursos económicos de la familia y de cuál sea la posición de la encargada del hogar. La articulación de estos elementos configura distintos servicios. El Cuadro 8 resume las distintas posibilidades.

En un primer nivel (necesidades básicas) se demanda del servicio doméstico que preste las tareas *básicas* para cubrir las necesidades del hogar (limpieza y atención a personas), se emplea el mínimo de recursos familiares y, por tanto, la

Cuadro 8 Tareas demandas de servicio doméstico. Posición de las empleadoras			
Necesidades (Tareas a realizar)	Recursos económicos a disposición	Implicación de la mujer gestora	Posición empleadora
I. Básicas	Mínimos, pero conseguidos con esfuerzo	Implicación máxima	Asalariada
II. Ampliadas	Suficientes, pero con queja permanente del costo	Implicación selectiva según “gustos”	Señora/Directiva
III. Ilimitadas	Ilimitados, sin repercusión en la economía familiar	Indiferencia, máxima delegación	Empresaria/Señora

mujer gestora del hogar tiene que complementar las tareas ante la ausencia de colaboración del varón. Esta situación corresponde a la de empleadora *asalariada*, en cuyo discurso se expresa el disgusto por tener que encargarse de las tareas del hogar que no puede delegar ("A muchas mujeres no nos gustan nada las tareas del hogar" GD3,9). Se recurre a la oferta para demandar ayuda por necesidad, dado que el trabajar fuera de casa y la falta de colaboración del varón así lo exigen. En cierto modo es también responsabilidad de estas empleadoras conseguir los medios económicos para pagar el trabajo que delegan en el hogar y, aunque les compensa –dado el modelo de mujer autónoma que pretenden realizar–, les suele suponer un esfuerzo importante (gran parte del sueldo que ellas ganan va al servicio doméstico). Lo que demandan es, sobre todo, "tener lo básico del hogar atendido, sin exigir filigranas, (...) te adaptas o te infartas" (GD3, 1).

Por otra parte, el binomio atención a personas/atención al hogar (limpieza) se resuelve en favor del primer término, pero sin olvidar que su meta no es encerrarse en el hogar para seguir limpiando ("hay más cosas que hacer en la vida" GD3, 3). Por tanto, delegarán en el servicio tantas tareas como recursos económicos se puedan detraer para ello; el gusto o disgusto por las mismas no es un elemento a tener muy en consideración en este sector a la hora de gestionar el hogar, entre otras cosas porque siempre se va al límite y no se podrían coger más responsabilidades en el hogar. En general, este segmento de empleadoras no manifiesta motivos de queja explícitos; la insatisfacción se relaciona más bien con la previsible falta de estabilidad temporal del trabajador en estos hogares. Estas empleadoras se consideran el primer escalón o las introductoras de mujeres en el ámbito laboral (en su casa aprenderán el oficio) desde donde pasarán a otros hogares más acomodados (en donde paguen y exijan más) o a otros sectores laborales. El ideal de trabajador de servicio doméstico para este sector de empleadoras es el de *una* servidora externa que esté a su disposición cuanto más tiempo mejor; este prototipo daría lugar a la figura que U. Martínez denomina *pseudo externa*²²⁴: realizaría todas las tareas encomendadas a una interna, pero sin vivir en casa de la empleadora. Si no está de interna puede deberse a la falta de condiciones del hogar para alojarla y/o a la falta de recursos económicos de la familia.

En el segundo nivel (necesidades ampliadas del Cuadro 8) las necesidades de los hogares se expanden. En la medida que la demanda quiere delegar más ta-

²²⁴ Terminología propuesta por MARTÍNEZ VEIGA, U., en "Evolución y clasificación del trabajo doméstico inmigrante", en *OFRIM Suplementos*, junio 2000, Madrid, pág. 91. Se refiere a aquellos trabajadores que tienen un carácter externo, en cuanto que el trabajador vive fuera de la casa del empleador, pero que desde todos los otros puntos de vista tienen las características de un trabajo de tipo interno.

reas, destina para ello más recursos para satisfacer a la oferta. Además de la demanda básica (atención a personas y limpieza del hogar) se introduce la atención a enfermos por parte de personas entrenadas y las especialidades de cocinera y encargada de la ropa. Se contemplan las figuras de interna y de externa de modo complementario, esto es, más de una persona atendiendo el mismo hogar, sea simultánea o sucesivamente (lo que facilitará a las empleadas a jornada parcial trabajar en varios hogares de modo sucesivo). El ideal de servidor doméstico para el sector de *señoras de la casa* es disponer de servicio todo el día y para todas las tareas. Sin embargo, ante la ineficiencia de los trabajadores actuales, se sienten obligadas a introducir la complementariedad de personas y tareas e incluso, esporádicamente, los servicios puntuales de empresas especializadas de carácter temporal. Por su parte, el sector de *directivas* no necesita en ocasiones cubrir más trabajo en el hogar, pero sí disponer del tiempo de una persona a discreción, por lo que introduce a veces la figura de la empleada "fija discontinua", que remite a una *pseudo interna*: reside en el hogar de la empleadora pero no realiza todas las tareas del mismo, sino que trabaja en parte en éste y luego tiene otras ocupaciones. En este caso se trata de pagar solamente el servicio que se precise, pero teniendo a disponibilidad al servidor, aplicando la perspectiva de la desregulación laboral hasta llegar a contratos a la carta, tal como se recoge en la siguiente cita:

"Una amiga tiene una chica interna y le paga 50.000 mil pesetas. Pero, atención, hay una segunda parte: la chica tiene el día libre para ir a trabajar a otras casas y ganarse un sobresueldo. Es una solución perfecta, es decir, 'mientras yo voy a trabajar fuera de casa no te necesito; tú puedes disponer de tu tiempo'. Es más barato porque la mantienes para lo que realmente la necesitas (...) Se tenderá a esto en los próximos años, a este tipo de cosas" (GD2, 23)

Para estos sectores de empleadoras, el objetivo buscado es que "la casa funcione como si estuvieras tú" (GD2, 7). Admiten un tiempo de adaptación de los trabajadores del servicio doméstico ("necesitan un *training* de cómo hacer el trabajo a tu gusto", GD2, 8), pero lo que no admiten es tener ayuda (pagada) y además tener que trabajar en el hogar en lo que no les gusta; por tanto ven obligada la *compatibilidad* de tareas en una persona o en varias para que se satisfagan las necesidades demandadas:

"- Es que si llego a casa y encima de estar pagando, con lo que cuestan estas señoras, si encima tengo que limpiar el polvo, planchar el domingo y solicitar un cristalero..., me niego. Yo digo: 'yo no quiero polvo', o sea, estoy pagando para que me hagan lo que necesito y quiero.

- Yo estoy pagando porque me cuiden el niño, si me limpia el polvo mucho mejor.

- Bueno, pero es *compatible* un poco todo" (GD2, 6).

Sin embargo, concedoras de la relación calidad-precio del servicio, no pretenden exigir para determinados trabajos cualificaciones excesivas, que encarecerían el coste ("no se puede pedir una formación en profundidad" GD2, 23), pero sí se prestan a ofrecer al trabajador una formación básica (para cuidar a bebés, a personas mayores o enfermos no complicados, etc.). La insatisfacción de estas empleadoras por el servicio es por la incompatibilidad entre el principio de intimidad familiar que defienden y la necesidad de presencia de empleados (extraños y extranjeros) en el hogar:

"– Una cuñada mía por el tema de mantener la intimidad en la familia está todo el día cabreada. Le toca la merienda, la cena, los baños de los niños..., todo desde que salen del colegio ¡Y se está gastando una pasta en niñera, señora de la limpieza...!

- Claro, si hay que tener una *baby sitter*, la que te limpia, la otra..., te cuesta una pasta y encima no estás atendida" (GD2, 17).

La queja permanente por el coste del servicio cumpliría en estos sectores una doble función: una explícita, de preservación del patrimonio familiar, en cuanto buenas gestoras del mismo, y otra implícita, de deslegitimar la cualificación del trabajo delegado y por tanto el valor monetario del mismo.

El tercer nivel de demanda (necesidades ilimitadas del Cuadro 8) supone culminar tanto la amplitud de las tareas demandadas como los perfiles de cualificación exigidos. En cuanto a las tareas, se repiten las anteriores y se añaden las de chofer, jardinero y hasta "el que pasea al perro" (GD1,7). Se trata de sectores sociales de alto estatus familiar, con casas grandes y equipamientos variados (garaje, jardín, etc.). Desde estos sectores se cuestiona a aquellas familias que pretenden tener servicio doméstico sin tener posibilidades ("si tienes a alguien que te ayude, no trabajas tú para pagar a 'la china' que tienes en tu casa", GD1, 15). Este discurso de clase alta distingue, pues, entre empleadores "verdaderos", los que tienen patrimonio para contratar, independientemente de que la mujer trabaje fuera de casa, y los "pseudo-empleadores", sectores socialmente advenedizos que "quieren pero no pueden".

Internamente, dentro de las mujeres de la alta burguesía, se puede establecer una distinción en función del modelo de mujer-madre que adoptan: o centrada en el hogar (subsector de *señoras de la casa*), o abierta al desarrollo profesional-empresarial (subsector de *patronas*). En ambos casos la simultaneidad de trabajadores de servicio doméstico en un mismo hogar es lo más frecuente, sean éstos internos, externos o especializados en tareas concretas (por ejemplo, pueden tener una

cocinera interna y una planchadora externa, etc.). La delimitación de tareas sería una consecuencia lógica de la exigencia de especialización del trabajador, con efectos positivos cuando se trata del cuidado de la casa, pero con negativos cuando es para la atención a personas, sobre todo a niños. Éstos quedarían en manos de múltiples profesionales especialistas, que irían ampliando continuamente las necesidades a atender y las figuras de atención: además de los servicios tradicionales como niñeras (*baby-sitter*, *nursery*, institutriz) aparecen las figuras de psicólogos, pedagogos, pediatras... y profesionales para el tiempo libre (extraescolar). Más atenciones pero no más atención, muchas referencias personales pero ninguna figura central, el resultado es la aparición de niños abandonados multia-

“– La madre realizaba todas las tareas mientras que el servicio doméstico actual se limita al trabajo particular para el que es contratado.

– Hoy contamos con muchísimos profesionales para atender a los niños. Ya en el colegio empiezan que si el psicólogo, que si lo otro, y en casa, además de lo de siempre, que no cubre lo que queremos, llamamos al cristalero o a la empresa de limpiezas cuando volvemos de vacaciones. Son servicios nuevos en el hogar y fuera, pero también se utilizan los de antes, aunque ahora los hacen muchas extranjeras” (GD1, 21).

Una situación similar podría estar ocurriendo en el caso de la atención a los mayores o a personas enfermas en el hogar al introducirse de nuevo servicios que socialmente estaban ya externalizados, como la atención a la salud. La presencia en el hogar de estos nuevos profesionales (titulados) supone crear una distinción laboral entre ellos y el resto del servicio por categoría laboral; a los demás servidores se les exige especialización en su trabajo, pero al no tener título que se lo reconozca, se deslegitima su saber y desciende su poder de negociación.

La insatisfacción de estas empleadores por el servicio recibido se manifiesta tanto en la perspectiva de “falta de cualificación verdadera” en los trabajadores (“no saben”) como en su falta de implicación en la tarea que les corresponde (“no lo hacen”). La demanda de las *patronas* es una mayor profesionalización del sector, a imagen y semejanza de la organización empresarial:

“– Queremos todo en uno y no es posible, sería un androide.

– Todo tiene que estar profesionalizado. No se pueden dedicar a todo.

– Es que no saben, esa es mi queja.

– Queremos que hagan de todo y “aprendices de todo, maestros de nada” (GD1, 46).

Como a pesar de la multiplicidad de figuras contratadas en el hogar las empleadoras están insatisfechas, se abren espacios para nuevas contrataciones de servicios bajo modalidades distintas, esto es, empresas del sector de limpieza o autónomos (por ejemplo, cristaleros). Para este sector con recursos económicos ilimitados, estos nuevos servicios empiezan a dejar de ser esporádicos (como lo eran para el sector de empleadoras anteriores) y se tornan habituales. Por la información obtenida, parece existir una satisfacción mayor en los nuevos servicios recibidos desde las empresas (más profesionalizadas) que en los que prestan las figuras tradicionales del servicio doméstico; en un lugar intermedio se situarían las nuevas figuras de profesionales autónomos y/o liberales. Para satisfacer la falta de cualificación de las figuras tradicionales se sugiere la existencia de “escuelas de formación” o la introducción de la figura del *aprendiz sin sueldo*:

“– Es la única profesión que sin saber nada y aún cuando están aprendiendo, cobran desde el primer día igual. Debería haber escuelas para que les enseñaran.

- Todas las profesiones tienen un aprendizaje y no se paga igual al que empieza.
- Tendríamos que tenerlos gratis durante una temporada.
- Totalmente gratis” (GD1, 49-50).

Resumiendo las diversas figuras y modalidades de atención a los hogares, encontramos una fuerte modificación en las figuras tradicionales y el surgimiento de otras nuevas, así como la aparición de nuevos segmentos en el mercado no contemplados hasta ahora (ver Cuadro 9).

1.3. Modelos de gestión de la mano de obra

Los tres tipos de empleadoras que hemos descrito se enfrentan a la tarea de gestionar los hogares desde su particular identidad, como mujeres y como “responsables del hogar”. El modelo de gestión más frecuentemente descrito es el de “señoras de la casa” que, si bien responde a la figura más tradicional, tiene actualmente menor peso e influencia ideológica. Las otras formas de gestión del servicio doméstico (empleadoras “patronas y “asalariadas”) desarrollan pautas menos conocidas²²⁵.

²²⁵ Una aproximación a discursos de dos segmentos de empleadoras (profesionales de clases medias y amas de casa de clase social media-alta) puede verse en OSO, L., “El empleo de trabajadoras extranjeras, resultado de las estrategias de movilidad social de las empleadoras españolas”, en *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1998, págs. 187-231.

Cuadro 9 Perfiles, tareas y modalidades de contratación del servicio doméstico			
Perfiles	Tradicionales		Nuevos
		<ul style="list-style-type: none"> – Interna. – Externa (fija, por horas). – Ayuda familiar. 	
Tareas	Tradicionales		Nuevas
	Del hogar	<ul style="list-style-type: none"> – Básicas: limpieza. – Ampliadas: limpieza, cocina y ropa. – Ilimitadas: limpieza, cocina, ropa y comedor, chófer, jardín, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> – Cristales. – Limpiezas generales. – Catering. – Animales, etc.
	Atención personas	<ul style="list-style-type: none"> – Niños. – Niños y mayores. – Niños, mayores y enfermos. 	<ul style="list-style-type: none"> – Para niños: psicólogos, pedagogos, ocio... (profesiones liberales). – Para ancianos: acompañamiento. – Para enfermos: profesiones sanitarias.
Modalidades	A cuenta del hogar		Cuenta propia
	<ul style="list-style-type: none"> – Internas. – Externas fijas (cualificadas sin titulación). 		<ul style="list-style-type: none"> – Externas por horas. – Profesionales: <ul style="list-style-type: none"> • especialistas, • prof. liberales.
			Empresa de servicios
			<ul style="list-style-type: none"> – Asalariadas: <ul style="list-style-type: none"> • diversas modalidades horarias, • cualificaciones, • titulaciones.

Las formas de gestionar el servicio doméstico las podemos hacer correlativas con los modelos *prefordista*, *pseudo-fordista* y *postfordista* de gestión empresarial de la mano de obra, correspondientes a otros tantos períodos históricos. A ellas añadimos una cuarta forma de gestión del servicio doméstico que, por el momento, pode-

mos calificar como *ambivalente*, a causa de la posición de *doble vínculo*²²⁶ que caracteriza a las “empleadoras/asalariadas”. Todos estos términos se emplean de modo heurístico sin pretender que las empleadoras se adscriban mecánicamente a los tipos descritos; lo más habitual en la práctica es que se encuentren en espacios intermedios o participando simultánea o sucesivamente de varias posiciones.

Algunas formas de gestionar el servicio doméstico se pueden entender mejor si les aplicamos la tipología de liderazgo empresarial establecida por Maccoby²²⁷, tal como recogemos a continuación. El Cuadro 10 destaca las notas básicas de nuestra clasificación.

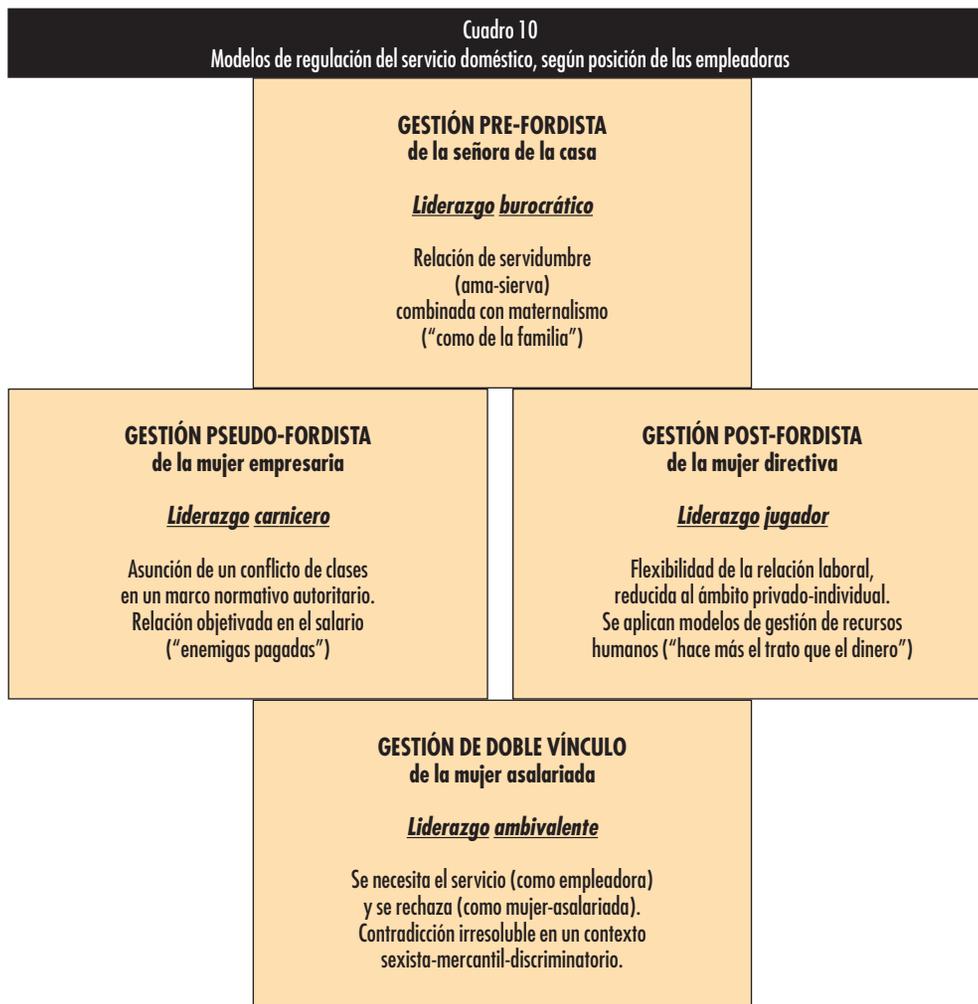
Gestión pre-fordista de las señoras de la casa: “el servicio ya no es lo que era”

Esta forma de gestión es la propia de la servidumbre, que era habitual en épocas anteriores a la regulación laboral dentro del marco de la negociación colectiva entre grandes agentes socioeconómicos (patronal y sindicatos) y bajo la mirada atenta del Estado keynesiano. Su característica principal es la arbitrariedad de la parte empleadora y la sumisión de la empleada. Cuando el ámbito de la prestación laboral es el hogar y la dirección la asume la *señora de la casa*, la gestión adquiere connotaciones *maternalistas*: se busca la sumisión desde la (ficción de) familiaridad de los subordinados (“ser como de la familia”). La señora de la casa mantiene el estatus familiar en base a dirigir los trabajos de los servidores. Para mantener esta relación se precisa señalar claramente la diferencia entre las partes (“siempre ha habido clases entre la señora y la criada”): el *uniforme* es signo inmediato de subordinación de la persona uniformada (que debe atenerse a su papel) y los *informes* el recurso que homologa a las señoras que los dispensan y las sitúa en posición de dominación.

La relación señora/criada se construye desde la asimetría de estatus, lo que produce deslegitimación de la cultura de la parte más débil. Por el carácter maternalista antes aludido la señora será proclive a actitudes pedagógicas para hacer cambiar al servidor o asimilarlo a la cultura del hogar. Esta intervención la hará a partir de un reconocimiento de la diferencia (inferiorizada) de la cultura de los ser-

²²⁶ El *doble vínculo* es la traducción del concepto *double-bind* de la Escuela de Palo-Alto (California), que a veces se traduce también como “doble sujeción”. Según la definición que ofrece el Diccionario General de Ciencias Humanas, existe doble vínculo o sujeción cuando la contradicción que articula el lenguaje entre el contenido literal del mensaje y el del meta-mensaje es contradictorio, sin poder salir del marco de esos dobles mensajes: no se puede contrarrestarlos ni discutirlos. THINÉ, G., y LEMPEREUR, A., *Diccionario General de Ciencias Humanas*, Cátedra, Madrid, 1978, pág. 256.

²²⁷ Los cuatro tipos de directivos son: “hombre del oficio”, “hombre del aparato”, “carnicero” y “jugador”. Ver, MACCOBY, M., *Le manager d’aujourd’hui*, Inter Editions, París, 1980.



vidores, a la que se aplicarán estereotipos miserabilistas. De este modo, desde la posición de *señora* se insistirá en "enseñar" al servidor y conseguir su lealtad:

"El problema primero en el servicio es el de la confianza.

– Claro, ese es el problema, la confianza.

– Yo no he tenido el problema de enseñarle, reconozco que es una situación atípica porque son bastantes años los que lleva conmigo. Y luego me vino la hija. Entonces yo no he tenido que pasar por el problema de acostumbrar a nada porque lo sabía hacer, salvo la cocina, que eso sí, a mi gusto.

– Bueno, esas personas son muy queridas, *son más o menos de la familia*. Son como las de antes, que entraba una chica... y hasta que no se casaba o si no lo hacía, pues la tenías para toda la vida. Pero el servicio ahora no es el que era" (GD2, 2-3)

El peligro que se observa en el servicio doméstico actual es su falta de identificación con la posición subordinada. Ni estiman el trabajo de servir, que lo juzgan denigrante, ni saben mantener la compostura por falta de educación. La imagen de las empleadas actuales es la de quienes están traspasando las barreras tanto de la buena educación ("tutean") como del respeto ("se encaran"), repitiendo punto por punto la descripción que ya en 1886 realizaba la zarzuela *La Gran Vía*²²⁸ sobre "las que tienen que servir". En palabras de estos empleadores:

"– De todas formas es que yo creo que hemos perdido la educación. Entonces, bueno, una persona que esté limpiando aquí en España te dice: ¿y por qué va a ser esta señora más que yo?" (GD2, 36).

"Y lo del tuteo, ¿qué quieres que te diga?, no es que yo me considere que esté (por encima) pero, bueno, oye..."

– Es la forma. Y las sudamericanas están más de 'señora, señora'.

– Yo no me siento mejor porque me llamen de usted., sino que es que veo que luego de eso, ese tuteo pues da lugar a..., pues eso, a *una confianza que no tiene por qué haber*" (GD2, 37 y 38).

Ante la escasez de verdaderos servidores –como los de antes–, se impone la multiplicidad de figuras: internas, externas, servicios prestados por empresas y particulares, etc. La gestión de todas ellas realza más la competencia de la señora y su papel central en la institución-empresa familiar. Un modelo de dirección que se aproxima al *liderazgo burocrático del "hombre de aparato"* descrito por Macoby: la gestión de la casa y del servicio doméstico constituye la identidad fundamental de la *señora*, cuyo papel fundamental en la vida es dirigir de forma rutinaria la buena marcha del hogar, lo que implica asegurar la competencia, eficiencia y fidelidad del servicio (empleadas domésticas).

²²⁸ *La Gran Vía*, obra de los maestros F. Chueca y J. Valverde, con letra de F. Pérez y González.

Gestión pseudo-fordista de la mujer empresaria: “la sonrisa por delante y la navaja por detrás”

La relación salarial se entiende aquí como *conflicto de intereses de clase* que hay que regular y conducir a marcos normativos a través de la negociación colectiva de los agentes económicos respaldada por el Estado. La situación en España durante los años 60 y primeros 70 se ha descrito como “fordismo inacabado”, dada la ausencia de un marco normativo que aceptara la negociación colectiva. Aquí utilizamos este modelo de gestión de modo análogo puesto que en la regulación del servicio doméstico²²⁹ no hay patronal ni representación sindical ni, por consiguiente, negociación colectiva propiamente dicha. Se trata, por tanto, de un pseudo-fordismo. Sin embargo, el sector de empleadoras *empesarias* concibe la gestión del hogar como una empresa, en la que la contratación de personal estaría regida por criterios cuantificables:

“De acuerdo a las condiciones de la casa, a los metros cuadrados y a la economía, así contratas (servidores y/o servicios para el hogar)” (GD1, 33).

Para esta posición patronal, los trabajadores son *enemigos pagados* a los que se compra tiempo y lealtad pero de los que nunca se pueden fiar:

“Para mí son *enemigos pagados* totalmente; *la sonrisa por delante y la navaja por detrás*. Y lo mismo hago yo... Soy de la teoría de que si mañana viene la de enfrente y le da diez mil pesetas más, va a ir ahí. Y todo lo que quiere a mi niño... sí, lo podrá querer, pero se encariña inmediatamente con el de enfrente” (GD1, 41).

Desde la perspectiva del conflicto de intereses esta posición defiende los suyos de modo rígido, lo que refleja la situación de fordismo inacabado, es decir, la existencia de una normativa de derechos laborales en un marco autoritario y asimétrico. Fundamentalmente esta posición trata de evacuar los elementos personales o afectivos de la relación y objetivarla a través del salario. Interesa la lealtad no la familiaridad; de este modo se pretende evitar el “chantaje afectivo” por parte de los servidores en el cuidado a las personas. La exigencia de profesionalidad, debido a la especialización de las tareas, tiene como efecto un reconocimiento de las categorías laborales y, por ello, de los derechos asociados a las mismas²³⁰; sin embargo, la simultaneidad de múltiples categorías en el mismo espacio doméstico, en el que la privacidad evita la inspección o el control externo de los agentes socio-laborales, produce nuevas segmentaciones entre los trabajadores: se refuerza la subordinación de aquellos menos protegidos laboralmente, es decir, las categorías de servidores asociadas a las tradicionales tareas domésticas, a la vez que se rebajan los derechos a

²²⁹ Ya hemos visto que, en otros países, como Francia, existe negociación colectiva a través de una patronal del sector y representantes de los trabajadores. Ver Capítulo I. 4.b.

²³⁰ Esta situación se observa en el caso francés, tal como se ha expuesto.

aquellos otros que podrían tener mayor poder de negociación en el caso de desempeñar su trabajo fuera del ámbito doméstico (enfermeros, docentes, etc.).

Algunos rasgos del modelo de gestión pseudo-fordista de las patronas-empresas se aproximan al tipo de *liderazgo "carnicero"* descrito por Maccoby. El intento de desligar el aspecto laboral del personal, evacuando la afectividad, permite a este tipo de gestión actuar fríamente (incluso sádicamente) sin tener en cuenta el interés del otro. La empleadora "carnicera" es inflexible en sus decisiones, tiene una gran confianza en sí misma y no dudará en sacrificar a quien sea (despedir a la empleada) con tal de conseguir sus objetivos personales ("matar o morir"):

"Les digo el primer día: *ésta son las normas*. Lo tengo muy claro, si no aceptan, *que pase la siguiente*" (GD1, 8)

Modelo post-fordista de la mujer directiva: "es cuestión de paciencia, educación y estímulo"

La *flexibilidad* es ahora la nota principal de la relación laboral: la presencia normativa del Estado es mínima y la del mercado máxima. La desregulación de los mercados provoca la individualización de la negociación salarial y la precarización de las condiciones de trabajo. La inserción laboral se plantea como adecuación al perfil solicitado por la demanda, y la oferta se propone como principal objetivo desplegar sus propias capacidades en el marco de la competencia individual. El modelo postfordista reduce la negociación al ámbito privado. Por ello la gestión de la mano de obra tiene como tarea posterior implicar al trabajador en el proceso de trabajo. El nuevo control del trabajador también será flexible, como lo es la cualificación requerida, a lo que contribuye la experiencia del paso por diversas empresas y ocupaciones durante la vida, laboral. Ya no se ofrece estabilidad (un empleo para toda la vida; lealtad a la empresa, etc.), como en el modelo fordista, sino "oportunidades", a partir de la disposición para acomodarse a cualquier situación.

Este sector de empleadoras de servicio doméstico está muy cualificado en su ámbito laboral y, como *directivas* de empresa, tienen experiencia en la gestión de los recursos humanos, de donde sacan un modelo de gestión flexible que tratan de aplicar al ámbito doméstico. Insisten en la importancia de la motivación del trabajador, del entorno favorable, etc., a fin de poder exigir resultados. Dado que la relación en el servicio doméstico entre empleadora y empleada es directa, el ama de casa, como buena gerente, debe saber cuáles son sus prioridades y hacerlas llegar al trabajador de modo gradual. En ocasiones se necesitará una formación adecuada de la empleada y siempre será oportuno un estímulo (profesional y personal). Enemigos de esta perspectiva son la prisa y la rigidez:

"- Mi prioridad son los niños; si el azulejo brilla o no, me da igual.

- Poco a poco, si los niños funcionan bien, le dices: ‘Oye, los cuartos de baño’. Hay que darse cuenta de que vienen de países en los que el ritmo de trabajo es diferente, por eso tienes que decirte a ti misma: ‘quieta, quieta’, son ellas las que tienen que ir viendo el ritmo de la casa. *El primer día no puedes bombardearlas.*
- Son meses de paciencia y de dejar que se adapte la persona. Si tienes capacidad o tiempo (de enseñarle), *llegará a ser buena y estará contenta.*
- *Es vital educarla, tener paciencia, estimularla y darle cariño”* (GD1, 32).

Este discurso plantea –frente al modelo pseudo-fordista– que en las relaciones laborales no todo es cuestión económica. Según los principios de gestión de recursos humanos *“a veces hace más el trato que el dinero”* (GD1, 39). Sin embargo, se ponen también límites claros a la relación con las empleadas, aunque con un talante comprensivo y hasta pedagógico (aspecto que se verá como paternalista e ineficaz desde el discurso empresarial):

“– Es cuestión de paciencia, de educarlas y de un poco de cariño también. Pero que hagas esto un poco no es establecer complicidad porque *no hay que confundir la amistad con el trabajo*

– *Yo intento esa estrategia pero, bueno, la intento en mi trabajo y con todo lo que me rodea. En general, teniendo paciencia y procurando una relación mucho más... distendida, el servicio me ha resultado bien”* (GD1, 34-35).

En la posición postfordista de gestión flexible se encuentran empleadoras con distinto poder adquisitivo, pero también en distintos momentos del ciclo familiar (con hijos a cargo o con hijos mayores, etc.). Cuando se tiene menos poder adquisitivo o no se necesita que la empleada trabaje toda la jornada, pero sí disponer de ella de manera flexible, puede surgir la nueva figura de la trabajadora fija discontinua o *falsa interna*, tal como se ha expuesto. Es una forma de evitarse el pago del tiempo de presencia o la aplicación de horarios predeterminados y rígidos cuando la tarea demandada no lo requiere.

La gestión postfordista de las empleadoras directivas se aproxima al tipo de liderazgo “jugador” descrito por Maccoby, que trabaja las relaciones humanas en el ámbito laboral para motivar al trabajador con la vista puesta en el éxito de la tarea a realizar. La flexibilidad y la oportunidad son sus bazas, asumiendo pacientemente los riesgos que implica depositar la confianza en las empleadas, como la mejor vía para obtener a cambio su cooperación y afán de superación:

“Son meses de paciencia y de dejar que se adapte la persona. Si tienes capacidad (de dirección) y tiempo (de dedicación), *llegará a ser buena y estará contenta”* (GD1, 32).

Modelo ambivalente de la empleadora-asalariada: "ser esclavas y tener esclavas"

La posición de las empleadoras de servicio doméstico que son, ellas mismas, asalariadas en un empleo extradoméstico, se torna ambivalente. Por un lado, en cuanto asalariadas, se encuentran en situación subordinada, y por otro, en tanto empleadoras, de dominación. En el discurso analizado no hay un eje de articulación coherente de esta contradicción. Más bien parece que este sector de empleadoras se encuentra atrapado en un situación de *doble vínculo* puesto que, haga lo que haga, traicionará a una de las dos identidades. Sin embargo por vía negativa se apuntan elementos que dibujarían en positivo un panorama muy distinto del actual.

La relación empleadora-empleada se establece desde el reconocimiento de las necesidades particulares de cada una. Se supone que la empleada está necesitada económicamente y se emplea para sobrevivir. A su vez, sobre la posición de empleadora *asalariada* planea constantemente el riesgo de tener que volver a la doble jornada, por lo que es prioritario para ellas contar con ayuda externa a fin de salir del "agobio", sobre todo a causa de la no colaboración del varón en el hogar. De estas dos necesidades (*oferta* de trabajo para supervivir y *demanda* del mismo para salir del agobio) surge el punto de encuentro entre empleadora y empleada; pero entre ellas hay una diferencia: el mayor poder adquisitivo de la primera, que la sitúa en posición de ser servida ("si me lo puedo permitir" GD3, 10).

La coincidencia de necesidades tiene efectos contradictorios que afectan a la gestión del servicio doméstico: por un lado, emerge la comprensión o simpatía entre mujeres (ambas asalariadas); por otro, se hace patente la desigualdad entre ambas por la posición que cada una ocupa en la relación señora-sirvienta. Además, la referencia al trabajo doméstico socialmente asignado a la mujer incita a la competencia entre las partes (la empleada cobra y exige derechos por realizar una tarea que a la empleadora se le exige hacer gratuitamente y sin reconocimiento social), sin cuestionar en muchos casos la discriminación de género que ambas padecen. Cuando este cuestionamiento tiene lugar, o se idealizan excesivamente los efectos liberadores del trabajo remunerado o se cae en una situación depresiva al constatar los efectos de la doble discriminación por género (en el hogar y en el trabajo extradoméstico). La ambivalencia entre ser heroína y víctima simultáneamente puede paralizar todo avance, pero no cierra absolutamente todas las salidas, como exponemos a continuación.

La *comprensión e identificación con las mujeres empleadas de hogar* lleva a las empleadoras asalariadas a constituir un *nosotras* común en el discurso. Ambas tratan de abrirse un hueco en la sociedad y reclaman los mismos derechos:

"Ellas buscan un hueco en la sociedad, como *nosotras*. Es humano" (GD3, 19).

“Tienen el mismo derecho que *nosotras* de poder cubrir sus necesidades, aunque no tengan la suerte de tener estudios” (GD3, 11).

“Yo soy la que le digo, ‘si no te he subido el sueldo’. Es lógico que si yo quiero que me aumenten en el trabajo... Todas queremos ganar más” (GD3, 10).

“Una cosa es que te eche una mano y otra cosa es tratar a la gente de esclavos y con falta de respeto. El trabajo de la casa es muy esclavo y como tenemos ‘chica’, pues o te ordenas o te malacostumbra” (GD3, 13).

Sin embargo, la identificación en el *nosotras* es parcial o ideal, es decir, se produce en la medida en que las empleadas están siguiendo los mismos pasos que habrían dado las empleadoras hace tiempo. Se las considera “seguidoras” suyas pero atrasadas, situadas en distinto nivel y tiempo en su proceso de liberación como mujeres:

- Trabajan para su familia, para que ellos no tengan que pasar por lo que ellas han pasado.
- *Lo mismo que antes aquí.*
- Y como pasa ahora en otros lugares de España más atrasados.
- Las que vienen del extranjero están sacando el valor que *nosotras hace décadas sacamos como mujeres*” (GD3, 21-22).

La atribución de categorías de atraso (considerarlas mujeres no modernas, etc.) es calificada por B. Ramusack como ‘imperialismo maternal’²³¹ que legitima en el fondo la posibilidad de un trato desigual, dando al traste con la aludida identificación o simpatía entre ambas partes por la semejanza de situaciones (ser asalariadas y mujeres):

- “Te pide más la gente de aquí y por poco más tienes todo el tiempo cubierto con una inmigrante” (...)
- “Trabajar aquí en el servicio doméstico para ellas (inmigrantes) es una bicoca.

²³¹ Para Barbara Ramusack el *imperialismo maternal* de las mujeres blancas de los colonizadores consideraba a las mujeres colonizadas como *víctimas* de su cultura y/o de los varones (también de los hombres colonos); para salir de esa situación necesitaban de la intervención salvadora de las mujeres blancas. Esta concepción es la que habría retornado de nuevo al primer mundo, según Margaret Jolly, instalándose en el discurso de muchas mujeres e instituciones occidentales que se autoproclaman “salvadoras” de pobres mujeres atrasadas del tercer mundo, víctimas del tráfico de personas y redes mafiosas. Tal discurso muestra la posición ambigua de esas instituciones de ayuda occidentales ante las mujeres del tercer mundo, a las que deniegan una historia propia y una capacidad política de intervención en sus países. Cfr. PETTMAN, J., *Wordling Women: A Feminist International Politics*, London, Routledge, 1996.

– Vienen a una casa, comen tu comida, están tan ricamente. No están explotadas como las que están en los campos o las que están obligadas a trabajar en la prostitución” (GD3, 12-13).

“– Entran en una casa, hacen de chacha, de canguro, de sirvienta, llámalo como quieras, y aunque trabajen ocho, catorce horas *es mucho mejor y más gratificante* entre comillas –desde su punto de vista, no desde el nuestro– *que estar haciendo de prostituta*.”

– O que seguir en su país como están viviendo” (GD3, 28).

La justificación del trato desigual a ciertas empleadas se legitima, desde este discurso, en el *atraso* del lugar de origen (España es el lugar del progreso), en el *sometimiento de la mujer* (aquí es el espacio de la liberación) y, también, por la comparación de ocupaciones accesibles a las mujeres inmigrantes (criadas o prostitutas). Esta argumentación tiene como efecto hacer admisible la subordinación de las servidoras ante la promesa del acceso a la modernidad y ante la necesidad de elegir entre servidora para la privacidad del hogar (doméstica) y servidora pública (prostituta): “es más gratificante ser chacha –desde su punto de vista, no desde el nuestro– que estar haciendo de prostituta”. Esto último parece remitir a que una parte de la oferta potencial de empleadas domésticas opta de hecho por la prostitución; en cuanto al aparente lapsus de esta cita (“desde su punto de vista, no desde el nuestro”), ¿insinúa que ellas mismas, situadas ante esa alternativa, no escogerían el servicio doméstico?

La relación entre este sector de empleadoras y las servidoras se complejiza al acentuarse el elemento de competencia entre ellas desde el punto de vista de la sustitución de tareas en el hogar. El trabajo doméstico es ingrato y poco reconocido social y familiarmente, pero mientras que a las servidoras les es útil para su proceso de liberación, a las empleadoras asalariadas que también hacen una parte de las tareas domésticas les devuelve a la posición de subordinadas en el hogar, situación de la que creían haber salido al delegar las tareas domésticas y trabajar fuera de casa:

“Ellas por hacer tus trabajos de la casa cobran y tú no cobras nada y te repatea hacerlos” (GD3, 7).

Además, si en el trabajo remunerado también se encuentran en posición subordinada en cuanto asalariadas y mujeres, el momento depresivo del discurso no tarda en aparecer: “cornudas y apaleadas. (...) Ser esclavas y tener esclavas” (GD3, 46). Por el contrario, si idealizan la potencia liberadora del trabajo asalariado, se proponen trasladar esta liberación a los demás. Las mujeres de aquí y allí aparecen ahora como agentes de cambio, tanto de las relaciones desiguales de género como del intercambio desigual entre el Primer y Tercer Mundo:

“– Nos quitaríamos muchas broncas de encima si, desde pequeños, a nuestros hijos y a los mayores y no sólo a los nuestros, también a los de las que vienen (a servir), les dijéramos las mujeres: ‘Mirad, majos, en vez de pasaros nosotras la paga, ¿por qué no vais y trabajáis un rato, eh?’

– Sí, señor.

– Ya veríamos qué pronto cambiarían” (GD3, 42-43).

Si nos hemos detenido en esta posición es para señalar la complejidad de su situación ya que, por un lado, permite idealizar la proximidad entre mujeres asalariadas que se encuentran en posición recíproca de empleadora y servidora y, por otro, imposibilita una relación simétrica entre ellas. Contradicción irresoluble por la desigual posición entre ambas, pero que señala, por vía negativa, otras formas de relación no sexistas, no mercantilizadas y, en definitiva, no discriminatorias:

- *Igualdad entre los géneros*: Contestación a la asignación de funciones por motivo de sexo-género en los espacios social y doméstico; desvelamiento de la constitución de clases sexuales en las que la mujer es mero objeto referido al varón (sujeto de poder, saber y tener).
- *Revalorización de la reciprocidad*: Contestación a la distinción entre la esfera del intercambio recíproco en la familia (infravalorado) y el intercambio mercantil (sobravalorado); se debe reconocer tanto el papel reproductor como el productor de las mujeres, y los varones deben implicarse en los trabajos domésticos.
- *Trato igualitario*: Contestación a la segmentación de grupos humanos en función del origen nacional o étnico, por sexo, preferencia sexual, convicciones religiosas, ideas políticas, etc., abriéndose a una perspectiva intercultural.

La perspectiva en positivo de estos puntos supone asumir la implantación de relaciones igualitarias entre los sexos en el hogar y la asunción por el Estado de aquellas prestaciones que ayuden a conciliar la vida laboral y familiar desde la igualdad del sistema de sexo-género. De ser esto así, se obtendría la simetría entre prestador/demandador de servicios domésticos y/o haría desaparecer la relación asimétrica, tal como hoy la conocemos, entre persona servida y servidora.

La única solución a una contradicción de doble vínculo en la que, se haga lo que se haga, siempre se pierde, consiste en romper las reglas del juego y actuar de otra manera. En el caso del empleo doméstico se tendrían que cuestionar algunos principios de la relación salarial vigente para dar lugar a otros modos de cooperación posibles que fueran capaces de superar el sexismo, el economicismo y cualquier otra forma de discriminación. Dichas rupturas posiblemente eliminarían la relación servido-servidor al situarla en un plano simétrico como prestación de

servicios a hogares; entre otros obstáculos a superar, habría que cuestionar la privacidad e inviolabilidad del hogar a fin de poder allanar el camino a un reconocimiento pleno del carácter laboral y público del empleo doméstico.

1.4. Presencia de inmigrantes extranjeras en el servicio doméstico

Españolas y extranjeras

La presencia de trabajadores extranjeros en el servicio doméstico es relativamente reciente en España, aunque en algunos casos, como las mujeres filipinas, marroquíes o portuguesas, cuenten ya con unos veinte años²³². Esta mano de obra ha llegado en un momento en que comenzaban a aparecer nuevas figuras de trabajo en el hogar, ya sea de modo individual o bajo la modalidad de empresas de servicios, y cuando comenzaban a remitir algunas de las figuras más tradicionales del sector, como las internas (ahora de nuevo actualizadas gracias precisamente a la abundante oferta de mujeres extranjeras).

No obstante, las empleadoras de la alta burguesía tradicional, acostumbradas desde antiguo a un servicio doméstico entendido como “cuerpo de la casa” (cocinera, doncella, niñera, planchadora, costurera, etc.), entienden la situación actual como el “reverso” de la anterior. Las características idealizadas del pasado (abundancia de oferta a bajo coste, calidad en el servicio y lealtad de los empleados, que podían durar toda la vida) se ven trastocadas en la actualidad. Por una parte, se restringe la oferta de mujeres autóctonas, que consideran el servicio doméstico un oficio denigrante y se dirigen hacia otras ocupaciones; por otra parte, los servicios que se prestan son de baja calidad por la falta de verdaderos profesionales que se identifiquen con su trabajo; por último, ya no existe la lealtad de antes y muchos empleados están “maleados” (exigen derechos y no aceptan responsabilidades).

En estas circunstancias la afluencia de trabajadoras extranjeras al servicio doméstico contribuye a resolver algunos de los problemas planteados (como el elevado coste de la mano de obra, que se abarata al aumentar la oferta) y agrava otros (como la supuesta falta de fidelidad o confianza, al introducir nuevos elementos de extrañeza en los hogares, el rendimiento de mínimos o la dificultad de comunicación, cuando no hablan el castellano). En suma, la presencia de extranjeras en el sector “abarata” el servicio, pero a la vez complica o “descabala” la relación con las empleadoras. Ambos planos se condensan en un expresivo neologismo

²³² Ver Colectivo IOE, *Trabajadoras extranjeras de servicio doméstico en Madrid*, Ginebra, OIT, 1991.

(descabaratar) del grupo de discusión con mujeres de extracción social media y media-alta: “han descabaratado muchísimo el sector” (GD2, 10).

En cuanto novedad relativa, se señala que las extranjeras sólo están sustituyendo al sector de jóvenes rurales autóctonas procedentes de zonas atrasadas que han estado acudiendo a las ciudades hasta ahora; también se opina que aquéllas se encuentran en situación similar a la de la mayoría de mujeres españolas que se desempeñan en el sector, respecto a la falta de cualificación para trabajar en el mismo. La diferencia entre servidoras españolas y extranjeras es que, no estando ninguna cualificada, las últimas se dejan enseñar (y tienen interés en aprender) mientras las primeras no. Además, el buen trato y carácter de las foráneas es otra característica que las diferencia de las servidoras autóctonas, sobre todo de las más jóvenes (“maleducadas y encaradas”). Ambas notas juegan a su favor y pueden allanar en algún modo los sentimientos de desconfianza y los prejuicios que suscita la extranjería.

Otra lectura de la diferencia de actitud entre trabajadoras inmigrantes y españolas subraya el *servilismo* de las primeras: “llevan la *esclavitud* en la sangre” GD1, 13. La preferencia por las extranjeras estaría basada, según esto, en una combinación de docilidad, interés por aprender y en su menor coste.

Fuera de las nuevas figuras estereotipadas, quedan las trabajadoras autóctonas mayores, a las que se considera serias y cualificadas, pero en proceso de extinción. No obstante, si hoy van desapareciendo figuras tradicionales (“la cocinera de toda la vida”, “la planchadora”, etc.) también es cierto que aparecen nuevas configuraciones de la oferta, ya sea en el ámbito de la relación individual del empleado con el hogar o a través de una empresa de servicios a domicilio. Las extranjeras se han introducido en todas esas figuras pero, sobre todo, en las más tradicionales, como es el caso de las internas, que se han vuelto a poner de actualidad. En opinión de muchas empleadoras, las tareas tradicionales del servicio doméstico (cocina, limpieza, atención a personas) y algunas de las nuevas (atención a mayores y enfermos) terminarán quedando casi exclusivamente en manos de servidoras inmigrantes.

Imágenes diversas de las servidoras extranjeras

La imagen que se tiene de las trabajadoras inmigrantes varía mucho según el país de procedencia. Así, las empleadas procedentes de Europa del Este no serían en realidad serviles sino muy dispuestas para el trabajo (disciplinadas), cultas y educadas; sólo les restaría adquirir la cualificación requerida por la demanda y un tiempo de adaptación a las lenguas y costumbres españolas. En ese momento casi dejarían de ser consideradas distintas-extrañas-extranjeras. Otro colectivo con buena imagen lo forman las mujeres provenientes de América La-

tina, ya que son consideradas como las más afines al tener la misma lengua materna (el castellano) y una cultura similar; además, se les atribuye amabilidad y buen trato (pero escasa cualificación y baja eficiencia). En el extremo contrario se sitúa a las marroquíes, a quienes se considera las más distantes por lengua, cultura y forma de trabajar. En valoraciones intermedias aparecen las mujeres procedentes de Asia (como las filipinas) o de otros lugares de África, a las que sin embargo se atribuyen diferencias fenotípicas estigmatizantes (color de la piel, ojos rasgados...) así como unas culturas por lo general poco valoradas, pero que no son óbice para que sean consideradas servidoras adecuadas. En el caso de las filipinas, el alto nivel cultural (conocimiento del inglés), el exotismo y eventualmente su buena presencia se suman a su actitud servil para resultar especialmente valoradas por las empleadoras de alto estatus económico. Finalmente, la diferencia por sexos juega a veces en contra de los varones, a quienes se identifica con la imagen desvalorizada de los inmigrantes en general (lo que repercute en su menor retribución salarial).

Un punto en común de los tres grupos realizados es la insistencia en que las empleadas extranjeras no están cualificadas inicialmente para desarrollar su trabajo. Desde la posición de *señoras de la casa*, se plantean si merece la pena el esfuerzo de adaptarlas a las nuevas costumbres del país; en su opinión, lograr servidores cualificados y de confianza, que atiendan el hogar y traten a los miembros de la familia "como si fueras tú", requiere tal dedicación y esfuerzo que hay que asegurarse de la continuidad del servicio. En otro caso, no valdría la pena.

Cuadro 11 Imagen comparativa, según las empleadoras, entre mujeres españolas e inmigrantes ocupadas en el servicio doméstico			
Cualidad	Trabajadoras españolas		Inmigrantes
	Antiguas (mayores)	Actuales (jóvenes)	
Serviles	Sí	No	Sí
Cualificadas	Sí	No	No
Educadas	Sí	No	Sí
Trabajadoras	Sí	No	No
Caras	No	Sí	No
Abundantes	Sí	No	Sí

Por su parte, el sector de *patronas empresarias* plantea explícitamente que la continuidad del servidor depende del precio que se le pague: buenos salarios asegurarán tanto la continuidad como la selección de las mejores servidoras. El trabajo inicial de enseñar a las extranjeras las costumbres y el oficio lo estarían realizando empleadoras de sectores sociales inferiores, por lo que a este segmento de empleadoras lo que le preocupa es conectar con quienes hayan recibido buena cualificación y controlar dicha oferta:

“Yo cuando decidí contratar a una persona se presentaron de todas las nacionalidades y lo primero que les decía: ‘edad’, menos de cuarenta años nada; ‘informes’, pero no de ayer, un mínimo de diez años. Es que hay mucha gente que coge a la primera de turno que se presenta, que ha llegado ayer y va todavía con la mochililla. De eso nada” (GD1, 43).

La experiencia particular de las empleadoras de servicio doméstico con trabajadoras de una u otra procedencia suele quedar subsumida en las imágenes y estereotipos que circulan en los ámbitos donde se desenvuelven, porque cada empleadora puede llegar a tener una o varias experiencias con trabajadoras de diversas procedencias pero no llega a abarcar el espectro completo. Por eso es importante aproximarse a los estereotipos que circulan sobre cada nacionalidad y que configuran la imagen de marca de cada colectivo.

Xenofobia y xenofilia

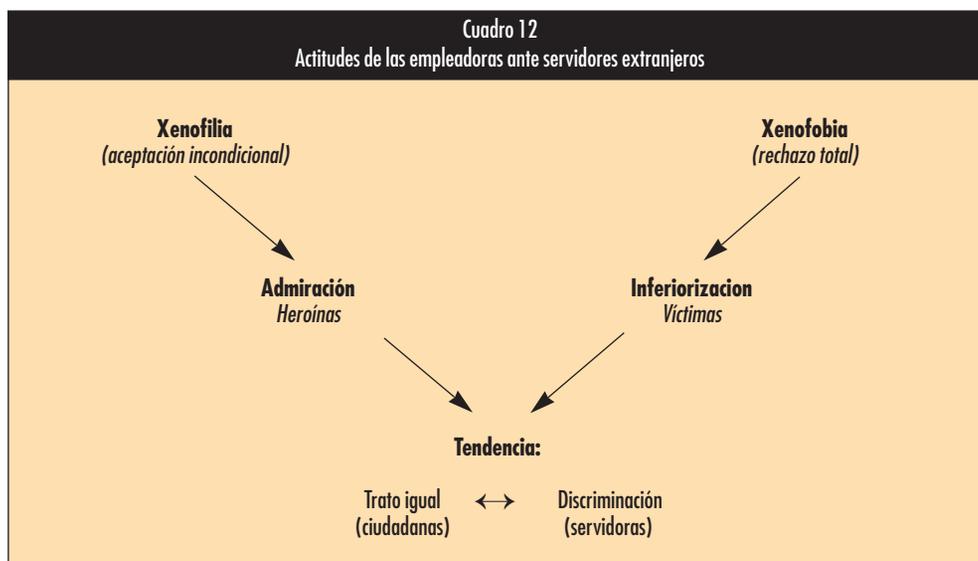
Generalmente se tiende a suponer que la actitud ante los extranjeros se mueve entre la xenofobia (rechazo total) o la xenofilia (aceptación incondicional). Sin embargo, la realidad es más compleja. En primer lugar, las actitudes no se basan exclusivamente en el origen nacional sino que tienen en cuenta otros factores, como el origen étnico, el género, la clase, la cultura...²³³ y, además, dependen del posicionamiento ideológico de las empleadoras, que puede ser muy diverso. En los tres grupos analizados se encuentran *crystalizaciones* diversas de la actitud que se adopta ante las servidoras extranjeras, que podemos situar en una línea imaginaria entre el rechazo y la aceptación (ver Cuadro 12).

La actitud de discriminación o trato desigual en relación a las empleadas extranjeras es mayoritaria entre las empleadoras y ello responde a la ideología de la preferencia nacional²³⁴. En la práctica esto se traduce en ofrecerles “iguales exigencias de trabajo pero menor salario”:

²³³ Hemos tratado este binomio de rechazo-aceptación de trabajadores extranjeros, desde el punto de vista de empresarios y trabajadores españoles, en *¡No quieren ser menos! Exploración sobre la discriminación laboral de los inmigrantes en España*, UGT, Proyecto OSIME, Madrid, 1999.

²³⁴ Para el análisis de esta posición ver COLECTIVO IOÉ, *Discursos de los españoles sobre los extranjeros. Paradojas de la alteridad*, CIS, Madrid, 1995, págs. 76-80.

- “– Yo no soy xenófoba.
 – A mí me da lo mismo que sea española o que sea ...
 – La cuestión es que les vamos a exigir lo mismo.
 – *Pero no se les paga lo mismo*” (GD2, 33).



Esta posición refleja el lugar en el que se ha colocado a las empleadas inmigrantes y su menor poder de negociación. Cada segmento de empleadoras esgrime argumentos distintos para legitimar esta discriminación. Así, para las empleadoras *asalariadas*, están mejor aquí como están que en ningún otro lugar-ocupación). Para las *señoras de la casa* se insiste en un argumento vinculado con la confianza: si la empleada extranjera se marcha del hogar contratante llevándose algo, ¿quién podrá localizarla, si no se sabe donde vive?; el riesgo que se asume al acoger a una persona (doblemente) extraña tiene que estar compensado por el menor salario que perciba o por unas condiciones de trabajo peores que las ofrecidas a las autóctonas (que son más controlables). La razón de falta de confianza en las extranjeras o el desasosiego ante

las diferencias que ellas provocan (culturales, lingüísticas...) justificarían tal práctica discriminatoria, según se ha expuesto anteriormente. En este sentido, la intimidad ligado a la privacidad del hogar se vería seriamente afectada por la presencia de estas trabajadoras, doblemente extrañas, por su origen nacional y por su posición de clase. Es más, si la extranjera trabajara como interna, se podría producir una promiscuidad indeseada, engorrosa e inasimilable desde la fantasía de que la trabajadora doméstica llegara a ser "como de la familia". La extranjera es, pues, una nueva distorsión añadida al desmoronamiento del mundo ideal –tradicional– de las *señoras de la casa*.

Por su parte, desde la posición de *patronas empresarias*, el trato desigual tiene su base en el hecho de que las extranjeras no serían profesionales en el sentido fuerte de la palabra, dado su comportamiento poco serio (faltan mucho sin avisar) o su falta de cualificación. El trato desigual también se aplica entre diversos colectivos extranjeros, distinguiendo en función de la nacionalidad, el género, la cualificación, etc.:

"A la filipina, que es excepcional, le pago 120.000 pesetas y dos pagas extra y tiene un mes completo de vacaciones; al chófer, que es sudamericano, 80.000, el seguro a la mitad y media paga al año. Y al marroquí, 60.000 pesetas y nada más por lo que hace en el jardín" (GD1, 30).

En el segmento de empleadoras *asalariadas*, además de la actitud de discriminación explícita y argumentada, se observa una fluctuación contradictoria entre la *admiración* y la *inferiorización* de la empleada extranjera. Por una parte, se admira el coraje de las mujeres por salir de su mundo y arriesgarse para conseguir su autonomía (*heroínas*), a la vez que se las *inferioriza* al considerarlas no responsables de la situación e incapaces de resolverla, siempre sometidas a otros (*victimización*), tal como se ha expuesto anteriormente:

- "– No lo tienen nada fácil, cambiar toda una vida y todo un mundo para venir aquí.
- Si estas mujeres tuvieran trabajo allí, pero no hay trabajo. El trabajo no da mucha independencia; el trabajo ha liberado a las mujeres.
- Hay que darles una oportunidad (laboral). Te echan una mano en casa y no podemos tratarlas como esclavas.
- No están explotadas en el servicio domestico, están tan ricamente" (GD3, 14 y 24).

De la doble imagen "heroína-víctima", los restantes segmentos de empleadoras insisten únicamente en el segundo aspecto, la inferiorización, por lo que pueden aparecer como más xenófobas que las empleadoras *asalariadas*. En el extremo de rechazo total se encuentran de modo explícito pocas manifestaciones, que son siempre circunstanciales y suelen ser cuestionadas por el resto del grupo. Podemos interpretar que estas manifestaciones de rechazo total no reciben respaldo grupal o que

el discurso de las empleadoras trata de mantenerse en los niveles de la corrección política. Las muestras de rechazo unas veces se basan en el fenotipo (color de la piel, forma del pelo, etc.) y otras en las diferencias de cultura, religión o en formas de desenvolverse en la vida cotidiana. Por su expresividad y claridad transcribimos algunas intervenciones en este sentido:

Rechazo explícito:

- “– A mí no me agrada una negra en mi casa. No me gusta y, de hecho, la oferta la rechacé.
- Pero para trabajar en casa, cuando lo necesitas, ¿qué más te da el color?
- Pues, mira, yo veo a una *negra zumbona* con los pelos así y no me apetece meterla en mi casa. Sí, una de esas con los *pelos rizados*. Es que... Fíjate, saca la *lengua* y es *rosa*. Lo siento muchísimo, la respeto, pero a mí no me gusta.
- Pues yo estoy orgullosa de haber tenido una mujer negra, negra para mi hija. Fíjate, cuando se apagaba la luz es que ni la veíamos. Ha sido cariñosísima con la niña y conmigo” (GD1, 66).

Rechazo implícito (puesto en boca de terceras personas):

- “Y a vosotras, ¿siendo los niños pequeños tampoco os importaría?
- A mí no.
- Claro, a nosotras no, *pero a los niños...*
- O a los mayores. *Mis padres, por ejemplo, no sé si...*” (GD1, 59).

Racismo generalizado:

- “Racismo, por su parte, también, hay. Aunque no nos lo creamos, no nos aceptan. Nosotros no los aceptamos, es verdad, pero igualmente ellos tampoco nos aceptan a nosotros, aunque nos creamos que somos sus tablas salvadoras.
- Los que están aquí sí nos aceptan.
- No es verdad, no te lo creas. Si están aquí es porque no tienen más narices. Es su única forma de comer, la única forma de salir de una desidia y de una miseria total. Pero esto, además, dicho delante de mí, ¿eh?, que *ellos son tan racistas como nosotros*.
- Sin duda, los blancos, los amarillos, son racistas con otros.

- Es que (entre ellos) no se soportan.
- Exactamente.
- En todas las culturas hay racismo.
- Sí que lo hay, pero cada vez intentamos que sea menos. Pero sí, de hecho, lo hay" (GD1, 64).

A las primeras manifestaciones de rechazo explícito basada en signos externos le suceden posiciones más reflexionadas, pero en el fondo se mantiene una situación dual y contrapuesta: *ellos y nosotros*. Si se aplica el criterio expuesto anteriormente de que para evitar problemas en la relación lo mejor es una conveniente separación, estaríamos asistiendo al lema de la posición denominada *racismo diferencialista* (ellos, allí, y nosotros, aquí)²³⁵. Son los términos más elaborados del llamado "racismo sin razas" de la modernidad.

1.5. Movilidad interna del sector, integración funcional con otros sectores laborales e internacionalización

En opinión de las empleadoras, el servicio doméstico es una ocupación con poco prestigio social, razón principal por la que ha sido abandonada por buena parte de la población autóctona, dejando el hueco a las inmigrantes. En realidad los primeros que abandonaron el trabajo del hogar fueron los hombres y, después, aquellas mujeres que lograron una ocupación suficientemente remunerada y delegaron las tareas domésticas en otras mujeres (autóctonas o foráneas). Desde estas convicciones, las empleadoras consultadas se preguntan quiénes permanecen en el sector y por qué.

Según la opinión más extendida, en el caso de continuar la tendencia observada en las últimas décadas, el sector del servicio doméstico quedará como *nicho laboral de inmigrantes*. Por una parte, las jóvenes autóctonas, con un nivel de formación muy superior a sus madres, no aprecian esta ocupación (ni ellas ni sus familias) y prefieren ocuparse en otros sectores (comercio, hostelería, oficinas, limpiezas, salud...) con mayor prestigio social, aun cuando a veces perciban menos salario o su temporalidad sea mayor. El servicio doméstico es un sucedáneo de los trabajos verdaderos, que son los otros, que cotizan al Régimen General de la Seguridad Social y obtienen más prestaciones sociales (desempleo, etc.). En definitiva, no se habría producido la reproducción social del sector por la desafección de las nuevas generaciones de mujeres; las pocas jóvenes autóctonas que se introducen en el sector son las procedentes de zonas atrasadas del interior de España o de zonas rurales. Las mujeres empleadoras suponen que es pre-

²³⁵ Ver, sobre la posición de racismo diferencialista, *Discursos de los españoles sobre los extranjeros*, o.c.

cisamente el atraso socioeconómico la causa por la que las mujeres extranjeras acuden a servir en el mismo momento en que el sector estaba siendo abandonado por las autóctonas (efecto-sustitución, más que efecto competencia). Diversas figuras, como la interna, habrían desaparecido de no ser por la llegada de inmigrantes.

Los datos objetivos del servicio doméstico, tal como se ha recogido en otros Capítulos, no responden a las estimaciones de las empleadoras. Sigue habiendo muchas empleadas domésticas autóctonas y ni siquiera en el caso de las internas se trata de un nicho exclusivo de mujeres extranjeras. Se produce, pues, en el discurso de las empleadoras una sustitución de las autóctonas por las inmigrantes y una movilidad de aquéllas hacia otros sectores ocupacionales que no se corresponde exactamente con la dinámica del mercado laboral. Sin embargo, sí coincide la experiencia de las empleadoras con los datos obtenidos por nosotros en cuanto al recorrido realizado por las trabajadoras autóctonas hacia el subsector de trabajo "por horas", es decir, hacia la modalidad de autónomas. En general no se trata de una carrera laboral hacia la autonomía laboral sino hacia la irregularidad, dado que a dicho subsector de mujeres no les interesan tanto los beneficios de la Seguridad Social (a los que acceden por la cartilla del marido) cuanto percibir en mano la mayor retribución posible, sin excederse en horas de trabajo, a fin de poder atender el propio hogar y/o complementar los ingresos familiares.

Las señoras de la casa notan especialmente esta evolución al tener que contar ahora con los servicios de varias empleadas a tiempo parcial que utilizan el sueldo como complemento de los recursos familiares. Desde la perspectiva del segmento de las *patronas empresarias y directivas*, que priorizan la profesionalidad, el factor estabilidad es importante y su referencia son las figuras de interna y externa fija; en este caso, la figura de interna inmigrante adquiere las notas de permanencia y cualificación (aluden expresamente al colectivo de mujeres filipinas solteras o con la familia en el país de origen). En el polo opuesto, para las empleadoras *asalariadas* el que las inmigrantes se introduzcan en el sector como internas es una estrategia socio-laboral que utilizan para regularizar su situación en España (adquirir los permisos de residencia y trabajo); una vez conseguido esto, tratarán de trabajar como externas, ya sea en la modalidad de fijas o por horas, e incluso tratarán de acceder a otras ocupaciones, como hacen las españolas.

Estas percepciones de la demanda coinciden en señalar que las empleadas inmigrantes estarían sustituyendo a las autóctonas en la modalidad de internas, y difieren respecto al significado de este hecho, dado que cada segmento de empleadoras se está refiriendo a un subsector del servicio doméstico. Las empleadoras *asalariadas* piensan en las inmigrantes recién llegadas y las *patronas* en las más asentadas (como las filipinas). Sin embargo, mientras para el segmento de *asalariadas* (y también para el de *señoras de la casa*) el paso de internas a externas sig-

nifica que las mujeres inmigrantes están siguiendo los pasos de las autóctonas y, por tanto, podrían llegar a ser competidoras de éstas, para el segmento de *patronas* la permanencia como internas de inmigrantes cualificadas remite a la complementariedad con las otras formas de empleo preferidas por las españolas (por horas) y dan lugar a la creación de nichos laborales para inmigrantes.

Desde la perspectiva de las empleadoras hay una estrategia discursiva común, que consiste en deslegitimar las exigencias de igualdad de las trabajadoras inmigrantes respecto a las autóctonas. Ahora bien, mientras los segmentos de empleadoras *asalariadas* y *señoras de la casa* introducen el argumento de comparación con el país de origen (supuestamente miserable) para afirmar que –en cualquier circunstancia– las servidoras extranjeras están *mejor aquí* (país y sector laboral) y, además, gracias a ellas (que las dan trabajo y las protegen), el segmento de *patronas empresarias o directivas* plantea la duda que todo el que trabaja en el sector lo hace porque “no será tan buena profesional” y, por tanto, no tendrá acceso a otros sectores. Esta suspicacia se extenderá también a las posibles reivindicaciones laborales de las trabajadoras autóctonas, que deberán asumir las limitaciones propias del sector desde el punto de vista profesional.

Además de la movilidad entre las diversas modalidades del servicio doméstico (internas \Rightarrow fijas \Rightarrow por horas), las empleadoras señalan otras formas de movilidad. La primera es la que corresponde a la *distribución jerárquica de los hogares* según su estatus social: los de menor nivel económico serían el primer peldaño de las mujeres inmigrantes y les servirían de aprendizaje, para luego ocuparse en los hogares de mayor estatus (que sólo admitirían empleadas con probada experiencia). La segunda línea de movilidad es hacia la *integración horizontal del servicio doméstico en otros sectores de ocupación*, es decir, integración intersectorial, que es interpretada por las empleadoras como aportación a la economía nacional sin que nadie se lo reconozca (ellas serían el primer escalón del mercado laboral para la mayoría de las mujeres) y por las empleadas como la búsqueda del reconocimiento laboral pleno. Esta movilidad, negativa para las empleadoras por reducir la oferta, no se podrá frenar hasta que el sector adquiera el reconocimiento pleno de los derechos laborales, esto es, se normalice, dejando de ser un régimen especial degradado.

Cabría hablar de otra movilidad, que tiene lugar en un ámbito estrictamente transnacional, en la medida que existe una demanda de servicios domésticos y de cuidados personales que tiene su origen en países desarrollados –como los europeos– y se dirige a una oferta de mano de obra abundante y barata procedente del Tercer Mundo. Una movilidad que se encuentra inmersa en las contradicciones propias de los flujos migratorios internacionales de mano de obra: presión incesante de la demanda y la oferta, a la vez que se restringen las políticas de inmigración de la mano de obra (¿descualificada?). Esto da lugar al fenómeno creciente de la irregularidad,

caldo de cultivo de redes semilegales, a legales o directamente ilegales –de información, transporte y crédito– que se benefician a partir de ofrecer sus servicios para facilitar el encuentro entre la demanda y la oferta de trabajadores transnacionales. La política de criminalización de la mano de obra inmigrante no documentada afecta también a los segmentos de empleadoras que reciben a las recién llegadas.

En la maraña de la globalización, la internacionalización de la oferta de mano de obra afecta a las empleadoras españolas de servicio doméstico, pero mientras los segmentos de mayor nivel económico se preservan del peligro exigiendo “papeles” (permiso de trabajo e informes de varios años), los de menos estatus deben arriesgarse a introducir en el mercado laboral y en el propio hogar a inmigrantes sin documentación, a veces sin experiencia de las costumbres domésticas españolas. Lo que en ningún momento aparece por parte de las empleadoras es una consideración expresa de las necesidades familiares de las empleadas, que con frecuencia han tenido que dejar a su familia (padres, hermanos, marido e hijos) en el país de origen. Según la acertada expresión de A.R. Hochschild²³⁶, se establece una *cadena del cuidado* o *cadena del amor* a través de mujeres del Tercer Mundo que prestan sus servicios en el Primero; ellas, para cuidar a una familia europea, han tenido que abandonar su propio hogar, dejando eventualmente a sus hijos al cuidado de otros eslabones de la cadena de cuidados (sean parientes o cuidadores a su vez contratados con el salario obtenido en el Primer Mundo). En esta cadena pueden surgir puntos opacos, como los hijos de empleadas inmigrantes que viven con ellas y que se quedan solos en casa cuando sus madres salen a cuidar a los hijos de otras familias. B. Anderson y A. Phizacklea²³⁷ denominan a esta situación *hogares en la sombra* y suponen el extremo no visible –para las empleadoras del Primer Mundo– de la cadena de cuidados.

En suma, el papel asignado por las empleadoras a las servidoras inmigrantes en el mercado de trabajo español depende, por una parte, de las diversas estrategias de movilidad social de las mujeres empleadoras, de las necesidades de reorganización de los hogares (ante la salida de la mujer) y de los estilos de gestión de los mismos por parte de las empleadoras; y, por otra, de la vulnerabilidad social que se deriva de la falta de derechos de las inmigrantes en su primera fase de inserción laboral en España (generalmente sin papeles) y de la movilidad transnacional entre la oferta de mano de obra del Tercer Mundo y la creciente demanda solvente española de servicios domésticos a menor precio. En este contexto general, las relaciones de trabajo en el servicio doméstico presentan modalidades flexibles propias del postfordismo junto a la perpetuación de prácticas arbitrarias y vínculos de servidumbre que eran características de un pasado no muy lejano. Del mismo modo que se ha denominado

²³⁶ HOCHSCHILD, A.R., *Living with global capitalism*, Ed. Wilhutton, London, 2000.

²³⁷ PHIZACKLEA, A., y ANDERSON, B., *The impact of legal status and children on transnational household strategies of migrant domestic* (Proyecto), 2000.

ruralidad globalizada a la actual formación del sector agrario intensivo²³⁸, podemos denominar *empleo doméstico transnacional* al que tiene lugar en los hogares –de aquí y de allí– como consecuencia del flujo producido por las migrantes ocupadas en el servicio doméstico. Las movilidades descritas, reales y/o percibidas, de integración vertical (de los hogares entre sí) y horizontal (entre sectores laborales); la transnacionalización del hogar como punto de encuentro de oferta y demanda globalizadas, contribuyen a hacer efectivo un espacio sociolaboral fluido en el que se conforma una mano de obra eventual, flexible y en buena parte nómada, cuyo exponente máximo son, quizá, las mujeres inmigrantes procedentes del Tercer Mundo.

2. EL DISCURSO DE LAS TRABAJADORAS

El discurso de las trabajadoras de servicio doméstico autóctonas (TSD) refleja las posiciones dominantes entre el grueso de la mano de obra del sector, por un lado, y da cuenta del impacto de la creciente presencia de TSD inmigrantes, por otro. Para estudiar el discurso de las inmigrantes hemos aplicado dos grupos de discusión, uno con trabajadoras internas de servicio doméstico y otro con diversas modalidades de externas. En cuanto a las TSD autóctonas, se ha realizado otro grupo con empleadas externas fijas y por horas²³⁹.

2.1. Empleadas autóctonas: segmentación, competencia y precariedad

El discurso dominante de las TSD españolas presenta una identidad definida: la de *mujeres trabajadoras*, personas independientes que, más allá de sus vínculos familiares, encuentran en su actividad económica una fuente de valoración personal y de independencia económica. Se trata de un discurso alejado del estereotipo tradicional asociado a la “servidumbre”, en el que primaban elementos como la lealtad y subordinación personal hacia los empleadores; el empleo doméstico aparece ahora como un medio que permite a las mujeres incorporarse como “adulta”, a la esfera de la autonomía personal en el espacio público.

²³⁸ Según las investigaciones de A. PEDREÑO se está pasando de la figura del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales, pero persistiendo las formas de violencia simbólica tradicional en la gestión de la mano de obra. El moderno sector agrario de las factorías vegetales se interpreta desde el marco de la empresa-red, que considera la relación entre explotación agraria y globalización; sin embargo, las relaciones de trabajo en el interior de este nuevo régimen empresarial persisten como antaño y conforman una mano de obra eventual, flexible, nómada y vulnerable cuyo paradigma es el *trabajador inmigrante agrario procedente del Tercer Mundo*. Ver PEDREÑO, A., *Ruralidad globalizada. Sociología de los territorios de las factorías vegetales*, D.M., Murcia, 2000.

²³⁹ Ver ficha técnica de los Grupos de Discusión en ANEXO I.

- “– Yo no veo la hora de casarme para dejar este trabajo.
- ¡Ay!, no, hija, no te equivoques, bonita, que luego te va a tocar pringar lo mismo.
 - Y es mejor tener tu dinero, y no que te esté manteniendo un tío, quien sea. Anda, por favor, quita.
 - Y valorarte como mujer.
 - Y tú tienes tu dinero, aunque estés en pareja, tú tienes tu *independencia*.
 - Mira, yo me casé con veintiún años, trabajaba en un banco desde los dieciocho, lo dejé para casarme, me vine a Madrid... Y es el mayor error que he hecho, dejar mi trabajo, porque a los diez años mi marido dijo: ‘adiós, bonita’. Y me dejó por peteneras, así.
 - Anda, a ti te lo dijo a los diez y a mí a los cinco” (GD4, 41).

Por otra parte, el servicio doméstico no aparece como vocación, ni siquiera como un empleo deseado, sino como una de las pocas oportunidades laborales con que cuenta este segmento de mujeres, poco cualificadas y/o con situaciones de emergencia –como ser responsables de una familia monoparental– que exigen ingresos de forma urgente. Aunque el servicio doméstico no es la única opción de empleo existente para estas mujeres, tiene algunas especificidades que lo hacen preferible: no les exige ninguna cualificación especial (“hasta para ser barrendero tienes que saber la Constitución”), es compatible con las responsabilidades familiares (“si buscas un empleo por ahí no te quedes embarazada ni te vayas a casar”) y les aporta un dinero relativamente seguro (“más que los tres meses que te ofrecen en un supermercado por una suplencia”). En definitiva, es un recurso accesible y, en ocasiones, preferible a las otras opciones que se presentan a las mujeres autóctonas con un poder social de negociación limitado (“es que está muy mal el trabajo”, GD4, 43).

Se trata, pues, de un sector social que cree disponer de una cierta autonomía personal y económica fundada en el empleo, a la vez que cuenta con pocas posibilidades de mejora ocupacional y carece de una posición laboral estable, más o menos protegida de la competencia de otros grupos. Tras esta vivencia late la necesidad de moverse en un “mercado protegido”, pero la experiencia cotidiana les demuestra que viven en un ámbito en el que prácticamente no hay reglas sociales y lo más importante se juega en el mundo de los vínculos personales, caracterizado por el azar y la incertidumbre.

Dentro de esta común identificación como “mujeres trabajadoras en precario”, existen situaciones y trayectorias laborales diversas, que reflejan procesos de movili-

dad ocupacional ascendentes o descendentes, en un contexto de creciente segmentación de la estructura ocupacional. Por una parte, un segmento de las TSD proviene de ocupaciones de mayor estatus (anteriormente vimos, por ejemplo, que el 35% había trabajado en comercio o en empleos administrativos) y se acomoda a su actual condición de empleada doméstica como algo circunstancial, sin identificarse como trabajadora del sector. La cita siguiente muestra las vivencias de algunas mujeres que, tras un proceso de movilidad ocupacional descendente, diferencian su circunstancia ("trabajo de") de aquello con lo que se identifican ("soy"), y cómo consideran al servicio doméstico como una ocupación sucedánea del trabajo "verdadero":

– Yo trabajo de empleada de hogar ahora, pero soy administrativa, he trabajado en el banco X, y aparte soy enfermera, he estado en el hospital Y..., pero ahora no encuentro *trabajo* y me dedico a la limpieza" (GD4, 1).

Otro sector de las españolas empleadas en el sector se identifica directamente como empleada de hogar, sea porque nunca trabajó en otro oficio (el 30%, según nuestra encuesta), porque lo ha hecho en otros similares (el 18% en servicios de limpieza) o porque sus otras experiencias ocupacionales están muy lejanas en el tiempo. El discurso de este segmento se centra casi exclusivamente en el horizonte del servicio doméstico, en el que llevan varios años trabajando. La trayectoria personal que han desarrollado en el mismo les permite expresar una vivencia de cierto progreso, en la medida en que se han alejado de la situación de la "chacha" mal valorada socialmente ("no estaba mirada") en aras de una imagen más profesionalizada ("hoy se valora más la higiene y la sanidad en la limpieza") y con mayor independencia personal (puedes trabajar cada día en un sitio sin estar sometida siempre al mismo "amo"):

– Tú echas la vista atrás, hace diez años, y una asistenta no estaba mirada; no estaba mirada para nada en absoluto. Hoy en día es escasísimo, escasísimo, que tú des en una casa que te traten (mal) como te trataban antes.

– Yo ahora no trabajo siempre en la misma casa, trabajo cada día en un sitio; o sea, y así *para mí no es 'señora y asistenta'*, o sea, yo estoy allí... bien.

– Ahora se valora más la limpieza que antes, porque antes la que limpiaba era... lo último. Ahora se valora más porque la higiene y la sanidad está muy fuerte en el tema de la limpieza.

– Según mi opinión, *a las españolas ahora nos miran*. Pero yo conozco personas que no son españolas y las tratan que, de verdad, me da vergüenza ajena. Porque es extranjera que la paguen menos, o las sometan a riesgos extremos, como limpiar cristales de fachadas, yo qué sé, por cuatro duros menos" (GD4, p. 2-3).

De esta manera el discurso de las TSD autóctonas está refiriéndose al proceso de segmentación laboral y a las diversas trayectorias existentes: así, unas han pasado de empleadas administrativas a empleadas de hogar, otras de “chachas” e internas a asistentes por horas, mientras las inmigrantes estarían ocupando los puestos menos apetecibles del sector (por los cuales “nadie mira” actualmente).

Relación con las empleadoras: importancia del factor subjetivo en las relaciones laborales del sector

Desde el punto de vista de las trabajadoras autóctonas lo que caracteriza al servicio doméstico es la *personalización de las relaciones laborales*. En lugar de regulación y garantías se encuentran en un mundo laboral sin certezas, en el que priman el azar y la arbitrariedad. Por ello, la obtención de buenas condiciones de trabajo es pura cuestión de suerte, pues éstas dependen de las características personales de los empleadores. Debido a ello, las TSD ofrecen valoraciones diversas acerca de las empleadoras; en todo caso, aun cuando hayan alcanzado ahora condiciones de trabajo aceptables, no son infrecuentes experiencias anteriores desagradables.

Entre las valoraciones negativas se pone el acento en el trato humillante de las señoras que insisten en marcar el papel subordinado de la trabajadora, por ejemplo la imposición del uso de uniforme que resalta su carácter de no-miembro de la familia; en la falta de reconocimiento y desvalorización del trabajo realizado, que repercute negativamente sobre la autoestima de la trabajadora; en la obligación de realizar trabajos absurdos o peligrosos, que exceden el marco normal de las tareas domésticas, o en el control constante y obsesivo de cada uno de los pasos de la trabajadora, que aparece como persona indigna de confianza. Algunas de estas cuestiones quedan reflejadas en las siguientes citas:

“Después de tener mi hijo, hace ya veinte años, me salieron dos casas para limpiar, era la primera vez que trabajaba fuera, era una cría, tenía diecinueve años. (...) Justo a los tres meses me botaron de las dos y nunca había oído una queja ni nada, fue una injusticia. Y me dio una rabia tremenda, que luego me costó mucho volver a trabajar, porque yo decía: ‘no valgo, es que no valgo’.

– Claro, es que opinas eso.

(...)

– Es que si tú estás en un sitio y *tienes a una persona que va todo el tiempo detrás de ti*, y que pasa el dedo por cada cosa que limpias, y...

– Yo me voy, no soporto a ésas.

– Mira, yo ahora cuido niños, pero antes iba por horas a casa de militares y eso era una odisea, era como si estuviera en una casa-cuartel. Yo acabé yéndome, porque aquella mujer creo que estaba enferma, es que *era una amargura*. Y luego que *te juegas tu propia salud*, un día... eso me colmó el vaso: me mandó limpiar las paredes de una cocina, subida en una escalera, en esas casas viejas que tienen los cables por fuera. ¡Bueno!, me dio una tarascada la electricidad que me caí al suelo del tercer peldaño, pa'haberme matado. Y encima me echó la bronca porque yo tenía que preocuparme de saber dónde está el ese de la luz para quitarla" (GD4, 5 y 6).

A lo largo de todo el discurso se encuentran expresiones que presentan a un sector de las empleadoras como seres inhumanos, que no se interesan por los sentimientos y problemas de sus empleadas y que más bien las perciben como un elemento de *contaminación o peligro* para su hogar. Por momentos se impone la visión de que estas experiencias son cosas propias del pasado, ligadas a un tipo de empleadora (señora mayor clasista y llena de manías) que ya no es el dominante; pero junto a la aparición de mujeres jóvenes que te tratan bien sin segregarte o "hacerte de menos" se menciona la existencia de otras figuras odiosas (las "nuevas ricas"). Por ello, aunque hay empleadoras que brindan reconocimiento y buen trato, se sigue considerando afortunada a la que disfruta de buenas condiciones de trabajo:

"– Yo llevo desde los dieciséis años trabajando, *ahora mismo estoy como una reina*, pero yo he visto cosas en este trabajo que, de verdad... Tanto que se habla de la mujer que tiene hijos, que se desvive por su familia, pues las personas estas que te contratan –o que te contrataban– yo antiguamente veía que *esas madres te trataban como si fueras una piojosa*.

– Yo también pienso que *también influye trabajar con mujeres* que con hombres.

(...)

– Volvemos a lo mismo: es que depende de la persona con que des. Yo estoy trabajando y me siento como en mi casa, conmigo no se mete nadie. Y yo *estoy super mirada*, y me dicen: 'aquí tienes el dinero, tú organizate y haz lo que quieras porque te sale muy rico', y aunque te salga malo.

– Te dan *alabanzas* siempre.

(...)

– Y hay diferencia con lo anterior, es que ahora son más jóvenes, *no todas las señoras son mayores, que es lo que pasaba antes*. Yo tengo treinta y ocho y he estado trabajando con una chavala de veintidós. O sea, que cuentas con la cosa que dices: 'no, bonita, que te voy a decir yo a ti cómo se fríe un huevo'. Que hoy en día la señora es más joven.

- Y de otra mentalidad.
- Además es que ahora normalmente no te consideran como antes, o sea, como una persona que vas a servir y aislada de todo. Siendo tú una persona como Dios manda yo pienso que para ellos eres una más de la casa.
- La 'chica', la 'chacha'; no, ahora ya no es así.

(...)

- Mi hermana es que estaba con una explotadora. Pero yo llevo diez años con una señora y lo más *maravilloso*. Yo guiso, yo voy a la compra, yo plancho, yo tiendo, yo doy cera, yo... Y conmigo están muy contentos. Y yo con ella encantada de la vida, es lo mejor que he visto por ahí. Lo mejor, hay muy poquitas casas de esas.
- Es que esos casos son... *entre un millón un caso*; o sea, la regla de la excepción (sic), te lo digo yo" (GD4, 4-5 y 8).

En todo caso, las relaciones de trabajo son un *vínculo entre mujeres*, que adoptan un carácter peculiar ("también influye trabajar con mujeres"). Podemos recuperar aquí los conceptos desarrollados acerca del componente de género del trabajo doméstico. Recordemos, por un lado, la incapacidad que adjudican algunas autoras a la lógica jurídica para abarcar la complejidad de las relaciones establecidas entre mujeres. Por otra parte, las relaciones empleadora-trabajadora tienden a caer, cuando escapan a las prácticas de explotación o abuso, en un *maternalismo* en el que el buen trato de la empleadora tiende a enmascarar y reforzar el vínculo jerárquico entre ambas partes. Utilizando una de las expresiones de las trabajadoras, cuando las empleadoras no actúan como "madres" se comportan como las *madrastras* de los cuentos para niños. Por eso, en el supuesto de mejorar su situación económica, muchas no se ven en el papel de empleadoras: "para hacerle la vida imposible a la gente hay que valer" (GD4, 40).

Al referirse a las relaciones con las empleadoras las TSD autóctonas utilizan una imagen diacrónica, indicando que la mayor parte de las experiencias negativas pertenecen al pasado. En general han conseguido un mayor grado de autonomía laboral ("te planificas tu trabajo a tu aire") y mejor relación con los empleadores ("yo lo único que tengo obligado es la hora de entrada"), es decir, han experimentado una movilidad hacia mejores condiciones de trabajo. Este proceso se condensa en la imagen de un tránsito desde el estatus de *servidora* hasta el de *profesional* del servicio doméstico. Estas circunstancias explican por qué en nuestra encuesta existe una valoración más positiva que negativa de la relación con las empleadoras.

El acceso al empleo externo: un privilegio precario

Por tanto, aparentemente, las TSD autóctonas se sienten en un lugar de relativo privilegio dentro de la estructura ocupacional del sector, puesto que han mejorado respecto al pasado y ocupan mejores puestos que las recién llegadas (inmigrantes extranjeras). Sin embargo, se trata de un *privilegio precario*. Incluso las que más se identifican como empleadas domésticas han intentado en más de una ocasión encontrar otro tipo de empleo, incluso en la emigración, prueba de que no están satisfechas con su situación laboral. Como resultado de esta situación podemos escuchar simultáneamente una defensa del servicio doméstico como “el mejor trabajo”, con todos los requisitos de una profesión, mientras que se lamenta –y se teme– la presencia de gente “con estudios” que introduce un factor desestabilizador, de competencia desde arriba, que llega al sector por encontrarse sin salida:

– ¿Pero tú no sientes *impotencia* que una mujer tenga unos estudios, que yo no los tengo, y tenga que trabajar en esto? Y te digo que este trabajo para mí es lo más *profesional* que pueda existir...

– ¿El nuestro?, el *mejor*.

– ...el mejor. Pero que me da mucha rabia que haya gente con carrera, y terminada, que están de asistenta. Cuidado, que no se le van a caer los anillos, porque no es nada vejatorio, pero que es una pena. ¿Por qué no les dan *salida* y sacan oposiciones o algo?” (GD4, p. 15).

Por otra parte, el acceso a puestos de trabajo en buenas condiciones en el servicio doméstico externo no es automático ni sencillo. Para optar a estos empleos se necesitan ciertas redes y contactos, producto de años de presencia en el sector, que permiten acumular experiencia, relaciones y recomendaciones. Una vez dotadas del suficiente capital relacional, las trabajadoras consideran lógico que las empleadoras pidan referencias a la hora de contratar, puesto que tal requisito les permite optar con ventaja, frente a las advenedizas, a un puesto de trabajo. En cambio, la utilización de anuncios de prensa o las agencias privadas de colocación es más propio de las que se mueven “sin red” (generalmente con poca o nula experiencia en servicio doméstico), y quedan obligadas a buscar trabajo en el mercado anónimo, en el que “puedes encontrar cualquier cosa”, y el logro de un buen empleo es pura “cuestión de suerte”.

– Yo para encontrar de asistenta me las vi y me las deseé, porque yo llamaba y estaba todo cogido o te pedían la tela de requisitos. O era de interna y a mí no me interesaba.

– O necesitas recomendación.

– Yo, ¿sabes como entré?, anunciándome que me gustan los animales y estaba dispuesta a cuidarlos. Es que a mucha gente no le gustan los sitios donde hay animales porque hay más trabajo. Y de ahí luego me fueron saliendo más trabajos. Pero tuve que empezar con ese anuncio para que me llamaran, porque llamando yo era imposible.

(...)

– *La mitad de los anuncios son mentira.*

– Además, coges el teléfono, hay cuarenta mil anuncios, te pones a llamar, gastas una pasta gansa, resulta que te piden algo determinado que no ponía el anuncio o...

– *Es como el rosario de la aurora.*

– Que si no puedes fumar, que si te tienen que gustar los perros...

– Y luego están *las agencias, que se llevan la mitad de lo que tú tienes que cobrar.*

– Si quieres te doy el teléfono de una, que ahí he estado yo doce añitos: te cobran por buscarte trabajo y cuando lo has encontrado te llevan un tanto por ciento. A mí no me faltaba nunca trabajo con ellos, me lo garantizaban. Pero luego ya lo dejé.

– Eso de las agencias es un chollo. Yo buscaba trabajo cuando ya tenía a mi hijo pequeño, hace dieciséis años, y me dijeron que llamara. Llamé y me dijeron que tenía que pagarles mil pesetas de entrada. Y digo yo: '¿pero cómo te voy a dar yo a ti 1.000 pelas si estoy sin trabajo?'. Entonces preferí quedarme con el dinero en el bolsillo y buscarme la vida.

(...)

– *Es normal que te pidan referencias.* Por que tú ahora mismo no dejarías en la calle tu cartera, al alcance de cualquiera, ¿no?. Pues igual que no dejarías entrar a cualquier desconocido en tu casa. Es lógico, por eso te piden referencias. Y cuesta al principio, hasta que te van conociendo y puedes ya conseguir casas." (GD4, 16, 26 y 28).

Como vimos al analizar los resultados de encuesta, uno de los empleos fuera del sector en los que más han trabajado las actuales TSD se encuentra en las empresas de limpieza. En ese caso el tipo de tarea es similar, pero el empleador es una persona jurídica y no un particular; debido a ello las trabajadoras se encuadran en el Régimen General de la Seguridad Social, lo que les otorga mayores

prestaciones sociales (en primer lugar el Seguro de Desempleo) y las aleja de la carga simbólica de servidumbre socialmente atribuida al servicio doméstico. Es obvio que algunas mujeres prefieren el empleo en dichas empresas antes que en un hogar particular; sin embargo, entre las que permanecen en el empleo doméstico existe una imagen crítica respecto a las mismas, a las que se caracteriza como lugares de explotación y abusos empresariales:

“... yo fui a trabajar a V. por mediación de una amiga, metí al niño en la guardería y por la tarde se lo quedaba mi madre. Estuve un mes y no me interesó porque ganaba relativamente menos, trabajaba como una burra, y lo dejé. Luego estuve en otra contrata, trabajaba cuatro horas y en comparación ganaba bien, entonces fui a la señora de la casa donde estaba y le dije que o me aseguraba las ocho horas o me iba a la contrata. Y por eso estoy asegurada en esta casa.

– ¿Pero en una contrata de trabajo a ti no te ponen tareas?

– Ahí *te matan*.

– Tienes un tiempo para hacer las cosas. Porque yo he estado trabajando en una contrata de limpieza y *están superexplotadas*. Y cobran nada.

– Bueno, yo tenía una oficina, una planta, y al principio sí me mataba, es que no me daba tiempo. Pero luego ya te vas organizando.

– Pero es que *cualquiera aguanta eso*.” (GD4, 18-19).

Sin embargo, las pretendidas ventajas del empleo doméstico, respecto a la práctica de “abusos” atribuido al sector de empresas de limpieza, son muy relativas debido al marco de indeterminación y falta de formalización que existe en las relaciones con los empleadores particulares. Como quedó señalado, un sector de las TSD autóctonas reivindica el estatuto *profesional* del servicio doméstico, cuya función sería el desempeño cualificado de *tareas específicas* a cambio de una retribución económica. Sin embargo, en la práctica, la tendencia de las empleadoras es ir atribuyendo progresivamente nuevas tareas, más allá de lo inicialmente pactado, sin variar las retribuciones; así, la dinámica de la relación laboral tiende permanentemente a derivar desde la posición de “profesional del servicio doméstico” a la de “chica para todo”:

“– Es muy raro que te tengan para una sola cosa, ¿eh?

– Yo empecé cuidando la niña y ahora lo hago todo por el mismo dinero; a mí no me han subido.

– Eso de los niños se está acabando, porque si estás con los niños tienes que hacerles las camas. Y fregar e ir a comprar por menos de nada.

- Pero que te coloquen luego el resto de las cosas pues no lo ves mal si hay, como digo yo, un poquito de condimento, pues casi que no te importa.
- Sí, pero tú entraste con la condición de cuidar a una niña y has terminado siendo una ama de casa en casa ajena” (GD4, 11-12).

Por tanto, el empleo doméstico externo, fijo o por horas, ofrece ventajas respecto a otros empleos (limpiezas, servicio doméstico interno, etc.), pero éstas no están nunca garantizadas de forma estable. Aunque el ordenamiento jurídico otorga ciertos derechos a los empleados de hogar, las mujeres autóctonas no los conocen adecuadamente y, lo que resulta más importante, no se sienten directamente concernidas por ellos. Cuando se trata de cuestiones de su trabajo se refieren al mismo en primera persona, pero cuando se habla de prestaciones y derechos se expresan como si la cuestión se refiriese a terceros: “yo no sé si las empleadas de hogar *tendrán* derecho a indemnización”, “*tienen* un convenio las EEHH, pero no sé” (GD4, 21). En todo caso, parece claro que las normas jurídicas no aparecen como un instrumento al alcance de las trabajadoras, al menos mientras dura la relación laboral. En cambio, cuando ésta ha finalizado de modo conflictivo pueden superarse las trabas que surgen de los vínculos personales con los empleadores, reclamando derechos conculcados:

- “...(la empleadora) le dijo a mi madre, después de catorce años, que a la calle. Mi madre ni tenía contrato de trabajo ni nada de nada, pero se fue a magistratura y esa señora la tuvo que indemnizar, y aparte la Seguridad Social le pidió año por año todo lo que no había pagado a mi madre. Y la abogada le dijo que podían pedir daños y perjuicios, por el daño psicológico, pero mi madre le dijo que no. Es que mi madre quería a esa mujer, que es que son catorce años de su vida.
- Bueno, pero necesitas testigos, y todo es más complicado y más largo...
 - ¡Vámonos a Magistratura! Esto es lo que tenía que pasar en este país, no con esto de las asistentes, con todo.” (GD4, 22-23).

La mano de obra inmigrante: ¿competencia desleal o mujeres con más necesidades?

La presencia de mano de obra inmigrante en el sector es una realidad constatada espontáneamente por las TSD españolas, aunque no significa un factor de preocupación principal. Sin ninguna duda en su discurso el principal referente son las condiciones de trabajo y las relaciones con la parte empleadora. En general, la presencia de inmigrantes tiene un papel secundario en la medida en que no afecta

la posición "dominante", al menos desde el plano de las percepciones, de las autóctonas en el mercado laboral sectorial. Sin embargo, sí se constituyen en un fantasma que permite a una franja de las autóctonas descargar los temores que le genera su posición de "privilegio precario", como veremos a continuación.

Al comienzo de este apartado hemos citado la primera referencia que el grupo hace a las trabajadoras extranjeras. Allí se las menciona como las "nuevas servidoras", puesto que muchas empleadoras les reservan el trato denigrante que antiguamente ejercían sobre las autóctonas. Se trata, pues, de una mención que oscila entre la solidaridad (que se establece entre iguales) y la compasión (respecto a quien se encuentra en peor situación). Más adelante aparecen otras expresiones que defienden la calidad personal y la capacidad laboral de las inmigrantes, así como su derecho a emigrar, como lo hacían los españoles, y teniendo en cuenta la calamitosa situación que viven en los países de origen:

– También hay muchas españolas (empleadas domésticas) que roban (a sus empleadores). Y antiguamente la gente también emigraba.

– Nosotros también emigramos al extranjero, o sea que también quitaremos otros puestos de trabajo allí.

(...)

– Yo te digo que conozco gente extranjera que trabaja así y la verdad que son super majas, super limpias.

– Pero que estamos de acuerdo en que trabajan más barato que nosotros.

– Por menos dinero, es verdad, pero las hay que rinden igual que nosotros o más, ¿eh?

(...)

– Estaría bien que pudieran quedarse en sus países, pero que tuvieran para comer. Tú no sabes lo que es no tener siquiera unas sandalias que ponerte; yo conozco Marruecos a partir de un hermano que tengo allí viviendo, y viven así. O sea que si vienen aquí y las tratan un poco bien... se derriten, hasta te lo hacen gratis, porque en su país..." (GD4, 32, 27 y 36).

Sin embargo, esta postura de comprensión y acogida se encuentra a la defensiva cuando sale a relucir una posición claramente adversa a la presencia de inmigrantes en el mercado de trabajo; la menor fuerza del discurso favorable a la integración de los inmigrantes frente a las posiciones xenófobas pone de manifiesto que la mano de obra extranjera es un ente extraño, no integrado en el conjunto de la población trabajadora autóctona: se puede sentir más o menos solida-

ridad hacia ellos, pero no se los defiende como algo propio. En ese sentido, el campo discursivo tiende a ser ocupado por posiciones polarizadas: de un lado los autóctonos (empleadores o trabajadores) que manifiestan rechazo, de otro los inmigrantes que logran articular un discurso de defensa de sus derechos.

La posición de las TSD autóctonas que recelan de las inmigrantes se construye a partir de varios elementos. Uno de ellos es la imagen de que son indeseables para las empleadoras por su tendencia a robarles (“yo creo que las señoras no quieren servicio extranjero porque hay personas que son muy sinvergüenzas, que han robado; se llevan hasta el jabón de la lavadora”, GD4, 27). En este sentido las trabajadoras asumen en parte el tradicional discurso de los empleadores, que percibe a los empleados desde un prisma de sospecha y desconfianza, convirtiéndolos en elementos peligrosos, en tanto que extraños, a los que se debe controlar permanentemente²⁴⁰.

Pero el núcleo del rechazo frontal se establece a partir de la imagen de una oferta abundante y barata que atenta contra las condiciones de trabajo logradas por las autóctonas. Aparece con fuerza el fantasma del peligro de sustitución: en un supuesto futuro el país se llenaría de miles de inmigrantes que se colocarían a cualquier costa, cobrando salarios “de risa” y dejando sin oportunidades a las mujeres autóctonas. Por ello, las que ocupan una posición de “privilegio precario”, que no se sienten protegidas social ni jurídicamente por el Estado como trabajadoras, reclaman la protección de éste en tanto policía de fronteras: se trata de que no permita más entradas “incontroladas”. En este sentido las autóctonas que expresan una posición de rechazo explicitan una posición “nacionalista” (los puestos de trabajo corresponden a los españoles), pero en ocasiones oscilan hacia posturas propias del “racismo del trabajador blanco” (que no soporta ver “tanta” gente extranjera por las calles de “su” país, vivencia que lo hace sentirse extranjero en el propio país). Cuando el eje del rechazo se centra en el nacionalismo se ofrece una vía relativamente favorable a la inmigración: que vengan con su contrato de trabajo, y los papeles en regla (tal como, supuestamente, siempre han hecho los españoles emigrantes), de manera que no originen un *dumping* social. En cambio, contra el rechazo xenófobo abierto no caben estas matizaciones: los extranjeros muy bien, pero cada uno en su país (“no hay más”). Ambos argumentos de rechazo han sido hábilmente condensados por grupos políticos como el Front National francés con su consigna “Francia para los franceses”. Las siguientes frases muestran el despliegue de las posiciones mencionadas:

²⁴⁰ Como vimos, dicha actitud encuentra antecedentes en las reglamentaciones medievales y se encuentra plenamente vigente en el discurso actual de parte de las empleadoras, que se refieren a las empleadas como a “enemigas pagadas”.

“– Yo me considero en contra totalmente, al cien por cien, de gente extranjera. Pero no sólo femenina, también masculina; *no quiero en mi país a nadie que no sea español*. Y te digo que mi padre estuvo en Alemania cuando yo era pequeña... Pero se fue con un contrato desde aquí.

(...)

- Es que una extranjera coloca a *mil*.
- Hombre, una extranjera contratada llama a toda una familia.
- Y alquilan un piso y traen a *trescientos*.
- Porque van y se ofrecen: ‘mira, yo te lo hago por la mitad’.
- Si la hora está estipulada a equis a lo mejor ellas te cobran 300 o 400 menos. Y así es como *se meten*.
- Y con eso de La ley de Extranjería nos vamos a cagar, con perdón, porque van a empezar a abrir la frontera más de lo que están abiertas.

(...)

- QUITAN mucho trabajo.
- Nos perjudican al cien por cien.
- Hace tiempo los autobuses que iban a Pozuelo y Boadilla viajaban todos los días llenos, de gente que iba a limpiar a los chalet, de *mujeres de todos los días* que iban a limpiar ahí, ¿por qué?, porque le sale un matrimonio de *gente de fuera* que por sesenta mil pelas los dos lo hacen todo. Y es una pena.
- Que entras en el metro y la extranjera eres tú. Y se acabó. Yo nada más que veo en el metro cubanas, peruanas, moras, chinas, japonesas, filipinas, de todos los colores. No tengo nada, oye, que conste, ¿eh?, que no tengo nada contra ellas, pero de mi frontera para fuera. *No hay más*” (GD4, 28, 31 y 34).

La postura de rechazo puede ofrecer, en principio, ciertas concesiones, en tanto considera que las inmigrantes no atentan directamente contra su propio espacio laboral, sino contra el de trabajadoras autóctonas que pretendan ingresar al sector doméstico. En tanto se perciben como “profesionales”, consideran que el papel de las inmigrantes es *complementario* respecto al propio, puesto que ocupan puestos con peores condiciones laborales, pero que comienzan a ser *sustitutorias* respecto a las españolas que no tienen una posición consolidada dentro del sector: “a nosotras no, pero es que detrás de nosotras hay chicas que quieren trabajar y no pueden porque detrás está una mora que le está quitando el puesto; una mora o una filipina, no tengo especificación de país” (p. 34). Sin

embargo, existen dudas y temores subyacentes: teniendo en cuenta que parte de las empleadoras nunca ha tenido problemas en despedir a una trabajadora cuando lo ha considerado oportuno, siempre cabe el riesgo de ser despedidos "para coger a otra de fuera".

Más allá de la cuestión de la aceptación o el rechazo xenófobo, el discurso de las TSD autóctonas tiene como trasfondo la falta de seguridad y garantías que ofrece el empleo doméstico. En el contexto actual las angustias y temores derivados de esta posición de "inestabilidad estructural" es fácilmente canalizable hacia las extranjeras, como si la desaparición de esa oferta laboral fuese a reconvertir favorablemente las características básicas del sector. En esa misma medida, las posibles intervenciones reguladoras del Estado, tendentes a garantizar mejores condiciones de trabajo y mayores garantías para todas las trabajadoras del sector, permitiría reducir las manifestaciones de rechazo hacia la inmigración.

En nuestra encuesta a los trabajadores indagamos sobre las percepciones que éstos atribuyen a los empleadores respecto a las características de diferentes grupos. Mediante una pregunta proyectiva ("¿qué cree que piensan las empleadoras respecto a...?") buscamos registrar los prejuicios de los trabajadores. Para el estudio de fenómenos con componentes afectivos tan profundos como el de la nacionalidad, la xenofobia y cuestiones anexas, la técnica de encuesta tiene considerables limitaciones. En nuestro caso sólo la utilizamos de manera ilustrativa para mostrar algunas tendencias, que sólo adquieren significación una vez comprendido el universo simbólico en el cual se enuncian. Por ello, una vez analizado el discurso podemos citar algunos resultados de la encuesta.

La primera conclusión es que la mayoría de las TSD autóctonas no considera que se puedan establecer diferencias a partir de la pertenencia étnica de las trabajadoras, o bien se escudan en una respuesta de este tipo para esconder prejuicios "políticamente incorrectos". En todo caso, aun protegidas por el anonimato de una encuesta, no se expresan criterios de discriminación. Cuando los hay es más frecuente encontrar definiciones en términos positivos que de carácter crítico. Como se ve en los resultados de la Tabla 84, a la hora de elegir a los mejores trabajadores en función de tres cuestiones (calidad del trabajo, calidad en el trato personal, honradez), prima un criterio de autoestima: siempre las españolas aparecen en el primer lugar. En cambio, a la hora de escoger al colectivo que reúne las características más negativas destacan las marroquíes, seguidas por las portuguesas y ocasionalmente por las polacas. La mayor estigmatización del colectivo marroquí concuerda con los prejuicios negativos al respecto del conjunto de la población autóctona, pero llama la atención el papel negativo adjudicado a dos nacionalidades europeas, menos numerosas o con menor crecimiento que algunas latinoamericanas o asiáticas.

Tabla 84
Valoración que las TSD autóctonas adjudican a las empleadoras respecto a las características de distintos colectivos nacionales

Nacionalidad	Calidad del trabajo		Calidad del trato		Honradez	
	Mejor	Peor	Mejor	Peor	Mejor	Peor
No hay diferencias	38,0	45,0	40,8	46,2	42,4	48,6
No sabe	14,4	19,3	15,8	20,2	16,9	19,7
Española	37,4	1,4	28,4	0,8	32,4	0,8
Marroquí	1,9	16,6	0,3	15,8	0,3	18,6
Dominicana	2,9	3,3	6,4	1,6	3,2	1,9
Peruana	1,3	2,5	1,6	1,4	1,6	0,8
Ecuatoriana	1,3	0,8	2,9	0,5	1,6	0,8
Filipina	1,6	2,5	3,2	1,1	0,8	1,4
Portuguesa	0,3	6,3	—	5,2	0,3	5,5
Polaca	0,8	2,5	0,5	7,1	0,5	1,9

Fuente: Encuesta IOÉ a trabajadores de servicio doméstico.

2.2. Las inmigrantes, ¿trabajadoras o esclavas?

Las TSD inmigrantes incluidas en nuestro sondeo cualitativo representan una gama amplia de situaciones, puesto que se incluyen trabajadoras internas y externas, algunas recién llegadas y otras con más de veinte años de residencia y trabajo en España. En algunos aspectos el discurso refleja esta diversidad de experiencias, mientras que en otros se establecen coincidencias basadas en la común situación de extranjeras y trabajadoras del sector.

El primer matiz diferencial se establece entre las que sólo han trabajado como internas y las que actualmente lo hacen como externas (fijas o por horas). Las primeras circunscriben su horizonte de preocupaciones laborales al ámbito del servicio doméstico, como un reflejo de su posición laboral dentro de un sector que tiende a aislarlas del conjunto de la vida social. Entre las segundas, en cambio, el discurso hace referencia a su posición genérica en la sociedad –en tanto mujeres, independientemente de la nacionalidad– así como a experiencias laborales en otros sectores.

Subsector de internas

En el subsector de trabajadoras *internas* las distintas trayectorias permiten identificar tres colectivos con diferente situación:

a) Mujeres que llevan muchos años en España y trabajando en el servicio doméstico, que llegaron en un contexto más favorable para el empleo debido a la menor oferta de mano de obra inmigrante, que han vivido situaciones de explotación y de humillación por parte de algunos empleadores, pero que actualmente cuentan con una situación laboral estable y regularizada. Algunas han tenido oportunidades laborales fuera del servicio doméstico, pero continúan en él porque les permite más capacidad de ahorro y les demanda menos esfuerzo físico.

b) Mujeres que, independientemente de su antigüedad como residentes, llegan contando con una red étnica (familiares y amigas de la misma nacionalidad) que les brinda acogida y oportunidades de empleo, incluso para cambiar de empleador si no se sienten a gusto con los actuales. Debido a la protección que les brinda la propia red acceden más fácilmente a situaciones de seguridad jurídica (contingentes, permiso de trabajo, nacionalización) que les permiten desde el primer momento cumplir con el proyecto de enviar dinero al país de origen sin estar totalmente sometidas a los empleadores.

c) Mujeres con poco tiempo de estancia en España, con escasas redes de apoyo y generalmente en situación jurídica irregular. Ante la falta de información y estructuras de acogida se ven constreñidas a aceptar, al menos inicialmente, cualquier empleo en el sector que les reporte ingresos económicos y les evite realizar gastos en alojamiento y manutención.

Entre las trabajadoras de los tres grupos se establecen comparaciones que evidencian las diferencias existentes respecto a su poder social de negociación: mientras unas consiguen "hacerse valer" ante los empleadores, otras se sienten impotentes y objeto de explotación permanente. En principio las diferencias se atribuyen a la pertenencia nacional, como si el país de procedencia imprimiese diferente carácter ("coraje") a cada una, pero al ahondar en la cuestión se llega al consenso de que el origen de las diferencias radica en las situaciones objetivas de cada grupo (redes, situación jurídica):

– Yo siempre he notado que a las dominicanas y las cubanas se les tiene un poquito de mayor consideración que a nosotras, a una peruana o una ecuatoriana.

– A mí me ha sucedido un caso, yo estuve trabajando en casa de un señor que antes de mí estuvo una dominicana. Cuando yo entré él me contó que a la do-

minicana le pagaba 75.000 pesetas, pero por cosas de la vida luego la llegué a conocer y me dijo que ni le pagaba 75.000 ni la tenía hasta tan tarde como a mí, y que a ella jamás le gritaba, porque este señor es muy alterado. Y antes que ella estuvo otra ecuatoriana. Entonces, a la ecuatoriana le pagaba sesenta y cinco, a la dominicana ciento quince y a mí setenta y cinco. Y encima me gritaba. ¿Y sabes por qué?, porque él decía que las ecuatorianas o las peruanas por trabajar aceptamos los que nos venga, mientras que a una dominicana o le pagan bien y la tratan bien o si no les mandan por donde más pueden. Y es verdad, tienen mayor *coraje* que nosotras, nosotras nos dejamos pisotear.

– Claro, yo es que cuando entro a trabajar dejo las cosas bien claras. Tú tienes que defender tus derechos.

– Es que, mira, ¿sabes por qué ustedes se defienden? Porque ustedes desde que llegaron a España les han plantado cara, entonces a ustedes les tienen más respeto y consideración. Además, *a nosotras siempre nos ofrecen menos, ¿por qué razón?, porque la mayoría tenemos los papeles en trámite o...*

– *Se afloja el saco cuando no hay papeles, ¿eh?*

– Sí, tú llegas a una entrevista y con que digas que eres de Ecuador, o de Perú, te preguntan: ‘¿tienes los papeles?’, ‘no, los estoy tramitando’, ‘¡ah!, entonces cincuenta mil pesetas, de interna y sólo sales los domingos’.

(...)

– Pero es que como hay tanta gente, pues *te resignas y aceptas cualquier condición de trabajo*. La mayoría de nosotros venimos con una presión económica grande, entonces para nosotros un mes sin trabajo es bastante fuerte, y pagando un hotel ... y todo en base a un préstamo que has conseguido para venir. Y mucha gente venimos sin conocer a nadie. *Obligadas tenemos que coger ese trabajo de internas, para hacer un ahorro*. Para ahorrar cincuenta mil pesetas, pero ¡a qué precio!, incluso estamos limitadas en la información porque ni siquiera nos dejan ver televisión.

– Además no es lo mismo estar sola que tener gente, como tú, que tienes aquí a tus hermanas. Yo cuando me vine a este país hace veinte años no sabía hablar el idioma y no sabía nada, la jefa me pagaba 19.000 pesetas, abusaba de mí, pero hasta que no pude espabilar un poco pues lo tuve que aguantar, *porque no tenía a nadie*. Y es lo que le pasa a la mayoría de la gente” (GD5, 3, 7 y 15).

Según esta visión de las cosas podría esperarse que a mayor tiempo de estancia y solidez de las redes sociales mejor será la situación laboral. Aunque en parte esta hipótesis ha queda corroborada por los datos presentados en capítulos ante-

riores, desde el punto de vista de las inmigrantes se trata de mejoras relativas, que se dan sólo en el marco específico del servicio doméstico, caracterizado por la informalidad y la individualización de las relaciones laborales. Se trata de una actividad laboral donde no hay reglas y derechos establecidos, de una jungla en la que cada uno tiene que luchar para encontrar empleadores con los que se puedan fijar acuerdos que convengan a ambas partes. Pero incluso los pactos entre partes no son garantía, puesto que muchos empleadores tienden a incumplirlos; ante estas prácticas arbitrarias un sector de las internas inmigrantes plantea la importancia de defender los derechos propios, pero otras se sienten indefensas, puesto que para “plantarse” necesitan apoyos de los que carecen:

– Yo en el 93 he trabajado en La Moraleja y ahí he tenido *la humillación más grande de mi vida*, que no la puedo olvidar. Al llegar ahí la señora me dice que por qué las filipinas exigimos sueldos si en nuestro país se mueren de hambre y allí las profesionales ganan sólo 10.000 pesetas al mes. Pero yo le digo que yo vivo en España y para pagar ese precio tiene que ser alguien que viva allá. Bueno, esta señora me engañó durante mucho tiempo, dijo que estaba tramitando mis papeles y resulta que los tenía en su tocador. Cuando me enteré me fui de su casa y resulta que estaba ilegal, ¡después de veinte años en España! Luego en el 95 he tenido el cupo, trabajando con un señor muy rico, muy rico, de la Bolsa, que trae invitados a casa y abre botellas de 22.000 pesetas. Dieciocho meses estuve con él, sin pagarme los seguros sociales que son 16.000 al mes mientras se va de restaurante y gasta hasta medio millón para los invitados. Ya luego me marché de su casa porque yo llevaba cotizando desde el 71 y de esa manera me quedaría sin pensión. Y después me fui a Monteclaro y he conocido a un director ejecutivo de una gran empresa. Ahora estoy con esa familia *pero tenemos reglas cada uno*, yo soy flexible con su horario pero ellos son flexibles con el mío. Mis papeles están en regla y yo sigo con ellos porque él sabe las reglas, sabe todas las leyes.

– Igual que los míos (...): yo me siento bien ahí, pero uno tiene que poner sus reglas, *uno mismo tiene que defender sus derechos*, aquí se trabaja mucho, se limpia, se lava, se plancha mucho, hay casas en que hasta tienes que planchar las bragas, y todo aquí es caro, así que aquí hay que cobrar. Pero no como la chica esta que le dicen de pagar 60.000 pesetas y dice ‘sí, está bien’. No señor, usted tiene que alegar que le paguen más.

(...)

– *Si tuviéramos alguien que nos ayude*, alguien que esté preparado, que reivindique los derechos de la mujer, de toda mujer que trabaja interna... Es que

nostras no sabemos nuestros derechos, y cuando nos enteramos ya es tarde y estamos metidas...

– Claro, cuando ya has aceptado el trabajo. Y muchas veces te engañan, porque te dicen que vas a tener esto y lo otro y muchas veces no te respetan ni el horario de descanso." (GD5, 6 y 8).

Subsector de externas

Para las inmigrantes que trabajan como *externas* las cuestiones más relevantes se plantean en términos de comparación entre el servicio doméstico y otras actividades laborales. Así, se afirma que para muchas mujeres este es un empleo accesible pero, a la vez, muy poco valorado socialmente. La flexibilidad de horarios que permite el trabajo en la modalidad externa lo hace compatible con las obligaciones familiares, de madre y ama de casa, cosa que no sucede en otros sectores en los que se imponen horarios rígidos que ocupan buena parte de la jornada. Por contraposición existe el riesgo de recibir un trato degradante o abusivo por parte de algunos empleadores, especialmente cuando se trata de inmigrantes recién llegadas o con escaso conocimiento del entorno social. Este riesgo se plantea también, para las inmigrantes novatas, en otros sectores laborales, pero sólo en el servicio doméstico han experimentado en ocasiones el sentimiento de ser tratadas como esclavas. De todas formas, en la medida en que se supera el aislamiento y la desinformación, es posible obtener mejores condiciones de trabajo que en trabajos similares realizados para empresas.

“– El problema que hay hoy en el trabajo que una mujer que va a tener un niño, aquí no se encargan de nada; si vas a tener un niño no pueden contratarte, por ejemplo, turno partido. Entonces tienes que irte a trabajar a las casas. Los empresarios de las empresas, pequeñas o grandes, no respetan a la mujer, ni a nosotros ni a las de aquí, *hablo en general, de la mujer en España*. Si vas a tener un niño ya no vales para nada.

– El trabajo de la casa es muy duro, pero no está valorado; porque es muy duro estar todo el día limpiando y quitando toda la porquería. Hay personas que ni siquiera recogen las bragas del cuarto de baño, lo dejan todo tirado, te toca hacerlo todo y al final sin Seguridad Social ni nada. *Como un esclavo*. Y encima no estás valorado, ni en la casa que estás trabajando ni por los que están gobernando el país.

– Yo un día en el parque estaba escuchando a *chicas de aquí, españolas*, y una estaba contando que la dueña le hizo limpiar las rayas del cuarto de baño, entre las baldosas, con cepillo de dientes. Y otra amiga chilena, que era funcionaria en su país, y la hacían fregar el suelo de rodillas, la jefa ahí mirando y ella fregando a mano.

(...)

– Cuando uno viene por primera vez, una viene novata, todavía medio boba ¿no?, que una *no sabe ni cómo va el asunto*. Y peor si una no tiene familia, que viene aquí a aventurar. (...) Yo tenía una jefa que me controlaba, me contaba los yogures que comía, me contaba todo y me lo anotaba. Y ésa me dijo que me estaba haciendo los papeles, me hizo firmar un papel rosa, que yo no sabía ni lo que era, y se quedó con mi pasaporte. Y cuando yo le fui a reclamar mis papeles porque me quería ir de viaje ella me mandó la policía. Me mandó presa y estuve una semana detenida. ¿Por qué?, por nada.

(...)

– Yo hace pocos meses que vine y estuve en una casa que fue horrible. Cuidaba a una niña y ella siempre me amenazaba, si no la dejaba hacer lo que quería, con contarle mentiras a sus padres. Y los padres siempre le creían a ella. Me decía palabras feas y los padres nunca le decían nada. Y con las comidas siempre el mejor plato era para ellos, yo tenía que comer a las cuatro de la tarde, después de recoger la cocina, y la señora siempre venía y me mandaba alguna cosa, siempre, para que nunca descansara. También con la limpieza era demasiado de prisa, y para ella siempre había polvo, y me mandaba volver a limpiar. Al final le dije que eso no era para mí, porque *ella lo que quiere es un esclavo*. Y tuve que dejarlo.

– El trabajo de la casa no es valorado, pero las personas que necesitan mujeres empleadas para la casa es porque ellas están trabajando fuera del hogar, en la Administración, en la educación, en todos los puestos valorados. Entonces si hay una persona que le hace el trabajo de la casa para que ella pueda salir, tendría que estar igual valorado que el trabajo de ella.

– Yo trabajé en una Residencia, cuidando ancianos, el año pasado. Estoy separada, tengo cinco hijos y estaba parada. La mujer me explicó que eso era una cooperativa así que tenía que ser socia, sin derecho a pagas, a vacaciones, a nada. A mí no me interesaba ser socia pero necesitaba el trabajo. Por las noches me quedaba sola con diecisiete abuelos, cambiarles los pañales a todos, darles su vaso de leche. Por la mañana ducharlos uno por uno, darles el medicamento, prepararles el desayuno a todos. Todo el tiempo corriendo sola, de arriba abajo. Y me estuvieron más de un mes sin firmarme el contrato. Y al segundo lo mismo. Me pagó 85.000 y me sacó una nómina para firmar que ponía ciento y pico mil. Yo firmé, porque necesitaba el dinero, me fui a cobrar el cheque, me fui a casa y me entró un dolor que no podía ni abrir los ojos. Así que la llamé y le dije que no seguía, que *prefiero ir a limpiar donde sea*" (GD6, 3-4, 8 y 20).

El discurso de las no comunitarias que trabajan en el subsector externo registra aperturas que desbordan la identificación sólo como inmigrantes: unas se identifican con el conjunto de las trabajadoras del sector, al margen de la nacionalidad, y otras con el conjunto de las mujeres, en tanto que madres y trabajadoras.

Para el conjunto de las inmigrantes empleadas en el sector la cuestión de “los papeles” es de vital importancia, al menos durante los primeros años de estancia en España, antes de poder acceder a la nacionalidad. Tienen claro que, para ellas, el contrato de trabajo (o una oferta en firme, registrada documentalmente) es un elemento indispensable, que les da acceso al permiso de trabajo. Y en ese sentido se sienten más informadas y vigilantes que muchas de las autóctonas, que no conocen la legislación del sector y en ocasiones son víctimas de engaños. Pero precisamente esa dependencia de “los papeles” les conduce a aceptar condiciones de trabajo peores (“trabajamos más”, “hacemos lo imposible”) con tal de conservar un empleo en situación regular. Vemos nuevamente, ahora desde la perspectiva de las propias inmigrantes, cómo la normas de política migratoria del Estado español refuerza el estatus subordinado de las trabajadoras domésticas extranjeras, al incrementar su dependencia respecto a los empleadores. Por otra parte, la cotización al Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social resulta, para la mayoría, un trámite de obligado cumplimiento que no ofrece más contraprestación que la renovación del permiso de trabajo; sin embargo, para un segmento que lleva décadas trabajando y cotizando en España aparece claramente como un instrumento para acceder a una futura pensión, objetivo que no está presente entre las inmigrantes que no tienen un proyecto de estancia en España a largo plazo:

“– Nosotros, los extranjeros, siempre trabajamos más de la cuenta, siempre. Se trabaja ocho horas pero tienes que trabajar doce, cuatro horas gratis, sin cobrar un duro, sólo para que te dejen ahí, para que te renueven el contrato. Hacemos lo imposible para seguir en el puesto de trabajo, pero cuando acaban contigo: a la calle, adiós.

(...)

– Una amiga mía española estaba trabajando en una empresa de limpieza, tres años o así llevaba. Yo le pregunté si tenía contrato y me dice: ‘no, no sé, yo estoy trabajando y... no sé’. Claro, porque yo soy extranjera y para la regularización del permiso lo necesito, entonces estás más pendiente” (GD6, 6 y 17).

– yo empiezo a cotizar desde el año 71, si luego no me pagan el seguro, ¿qué tal será mi vejez? Yo me quedo en España, entonces al menos así ya tengo un sitio donde caerme, por lo menos” (GD5, 5).

¿Internas o externas? El servicio doméstico como única oportunidad

¿Cuáles son las perspectivas laborales y de vida que se plantean estas mujeres inmigrantes a medio y largo plazo? En sus discursos actuales se encuentran diversas modulaciones: unas han decidido radicarse definitivamente en España, otras desean marcharse pronto y un tercer segmento no tiene planes definitivos; algunas ven como única opción el empleo como TSD interna, otras desean o han encontrado trabajo ya en el subsector externo. Incluso algunas han intentado emplearse fuera del servicio doméstico. Pero la vivencia dominante es que, en la actual situación, sus oportunidades de trabajar en otras actividades están fuertemente limitadas, puesto que la sociedad española no reconoce sus capacidades y cualificación, relegándolas a un nicho laboral prácticamente cerrado. Además, su experiencia se desarrolla en un marco de relaciones laborales que las somete a una subordinación clara respecto a los empleadores ("los españoles"), circunstancia que les dificulta plantear su inserción social en términos de ciudadanía plena, por eso la mayoría tiende a circunscribir el proyecto migratorio a términos económicos, de rentabilidad y ahorro.

El empleo como TSD interna presenta para las inmigrantes la posibilidad de permitir un ahorro y el envío de remesas, aun estando en situación irregular; para otras, aunque no ganan tanto como pudieran trabajando como externas, es una vía más segura para acceder a una pensión de jubilación, motivo que les lleva a "aguantar" en ese subsector. Muchas de las actuales internas no consideran viable conseguir empleo en otro sector, y dentro del mismo servicio doméstico no les merece la pena el riesgo de un cambio si en el empleo actual reciben buen trato, porque les supone un gasto que no están dispuestas a afrontar; por tanto, estamos ante un segmento de la mano de obra que acepta, más o menos resignadamente, que su "destino" como emigrante es el empleo como empleada interna. Sin embargo, otras mujeres plantean el desasosiego que les produce su actual inserción: trabajando como internas cumplen con los objetivos económicos de la migración pero a costa de reducir casi toda su vida al trabajo ("te anulas como persona").

— "Yo estoy muy harta porque es mucho trabajo; dentro de lo que cabe no son malos conmigo, pero es una casa enorme, con ocho baños, se parece a la casa de la Preysler; yo les dije mil veces que me iba, pero luego habla conmigo y me convence. Luego son muy buenos conmigo, y yo pienso: 'a lo mejor voy a otro sitio y voy a estar peor'. *Por lo menos aquí no me maltratan.*

(...)

— Yo si tuviera oportunidad de hacer un curso estaría feliz, pero voy a seguir trabajando de interna porque *tengo* que ahorrar. Y todas las personas que trabaja-

mos de internas *tenemos* que seguir trabajando así. Lo que sí debemos es buscar-nos una familia que haya buen trato y nos den una oportunidad de superarnos. Lo que pasa es que yo tengo mi personalidad, pero con este trabajo al mismo tiempo *estoy anulándome yo*.

(...)

– Yo en mi caso no pienso cambiar de sitio porque allí *ya estoy acostumbrada*. He sufrido y llorado bastante, pero también estoy muy bien, aunque no voy a ganar igual que los nuevos que han venido. Yo sé que hay muchos ganando más que yo, pero allí yo *estoy esperando que me jubilen*, me faltan seis años. Yo ya no pienso marcharme, está mi vida aquí y estoy bien” (GD5, 26, 27 y 35).

En cambio, otro sector de las inmigrantes prefiere sin dudas el empleo en las modalidades externas, sea fijo o por horas; algunas desean pasar de internas a externas, otras lo han hecho ya y algunas nunca han trabajado como internas. Para todas se trata de un paso hacia la libertad, de abandonar un empleo que “no puede ser para toda la vida”, las inmigrantes se ven obligadas a aceptarlo pero, a pesar de su actual posición subordinada, aspiran a mejorar su poder social de negociación para abandonarlo.

“– Yo no entiendo por qué el servicio doméstico no tiene paro, si trabajas como los demás, trabajas de día y noche. Yo quiero ir a mi casa a hacer cosas, para salir, para ver a la gente, para colaborar en asociaciones, hacer lo que sea, pero estás metida toda la semana hasta los sábados por la tarde. Cuando sales está todo cerrado, vienes cansada, no te da tiempo a hacer nada y el lunes otra vez al trabajo. Los trabajos del servicio doméstico son muy duros, *yo personalmente no pienso que toda la vida mía voy a trabajar en este trabajo*. Porque, vale, tenemos una cultura diferente, formas de pensar diferentes, pero somos personas.

– Yo trabajo por horas, me gusta por horas para poder estudiar y hacer más cosas. Aunque es duro, porque te salen casas que están lejos y el transporte es malo, si tienes coche puedes cogerlo, pero viviendo sola es imposible tener coche. Pero yo prefiero siempre el trabajo por horas” (GD5, 7-8).

“– Yo estuve de interna, ahora estoy de externa. ¿Sabe por qué yo me salí?, porque yo ya no me aguantaba. Yo no podía dormir, me picaba el cuerpo, tenía... al minuto que me dormía unas pesadillas fatales, no podía hablar con mis hijos, no podía llamarles porque tenía que estar siempre trabajando, si me dolía algo tenía que aguantármelo, levantarme a la hora que me digan y acostarme cuando les diera la gana. Yo quería irme pero claro, al principio no me salía por los papeles, porque de externa hacer los papeles es difícil. Pero yo te digo que estoy de externa y cambia muchísimo. Yo hice todo lo posible para que viniera mi esposo, pero yo seguía de interna, entonces yo pasaba muy en-

ferma, llegué a pesar 40 kilos, que me decían que tenía anorexia, es que yo no quería comer por los nervios, porque la señora me llamaba a cada momento. El caso es que estoy de externa, gano más que de interna, bueno, tengo que co-ger transporte, pero ya no tomo las pastillas para los nervios, me levanto tranquila, sin problemas ni disgustos, conversas tranquilas con tus amigas, llamas por teléfono. Cambias, cambias total. *Desde que yo dejé de interna es que ni me conocen, he cambiado tanto que hasta da gusto verme*" (GD5, 34).

Sin embargo, las posibilidades de cambio tienden a reducirse al ámbito del servicio doméstico. Como hemos visto, un sector de la inmigración femenina ni siquiera se plantea abandonar el subsector de empleo interno; otras, sin embargo, intentan obtener empleo en otras ramas de actividad. A algunas de ellas, la posibilidad de trabajar fuera del servicio doméstico les quita el sueño; sin embargo, la experiencia las ha convencido de que no existe igualdad de oportunidades para las inmigrantes, pues la sociedad española las admite como empleadas domésticas pero las empresas se niegan siquiera a considerar sus méritos. Por tanto, el proceso de segmentación y segregación laboral se traduce en la subjetividad de las inmigrantes bajo la percepción de que "los españoles" no aceptan la "mezcla" en el mercado laboral, que no hay posibilidades de competir y sólo te permiten acceder a segmentos cerrados y desvalorizados de la estructura ocupacional:

"– A mí me gustaría trabajar... aunque no sea en profesiones de un escritorio, una oficina, pero algo que sea práctico, útil, y que estés con más gente, que se pueda conversar de cualquier cosa. Porque hay días que sólo hablas de '¿qué vamos a comer?', o '¿qué vas a limpiar?'

(...)

– Pero las extranjeras, trabajar fuera, ¿qué?, ¿en una tienda?: no te lo dan; en un supermercado: no. Vas al Día, yo ahí eché las papeletas de soledad, y no. *Siendo extranjera te ponen mil pegas.*

(...)

– Es que poder trabajar fuera, en otra cosa, no le dejan. Yo en mi país soy enfermera, y estuve presentando aquí el título para entrar aunque sea de auxiliar. Fuimos con el título homologado y todo a una clínica que pedía personal, había una cola muy grande. Nos preguntaban la nacionalidad y ponían las carpetas de los extranjeros por un lado y las de los españoles en otro. Cuando fuimos a ver los resultados habían rechazado a todas las extranjeras, ¿por qué razón?, porque *ellas* eran españolas y tenían derecho porque los hospitales son de *ellos*, supuestamente de ellos. Incluso una cubana que es doctora no la aceptaron ni de auxiliar. Cuando yo presenté los papeles ni dormía, yo soñaba con

trabajar en ese centro, aunque sea para limpiar.

– Mira, eso de separar las carpetas de los extranjeros y de los españoles lo hacen los bancos, lo hacen en cualquier parte. Siempre es igual.

– Pero es que no te dan oportunidad, ¿qué les cuesta mezclarlas?” (GD5, 6, 26-28).

Una forma de superar las barreras que se imponen a los extranjeros es la de obtener la nacionalidad española; aunque ese estatus no elimina todas las posibilidades de discriminación negativa al menos remueve las trabas formales. Sin embargo, solicitar la nacionalización no es siempre un mero trámite, para algunas inmigrantes supone un paso simbólico muy fuerte, en la medida en que implica una dosis de aceptación de “lo español” que trasciende el original proyecto migratorio: una cosa es venir a trabajar –objetivo pragmático a medio plazo– y otra muy distinta que darse a vivir –estrategia de inserción a largo plazo–. Precisamente en este punto se expresan una serie de rasgos negativos atribuidos a la población española, que operan como barrera subjetiva a la hora de optar por la nacionalización. ¿Cómo nacionalizarse y querer vivir con personas a las que se caracteriza como irrespetuosas, chillonas, con mal carácter, fríos, para expresar sus sentimientos y que tratan a los extranjeros peor que a sus perros? En las siguientes expresiones se muestra la importante distancia, la clara distinción entre el “ellos” (españoles) y el “nosotros” (extranjeros), que opera en la subjetividad de las inmigrantes, seguramente fomentada por las experiencias de subordinación vividas en el servicio doméstico:

– Yo la verdad no pienso quedarme a vivir aquí porque no los aguanto, todos los días *tiemblo de los nervios porque no aguanto a la gente de aquí*.

– Es que tienen *muy mal carácter*, pero hay que tener paciencia, ¿eh?

– Es *mucha* paciencia.

– *Tienen mucha facilidad para tratarte mal*, nosotros para decir una mala palabra la decimos, pero cuando ya de verdad nos sacan de las casillas.

– Pero es que están hablando contigo como si te estuvieran echando la *bronca* más grande del mundo, y para ellos es normal, mi jefa dice que hablar así es lo más normal.

– Una jefa española me dijo que nosotras éramos hipócritas, le dije: ‘no, simplemente que tenemos *respeto* para con la otra persona, no es hipocresía’.

– Según ellos nos tratan de maravilla, porque según la mía yo soy como de la familia. Sí, claro, yo soy de la familia, pero ustedes están sentados y yo estoy aquí dale que te pego. ¿Esto es la familia?

– *Ellos quieren más a los perros que tienen que a nosotras. Yo he estado mil veces mala y casi nunca me han llevado al médico; el otro día la perra estaba mala y la llevaron corriendo al veterinario.*

– Sí, y la gente por la calle que te dicen que te vayas a tu país y que tal. Mira, mi deseo fue venir aquí y quedarme, traer a mis hijos y quedarme. Pero ahora ni así me vinieran de pago, yo no me quedo porque esta no es vida. Que *aquí te tratan peor que a los perros.*

(...)

– Cuando una lleva muchos años en este país yo creo que hasta *te vuelves mala leche como los españoles.* Porque yo antes no era así, antes no contestaba a la jefa ni nada, siempre me callaba. Pero ahora si la pobre mujer va a abrir la boca yo ya estoy hablando. Es la mala leche que se me ha contagiado de ellos.

(...)

– Aquí todo el mundo por más que quiera a su papá o su mamá: ‘hola, ¿cómo estás?, ¿qué tal has pasado? Y eso es lo único que saben decir, *no les tratan con cariño.* Igual que en las relaciones de pareja; a mí me gustan los chicos de aquí, son guapísimos, pero *no tienen esa sensibilidad* como tienen los nuestros, nunca les veo que tienen algo de cariño. Mira, nosotros allá decimos. ‘Mi amor, te amo’, aquí es: ‘cariño, te quiero’.

– ¡Y *si te lo dicen, hija!*” (GD5, 30-31, 38 y 42).

Obviamente esta visión negativa de la sociedad española no es compartida por todas las trabajadoras inmigrantes del sector. Si nos hemos extendido al citar ampliamente esta visión crítica es, por un lado, para poner de manifiesto la importancia del factor subjetivo de los inmigrantes a la hora de analizar los procesos de inserción social y, por otra, para mostrar la existencia y los términos en que se expresa un “rechazo por parte de los débiles”, habitualmente menos conocido que el que ejerce la población mayoritaria.

Relación con las empleadoras: “Unas te sacan hasta el último juguito y otras te convierten en heredera”

La importancia del vínculo empleadora-empleada es destacado por las TSD inmigrantes de manera similar a la referida en el caso de las autóctonas. Informalidad, privacidad y arbitrariedad son los signos que caracterizan a estas relaciones, en las que encontramos tanto valoraciones negativas como positivas respecto a las empleadoras. La diferencia con el discurso de las TSD autóctonas es que éstas hablan de las “jefas” mientras que buena parte de las inmigrantes se refieren a “las españolas”; así los atri-

butos de un sector social (empleadoras) son generalizados y atribuidos a toda la sociedad autóctona. Sólo en los casos en que las inmigrantes tienen vínculos más allá de la propia comunidad nacional logran establecer distinciones, separando a "buenos" y "malos" dentro de cada grupo y estableciendo identificaciones transétnicas.

Entre las valoraciones negativas respecto a las empleadoras se afirma que las españolas gritan a sus empleadas, son poco consideradas con ellas y vagas a la hora de trabajar en casa; priorizan su interés económico como empleadoras por sobre la calidad del servicio que reciben y los vínculos afectivos que puedan existir entre miembros de la familia y la trabajadora; no son infrecuentes los abusos, las amenazas, o la retención de documentos de identidad; en casos límites las trabajadoras reciben castigos físicos e intentos de abuso sexual. Como resultado de estas prácticas de los empleadores, y de la indefensión de las empleadas, algunas de éstas sufren un deterioro psíquico muy importante. Aunque como empleadoras tienden a abusar de todas las empleadas, tienen un trato más despectivo y abusivo respecto a las inmigrantes:

– Ellas *no miran la persona que tienen* (empleada), miran sólo los dineros. No les interesa si el niño te ha cogido cariño; si viene alguien que lo hace más barato, a la calle. ¿Ellos qué están haciendo?, ahorrando, no les importa nada los sentimientos con la propia familia de ellos.

– Yo tengo casos muy tristes, tengo una amiga que trabaja por Puerta de Hierro, es interna, la tratan bien mal. ¿Y sabes qué es lo peor?, ella no sufre porque la traten mal sino porque tiene que atender a los señores desnudos. Nos pidió que la ayudáramos a salir de ahí porque la señora le pidió los documentos y no se los entregaba.

– Y hay muchos que intentan *abusar* de las chicas. A una amiga mía el jefe un día la llamó a la habitación y le cerró la puerta. Y ella tuvo que luchar para poder salir.

– Y esta chica cogió una *depresión* bien fuerte, bien malo, tanto que se volvió a Ecuador. Y esa señora ocupa un alto cargo, que es de estas de la realeza.

– Porque el estar interna mismo hay muchas chicas que están desquiciadas, con depresión, con bulimia, con todo.

– Yo ahora mismo tengo un caso al lado del trabajo mío, una señora española que lleva treinta años trabajando en una casa interna, la pobre saca el perro para poder hablar conmigo. Hace un mes me dice que está muy contenta porque se va a jubilar, otro día se fue su jefa de viaje y el guarda jurado la llevó a Madrid a ver qué necesitaba para jubilarse. ¿Sabe cuál fue su sorpresa?, que no le había cotizado nunca a la Seguridad Social. ¿Y sabes cuánto le está pagando?, sesenta mil pesetas. Y la pobre mujer aguantando, aguantando.

– Yo siempre digo que hay que tener la puerta abierta para salir porque te meten en una licuadora y te remenean, y *hasta que no te sacan el último juguito te están licuando*.

– Yo en Prado de Somosaguas conozco a una señora de Polonia que me da bastante pena. La conocí un domingo en el autobús, se me sentó al lado y al rato empezó a llorar. Me puse a hablar con ella y resulta que *la señora la había cacheteado*, por no haber sacado al perro a pasear. Yo fui el otro día especialmente para verla porque es que no la dejan que se comuniquen con nadie.

– Es que ahí cuando te prohíben el teléfono, te prohíben ver la televisión.., o sea, *psicológicamente te hacen pedazos*.

– Sí, *anulan a la persona*.

(...)

– Y luego, encima, las personas de aquí creen que porque somos inmigrantes somos ignorantes, nos quieren apocar. Te explican como si fueras tonta, o sea: ‘esto es un water, esto es una lavadora’. Te consideran tonta sólo por ser inmigrante” (GD5, 12, 14, 17-19).

Las citas anteriores muestran a las claras las vivencias de abusos que comparte un segmento importante de las inmigrantes, en especial las trabajadoras internas, así como ciertas prácticas de las élites sociales que no están muy alejadas del tratamiento brindado a la servidumbre, o a los esclavos, por parte de sus antepasados. El conjunto de estas valoraciones puede sintetizarse en un sentimiento de degradación y pérdida de autonomía personal, expresado así por una inmigrante: “hay personas buenas y malas, pero al trabajar [en servicio doméstico] se piensan que uno les pertenece a ellos, que les perteneces porque ellos te pagan” (GD6, 5). Sin embargo, existen otras percepciones de las empleadoras que se caracterizan por una valoración positiva. Algunas trabajadoras afirman que han tenido buenas experiencias con las empleadoras desde su llegada a España, otras que han trabajado para algunas “demonios”, pero que de otras han recibido un trato satisfactorio; algunas hablan de que en el hogar de los empleadores son ellas las destinatarias de los máximos cuidados, las hay que reciben regalos cuantiosos e incluso algunas han sido nombradas herederas por antiguos empleadores

“– Yo he trabajado con personas mayores, me ha ido muy bien y me han querido mucho. Trabajé con señoras mayores, murieron, me trataron bien, estuve dos meses sin faena, luego he conseguido otra y me siento bien, soy de la familia para ellas, yo soy *la dueña de la casa y cuido a dos viejecitas*.

– Hay muchas señoras que valoran a sus sirvientas, que valoran a las chicas, que las tratan normal” (GD6, 21 y 27).

“– Me va muy bien, son estupendamente buenos conmigo, me compran todo lo que me gusta de comida. Desde que llegué aquí fue bien con el pie derecho porque siempre he estado trabajando. Y siempre muy buenos patrones, me pagan muy bien y me hacen muchos regalos, no tengo quejas de ellos.

(...)

– Mira, mi hermana tiene diez años trabajando con doña X, esa mujer la puso en su testamento, *le dio cinco millones de pesetas*. Y ahora a doña X la llevaron a una Residencia y a mi hermana le dieron su liquidación, un diner. Y a la otra, que cuida a otra señora que su hijo era chófer de los reyes, pues a mi hermana la pusieron en el testamento y cuando murió la dueña *le dieron el piso de herencia*.

– Sí, hay *muchos* casos de esos, señoras que regalan cinco millones, tres millones” (GD5, 1 y 17).

Por parte de las trabajadoras se afirma que existen cambios en la configuración de la demanda de servicio doméstico: antiguamente sólo contrataban servicio doméstico quienes tenían poder económico para hacerlo, en cambio, en la actualidad aparecen nuevos segmentos, con menos solvencia y nivel educativo, que aprovechan la abundante oferta para contratar en peores condiciones, “el servicio doméstico va a peor, ahora más que antes, porque antes se daba el lujo la gente que tenía dinero y que podía pagar; ahora quieren pagar sesenta mil, sesenta y cinco mil a una interna, y también es gente que no tiene cultura, que no saben tratar a un empleado” (GD5, 20).

Las trabajadoras autóctonas vistas por las internas inmigrantes

Como vimos al analizar el número de empleados domésticos en los hogares pudimos comprobar que existe una franja de minoritaria, pero significativa, de extranjeras que trabajan junto con empleadas domésticas españolas. Esta situación se da especialmente en el caso de las internas extranjeras, empleadas en hogares donde suele haber alguna española que trabaja en régimen externo. Producto de esta situación es que el discurso de las internas extranjeras haga mención a las trabajadoras españolas de una manera que no aparece en el de las inmigrantes que trabajan como externas.

También en este caso existen valoraciones positivas y negativas, aunque las que se expresan con más fuerza son las de carácter crítico. Por ejemplo, se afirma que las empleadoras tratan con privilegios a las empleadas españolas y que éstas suelen actuar como “cómplices” de las señoras, ejerciendo labores de vigilancia sobre las inmigrantes; la imagen es que las autóctonas trabajan menos y peor pero cobran más que las extranjeras, no son solidarias.

“– ...le dije a la jefa: ‘mira señora, la chica española es externa, trabaja de diez de la mañana a cuatro de la tarde y gana más que yo, interna, encima le paga seguro, ella tiene todos los privilegios, puede comer de todo lo que hay y yo no, ¿por qué?’. Porque era así, porque ella era compatriota, era española y yo era extranjera. Y encima de eso la señora le decía a la española que me vigile.

(...)

– La externa española me escondía las blusas de la señora; yo no sabía que hacía esto, y le decía a la señora que yo las he perdido o las he tirado. Un día me puse a buscar todo y las encontré. Son bien malas, bien malas, *yo no confío en ninguna española*, pero en nada, ni el diablo puesto en sus manos.

(...)

– A los españoles *les pagan más*.

– Mira, les pagan más porque..., como están entre españoles y no las pueden mandar a su país...

– Las españolas *trabajan menos* que nosotras.

– Menos que nosotras y *trabajan mal*. Porque nosotras las extranjeras trabajamos demasiado, muchas horas.

– No, y las españolas si llegó su hora y se tiene que marchar lo deja todo como está y con eso te tienes que apañar tú” (GD5, 9, 11 y 38-39).

Desde otra posición se afirma que hay trabajadoras españolas que son muy buenas compañeras y que el maltrato de las empleadoras –cuando existe– es igual para unas que para otras. Sin embargo, a la mayoría le parece inconcebible que las españolas aguanten situaciones de abuso como algunas inmigrantes, puesto que se les supone un mayor poder social de negociación a la hora de fijar las condiciones de empleo; ni siquiera teniendo “los papeles” una inmigrante puede sentirse tan segura como una trabajadora española ante sus jefes:

“– Yo conozco unas cuantas españolas que las pobres están con una depresión y yo les digo que terminan locas, de verdad. Yo conozco una que está trabajando externa, dieciséis hijos y con los jefes dieciocho.

– ¿Pero ella por qué no coge las pelus y no se larga?

– Porque ella está viuda y tiene una hija.

– Sí, pero *ella tiene mayor oportunidad que nosotros*. Nosotros, en cambio nos tenemos que aguantar muchas cosas. Hombre, ahora, en mi caso con los papeles en regla si viene alguien... sólo alzar la voz yo le pongo en su sitio” (GD5, 21-22).

Inmigrantes en el servicio doméstico: mano de obra sí, ciudadanas no

Como acabamos de ver, a pesar de la existencia de situaciones de abuso evidente cometidas contra una parte de los TSD, un segmento de las inmigrantes se siente a gusto en su actual empleo. Esta valoración positiva tiene que ver con el grado de cumplimiento del proyecto migratorio: cuando éste no pasa por el asentamiento definitivo sino por el ahorro y el envío de remesas al país de origen, y se consigue un "trato humano" por parte de los empleadores, el papel de empleada doméstica resulta aceptable. En cambio, cuando la inmigrante "pretende" vivir como una igual, sin limitarse al papel de "servidora" recluida en el ámbito privado se encuentra con problemas. Existen manifestaciones de xenofobia fuera del trabajo y dentro del mismo, prácticas explícitas o disimuladas que intentan rebajar la dignidad personal de las inmigrantes poniendo de manifiesto que se puede venir a este país y ganar dinero como trabajadora doméstica, pero que existen grandes dificultades para vivir como una ciudadana más.

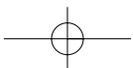
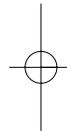
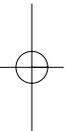
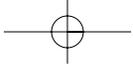
" Porque uno viene de otro país entonces ellos al estar en su país quieren ser más, o sea, *uno es el último*.

– Que son superiores.

– Y mira, muchas tenemos una profesión, por ejemplo, yo soy químico-bióloga y se lo dije a la señora, pero ella lo único que dice es 'ponte el mandil'. Me trataba de una manera como que yo no valía. El hecho que vengamos aquí a estar domésticas no quiere decir que no estemos preparadas, que una no tiene por qué venir de lo más bajo. Pero ellas como son las grandes señoras entonces como que *a una la quieren aplastar*. Entonces yo veo el racismo, porque ellos quieren ser más.

– No es que quieren, es que *se sienten superiores*"(GD6, 26-27) .

* * *



V. BALANCE

En este Capítulo recogemos de forma sintética las principales conclusiones alcanzadas en la Primera Parte del estudio, referida monográficamente al sector del servicio doméstico. Lo hacemos siguiendo la misma estructura utilizada en las páginas anteriores. En los apartados que recogen los resultados del trabajo de encuesta presentaremos ahora los resultados de forma sintética, comparando la situación de los trabajadores autóctonos con el conjunto de los inmigrantes, sin fijarnos en las diferencias que atraviesan a estos últimos, con el fin de resaltar las similitudes y diferencias que afectan a la situación de autóctonos y extranjeros. En el último apartado incluimos algunos posibles desarrollos futuros referidos a la evolución del servicio doméstico, y en particular a los trabajadores inmigrantes, valorando los pros y contras de cada uno de ellos.

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Tradicionalmente desde los siglos XV y XVI los Reglamentos gubernamentales trataban a los trabajadores del servicio doméstico (TSD) como personas bajo sospecha. A la tradicional baja consideración existente hacia ellos se agregaron el desprecio y la desconfianza, basados en la real o supuesta vinculación de las criadas con la "corrupción" moral, asociada con la prostitución y la proliferación de madres solteras, así como con la envidia y recelo de la criada en desmedro del respeto debido a los señores. Además de su importancia cuantitativa el sector era el mecanismo principal mediante el cual la población campesina podía ingresar al mercado de trabajo urbano, antes de que éste se industrializase. Para los recién llegados el empleo de sirviente significaba obtener alojamiento y comida, antes que un salario, es decir, un lugar donde adaptarse a la vida urbana. La mayoría de las trabajadoras eran jóvenes solteras procedentes de familias campesinas que no podían garantizar una dote para conseguir un matrimonio honorable de sus hijas; el servicio doméstico era una vía indirecta hacia el matrimonio, pues permitía a la joven conseguir una dote e incluso casarse con algún miembro de la familia empleadora.

Para las mentalidades de la época industrial el servicio doméstico operaba, ideológicamente, como "profesión puente", en la que las campesinas, jóvenes y sin recursos, podían establecer relaciones, adquirir cualificaciones e incluso ahorros. Sin embargo, las servidoras que lograron un ascenso social no lo hicieron por la vía del empleo sino por la del matrimonio. El trabajo de servidor dificultaba la inserción en un trabajo fabril, puesto que no cualificaba profesionalmente ni habituaba a sus ritmos de trabajo, como la readaptación al medio social una vez dejado el empleo, puesto que el sirviente se adaptaba a un nivel de vida que no podía sostener por sí

mismo. Por ello, lo realista, desde el punto de vista de las mujeres servidoras, era ahorrar para la dote matrimonial, tal como se venía haciendo desde el siglo XV. En la práctica, el servicio doméstico funcionó en muchos casos, como refugio de personas empobrecidas para evitar la marginación, desempeñando una función de protección social. Por otra parte, la débil posición social de las servidoras domésticas las conducía con frecuencia al ejercicio de la prostitución. La conexión entre ambas actividades se producía por el exceso de oferta que genera desempleo en el servicio doméstico, y por los bajos ingresos, que impedían ahorrar para afrontar esos momentos; además por la utilización sexual de las sirvientas por parte de los hombres de la casa, e incluso por los criados masculinos: las que quedaban embarazadas eran despedidas o enviadas a sus pueblos.

Durante el siglo XX, el fin de la autarquía y la adopción de un modelo desarrollista a partir de 1959 generó un enorme proceso migratorio desde el campo hacia las ciudades españolas y hacia otros países europeos. Buena parte de la emigración femenina encontró empleo en el servicio doméstico. En consecuencia, el sector experimentó un notable crecimiento debido, por un lado, a la recién llegada oferta de mano de obra disponible en las ciudades y, por otro, al crecimiento de la renta disponible por familias de las nuevas clases medias, que generaron una mayor demanda. Durante la década de los '60 y '70 el servicio doméstico volvió a cumplir una de sus funciones seculares: ser punto de incorporación al empleo de buena parte de los inmigrantes recién llegados al mundo urbano.

En pleno proceso de modernización de la sociedad española una buena parte del protagonismo económico de las mujeres inmigradas del campo pasaba por el empleo como trabajadoras domésticas. Tanto desde el punto de vista legal como de su consideración social y contraprestaciones económicas, el sector ocupaba uno de los lugares más bajos de la estructura ocupacional. Sin embargo, esto no impidió que un sector significativo de mujeres lo utilizara como instrumento en sus estrategias de movilidad social y ocupacional. Pese a la precariedad de estos empleos pudieron abandonar la sujeción de las estructuras rígidamente patriarcales de la familia rural, desplegar estrategias matrimoniales con obreros industriales y asegurar un nivel educativo y mejores expectativas ocupacionales para sus hijas. En parte, esta podría ser la historia que actualmente están escribiendo muchas inmigrantes extranjeras que trabajan en el servicio doméstico.

2. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA ACTUALIDAD

Si en el pasado el servicio doméstico estaba ligado a los lazos de servidumbre, nos podemos preguntar cuáles son sus características en las sociedades capitalistas contemporáneas, basadas en el trabajo asalariado "libre". El factor común de to-

das las definiciones apunta al *ámbito* de realización del trabajo en este sector: los hogares familiares, y a la *condición jurídica de los empleadores*: personas particulares, nunca empresas. Sin embargo, a la hora de precisar las *tareas* existe una gran diversidad, que amplía o disminuye el campo de lo que se considera servicio doméstico. En este caso las ambigüedades y contradicciones de las clasificaciones formales son un reflejo de la dificultad que existe para definir y circunscribir el propio trabajo doméstico. Las necesidades existentes y las labores realizadas en los hogares familiares son sumamente variables; de ahí los problemas para establecer una definición taxonómica, en función de las tareas desempeñadas por los trabajadores de servicio doméstico (TSD). En la práctica, las actividades realizadas resultan inabarcables, especialmente en el caso de los empleados internos, a los que se tiende a encargar "todo" lo relacionado con la casa. En principio, los TSD realizan el trabajo que dejan "libre" las amas de casa, pero además —en ocasiones— efectúan tareas que éstas nunca harían por sí mismas. Por otra parte, el TSD no es sólo una persona que realiza un trabajo: también desempeña un rol dentro del grupo familiar, incluido el intercambio afectivo. Debido a estos factores específicos, *el servicio doméstico no es definible sólo en términos de tareas desempeñadas puesto que también hay que considerar qué papel desempeñan los trabajadores en un contexto de relaciones sociales específico*. Dicho contexto está definido principalmente por las relaciones de género y de clase.

Las relaciones patriarcales no dominan sólo el ámbito privado: para poder ser "trabajador" en la esfera pública se da por supuesto que existe alguien (generalmente una mujer) que se hace cargo de las necesidades cotidianas, del trabajo reproductivo. Esta asignación de papeles en función del género hace más difícil que las mujeres lleguen a ser "trabajadoras", puesto que o asumen una doble carga laboral (doméstica y extradoméstica) o bien desplazan el trabajo reproductivo, parcial o totalmente, en otras personas, generalmente otras mujeres empleadas como servicio doméstico. Además, la contratación de empleadas de hogar no es siempre una estrategia femenina para poder acceder a, o conservar, un empleo extradoméstico; para muchos "hogares" se trata de facilitar las condiciones para ampliar las actividades de ocio y/o ascender en el estatus de vida. Nos encontramos así con que el "ama de casa" se convierte, en tanto responsable de lo doméstico, en empleadora. Y, generalmente, la persona contratada es también una mujer.

Cuando se introduce el servicio doméstico en la división del trabajo familiar, las relaciones de clase interfieren con las de género. Por un lado, existen algunas similitudes en los papeles desempeñados por la empleadora y sus empleados domésticos: se comparte una común subordinación respecto al hombre "cabeza de familia"; ambas pueden desempeñar —al menos parcialmente— las mismas tareas dentro de la casa; el vínculo empleadora-empleada no se limita estrictamente a lo laboral puesto que la trabajadora se integra, aunque de forma muy específica, en

el contexto del vínculo familiar. Sin embargo, existen factores que diferencian, y oponen, a empleadoras y trabajadoras rompiendo la "comunalidad de género": mientras la empleada desempeña las tareas domésticas a cambio de un salario, la esposa lo realiza a cambio de protección. Las empleadoras dirigen el hogar en dicho ámbito y pueden eventualmente desarrollar su potencialidad y sus relaciones afectivas, en un marco de privacidad; en cambio, las TSD ni dirigen la casa ni fortalecen su posición mediante las tareas de cuidado personal. Mientras el papel de ama de casa tiene legitimidad social, el papel de TSD se construye desde la base como *degradado*: no es una elección ni una "realización" sino una necesidad impuesta. Esta división de tareas entre mujeres establece entre ellas una relación jerárquica, respecto a la que el hombre se sitúa por encima en tanto no se lo considera responsable de lo doméstico. *Las contradicciones que el sistema de género impone a los miembros del hogar son trasladadas hacia la figura del TSD*: la mujer empleadora gana espacios para el desarrollo de su individualidad y los conflictos familiares se amortiguan; el sistema de género no se ve cuestionado, sólo cambia la mujer sobre la que recaen las tareas menos agradables. Tras el supuesto de la familiaridad –mito o realidad– persiste la realidad del *vínculo asimétrico*. Incluso cuando se establece una relación "amigable" por parte de las empleadoras, la clave de dicha relación se funda en prácticas *maternalistas*: una relación amistosa que *sirve para confirmar la bondad de la empleadora y la inferioridad de la trabajadora*. Lo insidioso de esta relación es que se presenta como un lazo de igualdad entre empleadoras y empleadas en tanto mujeres, cuando es precisamente este vínculo el que refuerza los lazos de superioridad e inferioridad.

Los TSD no sólo venden su fuerza de trabajo sino que otorgan al empleador el poder de controlar su entera persona durante días completos, especialmente los empleados internos. Los empleadores quieren algo más que fuerza de trabajo, piden también un determinado "tipo de persona", cuyas cualidades se adapten a las características de su hogar. Por tanto, lo que con frecuencia se contrata en realidad es la *personalidad* del TSD, algo que excede con creces el mero empleo de su *fuerza de trabajo* (mercancía sin sentimientos). En este vínculo no se trata sólo de que la TSD está subordinada laboralmente a la empleadora, sino que su papel es mantener el honor (a través de la propia deshonra) y acrecentar el estatus (mostrando lo bajo del propio) de la señora. Así se mezclan elementos de relación laboral con otros de servidumbre (estatus): desde esta perspectiva la regulación formal del contrato de servicio doméstico no sería suficiente para garantizar la protección de los derechos de las trabajadoras.

Desde la perspectiva de la estructura social, en las sociedades contemporáneas nos encontramos con una escisión debido a la cual unos pueden comprar un suplemento de tiempo libre a otros, mientras que estos últimos no tienen más remedio que ponerse al servicio de los primeros. Se trata de una estratificación social diferente a

la estructura de clases, pues no refleja las estructuras inmanentes del sistema económico sino unos *lazos de sumisión y de dependencia personal, entre servidores y servidos*. La existencia de esta "clase servil" es menos patente que en otras épocas históricas, debido a que buena parte de los servicios personales son realizados por empresas de servicios, encargadas de contratar y gestionar la mano de obra. Pero tras esta apariencia subyace la lógica señalada: se trata de un trabajo servidor, mediante el cual las élites transfieren un trabajo a las personas que no tienen empleo en la "economía verdadera". Existen, además, empleos como el servicio doméstico en los que ese carácter servil es *directamente* visible, puesto que no existen mediaciones entre servidor y empleador. Esta tendencia conduce a la fragmentación de la estructura de clases, sobreponiendo a las existentes entre propietarios y trabajadores, la estratificación de estatus entre servidores y servidos. En esta dinámica el estatus social y jurídico del servicio doméstico no tiende a equipararse a las condiciones de un "empleo verdadero", sino a potenciar sus peculiares características, en las que predominan rasgos de informalidad (economía sumergida), paternalismo (agradecimiento a los señores) y pervivencia de relaciones serviles (dependencia y sumisión).

En resumen, el servicio doméstico, considerado globalmente, se basa en buena parte en la lógica servil, que se origina en formas laborales precapitalistas, pero que es retomada y relanzada bajo nuevas formas en la actualidad. Igualmente sabemos que se trata de una actividad laboral fuertemente condicionada por el estatus de género al que se adscribe el trabajo doméstico, cuya importancia está infravalorada, cuando no negada, socialmente; comparte, además, buena parte de las características informales del trabajo doméstico (indeterminación de tareas, sin límite de horarios, etc.). Este conjunto de características lo configuran como *un sector laboral "a medio camino"*, en el que se hacen presentes con fuerza otras lógicas más allá de las del mercado y de la regulación estatal. De esta manera el moderno servicio doméstico se convierte en un potente desvelador de las contradicciones de las sociedades de servicios basadas en las nuevas tecnologías: muestra que los espacios de libertad y democracia no son incompatibles con la persistencia de vínculos cuasi-serviles; que la proclamada igualdad de oportunidades de las "sociedades abiertas" se asienta en el esfuerzo no reconocido de las mujeres que realizan el trabajo de reproducción no mercantilizado y hace visible la importancia de la creciente desigualdad Norte-Sur a través de la incorporación constante de mano de obra inmigrada.

Por otra parte, no estamos ante un segmento laboral homogéneo. Existen al menos tres subsectores en los que las características descritas anteriormente tienen importancia diferente. El primero de ellos corresponde al de los trabajadores *internos*, aquellos que viven en la casa de los empleadores. En este caso nos encontramos en el polo más cercano a las modalidades de trabajo servil, puesto que los espacios de autonomía de los trabajadores están fuertemente limitados, y el conjunto

de su vida –no sólo los aspectos laborales– se construye en relación con los empleadores. Un segundo segmento lo constituyen los trabajadores *externos fijos*, aquellos que trabajan diariamente durante varias horas en la casa de un empleador, pero pernoctan en su propio domicilio. En este caso existe un vínculo fuerte con los empleadores, puesto que existe una relación cotidiana y prolongada, pero matizada por la autonomía que ofrece al TSD disponer de sus propios espacios relacionales y de vida personal. La tercera modalidad está representada por quienes trabajan *por horas*, sea para uno o varios empleadores. En este caso los lazos de dependencia personal son menores, especialmente cuando se trabaja simultáneamente en varias casas, e incluso el trato con los empleadores se reduce al mínimo, puesto que en ocasiones éstos no se encuentran presentes durante el horario de trabajo. Estos tres sectores configuran una gradación entre un núcleo (la modalidad de trabajador interno, más cercano a la “esencia” del servicio doméstico) y una franja externa (el trabajo por horas, más próximo a la situación de otros sectores laborales). Aunque seguramente existen diferencias importantes entre los distintos subsectores, la realidad laboral no se corresponde siempre con estos tipos ideales, puesto que una misma persona puede ocuparse simultáneamente en más de uno de estos subsectores.

3. REGULACIÓN JURÍDICA

El análisis de las normas que han afectado sucesivamente a este colectivo muestra el *tránsito inacabado desde la servidumbre*, enraizada en las formas vigentes en el Antiguo Régimen, *hasta la relación laboral formalmente libre*, característica de las sociedades capitalistas. Durante todo el siglo XIX las leyes introdujeron una distinción entre los trabajadores asalariados “normales” y los criados domésticos, al servicio de un “amo”, respecto al cual se les suponían vínculos de fidelidad y dependencia personal. Aunque los vínculos de dependencia personales quedaron abolidos en España en 1889, se mantuvo en pie un criterio –ideológico y normativo– que consideraba trabajo “verdadero” sólo a las tareas manuales que se realizaban para otros *fuera del domicilio*, hubiese o no salario de por medio. Estos criterios, consagrados jurídicamente en 1900 por la primera legislación protectora de los trabajadores, señalaban que “el carácter extradomiciliario es un elemento constitutivo del trabajo”; de ahí que el servicio doméstico– liberado de las cargas formales de la servidumbre– no fuera considerado plenamente como trabajo y, como tal, dotado de plenitud de derechos. Debido a ello, en la legislación de diversas naciones europeas la relación de empleo de los servidores domésticos no estaba sujeta a la legislación laboral sino al derecho de familia. Pese al avance que supuso la supresión del contrato de servidumbre, en España el servicio doméstico se mantuvo en el ámbito del Derecho civil hasta el año 1985, salvo un corto paréntesis en la II República Española, que fue abolido por la sublevación franquista.

En 1959 se creó un Montepío Nacional del Servicio Doméstico y en 1969 el Régimen Especial de la Seguridad Social para el servicio doméstico, que generó una mejora inicial en la cobertura de derechos sociales, lejos aún de una equiparación con los derechos reconocidos a los trabajadores del Régimen General. El período de institucionalidad democrática fue una época «constituyente» en cuanto a la regulación laboral y a la cobertura social de los trabajadores de servicio doméstico. La Ley de Relaciones Laborales de 1976 estableció que el trabajo “al servicio del hogar familiar” es una relación laboral que debía ser regulada de forma especial. Por su parte el Estatuto de los Trabajadores de 1980 excluyó de su ámbito a los trabajadores domésticos, definiendo esta situación como una “relación laboral de carácter especial”.

Finalmente, el Real Decreto 1.424/1985 reconoció y reguló el carácter de *relación laboral* del trabajo en hogares familiares, pero con *carácter especial*. El “carácter específico”, diferenciado, que se atribuye al servicio doméstico en esta norma obedece, básicamente, al ámbito donde se realiza el servicio: los hogares familiares. Éstos tienen un estatuto jurídico especial, puesto que son el espacio privilegiado de ejercicio de los derechos fundamentales relacionados con la intimidad. En la tradición liberal lo privado aparece como una conquista, defensiva, ante la amenaza potencial de lo público; para que tal conquista sea efectiva debe contar con una garantía legal: el derecho a la privacidad, que impone límites al poder. Por tanto, el Estado no debe entrometerse en la vida doméstica, que se erige en guarida de la autenticidad personal, ámbito de la libertad y de la independencia del individuo. Desde esta perspectiva se argumenta que el espacio de los hogares familiares no puede ser “invadido” por la legislación laboral, de ahí la importancia que la regulación del servicio doméstico concede a la “mutua confianza” entre las partes, condición que no se exige en otras actividades laborales, o las restricciones que se imponen a la Inspección de Trabajo, que “sólo podrá realizarse salvaguardándose los derechos a la inviolabilidad del domicilio y al debido respeto a la intimidad personal y familiar”.

La actual legislación laboral continúa discriminando de esta forma a los TSD respecto al conjunto de los trabajadores: el carácter *especial* asignado a este sector es un eufemismo para legalizar una especie de *apartheid* ocupacional; así, la normativa viene a sancionar la segmentación del mercado laboral, negando la igualdad de derechos a un sector de la fuerza de trabajo. Esta situación de discriminación, unida a un alza de las cotizaciones del régimen especial de la Seguridad Social, ha originado un descenso pronunciado y continuo del número de trabajadores dados de alta a partir de 1984; desde 1992 hay más pensionistas que cotizantes y sólo en 1999 se ha registrado el primer incremento del total de cotizantes, como producto de la presencia creciente de trabajadores inmigrantes.

En definitiva, se constata que el colectivo de «empleados de hogar» está configurado jurídicamente como grupo social «especial», como «trabajadores a medias», excluidos de la igualdad de derechos respecto al conjunto de trabajadores por cuenta ajena. La persistencia de esta singularidad se debe, en parte, a pervivencias ideológicas ancladas en las nociones precapitalistas de servidumbre, pero también a los actuales condicionamientos económicos (dinámica del mercado de trabajo) y a la configuración patriarcal de la sociedad (condiciones del trabajo doméstico), que afectan discriminatoriamente a los trabajos realizados por las mujeres. Así, el sector se sitúa en posición intermedia entre la regulación estatal y el ámbito familiar, caracterizado por el principio de la privacidad. El tránsito inacabado desde la servidumbre, propia del Antiguo Régimen, hasta la plenitud de derechos laborales continúa topando con un obstáculo difícil de remover: la consideración del trabajo doméstico, de las tareas de “reproducción” social, como un no-trabajo. Desde esta perspectiva, la existencia del servicio doméstico asalariado se configura más bien como una anomalía, pues no se entiende por qué han de concederse todos los derechos laborales a quien realiza estas tareas por cuenta ajena (empleados de servicio doméstico) cuando no se reconoce ninguno a quienes lo realizan por cuenta propia (“amas de casa”). Además, a esta especificidad se suman otras relaciones asimétricas, basadas en jerarquías de género, clase o etnicidad que contribuyen a acrecentar los rasgos diferenciados de esta actividad laboral.

En países como Francia o Italia existe un encuadramiento laboral de la actividad, que se expresa en la existencia de un convenio colectivo, el acceso al seguro de desempleo, la definición de categorías profesionales, los planes de formación profesional, etc. La obligación de suscribir un contrato escrito y la entrega mensual de una nómina salarial, pueden contribuir a limitar las decisiones unilaterales de los empleadores sobre las condiciones de trabajo. Los mínimos salariales son establecidos mediante negociación colectiva, para las distintas categorías, y existen mecanismos para su actualización periódica. Por otra parte, hay diferencias en las normas reguladoras de estos dos países: la principal se refiere a los motivos admisibles para la disolución del vínculo laboral: mientras Italia admite el “despido libre” en Francia se deben alegar “causas reales y serias” que deben comunicarse por escrito. En Portugal, en cambio, no existe convenio colectivo (al igual que en España), pero sí la obligación de realizar contrato escrito y entregar un nómina con el abono de haberes (el primer requisito no es obligatorio en España). En los dos países el servicio doméstico está definido como “sector laboral especial”. Como en nuestro país los TSD no acceden al seguro de desempleo, aunque allí el despido debe basarse en “causa justa” para no devenir en despido injustificado (mientras, en España vale el simple “desestimiento” del empleador).

En España los derechos civiles de los empleadores (a la intimidad e inviolabilidad del domicilio) son utilizados como justificación para limitar los derechos labo-

rales de los trabajadores de servicio doméstico, discriminándolos respecto al resto de los asalariados. Sin embargo, en otros países de la Unión Europea los límites entre ambos derechos no se establecen de la misma manera, lo que demuestra la posibilidad de incrementar la garantía de los derechos laborales sin rebasar los marcos existentes en los ordenamientos jurídicos de los países del entorno. Por otro lado, aun cuando existan derechos garantizados, la regulación jurídica –propia del espacio laboral público– choca en parte con los intereses de los empleadores particulares –que se rigen por la lógica del hogar privado–, lo que origina la existencia de una importante franja de empleo sumergido, que carece de las garantías desarrolladas en la normativa, sean cuales sean sus características. Además, la definición de categorías ocupacionales en esos países deja fuera la mayoría de las tareas habituales del empleado de hogar, que son definidas como no cualificadas, con lo cual buena parte del esfuerzo formalizador queda restringido a una porción mínima de la población ocupada.

4. LA DEMANDA DE SERVICIO DOMÉSTICO

El que los empleadores no sean empresas sino particulares explica que no exista “patronal” del sector sino una masa difusa y poco conocida de hogares; así, la parte empleadora se caracteriza estructuralmente por *la informalidad y la desregulación*, por contraposición a los requisitos que en principio se exigen a los empleadores de mano de obra en otros segmentos laborales. Durante los últimos veinticinco años el número de “amas de casa en exclusiva” –que no tienen actividad laboral extradoméstica– disminuyó en casi dos millones y medio. Por tanto, la dedicación a tiempo completo a las labores domésticas está en franco retroceso entre las mujeres españolas; aún así, en 2000 este segmento incluye el mismo número de mujeres que las que tienen un empleo fuera del ámbito doméstico (algo más de cinco millones en ambos casos). Esta evolución es paralela a un incremento constante del número de activas (que tienen o buscan empleo en la economía monetaria), lo que generó un aumento de las empleadas y también de las desocupadas, así como un cambio en la distribución del empleo por ramas de actividad: han mejorado las oportunidades de empleo en servicios de estatus medio o alto, lo que ha permitido un desplazamiento de las preferencias laborales, y la posibilidad de rechazar ofertas en la agricultura y ciertos empleos poco cualificados de los servicios y la industria. En otras palabras, se han presentado más oportunidades de conseguir mejores empleos para las mujeres españolas. Una de las consecuencias es una importante disminución de la disponibilidad de mano de obra femenina para cubrir las tareas domésticas. Mientras tanto, la asunción del trabajo doméstico por los varones continúa siendo minoritaria, y las tareas del hogar siguen siendo “cosa de mujeres” y se redistribuye entre ellas, sea dentro del grupo fami-

liar (abuelas, hermanas, tías, etc.) o fuera del mismo (trabajadoras domésticas). Otros dos factores inciden en el incremento y diversificación de la demanda: por un lado, el proceso de envejecimiento de la población española, que incrementa las necesidades de cuidados personales no cubiertas por los miembros del grupo familiar; por otro, cambios en los estilos de vida de las nuevas clases medias, que consideran el tiempo libre como indicador de calidad de vida, y contratan servicio doméstico como un medio de evitar los conflictos que surgen alrededor de la asignación de las tareas domésticas entre ambos sexos.

El número de hogares que contrata servicio doméstico puede estimarse entre 800.000 y 1.000.000. Sin embargo, el número de empleados no es equivalente al de empleadores, puesto que gran parte de los trabajadores se emplea a tiempo parcial en más de un hogar. Aparentemente, durante la década 1980-90 se produjo una reestructuración de la demanda, que en el plano cuantitativo se expresa en un descenso del gasto (que correspondería a una fase de utilización menos intensa de trabajadores, con la expansión del trabajo a tiempo parcial) seguido por un crecimiento posterior con nuevas características (en el que destaca el crecimiento del empleo a jornada completa, en buena parte debido a la incorporación de trabajadores inmigrantes). El grueso de la demanda es urbana, algo más de la mitad radica en Cataluña, Madrid y Andalucía; el tamaño de hogares más habitual es de tres o cuatro personas (especialmente parejas con niños), aunque proporcionalmente gastan más los hogares compuestos por una persona anciana y los monoparentales con niños. El nivel de estudios es uno de los rasgos específicos de la demanda: a mayor escolarización más gasto en servicio doméstico.

Según nuestra encuesta existen diferencias entre el perfil medio de los hogares empleadores, según la nacionalidad del TSD. Los que contratan a inmigrantes son más frecuentemente de menor tamaño (tres miembros o menos), ocupan viviendas de mayor superficie, los adultos cuentan con estudios superiores y altos ingresos económicos, se dedican a actividades económicas de estatus medio-alto, realizan poco trabajo doméstico, hacen una utilización permanente e intensiva del servicio doméstico y emplean en mayor proporción a trabajadores internos y empleados por horas; además, en la quinta parte de estos hogares existe al menos una persona incapacitada o con una enfermedad crónica. Este segmento de la demanda incluye a hogares de nivel social medio-alto y/o a los que requieren de personas dedicadas a la atención de enfermos o ancianos. Por su parte, las familias que emplean a TSD españoles suelen estar compuestas por cuatro miembros, ocupan viviendas de menor tamaño, en las que las mujeres son trabajadoras asalariadas o amas de casa, los hombres propietarios de pequeñas empresas o asalariados de la enseñanza, la industria y otros servicios; además, alrededor del 40% de las empleadoras dedica más de veinte horas semanales a tareas domésticas. El nivel de estudios de la mayoría es el secundario, seguido por los que no han superado la

escolarización primaria; los ingresos mensuales son inferiores a los de las familias que contratan a inmigrantes. La contratación de servicio doméstico se realiza en momentos especiales de la vida familiar, no como práctica habitual; además, predomina el empleo de trabajadores por horas, lo que permite hablar de una utilización predominantemente ocasional y/o a tiempo parcial del servicio doméstico.

5. LA OFERTA DE MANO DE OBRA

Según la Encuesta de Población Activa, considerando sólo las tendencias a largo plazo, podemos identificar tres períodos respecto a la evolución de la ocupación: 1) 1977-1987: pérdida de 99.000 empleos, a un ritmo medio de 1,9% anual; 2) 1987-1997: pérdida de 102.000 empleos a una tasa media del 2,3% anual; 3) 1997-1999: incremento de 54.000 ocupados, lo que significa un crecimiento anual del 8%. Los estudios bianuales del Banco de Bilbao-Vizcaya identifican también tres ciclos: 1) 1977-1983: caracterizado por un estancamiento de la ocupación, en torno a los 430.000; 2) 1983-1987: descenso de unos 20.000 ocupados, con cifras absolutas por debajo de las identificadas por la EPA; 3) 1987-1993: crecimiento de 121.000 empleos, con cifras considerablemente superiores a las de la EPA. Así, el balance de la década 1983-1993 arrojaría, según el BBV, un incremento de alrededor de 100.000 empleos, tendencia que contrasta fuertemente con la caída de 145.000 indicada por la EPA para el mismo período. Para explicar tal divergencia podemos suponer que la EPA capta con cierta precisión el empleo de las personas que se dedican habitualmente al servicio doméstico y deja de lado a una franja, de considerable importancia, que lo hacen de manera esporádica y poco regular, en función de las necesidades y oportunidades coyunturales que surgen, sector mejor captado desde 1987 por las estimaciones del BBV. Si esto fuera así, existe una tendencia a la reducción del número de personas que se dedica de forma habitual al servicio doméstico, aunque a partir de 1997 puede que se haya iniciado una cierta recuperación. Paralelamente se ha desarrollado una franja difusa y bastante extendida de trabajadores ocasionales. El tamaño de esta última está en función de diversos factores relacionados con la coyuntura económica, pero también con los avatares vitales de las mujeres (separaciones, viudez, etc.) que suelen recurrir a esta actividad como primera solución de emergencia a la hora de procurarse ingresos económicos.

La mano de obra inmigrante en el sector se ha incrementado a lo largo de toda la década de los 90, en principio de forma "espontánea" –como resultado de la confluencia entre demanda ocupacional y redes migratorias–, pero a partir de 1994 impulsada por las medidas de política de inmigración adoptadas por el Gobierno español (contingentes laborales, regularizaciones): entre 1992 y 1998 el número de permisos de trabajo en el sector se incrementó en 140%. Más de la mi-

tad de los trabajadores extranjeros en el servicio doméstico procede de América Latina (54%), bastante más atrás figuran personas originarias de África (20%) y Asia (14%); el resto de los trabajadores procede de países europeos, sean extracomunitarios o de los que integran el Espacio Económico Europeo. Por países, los trabajadores llegados de Marruecos, República Dominicana y Perú tienen una aportación similar (en torno al 16-18%), el cuarto contingente es el de Filipinas (12%), seguido por los de Ecuador, Colombia y Portugal; tras este país comunitario aparecen los inmigrantes de China, Polonia y Rumanía. Se registra un amplio predominio de las mujeres, que en promedio suponen el 85% de los trabajadores del sector. El máximo índice de feminización corresponde a los contingentes llegados de Latinoamérica (90%); por países destacan Perú, Polonia, Colombia, República Dominicana y Ecuador. La presencia de hombres entre los trabajadores del sector es proporcionalmente más elevada entre los asiáticos (28%) y entre los europeos no comunitarios (21%); las nacionalidades que destacan en este aspecto son Portugal, Rumanía, Filipinas y China. La distribución territorial muestra una fortísima polarización en la Comunidad de Madrid, que reúne a más de la mitad de los TSD extranjeros, seguida a distancia por Cataluña (23%). La movilidad hacia fuera del sector, según los registros de la Seguridad Social son mucho más frecuentes entre los varones extranjeros (el 46% de los inicialmente cotizantes ya no pertenecen al Régimen Especial de EEHH) que entre las mujeres (16%).

Según nuestras estimaciones, el total de trabajadores domésticos inmigrantes (incluyendo a nacionales de países comunitarios) se situaría en torno a los 93.000, agregando a los 44.000 registrados en el R.E. EEHH. a finales de 1999 unos 38.000 que trabajan de forma irregular y algo más de 11.000 que están dados de alta, pero figuran como españoles por haberse nacionalizado. En el caso de los autóctonos a los 107.000 cotizantes españoles hay que restar los extranjeros nacionalizados y sumar unos 370.000 que están empleados sin darse de alta. En conjunto *la mano de obra ocupada en el sector se situaría en torno a las 565.000 personas y los inmigrantes representarían el 16,7%* (el 31,5% de los afiliados y el 9,4% de los no afiliados). Posiblemente las cifras de TSD inmigrantes queden confirmadas, cuando no superadas, cuando se conozca el resultado definitivo del proceso de regularización realizado a lo largo del año 2000. Al menos eso parecen indicar los avances que conocemos hasta la fecha, según los cuales alrededor de 25.000 han solicitado un permiso de trabajo para el servicio doméstico.

6. EL PAPEL DE LA MANO DE OBRA INMIGRANTE: ESTUDIO COMPARADO DE TSD ESPAÑOLES Y EXTRANJEROS

A lo largo del estudio se han analizado las características diferenciales de distintos grupos de inmigrantes. Aquí sólo distinguiremos entre españoles y extranje-

ros, para facilitar un análisis comparativo global, aun a riesgo de presentar como única la situación diversa de los trabajadores inmigrantes. Para evitar una lectura simplista de estas conclusiones confiamos en que el lector tendrá en mente los matices desarrollados en los Capítulos precedentes.

Los TSD inmigrantes proceden más habitualmente que los españoles del mundo rural, aunque peruanos y ecuatorianos son también mayoritariamente de origen urbano. Los padres de los actuales TSD españoles trabajaban o trabajan preferentemente en la construcción o la industria, mientras que los de los inmigrantes lo hacen en la agricultura o los servicios. El tamaño de la familia de origen de los españoles es menor que en el caso de los inmigrantes (la mayoría de los primeros con tres o menos hijos, los segundos con seis o más). El 30% de los TSD autóctonos procede de una provincia distinta a aquella en la que trabaja (inmigración interna).

La edad predominante de los inmigrantes se sitúa entre 25 y 38 años, mientras que los españoles se polarizan hacia los extremos más joven y de mayor edad. La estructura de edades en los países de origen es más joven que la de la población española; sin embargo, no emigra el segmento juvenil ni tampoco los de edad más avanzada, sino los de edad intermedia; de ahí el predominio de los españoles en los extremos de la pirámide, salvo la excepción filipina, en el segmento de más edad, debido a su larga trayectoria en España. La mayor diversidad de edades que caracteriza a las trabajadoras españolas indica que el servicio doméstico es una opción laboral accesible para las mujeres de cualquier edad, sea las que están al comienzo de su vida laboral como aquellas que están próximas a la edad de retiro. Por otra parte, la presencia de un amplio segmento juvenil muestra que, más allá de las expectativas laborales de las trabajadoras y del tópico reproducido por algunos investigadores, el servicio doméstico no es una profesión "en extinción" para las mujeres españolas. En el caso de los inmigrantes la estructura de edades de la población laboral tiene relación con la antigüedad de cada una de las colonias, así como con la presencia de una "segunda generación" que empieza a incorporarse a la vida laboral extradoméstica.

El nivel de estudios medios de los inmigrantes es mayor que el de los españoles: el 54% de los autóctonos empleados en servicio doméstico no ha superado la escolarización primaria, en tanto que el 47% de los inmigrantes ha iniciado o culminado la enseñanza secundaria o superior. Estos datos no avalan el argumento meritocrático, pues según su cualificación académica buena parte de la mano de obra inmigrada debería tener acceso a puestos de mayor nivel en la escala ocupacional. Entre los trabajadores españoles, en general, a menor edad mayor nivel de escolarización, circunstancia que refleja la mejora de los niveles de instrucción general, así como la falta de opciones laborales para un segmento de mujeres con es-

tudios superiores. En cambio, entre los inmigrantes no existe una relación tan clara: la experiencia migratoria afecta a personas con distinta cualificación de todas las edades (por eso no es extraño encontrar a jóvenes poco cualificados y a personas maduras con estudios superiores).

Existe un núcleo significativo de trabajadores con más de 50 años que permanecen solteros en todos los colectivos, excepto el marroquí. La asociación de soltería y edad laboral avanzada no siempre obedece a opciones personales sino que está condicionada por el modo específico de inserción laboral, especialmente en el caso de los trabajadores internos. En todos los colectivos nacionales el índice de soltería, de separadas y viudas es mayor entre las mujeres; los hombres están más habitualmente casados, y entre ellos es más frecuente que tengan a su pareja residiendo en España; en cambio casi la mitad de las inmigrantes casadas (excepto las marroquíes) tienen a su pareja en el país de origen. Es más frecuente que tengan hijos los inmigrantes cuyo cónyuge permanece en el país de origen; estos datos indican la importancia de la estrategia migratoria de mujeres casadas (latinoamericanas y filipinas) que vienen a trabajar al servicio doméstico dejando pareja e hijos en el país de procedencia, al menos en una primera etapa del ciclo migratorio. Alrededor del 60% de los trabajadores inmigrantes que tienen hijos viven separados de ellos; la distancia geográfica parece ser el factor que explica la mejor situación comparativa de los marroquíes respecto a filipinos y latinoamericanos. En todo caso, entre los inmigrantes de más larga estancia en España la separación de los núcleos familiares no puede considerarse como una situación coyuntural sino como una perspectiva que *tiende a consolidar la existencia de familias transnacionales, separadas permanentemente*.

El grupo con más tiempo de asentamiento es el filipino, casi la mitad vive en España desde 1989 o antes, en gran parte desde antes de la promulgación de la Ley de Extranjería de 1985. Una quinta parte de los marroquíes tiene la misma antigüedad, pero la mayoría de este grupo y de los dominicanos registran su entrada a partir del período 1990-91, coincidente con la implantación de visados obligatorios y con el primer gran proceso de regularización de inmigrantes. Por entonces no se habían iniciado los flujos más importantes procedentes de Perú y Ecuador; los primeros despegaron a partir de 1992 y se intensificaron entre 1994-1996, mientras los ecuatorianos comenzaron a incrementar su número en este último bienio y desde entonces no ha cesado su flujo de entrada.

La proporción de inmigrantes que ingresó al territorio español provista sólo de su pasaporte o por un visado turístico alcanza a los dos tercios del total. De este conjunto de trabajadores puede decirse que entraron al país "por libre", sin ningún documento que les garantizara un estatuto de trabajadores residentes; por tanto, en un principio han debido trabajar de forma irregular. Obviamente, las implicaciones de

tal irregularidad varían según cuál haya sido la fecha de ingreso al país. La modalidad de entrada está relacionada con el año en que se produjo la llegada a España. A partir de 1994, cuando se pone en marcha la política de contingentes laborales, desciende el número de personas que llegan sólo con pasaporte o visado turístico y se incrementan los que tienen en trámite el permiso de trabajo o de residencia. Salvo en el caso de los marroquíes prácticamente desaparece el grupo de los que arriban sin papeles. A partir de 1997 las llegadas de los trabajadores de ciertas nacionalidades se hacen al amparo de distintas formas de "inmigración regulada". La política migratoria del Estado español reduce las posibilidades de inmigración laboral regular a la vía de los contingentes laborales; desde 1994 la mayoría de los permisos de trabajo otorgados por este procedimiento se destinaron al servicio doméstico (la absoluta mayoría en el caso de las mujeres). En la práctica esta regulación administrativa canaliza los flujos migratorios hacia este sector, potencia la demanda, refuerza la segmentación del mercado de trabajo en función del sexo y constituye un factor de atracción para las migraciones femeninas "independientes" (no sujetas a la presencia previa en España de un familiar masculino). Otro de los resultados de esta regulación es la situación legal actual de los trabajadores extranjeros de servicio doméstico, circunstancia que condiciona sus estrategias laborales. Los resultados de nuestra encuesta indican que, a mediados del año 2000, el 75% de los trabajadores inmigrantes cuenta con una situación plenamente regularizada (con permiso de trabajo o con nacionalidad española), el 17% está en situación de "semilegalidad" (puesto que cuenta sólo con permiso de residencia no laboral o está tramitando la obtención de permiso de trabajo al amparo del proceso de regularización) y el 8% está trabajando en situación de irregularidad estricta (sin ningún permiso ni solicitud en trámite).

Los TSD españoles comenzaron su vida laboral antes que los inmigrantes. Entre éstos encontramos dos experiencias muy distintas: la mayoría comenzó su vida laboral en el lugar de origen, y sólo posteriormente inició la experiencia migratoria, y una minoría "emigró para comenzar a trabajar", puesto que obtuvo el primer empleo una vez instalada en España o, en menor medida, en otros países de emigración.

La mayoría de los inmigrantes sólo ha trabajado en servicio doméstico desde que está en España. Además, la segunda actividad en importancia se registra en el sector de limpiezas, donde el empleador es una empresa, pero las tareas no se diferencian demasiado de las de aseo de los hogares y las condiciones de trabajo suelen estar presididas por la precariedad. Sumando ambas actividades nos encontramos con una franja minoritaria que tiene otras experiencias laborales distribuidas entre diversas ramas de actividad. En cambio, la experiencia laboral previa de los españoles es mucho más variada y, además, es frecuente que un mismo trabajador haya pasado por varios empleos; sólo un 30% no ha trabajado más que en el servicio doméstico. Incluso para las mujeres autóctonas empleadas en el

servicio doméstico es más fácil haber trabajado antes en otro sector laboral que para los varones extranjeros; según esto, *para los inmigrantes el sector tiende a configurarse más como "nicho" laboral de entrada casi exclusivo*, con escasas aperturas hacia actividades de contenido similar. En el caso de las mujeres la suma de las que sólo han trabajado en servicio doméstico o limpiezas supera el 90% de las inmigrantes, proporción que es del 46% entre las españolas.

La mayor parte de los empleados autóctonos comenzó trabajando por horas mientras que entre los colectivos inmigrantes la mayoría tuvo su primer empleo como interno. En la modalidad de empleados externos fijos destacan también los españoles. La mayoría de los actuales trabajadores de servicio doméstico no ha cambiado nunca de subsector. Sin embargo, dicha "estabilidad" tiene contenidos diferentes en función de cuál sea el subsector en el que se trabaja: poca relación existe entre la situación de los españoles "estables" (la mayoría ha trabajado siempre por horas y más de la cuarta parte lo hace como externos fijos) y los inmigrantes que comparten tal característica (la mayoría son trabajadores internos, situación que es más llamativa en el caso de los filipinos, que son el colectivo inmigrante con más años de residencia en España).

Para el acceso al empleo españoles e inmigrantes utilizan redes separadas y especializadas. Los españoles utilizan más que los inmigrantes los contactos con conocidos de los empleadores y los anuncios de prensa; por su parte, los inmigrantes acuden más a las redes de familiares y conocidos (que, en buena parte, son el canal de acceso a España a través del mecanismo de los contingentes laborales), a las agencias de pago o a la mediación de órdenes religiosas y ONGs.

La afiliación al Régimen Especial para Empleados de Hogar de la Seguridad Social es mucho más habitual entre los inmigrantes (63%) que entre los españoles (21%). Esta situación se debe, por un lado, a la obligatoriedad de estar al día en la cotización para quienes deben renovar su permiso de trabajo; por otro, a la estrategia de un sector de la inmigración, que ha optado por culminar su vida laboral en el sector con el fin de obtener una jubilación, y, por último, a la mayor dedicación de los TSD autóctonos al empleo a tiempo parcial, circunstancia que los obligaría a pagar las cuotas mensuales, siendo pocas las prestaciones adicionales que les brinda la afiliación. Suponiendo que los empleadores de unos y otros tienen la misma propensión para dar de alta a los trabajadores, aquí el factor diferencial parece residir en el *interés* (y/o necesidad) existente en cada colectivo de trabajadores.

En cuanto a los tres grandes subsectores en que se estructura el servicio doméstico encontramos una clara segmentación entre autóctonos e inmigrantes: una exigua minoría de los españoles y casi la mitad de los inmigrantes trabajan como inter-

nos. A la inversa, los españoles se concentran más que los inmigrantes en los otros dos subsectores, especialmente en la modalidad de trabajo por horas. A pesar de su número creciente la mano de obra de origen inmigrante está lejos de ser mayoritaria en el servicio doméstico: en el conjunto del sector representan el 11,9% de los trabajadores, en el rubro de trabajo interno son entre el 50 y el 70%, en el de externos fijos el 10% y en el de asistentes por horas un 5%. No se trata de desconocer las tendencias en curso ni la presencia creciente de trabajadores inmigrantes en el sector, tampoco de excluir que en el futuro éstos se consoliden como la oferta casi exclusiva en el sector de internos, sino de salir al paso de las afirmaciones erróneas que sugieren una especie de *vacío ocupacional*, derivado de un supuesto abandono masivo por parte de los autóctonos, que vendría a ser *rellenado* por la aportación inmigrante. Esta imagen parte de una concepción relativamente estática de los mercados laborales, según la cual habría un cierto número fijo de empleos a ocupar (demanda), y cuando la oferta habitual de trabajadores no resulta suficiente hay que reemplazarla con una oferta suplementaria. Pero las cosas no ocurren de forma tan simple, puesto que la estructura ocupacional se comporta de forma dinámica: los cambios ocurridos en los hogares españoles (ampliación y diversificación de la demanda), sumados a una mayor disposición de mano de obra inmigrante (ampliación de la oferta de trabajo) están generando un incremento del volumen de ocupación, acompañado de una reestructuración del empleo entre los distintos subsectores.

Un tercio de los inmigrantes comparte empleo con otro(s) TSD, preferentemente extranjero(s), mientras que la mayoría de los españoles trabajan solos. Este es otro signo de un uso más intensivo del servicio doméstico –por tanto, de mayor nivel económico y/o de mayores necesidades– por parte de los hogares que contratan a trabajadores inmigrantes. Los españoles se dedican en mayor medida al trabajo a tiempo parcial. En cada uno de los subsectores *las jornadas laborales de los inmigrantes son superiores a las de los autóctonos*. Además, es mayor el porcentaje de inmigrantes que de españoles que realiza horas extra, y el de los que las realizan y no reciben ningún pago a cambio, o ven compensado el trabajo extra con tiempo de descanso añadido. Por otra parte, los inmigrantes externos emplean más tiempo en desplazamientos y a los internos se les respeta menos el tiempo de descanso y acceden a permisos en menor medida que los autóctonos. Incluso sumando el tiempo empleado en el servicio doméstico y el realizado en el propio hogar sigue verificándose que las jornadas de los inmigrantes son más largas que las de los autóctonos. El hecho de que las TSD autóctonas realicen más horas de trabajo doméstico en sus propias casas que las inmigrantes muestra que muchas se emplean a tiempo parcial precisamente por la limitación que les imponen “sus labores” domésticas; a la inversa, a las inmigrantes se les requiere no tener tales cargas (no convivir con su familia) o des-cuidarlas para poder emplearse a tiempo completo en el servicio doméstico.

La gran mayoría de los TSD autóctonos no tiene contrato escrito, circunstancia que afecta "sólo" a la mitad de los inmigrantes. Esta situación se repite en cada uno de los tres subsectores laborales (interno, externo fijo y por horas). La explicación de las diferencias encontradas reside en la dependencia que tienen los extranjeros, al menos durante sus primeros años en España, de una relación laboral formalizada para obtener y renovar sus permisos de trabajo. De esta situación se deriva una búsqueda activa de empleadores dispuestos a firmar contratos (y precontratos en el caso de utilizar la vía de los contingentes) y asumir las cuotas al régimen especial de la Seguridad Social. Los mayores porcentajes de contratos los tienen los poseedores de permisos de trabajo inicial y renovado, y los menores los nacionalizados españoles (al margen de los irregulares, que no pueden ser contratados).

Como regla general se constata que los inmigrantes realizan cada tarea en mayor medida que los autóctonos; por tanto, puede afirmarse que *están sometidos a una mayor carga laboral*. Según nuestros encuestados el cansancio físico no sería la nota dominante en el sector; en este aspecto no se aprecian diferencias entre inmigrantes y autóctonos. Cuando nos referimos al grado de tensión psíquica que genera (estrés, depresión, etc.), los valores son incluso menores, pero se registra una diferencia clara en función del origen nacional: los inmigrantes encuentran más a menudo que los autóctonos sufren "algo" o "mucho" este problema.

Los ingresos medios de todos los colectivos superan el valor del Salario Mínimo Interprofesional, retribución mínima fijada por la ley para los ocupados a tiempo completo en el sector; además, los ingresos brutos de los TSD autóctonos son inferiores (70.000 pesetas mensuales de promedio) a los de los inmigrantes (92.000 pesetas). Si la comparación la efectuamos para cada uno de los subsectores observamos que el salario mensual medio de los internos es similar para los dos grupos (en torno a 95.000 pesetas), mientras que los inmigrantes ganan más que los autóctonos como externos fijos (92.000 y 80.000 pesetas, respectivamente) o trabajando por horas (89.000 y 58.000 pesetas). Sin embargo, poniendo en relación los ingresos brutos con el número de horas trabajadas nos encontramos con un panorama sensiblemente diferente: *en realidad las retribuciones de los TSD autóctonos son mayores que las de los inmigrantes* lo que explica que el volumen total de sus ingresos sea inferior no es un efecto de la discriminación patronal sino el resultado de la menor duración de sus jornadas de trabajo.

Los TSD inmigrantes perciben los complementos salariales (pagas extra, vacaciones retribuidas, plus salarial de antigüedad) en mayor medida que los autóctonos, sea cual sea el subsector en el que trabajan. El plus de derechos reconocidos a los inmigrantes está relacionado en parte con su mayor interés por consolidar una relación laboral formalizada, debido a las imposiciones de la política migratoria, lo que les

lleva a conocer en mayor medida sus derechos y, en consecuencia, a reivindicar su cumplimiento. Este mayor conocimiento es notable en las cuestiones referidas al "aquí y ahora" del empleo (pagas extra, vacaciones) y poco apreciable en las referidas al largo plazo (desempleo, jubilación). Esta circunstancia puede deberse a las características del proyecto migratorio, que para muchos TSD se limita al corto y medio plazo, y se centra específicamente en la obtención de rentas salariales.

En cambio, los TSD españoles tienen mayor acceso a prestaciones de salario indirecto que los de origen extranjero. La mayor probabilidad de acceder a estas formas de salario indirecto recae en los TSD que tienen "cargas familiares" con las que conviven; por ello los solteros y los inmigrantes que tienen a sus hijos en el país de origen se ven menos beneficiados. Las prestaciones más accesibles a los inmigrantes son las becas escolares y las ayudas económicas ocasionales.

7. CONFLICTIVIDAD Y REDES DE APOYO

Hemos destacado la importancia que adquieren los vínculos personales entre empleadores y empleados en el servicio doméstico, derivados del ámbito (hogares particulares) y el contexto institucional (familias) en los que se desarrolla la actividad laboral. Por tanto, la naturaleza de los vínculos empleadores-empleados condiciona de forma central las condiciones de trabajo en el sector, y puede oscilar desde un afecto más o menos sincero hasta prácticas que atentan contra la dignidad del trabajador. Los comportamientos positivos (afecto y comprensión, ayuda para tramitar papeles, recompensas económicas extraordinarias) son mencionados con mucha más frecuencia que los negativos (desconfianza, insultos y gritos, desprecio, maltrato físico o acoso sexual). Por tanto, en primera instancia, los TSD ofrecen una imagen mayoritariamente positiva respecto a las relaciones con sus empleadores; no obstante, existe una minoría significativa que se resiente de un trato poco correcto (desconfianza, gritos, discriminación) y una mucho más exigua que denuncia prácticas concretas de agresión (maltrato físico, acoso sexual). Aunque en ambos casos los inmigrantes se sienten más perjudicados que los autóctonos, la diferencia es más notable en el caso de las *actitudes* que se atribuye a los empleadores que en el de los *comportamientos* negativos. Esta circunstancia permite pensar que una parte de estas valoraciones deriva de la distancia cultural existente entre empleadores y empleados, sea porque den lugar a actitudes basadas en prejuicios xenófobos o racistas de los primeros, o bien respondan a una sensibilidad "excesiva" de los segundos respecto a prácticas que en la sociedad española son consideradas habituales.

Por otra parte, sea cual sea el subsector de trabajo o el estatus social de los empleadores, a los TSD inmigrantes se les imponen más a menudo marcas que refuerzan la relación jerárquica con los empleadores. Por tanto, más que una "marca de

clase" lo que parece imponerse es una "marca étnica", sea porque para los empleadores resulta más "evidente" la posición diferencial y subordinada de los inmigrantes que la de los autóctonos, o bien porque éstos no asumen con la misma docilidad lo que a aquéllos se les impone como marco incuestionable de trabajo. En cualquier caso, no se trata de proclamar ningún tipo de norma respecto a lo que debería ser un comportamiento correcto por parte de los empleadores, puesto que éstos siempre pueden argumentar, razonablemente, su derecho a mantener esferas de privacidad en su propio hogar, incluso respecto a los trabajadores que conviven bajo el mismo techo. Pero incluso aceptando la legitimidad de tales argumentos, nos encontramos con que existen límites muy precisos a la pretendida "familiaridad" de trato respecto a los TSD y, sobre todo, que estos límites son mucho más marcados respecto a los inmigrantes.

En casos de conflicto en las relaciones laborales las posibilidades de solución se reducen casi siempre a la negociación personal directa entre ambas partes; por ello, las estrategias de los trabajadores dependen de su "carácter" personal y de la situación objetiva en que se encuentran. En general existen grandes dificultades para enfrentar las situaciones de conflicto laboral: lo más habitual en estos casos es dejar el empleo y buscar otro. Dentro de este contexto general defensivo, los españoles se sienten con más fuerzas para enfrentar por sí mismos un posible conflicto, mientras los inmigrantes requieren la ayuda de mediadores u optan directamente por la resignación. La mayoría de trabajadores del servicio doméstico no participa en ningún movimiento asociativo; en general los inmigrantes tienen índices de participación inferiores a los de los autóctonos.

La ocupación en el servicio doméstico puede responder a estrategias diferentes por parte de los trabajadores. En algunos casos se trata de una actividad secundaria, destinada a proporcionar ingresos extra, sea para "completar" las rentas familiares en determinados períodos o para fines personales del trabajador (por ejemplo, poder realizar estudios de diversa índole). En otros casos se trata de paliar una situación económica de emergencia, como la pérdida de un empleo en otro sector o la necesidad de reunir fondos de manera rápida. Mientras para algunos trabajadores es una imposición, otros la viven como una opción laboral accesible y útil. Los TSD autóctonos son los únicos que recurren más a motivaciones positivas que a las negativas para explicar su inserción; los filipinos utilizan ambos tipos en la misma proporción, mientras entre el resto de los inmigrantes predominan los motivos negativos. Estos datos pueden explicarse de la siguiente manera: los españoles que se emplean en servicio doméstico lo hacen principalmente a tiempo parcial (trabajo por horas), como estrategia que permite a las mujeres compatibilizar de forma no traumática su papel de madres y esposas con la necesidad de aportar ingresos al núcleo familiar. El colectivo filipino es el más asentado en España, el que más habitualmente trabaja en hogares de alto estatus económico; el alto porcentaje de expli-

caciones "positivas" a su inserción laboral procede de un sector de inmigrantes que llevan muchos años en el mismo y han decidido terminar su vida laboral sin salir de él. Entre el resto de los inmigrantes predomina la expectativa de encontrar una mejor inserción sociolaboral en España junto a la vivencia de estar instalados en un "nicho cerrado", de ahí la frustración expresada por la mayor parte de los trabajadores por verse constreñidos a emplearse en el sector.

Tanto las explicaciones de por qué se trabaja en el servicio doméstico como las aspiraciones a cambiar de empleo indican que, en general, existe disconformidad con el empleo en el servicio doméstico. Esta disconformidad parece mayor entre las mujeres que en el caso de los hombres, y es más marcada en los colectivos peruano y dominicano; en cambio, los que menos expectativas de abandono del sector manifiestan son las mujeres españolas y los filipinos de ambos sexos. Por otra parte, las expectativas de acceder a empleos que requieren importantes niveles de cualificación académica (en sanidad y educación) ponen de manifiesto una discordancia importante entre la formación y expectativas de una parte de los TSD y su actual inserción laboral.

8. RELACIONES COMUNITARIAS

El volumen y los tipos de mano de obra disponible en los mercados de trabajo están en función de las estrategias de las familias, que destinan de forma variable a unos miembros a las tareas domésticas y a otros al empleo fuera del hogar. En el caso de los inmigrantes las familias son el componente primario de las redes sociales migratorias; la emigración suele ser una estrategia familiar, dirigida por ciertas ideologías del parentesco y/o el género, así como jerarquías de poder dentro de cada grupo. Cuando durante períodos más o menos prolongados parte del núcleo familiar permanece en el país de origen, el proceso de reproducción social se transnacionaliza, y los inmigrantes se encuentran en posición de debilidad social al no contar con la estructura de apoyo inmediato que brinda la familia. No obstante, esta separación de los núcleos familiares no significa necesariamente que en la convivencia en España no se incluyan otros parientes. La estrategia migratoria y el tipo de inserción laboral conseguido pueden llevar a que el proceso de "reunificación" familiar no pase por traer primero al cónyuge o los hijos pequeños, sino a hermanas, primas o hijas mayores, que pueden emplearse con relativa facilidad en el servicio doméstico. La mayoría de los TSD autóctonos convive sólo con familiares, mientras que sólo una tercera parte de los inmigrantes comparte dicha situación, otro tercio vive en casa de los empleadores y el resto con personas de su misma nacionalidad con los que no tienen lazos de parentesco. Sin embargo, una mayoría de los inmigrantes tiene parientes cercanos que residen en la misma ciudad o provincia de los encuestados, lo que supone

para estos trabajadores contar con una red de apoyo cercana, convivan o no estas personas bajo el mismo techo.

Según nuestra encuesta el 80% de los TSD inmigrantes ha contribuido a la venida a España de algún familiar; es decir, son agentes activos del proceso de reagrupamiento familiar en la emigración. Es interesante destacar el proceso de reunificación de *hermanas*: a partir de la inserción en el servicio doméstico se crea un flujo migratorio específicamente femenino, mediante el cual las que llegan y se instalan abren la vía para nuevas llegadas de otras mujeres de su círculo cercano, en primer lugar familiares directos, pero también parientas lejanas, vecinas o amigas. Resulta interesante conocer cuál fue el período inicial durante el que permanecieron sin trabajo los inmigrantes, entre el momento de su llegada y el del acceso al primer empleo. Cuanto mayor es el plazo inicial transcurrido menor es la densidad de las redes internas de las comunidades migrantes y su implantación en las redes laborales; a la inversa, un período de espera reducido demuestra la eficacia de las redes transnacionales a la hora de conectar demanda y oferta de trabajo. En general se constata un alto grado de "eficiencia" de estas redes puesto que el 70% de los encuestados consiguió su primer empleo en el plazo de un mes y otro 21% empleó entre uno y cuatro meses después de su llegada a España.

El hecho de poseer una vivienda en propiedad indica una trayectoria laboral que ha permitido realizar la inversión necesaria, o bien la recepción de un patrimonio familiar que supone una ventaja relativa respecto a otros trabajadores. Esta situación es mucho más frecuente entre los TSD españoles que entre los inmigrantes. Otra situación de relativo privilegio es la de los TSD, en su mayoría jóvenes, que viven en la casa de algún familiar, generalmente sus padres, sin tener que realizar aportes económicamente por su alojamiento. También en este caso el porcentaje más alto corresponde a los TSD autóctonos. Existe otra situación en la que tampoco la vivienda supone un gasto, aunque cambia drásticamente el grupo de convivencia y las relaciones que se establecen con éste. Nos referimos a la situación de los trabajadores internos, que viven en el domicilio de los empleadores. Puesto que el empleo en el subsector de internos es más frecuente para los inmigrantes que para los autóctonos, estamos en la situación inversa a las mencionadas anteriormente: en este caso la ventaja económica es mayor para los TSD de origen extranjero, aunque al precio de no poder compartir la cotidianidad con personas de su entorno familiar.

Según la opinión de los propios TSD las condiciones de su vivienda son generalmente "buenas o aceptables", especialmente en el caso de españoles; sin embargo, existe un sector importante que las califica de "regulares"; finalmente, una minoría afirma que vive en condiciones "deficientes o malas". Si tenemos en cuenta la diferencia entre trabajadores internos y externos, los resultados pueden sorprender a primera vista puesto que las condiciones de la vivienda de los TSD internos no siem-

pre es mejor que las de los externos, como podría inferirse del elevado estatus social de los empleadores: un segmento importante de los TSD internos considera que vive en condiciones poco aceptables, debido al tipo de espacio que se les asigna (cuartos pequeños, mal ventilados, servicios en malas condiciones, etc.). Y en esta circunstancia encontramos más a menudo a los inmigrantes que a los autóctonos.

La cobertura del sistema sanitario de la Seguridad Social incluye a la práctica totalidad de los TSD autóctonos y a una proporción elevada de los inmigrantes. Sin embargo, entre los beneficiarios del sistema sanitario público existe una marcada diferencia entre inmigrantes y autóctonos: mientras éstos están mayoritariamente incluidos como familiares de un cotizante (típicamente, mujeres sin alta por su empleo, cubiertas por la cotización de padres, cónyuges u otros familiares directos) los trabajadores extranjeros acceden a la cobertura como contribuyentes directos. Por otra parte, una quinta parte de los inmigrantes carece de cobertura sanitaria, debido a su situación de no regularidad. Los momentos de apuro económico son más frecuentes entre los inmigrantes que en el caso de los TSD autóctonos. Además, éstos cuentan más a menudo con el apoyo de instituciones estatales y los inmigrantes con el de asociaciones no gubernamentales.

El proyecto migratorio marca una diferencia en la distribución del gasto entre trabajadores autóctonos y extranjeros. Sabemos que los primeros cobran más por hora trabajada pero que sus ingresos totales son menores, puesto que mayoritariamente se emplean a tiempo parcial; de ahí que la mayor parte de sus ingresos se dedique a gastos de consumo básico. El volumen medio de ingresos de los TSD extranjeros es más alto y sus necesidades diferentes, lo que explica su mayor propensión al ahorro y al envío de remesas al país de origen. Estas últimas se traducen ocasionalmente en adquisición de tierras, de negocios o de vehículos.

El tipo de proyecto migratorio de los trabajadores es un elemento que condiciona de forma importante las estrategias laborales que se encaran en el país de residencia. La perspectiva de una estancia relativamente corta o prolongada, la existencia de familiares directos residiendo en el país de origen o reunificado en la emigración, los contactos y la frecuencia de los mismos con aquel país son circunstancias que inciden en las expectativas, necesidades y prioridades de los trabajadores. La información obtenida nos permite distinguir, tras la categoría general de "inmigrantes", la existencia de segmentos de trabajadores del sector con estrategias diferenciadas. La ignorancia respecto a estos matices puede llevar –por parte de las instituciones públicas y las asociaciones que trabajan con inmigrantes– a la formulación de políticas miopes, en tanto unidireccionales, cuyos resultados estarán lastrados por supuestos de partida incorrectos. Es importante saber que no todos los trabajadores extranjeros están aquí para quedarse, así como que no todos los que piensan en el retorno se marcharán. Por otra parte, la dimensión subjetiva del proyecto está sujeta al condicionamiento de diversos factores sociales, entre

Cuadro 13
Características comparadas entre trabajadores autóctonos e inmigrantes de servicio doméstico

Característica	Autóctonos	Inmigrantes
Origen urbano	+	-
Familia de origen numerosa -	+	
Ocupación de los padres Construcción	Agro y e industria	servicios
Edad	Jóvenes y mayores	Intermedia
Escolarización	-	+
Jornada laboral	-	+
Trabaja con otros TSD	-	+
Subsector	Horas, externo fijo	Interno
Contrato escrito	-	+
Ingresos totales	-	+
Ingresos por hora trabajada +	-	
Otras retribuciones (pagas, vacaciones...)	-	+
Signos de estatus subordinado impuestos por los empleadores -	+	
Conocimiento derechos laborales-	+	
Situaciones de apuro económico-	+	
Apoyo en situaciones de apuroAdmin. Públicas	O.N.G.	
Vive sólo con familiares +	-	
Vivienda en propiedad +	-	
Cobertura sanitaria	+	-

los que destacan las políticas públicas (sociales y, en particular, de inmigración), las actitudes de la población autóctona (de aceptación, indiferencia o rechazo) y las oportunidades económicas. Existen tres grandes segmentos, en función del tipo de proyecto que manifiestan. En primer lugar, una franja mayoritaria que tiende hacia la permanencia en España, sea a partir de una decisión expresa de no retorno, o del proyecto de quedarse al menos hasta la edad de jubilación, o bien porque no existe ninguna idea de retorno claramente formulada. En segundo lu-

gar, un segmento que se inclina por un retorno sin fecha inmediata, sea porque lo fija en un plazo mayor a cinco años o lo deja sujeto a la evolución de la situación económica (personal y del país de origen); se trata de un grupo que no piensa permanecer en España, pero no cree que su proyecto inicial se cumpla a corto plazo. Por último, encontramos a quienes tienen una decisión de retornar en un plazo definido y relativamente cercano (dentro de los próximos cinco años).

9. DISCURSOS DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES (AUTÓCTONOS E INMIGRANTES) DE SERVICIO DOMÉSTICO

El análisis del discurso de las empleadoras de servicio doméstico presenta un variado abanico de posiciones. Una de ellas en franco retroceso, la de *señora de la casa*, al modificarse el modelo de mujer centrada en el hogar que la sustentaba; otros, por su parte, a la búsqueda de nuevas articulaciones para solventar la quiebra que representa la presencia simultánea de las mujeres en los ámbitos laborales doméstico y extradoméstico junto con el acceso a un tercer tiempo de realización personal más allá de los mismos. Estas renovadas posiciones de la demanda están dando lugar también a nuevas figuras en la oferta de servicios. Desde la demanda de empleadoras *asalariadas* se camufla en la oferta el desempeño de servidores externos en obligaciones de internas (*pseudo externas*) mientras que desde la demanda de las empleadoras *directivas* la disponibilidad de interna se reduce en contraprestaciones a la de externa (*pseudo interna*). Por su parte también la demanda de la posición de *empresarias* abre la oferta a otras figuras de servicios a hogares que desbordan las del servicio doméstico tradicional (profesionales de la salud, atención a la infancia y adolescencia, servicios prestados por empresas; etc.). La presencia de inmigrantes en la prestación de servicios a hogares sitúa la relación demanda y oferta en una nueva dimensión transnacional en la que el primero mundo solicita al tercero atención y cuidados personales por menor precio del que se paga aquí, estableciéndose las denominadas *cadena del cuidado* o de *amor* trenzadas por las mujeres de uno y otro mundo e integrando estas ocupaciones laborales en el ámbito de la globalización.

El discurso de las trabajadoras autóctonas de servicio doméstico refleja en las condiciones laborales la situación del segmento secundario del mercado de trabajo, caracterizado por la precariedad y el bajo poder de negociación pero, de ningún modo, se sitúa subjetivamente en el marco de la relación de servidumbre. Para estas trabajadoras la ocupación en el servicio doméstico aparece como el medio más accesible de incorporación al mundo laboral en cuanto personas adultas, aunque no se trate del sector más atrayente para las mismas. La presencia de trabajadoras inmigrantes no es un tema de preocupación inmediata para el conjunto, dado que se las supone situadas en los puestos menos gratificantes (posición de *complementariedad*). Sin embargo, para el segmento más inestable, las inmigrantes aparecen como peli-

grossas competidoras (posición de *sustitutorias*) y, por tanto, se solicita que se les impida trabajar si antes no se considera su propia situación laboral. El rechazo frontal (xenófobo) a las inmigrantes no es significativo en este sector y las mejoras laborales en el mismo, de aplicación a todos los trabajadores autóctonos e inmigrantes, reducirían las actitudes parciales de rechazo a la inmigración, en general, y al segmento de trabajadores en el servicio doméstico en particular.

Por su parte, las posiciones de los trabajadores inmigrantes en el sector presentan grandes oscilaciones, dependiendo de la experiencia laboral en el mismo. El segmento que sólo ha trabajado de interna, dado el aislamiento en su desempeño y la desinformación a la que está sometido, tiende a considerarse en una posición subordinada de la que debe salir mientras que para el grupo con experiencia en el sector como externa la referencia es tanto otros sectores laborales posibles como la posición de las mujeres en la sociedad. Sobre las posibilidades de movilidad ocupacional, la actitud más generalizada es la de freno ante las mismas por la discriminación percibida contra el inmigrante; éste realizaría la función de *complementariedad* con los autóctonos, a los que se reservan las mejores oportunidades. En la relación con las empleadoras también se manifiesta una amplia diversidad entre las que experimentan directamente la explotación ('te sacan el jugito') y las que se sienten dadasivamente ascendidas ('te convierten en heredera'). Por el contrario, en las trabajadoras autóctonas no encuentran aliadas porque o son cómplices de la señora (contras las inmigrantes) o se sitúan como segmento con mayor poder de negociación al que nunca van a poder acceder. En suma, a las servidoras inmigrantes no se las considera trabajadoras con los mismos derechos que los autóctonos (discriminación) ni mucho menos ciudadanas plenas (exclusión).

10. PERSPECTIVAS Y PROPUESTAS

En diversos foros, institucionales y académicos, se vienen discutiendo algunas propuestas que pretenden modificar el estatus subordinado y precario del servicio doméstico, así como eliminar las discriminaciones respecto a los trabajadores en función de su nacionalidad. Para finalizar nuestro análisis sintetizamos las principales cuestiones en debate, las propuestas existentes, así como los inconvenientes u obstáculos para su puesta en marcha y algunas vías posibles a utilizar para desbloquearlos:

a) Equiparar jurídicamente el servicio doméstico a los demás sectores laborales

Promover una reforma legislativa que equipare en derechos a los trabajadores del servicio doméstico con los del Régimen General; fundamentalmente, abolir el carácter "especial" atribuido al sector. Esta propuesta implica los siguientes inconvenientes y posibles vías de salida:

<i>Inconvenientes previsibles</i>	<i>Vías posibles de avance</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Poca fuerza social para conseguir la reforma: escasa autoorganización del sector y débil presencia sindical en el mismo. • Resistencias culturales: desvalorización social del trabajo doméstico. • Posible elevación de los costes sociales para los empleadores, ¿cómo financiar el seguro de desempleo? • Resistencia a la inspección por parte de los empleadores privados: preminencia del derecho a la intimidad versus derecho laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambiar la normativa. • Fomentar la interlocución social entre partes, empleadores y empleados, planteando el inicio de convenios colectivos. • Ayudas estatales para combatir resistencias, por ejemplo, el llamado "cheque-servicio".

b) Introducir la mediación organizativa (empresarial) para evitar el margen de abusos que existe en la relación con empleadores privados

Para ello, dar impulso a diversas vías de intermediación, desde cooperativas de trabajadores hasta empresas de servicios, pasando por asociaciones delegadas por Administraciones locales, de modo simultáneo a la primera propuesta. Algunos inconvenientes previsibles y eventuales vías de solución serían los siguientes:

<i>Inconvenientes previsibles</i>	<i>Vías posibles de avance</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Al tratarse de un sector intensivo en mano de obra con baja rentabilidad, debido a la importancia de los costes laborales, que frena el interés de las empresas, ¿cómo incentivar empresas de servicios que puedan mantener el precio del servicio sin disminuir la retribución de los trabajadores y asegurar una ganancia suficiente? • ¿Cómo garantizar que una empresa asegure condiciones dignas de trabajo a los TSD, cuando ni las contratas de limpieza ni la actuación de las ETT están ofreciendo garantías suficientes? • Por su parte si existen resistencias de los empleadores a ser "controlados" por terceros y de los propios trabajadores a considerarse en cuanto tales, ¿cómo elevar esta relación a la categoría laboral en el plano subjetivo de los actores? 	<ul style="list-style-type: none"> • Subvenciones públicas de cara a la demanda insolvente (hogares monoparentales, ancianos con escaso poder adquisitivo, etc.). • Control/presión sobre los empleadores de servicio doméstico tradicional para que adopten nuevas modalidades más adaptadas al derecho laboral. • Información y formación a los trabajadores sobre los derechos y obligaciones laborales del sector.

c) **Medidas específicas dirigidas a la mano de obra inmigrante**

Sean cuales sean las medidas de reforma dirigidas al conjunto del servicio doméstico, la situación específica de la mano de obra inmigrante exige reformas adicionales con el fin de garantizar su igualdad de acceso, así como la posibilidad de emplearse en otros sectores. Se ha confirmado que actualmente "pagan" su mayor regularidad laboral (contrato, afiliación a la Seguridad Social, pagas extra, etc.) con jornadas más prolongadas, retribuciones menores y restricciones a la posibilidad de desarrollar una vida familiar autónoma (en el caso de las personas internas). Para avanzar en esta propuesta, se prevén los siguientes inconvenientes y posibles vías de avance:

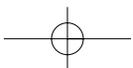
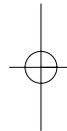
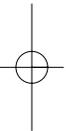
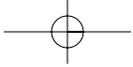
<i>Inconvenientes previsibles</i>	<i>Vías posibles de avance</i>
<ul style="list-style-type: none"> • El criterio de "preferencia nacional" como eje de la política de inmigración laboral, que sólo admite inmigrantes para actividades a las que la mano de obra autóctona no fluye de manera suficiente. • Las restricciones que, debido a dicho criterio, imponen los contingentes a las posibilidades de empleo de los recién llegados. • La dependencia de éstos respecto al contrato laboral en el sector para el que están otorgados (permisos iniciales y primera renovación). 	<ul style="list-style-type: none"> • Desvincular la situación legal del contrato ofrecido por un empleador. • Facilitar la "libre circulación" de los trabajadores inmigrantes por todo el espacio ocupacional, no reduciéndolos a nichos laborales como el servicio doméstico. • Reconocer las cualificaciones específicas que los trabajadores migrantes pueden certificar (por ejemplo, en ramas sanitarias para cuidados personales) y, en su caso, establecer medios para una adecuada cualificación.

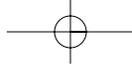
d) **Horizonte deseable**

Las anteriores propuestas, sujetas a debate, constituyen posibles vías de reforma para el sector del servicio doméstico. Más allá de la viabilidad e inconvenientes de cada una subsiste un interrogante de fondo: ¿es suficiente con mejorar las condiciones de empleo en el servicio doméstico? Hay que tener en cuenta que las reivindicaciones del movimiento asociativo de empleadas de hogar, que surgió en varias ciudades españolas a finales de los años 70, del cual surgió una coordinadora estatal, reclama la desaparición de este tipo de actividades. Obviamente, no se trata de prohibir el empleo doméstico sino de crear las condiciones para su transformación radical y, en su caso, su disolución en las condiciones actuales, fomentando otras oportunidades de empleo para los actuales

TSD, así como reduciendo la jornada de trabajo global y redistribuyendo las tareas domésticas en el interior de las familias y potenciando la ayuda mutua a nivel comunitario, etc.

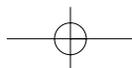
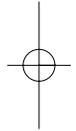
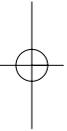
El interrogante de fondo que subsiste tras estas propuestas es si el mantenimiento del papel de "servidor" doméstico contribuye a configurar, cultural e ideológicamente, una sociedad de no-iguales, proceso reforzado por el origen extranjero –del Tercer Mundo– de una parte de la mano de obra ocupada en dichas tareas. ¿Sólo cabe el dilema de una clase inferior (de "servidores" extranjeros y autóctonos precarizados) o acabar con unos empleos basados en la servidumbre personal? ¿Se pueden explorar otras alternativas?

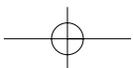
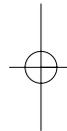
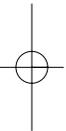
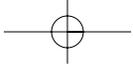




SEGUNDA PARTE

OTRAS OCUPACIONES DE LAS MUJERES INMIGRANTES EXTRACOMUNITARIAS





VI. MUJERES INMIGRANTES EN EL SECTOR DE LIMPIEZAS

1. ESTRUCTURA DEL SECTOR

El grupo 74.7 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (1993) se refiere a las “actividades industriales de limpieza” e incluye a aquellas empresas que tienen como actividad principal la limpieza de interiores de todo tipo de edificios, la limpieza de cristales, de chimeneas, calderas, medios de transporte, etc., así como los servicios de desinfección, desratización y desinsectación. En el año 2000 hay en España unas 14.000 empresas de este tipo que aportan a la economía nacional más de medio billón de pesetas (1998) y proporcionan casi 275.000 empleos (de ellos tres cuartas partes ocupados por mujeres). Dentro del sector servicios el oficio de “limpiar” es uno de los más feminizados, lo mismo que pasa con el empleo doméstico y probablemente por las mismas razones²⁴¹.

Debido a que se trata de una ocupación que no aparece desglosada en la EPA, no disponemos de datos sobre la evolución y características de las personas que se ocupan en ella²⁴²; en compensación, el Instituto Nacional de Estadística aplicó a nivel estatal dos encuestas monográficas en 1995 y 1998 que nos permiten conocer los principales rasgos del sector²⁴³. Además, contamos con los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE), correspondientes a 1 de enero de 2000, que especifican, a nivel estatal y autonómico, el número y distribución de las empresas de limpieza según el número de empleados.

²⁴¹ Para definir el trabajo de “limpiador o limpiadora” en el sector de limpieza, se recurre a su equivalencia con el trabajo “doméstico” realizado tradicionalmente por las mujeres en los hogares: “Limpiador-limpiadora: es el obrero, varón o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido o pulido, ya sea manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso *doméstico*, sin que se requiera para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente”. Anexo II (*Definición de categorías profesionales*) al Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid (2000-2001).

²⁴² La invisibilidad del sector “limpiezas” en los resultados detallados de la EPA, a pesar de dar empleo a más de 200.000 mujeres y 60.000 hombres, no deja de ser una forma de discriminación institucional de una actividad que, por otra parte, es absolutamente útil y necesaria socialmente.

²⁴³ La encuesta de 1995, publicada en 1997, es más detallada que la de 1998, ésta última aplicada conjuntamente a otras diez ocupaciones del sector servicios. Ver INE, *Encuesta de Servicios Industriales de Limpieza 1995*, INE, Madrid, 1997, y *Encuesta Anual de Servicios 1998*, INE, Madrid, 2000.

1.1. Tipología y tamaño de las empresas de limpieza. Principales clientes

Casi dos tercios de las empresas de limpieza (62,5%) son regentadas por *personas físicas* que trabajan como autónomas, sin formalizar una asociación o agrupación jurídica; sin embargo, su peso en el sector es muy reducido ya que sólo representan el 10% del empleo. Las *sociedades anónimas*, en el otro extremo, sólo son el 3,3% de las empresas del ramo, pero concentran el 46,3% del empleo (promedio de 278 trabajadores por empresa). Las *sociedades limitadas* son mucho más frecuentes que las anónimas (27% del sector), pero su tamaño medio es mucho más pequeño (29 trabajadores por empresa), por lo que en conjunto suponen un volumen de empleo algo menor (39% del sector). Por último, un 7% del empleo corresponde a *otras formas jurídicas*, como cooperativas, fundaciones, comunidades de bienes, etc.

Según evaluaciones del INE, "los servicios industriales de limpiezas son uno de los sectores con mayor ritmo de crecimiento en los últimos años"²⁴⁴. Entre 1995 y 1998 el volumen de empleo creció un 15% (pasando de 231.305 a 267.617 trabajadores) mientras el número de empresas aumentó sólo el 10%, lo que repercutió en el tamaño medio de las unidades productivas, que pasó de 19 a 20 empleados. En los últimos dos años (1998-2000) las empresas del sector han crecido un 3,6%, pero desconocemos el incremento de empleados ya que el Directorio Central de Empresas no proporciona este dato. El Gráfico 39 recoge la distribución de empresas según el número de empleados (círculo de la izquierda) y el volumen de empleo que representan (derecha). Se puede observar que las empresas de tamaño grande, con más de 100 empleados, suponen dos terceras partes del volumen de empleo existente; en cambio, los trabajadores autónomos del sector, que trabajan de forma independiente para empresas o comunidades de vecinos, sólo representan el 2% del empleo.

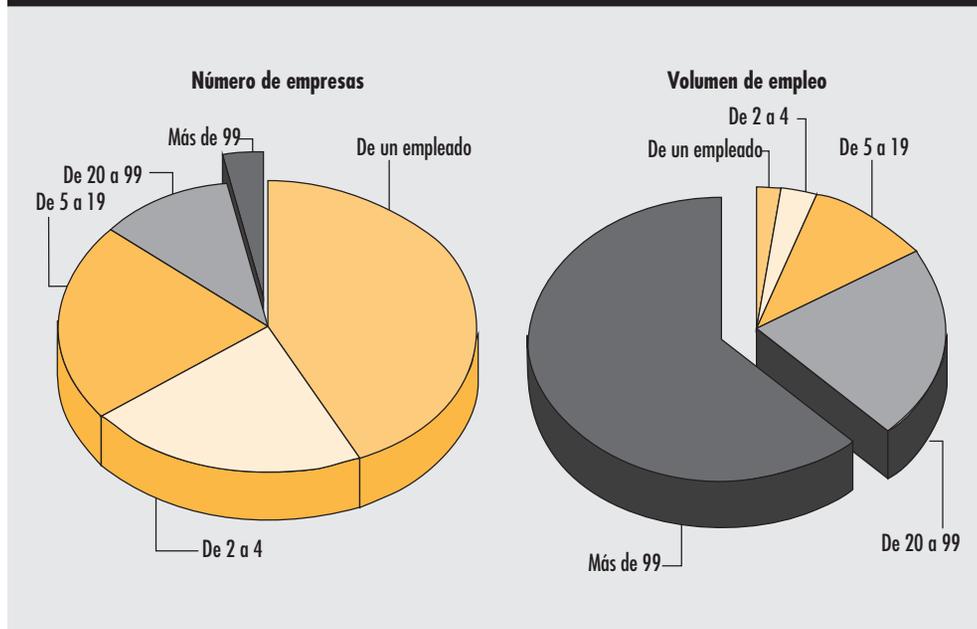
Las Comunidades de Madrid y Cataluña –donde se desarrolló la mayor parte de nuestra encuesta a trabajadoras del sector– concentran más de un tercio de las empresas de limpiezas de toda España y, además, las más grandes. Así, de las 22 empresas existentes con más de mil empleados, 13 se ubican en Madrid y cinco en Cataluña, y de las 400 que tienen entre cien y mil empleados, 107 radican en Madrid y 74 en Cataluña.

La encuesta aplicada por el INE en 1995²⁴⁵ nos permite saber quiénes son los principales clientes –o demanda– del sector de limpiezas. En primer lugar, de forma

²⁴⁴ CORTINA, F., y SIMAL, L., "Encuesta de Servicios Industriales de Limpieza 95», en *Fuentes Estadísticas*, núm. 31, INE, 1998, pág. 14.

²⁴⁵ El INE diseñó una amplia muestra de empresas del sector a partir del DIRCE-1995, pero el cuestionario lo aplicó entre septiembre de 1996 y enero de 1997, publicando los resultados en 1997.

Gráfico 39
Empresas de limpiezas según el número de ocupados y volumen de empleo que representan
(Encuesta del INE, 1998)



muy destacada, se sitúan las *empresas* (con el 65% del volumen de negocio); en segundo lugar, las *Administraciones públicas* (con el 23%), y, en tercer lugar, los *hogares y comunidades de vecinos* (con el 12%). En cuanto al principal cliente, las empresas, destacan las de tipo manufacturero (incluida construcción) y las de sanidad (públicas y privadas).

En 1998 el volumen de negocio de los servicios industriales de limpieza en el conjunto de España ascendió a 529.720 millones de pesetas, generando un valor añadido de 435.000 millones, que se repartió en un 90% en gastos de personal (salarios, indemnizaciones, cotizaciones a la Seguridad Social y otros gastos sociales) y el 10% restante en beneficios empresariales²⁴⁶

²⁴⁶ INE, *Encuesta Anual de Servicios 1998*, o.c., pág. 177.

1.2. **Mayoría de mujeres en el sector. Condiciones de trabajo y negociación colectiva**

Más de tres cuartas partes de las 276.617 personas ocupadas en el sector de limpiezas en 1998 eran mujeres (76,8%). Sin embargo, en los puestos directivos y técnicos –que representaban el 7% del total de las plantillas– los hombres estaban sobrerrepresentados (54,6% de esos puestos).

La *temporalidad* del empleo asalariado es de las más elevadas del mercado de trabajo español, aunque se ha suavizado ligeramente entre las encuestas de 1995 y 1998, al pasar de una tasa del 52,2 al 49,8%, probablemente debido al efecto del pacto firmado en 1997 entre el Gobierno, la patronal y los sindicatos UGT y CCOO, por el que se bonificaba la contratación estable a la vez que se abarataba sensiblemente el despido de los empleos fijos. La temporalidad de los empleos femeninos en el sector estudiado es cinco puntos superior a la de los hombres (51 / 46%).

El *salario medio* en el sector de limpiezas en 1998 era de 1,2 millones de pesetas/año, que equivale a 14 pagas de 88.000 pesetas/mes, un promedio cercano al Salario Mínimo Interprofesional de aquel año, y que probablemente esconde importantes diferencias internas que la encuesta apenas deja traslucir. Sólo sabemos que el salario medio mensual de los autónomos del sector era mucho más bajo (53.000 ptas.) que el de los ocupados en sociedades anónimas (100.000 ptas.) y que los trabajadores de sociedades limitadas se situaban en una posición intermedia (79.000 ptas.). En comparación con otras actividades del mercado de trabajo español, se trata de niveles de ingresos muy bajos, tal como detectó en 1998 la Encuesta ya citada del INE, según la cual de las 11 actividades investigadas del sector servicios, el salario medio en “limpiezas” era el más bajo de todos, con excepción de las “empresas de selección y colocación de personal”, que incluyen a los asalariados de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

Los empresarios del sector de limpiezas están organizados a nivel estatal en la *Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales*. En cuanto a los sindicatos, los más presentes en el sector son *Comisiones Obreras* (Federación de Actividades Diversas) y *Unión General de Trabajadores* (Federación de Servicios). Los convenios colectivos se realizan a nivel provincial y/o autonómico, participando en cada caso asociaciones de empresarios y sindicatos presentes en las respectivas demarcaciones²⁴⁷.

²⁴⁷ Los hospitales públicos constituyen una excepción ya que establecen convenios propios en los que, sobre la base de los acuerdos del sector firmados en cada provincia o Comunidad, introducen algunas mejoras salariales y sociales, equiparando a las “limpiadoras” a la categoría de “pinche” (grupo E del Insalud).

En el caso de la Comunidad de Madrid, principal área de aplicación de nuestro trabajo de campo, existe un *Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (2000-2001)*, firmado por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Madrid (AELMA) y la Federación Regional de Actividades Diversas de Comisiones Obreras de Madrid. El convenio regula las condiciones de trabajo en las empresas del sector especificando, entre otras cosas, el régimen económico y de salarios, la jornada y el horario, la política de ingresos, clasificación profesional y ascensos, seguridad e higiene, permisos y servicios de carácter social, derechos de representación sindical, etc. La tabla salarial para los años 2000-2001 distingue hasta 29 categorías laborales, que oscilan entre unos ingresos anuales de 2,6 millones del director o directora (14 pagas de 186.000 ptas./mes) a 1,6 millones de los limpiadores o limpiadoras (14 pagas de 114.000 ptas./mes). Estos ingresos son objeto de una revisión anual que depende de la evolución del IPC²⁴⁸.

Pese a las recomendaciones de la *Declaración de Florencia*, suscrita por las confederaciones europeas de empresarios y sindicatos en 1995²⁴⁹, y quizá debido a que la presencia de inmigrantes en el sector de limpiezas es por ahora minoritaria, los convenios del sector en España no aluden en ningún momento a la *nacionalidad* o al *acoso racial*, como eventuales motivos de discriminación que deben ser objeto de atención en las empresas²⁵⁰.

A nivel estatal existe un *Acuerdo nacional sobre formación continua en el sector de limpieza de edificios y locales* suscrito, de una parte, por la UGT y CCOO, y de otra parte, por la *Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales*, que trata de regular la formación continua de los trabajadores del sector, favoreciendo los planes de formación en las empresas y facilitando la asistencia a cursos de los trabajadores, a través principalmente de la *Fundación para la Formación Continua (FORCEM)* y de las iniciativas de una Comisión Paritaria establecida a nivel estatal entre empresarios y representantes sindicales²⁵¹.

²⁴⁸ La revisión de 2001 ha supuesto un incremento salarial del 2,3% para la categoría de "limpiadores-limpiadoras" (118.700 ptas./mes).

²⁴⁹ La *Declaración de la Cumbre de Diálogo Social relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo* (Florencia, 1995) aconsejó introducir en los convenios colectivos cláusulas antidiscriminatorias y de respeto a las diferencias culturales.

²⁵⁰ El Convenio vigente de Madrid recoge el derecho de los trabajadores a la no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas o afiliación sindical (art. 12); más adelante, en el capítulo de régimen disciplinario se considera falta "muy grave" el acoso sexual (art. 50).

²⁵¹ Ver II *Acuerdo nacional sobre formación continua en el sector de edificios y locales* en el BOE de 10-7-1997.

2. MUJERES INMIGRANTES EN EL SECTOR DE LIMPIEZAS. COMPARACIÓN CON LAS TRABAJADORAS AUTÓCTONAS

En este apartado recogeremos, en primer lugar, la información disponible sobre la presencia de mujeres de nacionalidad extranjera en el sector, a partir de las altas en la Seguridad Social registradas en 1999. Después se ofrecen los principales resultados de la encuesta aplicada a mujeres inmigrantes y autóctonas entre los meses de mayo y junio de 2000. Se describen las características personales y familiares de las trabajadoras inmigrantes, sus trayectorias laborales en el sector de limpiezas y en eventuales empleos anteriores en España o en su país, su situación laboral actual, su grado de inserción en la sociedad española y sus perspectivas de futuro

Los registros de alta laboral en la Seguridad Social han sido la base a partir de la cual hemos diseñado una muestra estadística de 233 *mujeres inmigrantes no comunitarias*, a las que hemos añadido –con fines comparativos– otras 203 *mujeres autóctonas* ocupadas en el mismo sector laboral²⁵². La encuesta se ha aplicado en las provincias de Madrid, Barcelona y Málaga, donde se concentra el 68,3% de las mujeres de nacionalidad extranjera dadas de alta en la rama de “limpiezas”. Como hemos venido haciendo en encuestas aplicadas en otros sectores laborales, los entrevistadores han sido personas de la misma nacionalidad que las entrevistadas, a fin de facilitar el acceso, la confianza o, simplemente, para poder comunicarse en las lenguas del país de procedencia.

2.1 Peso en el mercado de trabajo. distribución espacial y por nacionalidades

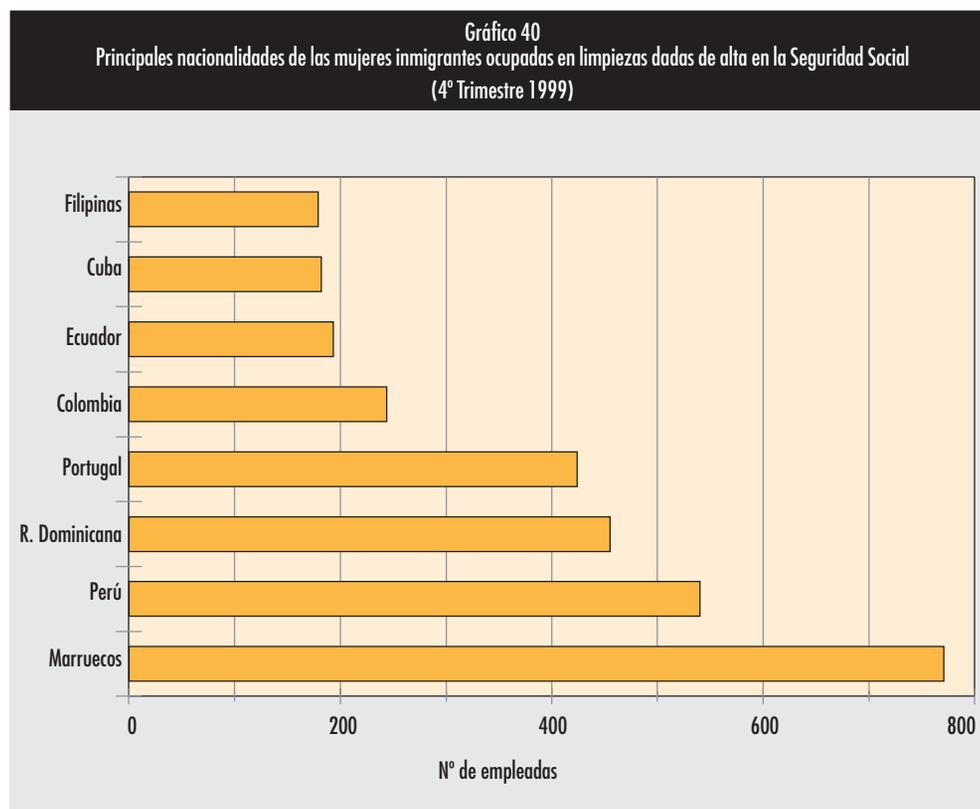
El número de *mujeres extranjeras* con alta en la Seguridad Social en el sector de limpiezas era de 4.290 en el cuarto trimestre de 1999. Por ocupaciones este colectivo se sitúa en quinto lugar, después del servicio doméstico, las oficinas, la hostelería y el comercio. Si nos limitamos a las mujeres procedentes de países del Tercer Mundo, en las que se centra el presente estudio, las extranjeras ocupadas en “limpiezas” eran 3.459, representando el 5% de las mujeres de ese origen ocupadas legalmente en España.

Si la comparación la establecemos con el total de mujeres ocupadas en España en el sector de limpiezas (205.188 en 1998), *las mujeres extranjeras sólo suponen el 2,1, y el 1,7% si nos limitamos a las inmigrantes del Tercer Mundo*. No obstante,

²⁵² Ver cuotas aplicadas en la encuesta a mujeres de limpiezas en Introducción general, 4.3.B.

el peso de la inmigración sería mayor si incluyéramos a las inmigrantes nacionalizadas y a las no dadas de alta en la Seguridad Social. Estos dos grupos representan en nuestra encuesta el 16 y el 26,6%, respectivamente, lo que elevaría el número de mujeres del Tercer Mundo en el sector de limpiezas a algo más de 6.000 (2,9% del sector).

Por países de origen sólo ocho superaban la cifra de 150 empleadas, por el siguiente orden: Marruecos (772), Perú (541), República Dominicana (456), Portugal (425), Colombia (245), Ecuador (194), Cuba (183) y Filipinas (180) (ver Gráfico 40). Estas ocho nacionalidades sumaban el 70% de las empleadas extranjeras en el sector de limpiezas, de las cuales el 81% proceden de países del Tercer Mundo.



En todas las provincias españolas hay inmigrantes no comunitarias dadas de alta en empresas de limpiezas, pero destacan de forma extraordinaria Madrid, con el 45% del colectivo, y Barcelona, con el 22%. A mucha distancia aparecen Zaragoza (2,9%), Gerona (2,6%), Valencia (1,9%) y Málaga (1,8%). En el territorio donde se ha aplicado la encuesta (Madrid, Barcelona y Málaga) reside casi el 70% de las mujeres inmigrantes presentes en el sector.

2.2. Características personales y familiares

Extracción social y familiar. Migraciones previas

Un primer dato de interés es que en torno a la mitad de las trabajadoras autóctonas del sector de limpiezas, tanto en Madrid como en Barcelona, procede de otras provincias españolas y, por tanto, tiene una experiencia migratoria que de alguna manera las asimila a las inmigrantes extranjeras. En contra de los tópicos, las trabajadoras españolas que han nacido en aldeas (13%) triplican a las extranjeras (4%), mientras éstas proceden mayoritariamente de ciudades grandes y/o metropolitanas (el 63% de ciudades con más de 100.000 habitantes y el 42% de más de medio millón). Por nacionalidades, las más urbanas son las trabajadoras procedentes de Perú, de las que dos tercios han nacido en grandes urbes, con más de medio millón de habitantes. Las marroquíes son más rurales (el 9% de aldeas con menos de 3.000 habitantes y el 30% de pueblos entre 3.000 y 10.000). Las dominicanas son las que más proceden de ciudades intermedias, entre 10.000 y 100.000 habitantes (33%) y entre 100.000 y 500.000 (25%).

La familia paterna de procedencia es mucho más numerosa entre las inmigrantes (el 56% tiene seis o más hermanos) que entre las españolas (sólo el 20% supera los seis hermanos). Por países, destaca el caso de las dominicanas, con una media de nueve hermanos, a las que siguen colombianas y marroquíes, tal como se recoge en la Tabla 85

Entre las mujeres procedentes de Marruecos, son mayoría las nacidas en Casablanca, Tánger, Tetuán, Kenitra y Larache; las peruanas proceden sobre todo de Lima y Trujillo; las dominicanas de Azúa y Barahona, y las ecuatorianas de Pichincha y Loja. Un tercio de las inmigrantes realizó antes de venir a España una migración interior dentro de su país, si bien las diferencias por nacionalidades de origen son muy importantes: 83% las dominicanas, 37% las peruanas, 12% las marroquíes y 33% las restantes nacionalidades. Además una de cada diez mujeres extranjeras emigró a otro país antes de venir a España. En este caso los destinos fueron muy variados, destacando por grandes áreas América Latina (dominicanas y peruanas), otro país de la Unión Europea (peruanas) y Estados Unidos (dominicanas).

Tabla 85
Tamaño de la familia de origen por nacionalidad

País de origen de las encuestadas	Media de hermanos (familia de origen)
República Dominicana	9,1
Colombia	6,5
Inmigrantes (promedio)	6,3
Marruecos	6,2
Perú	5,9
Filipinas	5,9
Ecuador	5,5
España	4,1
Cuba	4,0

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres del sector de limpiezas.

Llegada a España. Estatuto jurídico inicial y actual

El 34% de las trabajadoras inmigrantes llegó a España antes de 1991; el mayor bloque (56%) entre 1992 y 1998 y el 10% restante en 1999 o en los primeros meses de 2000. Las más antiguas son las marroquíes y las dominicanas, y las más recientes las ecuatorianas y colombianas.

La mayoría de las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector de limpiezas tiene familiares que viven en España (80%) y más de la mitad tiene parientes próximos en la misma provincia donde residen (en el caso de las dominicanas, el 70%). Una parte importante cuenta, además, con familiares que han emigrado hacia otros países distintos de España (29%). Estos datos dejan entrever la importancia de las *familias transnacionales* repartidas entre el país de origen (emigración) y varios de destino (inmigración).

Para financiar el primer viaje a España, la mitad tenía ahorros propios y un 4% tuvo que vender algunas propiedades familiares; el restante 43% solicitó un préstamo por un valor medio superior a 300.000 pesetas (el 16% de las deudas superaba el medio millón de pesetas). Por nacionalidades, las mujeres marroquíes son las que menos se endeudaron en su primer viaje (17%), sin duda por la proximidad entre Marruecos y España; en cambio, el 70% de las dominicanas y el 49% de las peruanas recurrieron a préstamos para salir de su país.

Al entrar en España, la cuarta parte tenía permiso de trabajo (16%) o de residencia (9%); la mayoría entró como turista, ya fuera con pasaporte (44%) o con visado de turismo en el caso de aquellos países que lo exigen (25%); sin ninguna documentación sólo ingresó el 2,2%. Evidentemente esta forma de entrar en España supone que *tres cuartas partes de las mujeres inmigrantes tuvieron que pasar una primera etapa en situación irregular hasta que pudieron arreglar su documentación*, con los inevitables efectos de precariedad e inseguridad que ello implica. De quienes vinieron a España con permiso de trabajo destacan las dominicanas (33%) y peruanas (31%), mientras las marroquíes sobresalen por haber venido a España con permiso de residencia (24%), probablemente por motivos de reunificación familiar con el marido o los padres que habían emigrado anteriormente.

En el momento de aplicar la encuesta, el 12% de las inmigrantes que trabajan en el sector de limpiezas no tenía la documentación de residencia en regla, aunque casi todas habían iniciado los trámites con motivo de la regularización extraordinaria del año 2000. La falta de documentación era importante en los colectivos llegados en los últimos años: ecuatorianas (27%) y colombianas (54%). En el extremo contrario, se situaban las que han obtenido la nacionalidad española (16% del conjunto, que llegaban al 23% en el caso de las dominicanas). El 12% tenía permiso permanente y el 60% de duración temporal. En el caso de las mujeres marroquíes, las más antiguas en el sector, ninguna estaba sin papeles, y tan sólo el 2% de las peruanas.

Edad, estado civil y tamaño familiar

Las empleadas inmigrantes son más jóvenes que las españolas. La mayoría tiene entre 25 y 39 años (63%), mientras la mayoría de las autóctonas tiene más de 40 (54%). En coherencia con esta distribución de edades, hay más casadas y viudas entre las españolas (60 y 8%, frente a 45 y 3%). En cambio, *el número de inmigrantes separadas y divorciadas duplica a las españolas* (16% frente a 7%), lo que parece indicar distintas pautas familiares o bien –más probablemente– que las mujeres separadas y con cargas familiares se ven más presionadas para buscarse la vida y emigrar a otro país que les ofrezca oportunidades. Por nacionalidades, las separadas y divorciadas abundan más entre las colombianas, las cubanas y las marroquíes.

De las extranjeras casadas, una cuarta parte tiene el marido en el país de origen y el resto convive con él en España. Entre estas últimas, *el 27% están casadas con ciudadanos españoles*. Si analizamos la nacionalidad de las mujeres extranjeras casadas con españoles, se sitúan por debajo de la media las procedentes de países con mayor presencia en el sector (marroquíes, dominicanas y peruanas),

mientras quedan por encima de la media las procedentes de "otros países" (Cuba, Filipinas, Uruguay, Argentina, Chile...).

Llama la atención que el 67% de las inmigrantes tenga hijos, cuando sólo conviven con el marido en España el 34%. Esto supone la existencia de *un grupo amplio de familias monoparentales*. Si sumamos los casos de viudas, separadas-divorciadas, madres solteras (40% de las que tienen este estado civil) y casadas cuyo cónyuge vive en el país de origen, el número de hogares monoparentales entre las mujeres inmigrantes del sector de limpiezas se aproxima a la mitad del colectivo. En particular, destaca el caso de las dominicanas "solteras", que tienen hijos en el 81% de los casos (el 37% tres o más hijos); también son madres el 60% de las colombianas solteras presentes en el sector, el 44% de las ecuatorianas, el 17% de las peruanas y sólo el 10% de las marroquíes (de las empleadas españolas tiene hijos el 16% de las solteras). Por otra parte, en una proporción superior al 40% las madres inmigrantes están separadas de sus hijos, que permanecen con el cónyuge o con los abuelos en el país de origen (entre las dominicanas, el 68%). El número de hijos de las mujeres de origen extranjero es ligeramente superior al de las empleadas españolas lo que, teniendo en cuenta la edad, indica un tamaño familiar mayor de las primeras.

La Tabla 86 ofrece un cuadro general del grado de convivencia entre cónyuges y entre padres e hijos por nacionalidad, especificando el promedio de hijos según el estado civil de las mujeres encuestadas. Las marroquíes son las que tienen mayor porcentaje de casadas (64%), aunque algo más de la tercera parte –con tres años menos de edad– está separada de su respectivo marido, en cuyo caso el promedio de hijos se reduce a la mitad (de 2,5 a 1,2); son las que tienen menos mujeres viudas y más separadas o divorciadas (17%), en este caso con una media de dos hijos. Las dominicanas presentan los rasgos más diferenciales: máximo número de solteras (53%), que tienen un promedio de 2,1 hijos (en su mayor parte residentes en R. Dominicana); menor número de casadas, que en su mayor parte viven con el cónyuge en España, con una media de tres hijos, mientras las que tienen el cónyuge en el país de origen tienen una media de dos hijos, que viven habitualmente con el padre. Las peruanas tienen también un elevado número de solteras (46%), con una media de edad de 32 años, y aproximadamente la mitad con algún hijo (que reside en Perú); de las casadas, algo menos de dos tercios viven con el cónyuge en España, con un promedio de 1,6 hijos, y el tercio restante, con un promedio de un hijo, está separado del marido, que vive en el país de origen (los hijos se reparten a partes iguales en este caso entre el padre y la madre). Por último, las ecuatorianas destacan, después de las marroquíes, por el número de separadas y divorciadas (14%), con una media de 1,6 hijos (de los cuales algo menos de la mitad permanece en Ecuador); de las que están casadas, tres cuartas partes viven con el cónyuge en España, con un promedio de 2,3 hijos (las que no conviven con el marido tienen un promedio de 2,5 hijos, que residen mayoritariamente en el país de origen).

Tabla 86
Estado civil y número de hijos de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en el sector de limpiezas (en %)

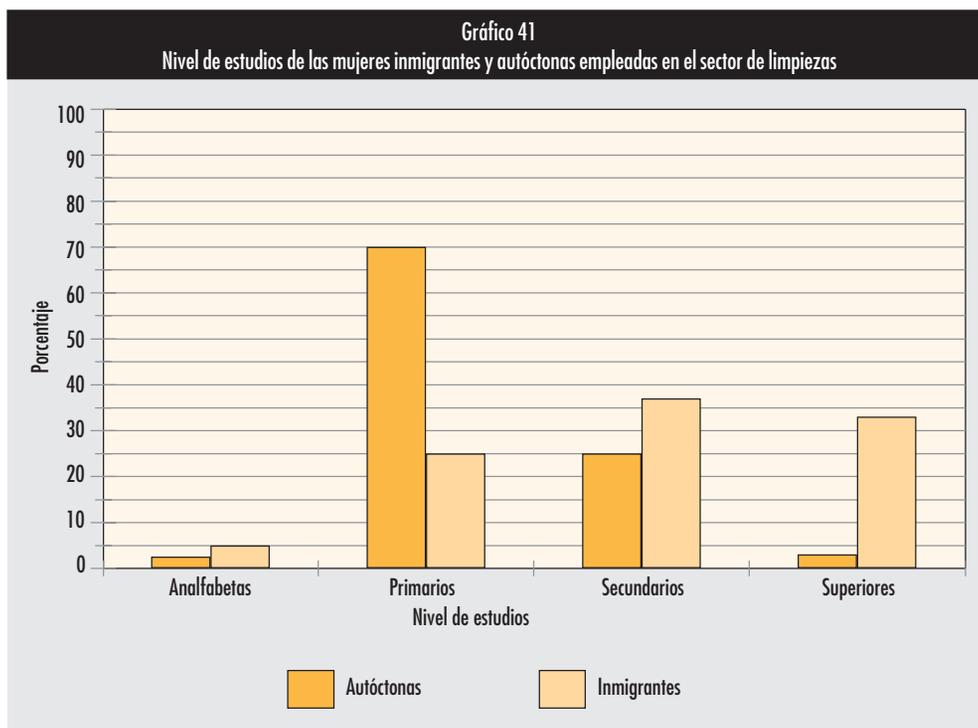
Estado civil	Variables	Mujeres inmigrantes				Autóctonas
		Marroquíes	Peruanas	Dominicanas	Ecuatorianas	
Casadas, cónyuge en España	Total en % (y edad media)	45,8 (37)	30,8 (36)	30,0 (37)	31,8 (34)	59,6 (42)
	Media total hijos	2,5	1,6	3,0	2,3	2,0
	Ídem en país de origen	0,1	0,4	0,9		
Casadas, cónyuge en país de origen	Total en % (y edad media)	18,6 (34)	11,5 (37)	5,0 (34)	9,1 (28)	
	Media total hijos	1,2	1,0	2,0	2,5	
	Ídem en país de origen		0,5	2,0	1,5	
Viudas	Total en % (y edad media)	1,7 (39)	1,9 (39)		4,5 (50)	8,4 (50)
	Media total hijos		2,0		4,0	2,3
	Ídem en país de origen				3,0	
Separadas o divorciadas	Total en % (y edad media)	16,9 (40)	9,6 (36)	12,5 (44)	13,6 (38)	7,4 (47)
	Media total hijos	2,0	1,0	2,5	1,6	2,0
	Ídem en país de origen	0,8	0,5	1,5	0,7	
Solteras	Total en % (y edad media)	16,9 (26)	46,2 (32)	52,5 (32)	40,9 (30)	24,1 (34)
	Media total hijos	0,1	0,5	2,1	0,4	0,2
	Ídem en país de origen		0,5	1,7	0,3	
Promedio de edad de las mujeres (años)		35	34	35	33	41

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres del sector de limpiezas.

Nivel de estudios

Las empleadas inmigrantes en el sector de limpiezas tienen un nivel de formación académica superior a la media de la población española: *una de cada tres "limpiadoras" extranjeras tiene estudios universitarios* (al menos iniciados) y el 37% secundarios; el 25% posee estudios primarios y un 5% son analfabetas. En el caso de las trabajadoras españolas, sólo el 3% tiene estudios superiores y el 25% secundarios, mientras el 70% posee estudios primarios y el 2,5% son anal-

fabetas (ver Gráfico 41). Por países de origen, tienen menos estudios las marroquíes (19% analfabetas, 44% estudios primarios, 32% secundarios y 5% universitarios); las dominicanas se sitúan mayoritariamente en primarios (51%) y secundarios (41%), y el 60% de las peruanas tiene estudios universitarios (33% secundarios, 8% primarios y ninguna es analfabeta). En la misma línea que las peruanas, la mitad de las inmigrantes procedentes de "otros países" (Ecuador, Cuba, Colombia, Filipinas, etc.) tiene estudios superiores. Es decir, hay dos grupos: las de menor nivel formativo son las españolas, marroquíes y dominicanas, y las de mayor nivel las latinoamericanas de otros países y las filipinas. Si tenemos en cuenta que estas últimas proceden de países del Tercer Mundo donde, salvo casos excepcionales, como el cubano, tienen un desarrollo menor de la enseñanza pública, es forzoso concluir que están enviando al Primer Mundo a una parte de sus ciudadanos más cualificados, cuya formación corrió a cargo de los países de procedencia.



Una vez establecidas en España, un tercio de las inmigrantes ha realizado cursos de formación en diversas materias, aunque la mayoría de ellas considera que no han sido útiles para su inserción laboral. Por nacionalidades destacan las mujeres marroquíes (la menos formadas en origen), ya que casi el 40% de ellas ha hecho cursos en España, con resultados positivos para su inserción laboral en una tercera parte de los casos.

2.3. Trayectorias laborales

Empleos anteriores en el país de origen y en España

La primera experiencia de trabajo remunerado por parte de las mujeres españolas que actualmente se ocupan en empresas de limpiezas tuvo lugar a una edad mucho más temprana que en el caso de sus compañeras inmigrantes: el 34% se empleó por primera vez antes de cumplir la edad laboral de 16 años (el 15% antes de los 14), mientras en el caso de las inmigrantes sólo el 19% se ocupó en ese tramo de edad. Esta diferencia se puede explicar, en parte, si tenemos en cuenta que las mujeres extranjeras se dedicaron a estudiar en una proporción muy superior a las autóctonas. La inmensa mayoría de aquéllas se empleó por primera vez entre los 18 y los 30 años (60%), mientras las españolas que se iniciaron laboralmente en esa edad fueron el 32%. Por último, sólo el 2% de las inmigrantes empezó a trabajar con más de 30 años, por un 5% en el caso de las españolas. Este último porcentaje tiene que ver con la mayor frecuencia de viudas entre las autóctonas que han recurrido a un trabajo extradoméstico al perder a su marido.

El inicio laboral de las diversas colonias de mujeres inmigrantes no responde al mismo patrón. Así, hay colectivos que se iniciaron muy tempranamente, como las dominicanas (el 40% antes de los 16 años) y las colombianas (el 52%). Por el contrario, sólo el 9% de las marroquíes, el 14% de las peruanas y el 18% de las ecuatorianas comenzó a trabajar con menos de 16 años.

Antes de su empleo actual en el sector de limpiezas la mayoría de las inmigrantes y una gran parte de las españolas tuvieron empleos remunerados en otras ocupaciones, tal como se recoge en la siguiente Tabla 87.

De forma muy destacada aparece el *servicio doméstico*, en el que han trabajado el 74% de las inmigrantes y el 33% de las autóctonas; a continuación aparecen la *hostelería*, el *comercio* y las *oficinas* (en este último empleo destaca la experiencia de las inmigrantes en el país de origen); siguen después los empleos en la *industria textil* y, por último, la *venta ambulante* y la *agricultura* (en el caso de las inmigrantes la experiencia de estos tres últimos empleos se retrotrae al país de ori-

gen). Estos resultados confirman, en primer lugar, que *la mayoría de las inmigrantes ha pasado por el servicio doméstico en España antes de acceder al sector de limpiezas*; en segundo lugar, tienen menos experiencia rural que las autóctonas (éstas han trabajado en el campo cuatro veces más que aquéllas) y más experiencia en empleos de tipo administrativo, típicamente urbanos, en el país de origen, lo que correlaciona con el origen metropolitano y el elevado nivel de estudios de una buena parte de las foráneas (en contra del tópico que las considera rurales y poco cualificadas, quizá por influencia de la inmigración femenina interior de los años sesenta, que procedía del campo).

Podemos profundizar más en las trayectorias laborales previas analizando los datos por nacionalidades y fijándonos en el tiempo medio que cada colectivo estuvo ocupado en las diversas ramas laborales (ver Tabla 88).

Los cuatro grupos nacionales más representativos de la inmigración en el sector de limpiezas trabajaron antes como *empleadas de hogar* en más del 75% de los casos (las ecuatorianas, el 95%). El tiempo medio en el servicio doméstico es mayor en las colonias más antiguas (marroquíes y dominicanas), menor en la más reciente (ecuatorianas) e intermedio entre las peruanas. Esto deja entrever

Rama laboral (empleos previos a limpiezas)	Mujeres inmigrantes				Autóctonas
	Sólo en el país origen	Sólo en España	En ambos países	Total inmigrantes	
Servicio doméstico	6,0	54,9	13,3	74,3	33,0
Hostelería	6,4	14,2	4,3	24,9	15,3
Comercio	19,3	2,2	1,2	22,8	25,1
Oficinas	17,6	3,0	0,8	21,5	8,3
Industria textil	12,5	0,4	0,4	13,3	10,8
Venta ambulante	5,6	1,3	0,4	6,9	1,5
Agricultura	0,4	3,0	0,4	3,8	12,8
Otros sectores	16,7	6,9	0,9	24,5	15,8

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres del sector de limpiezas.

que el servicio doméstico fue la principal puerta de entrada a la actividad laboral en España para la mayoría de las mujeres inmigrantes ocupadas actualmente en limpiezas. De las restantes ocupaciones, sólo destaca la hostelería, en la que trabajaron el 22% de las mujeres marroquíes y el 12% de las dominicanas (con menos de dos años de trabajo como promedio en ese sector). Si comparamos estas trayectorias con las de las españolas que trabajan en empresas de limpiezas, se puede observar que estas últimas tienen unos recorridos más variados: el servicio doméstico también es el principal empleo anterior, pero en proporción mucho menor (33%); siguen después el comercio (25%), la hostelería (15%), la agricultura (13%), la industria textil (11%), oficinas (8%) y otros sectores (17%).

Tabla 88
Empleos anteriores en España de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en el sector de limpiezas (en %)

Rama laboral (empleos previos a limpiezas)	Mujeres inmigrantes				Autóctonas
	Marroquíes	Peruanas	Dominicanas	Ecuatorianas	
Servicio doméstico Tiempo medio/persona	79,6 6,1 años	76,9 4,7 años	75,0 7,8 años	95,4 2,3 años	33,0 11,3 años
Hostelería Tiempo medio/persona	22,0 2,0 años	9,6 2,0 años	12,5 1,7 años	4,5 0,1 años	15,3 2,4 años
Comercio Tiempo medio/persona	5,0 0,9 años	1,9 0,5 años	5,0 4,4 años		25,1 4,6 años
Oficinas Tiempo medio/persona		5,7 2,4 años	5,0 1,1 años		8,3 8,5 años
Industria textil Tiempo medio/persona	1,6 3,0 años	1,9 5,0 años			10,8 5,6 años
Venta ambulante Tiempo medio/persona		1,9 6,0 años	5,0 2,0 años		1,5 7,3 años
Agricultura Tiempo medio/persona	1,6 0,8 años		2,5 1,0 años		12,8 4,0 años
Otros sectores Tiempo medio/persona	1,6 1,0 años		20,0 1,6 años		15,8 5,3 años

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres del sector de limpiezas.

Recorrido en el sector de limpiezas. Ramas laborales

La *edad en la que empezaron a trabajar en el sector de limpiezas* tiene también un patrón diferente en cada colectivo: las españolas entraron al sector siendo más jóvenes (el 47% antes de los 24 años) o a una edad más tardía (el 21% con más de 40 años) y las inmigrantes en una edad intermedia (el 70% entre los 20 y los 39 años). Estos resultados sugieren que entre las españolas el sector de limpiezas era el objetivo buscado inicialmente –quizá por ser el más asequible– por una parte de ellas (las más jóvenes) o bien al que se vieron obligadas a recurrir al encontrarse con problemas económicos en una edad relativamente avanzada (por ejemplo, al quedarse en paro el marido o en los casos de separación o viudedad). En cambio, para muchas inmigrantes se trata de un sector comodín o de tránsito, al que han accedido después de pasar por otras ocupaciones, y del que, como veremos más adelante, desean salir para promocionarse en otros empleos más acordes con su cualificación.

Otra nota distintiva de las inmigrantes es que llevan poco tiempo trabajando en el sector de limpiezas (el 83% menos de tres años y el 51% menos de un año), mientras la inmensa mayoría de las españolas lleva más de tres años (79%) y sólo el 8% menos de un año. En correlación con esto, mientras el 60% de las “limpiadoras” autóctonas trabajan en la empresa actual desde hace más de tres años, sólo tienen esa estabilidad el 12% de las inmigrantes; la mayoría de éstas lleva en la actual empresa menos de un año (57%) y el 23% entre uno y dos años. De las que llevan menos de un año, más de la mitad no han cumplido todavía seis meses.

El 71% de las inmigrantes sólo ha trabajado en la actual empresa, el 23% ha trabajado para dos empresas, y el restante 6% para tres o más. Por el contrario, la rotación dentro del sector es mucho mayor entre las trabajadoras españolas, pues la mitad ha trabajado para más de una empresa y el 12% para cinco o más empresas. A falta de otra información, todos estos datos indican que *el colectivo de inmigrantes es reciente en el sector y que su presencia lleva un marcado ritmo ascendente en los últimos años*. El nivel de rotación o movilidad entre empresas es mayor en las colonias que llevan más tiempo en España (marroquíes y dominicanas) y menor en las más recientes (peruanas, ecuatorianas, colombianas, etc.).

Para acceder a su/s empleo/s en el sector de limpiezas, inmigrantes y autóctonas utilizaron las vías de contacto que se recogen en la Tabla 89²⁵³. En primer lugar se recurre a *conocidos y amigos*, incluidos por supuesto y en primer lugar los *familiares*. En el caso de las inmigrantes, tienen menos peso los apoyos familiares

²⁵³ Los porcentajes suman más de 100 porque las encuestadas podían escoger hasta dos respuestas.

y las visitas directas a las empresas, lo que compensan mediante un recurso mayor a los anuncios de prensa, las ETT y asociaciones y ONG. Por nacionalidades, se detectan también algunas diferencias: el apoyo de familiares, amigos y conocidos para buscar empleo es máximo entre las peruanas (88%), algo menor entre dominicanas (77%) y bastante más bajo entre marroquíes (67%). Por otra parte, la casi nula utilización del INEM por parte de las inmigrantes como vía de búsqueda de empleo la compensan con las bolsas de trabajo que tienen algunas asociaciones (en especial dominicanas y marroquíes).

Titularidad y tamaño de las empresas

Si nos fijamos en la titularidad de las empresas en las que trabajan, aproximadamente la mitad de las inmigrantes y de las autóctonas están ocupadas en *contratas de limpiezas*. Sin embargo, su ubicación varía en los restantes tipos de empresas: las españolas trabajan mucho más para las *Administraciones públicas* (21% por sólo 3% las inmigrantes) y estas últimas lo hacen para *comunidades de vecinos* (23%) y para *empresas particulares* que no pertenecen al ramo de limpiezas (otro 23%).

Por último, conocemos el tamaño de las empresas donde trabajan las inmigrantes y la proporción que representa la mano de obra extranjera dentro de ellas. En general, las mujeres foráneas trabajan más en empresas pequeñas de cinco a 20 empleados (29%), de dos a cuatro empleados (11%) o bien como autónomas, bus-

Tabla 89
Vías de contacto para acceder al empleo en el sector de limpiezas (en %)

Vía de contacto	Inmigrantes	Autóctonas
1. A través de conocidos y amigos	78,5	81,7
2. Yendo a las empresas	18,4	30,5
3. Anuncios en prensa	16,3	7,8
4. A través de E.T.T.	8,1	4,9
5. Apoyo de ONG/Asociaciones	6,8	0,0
6. A través del INEM	0,4	4,9

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres del sector de limpiezas.

cando empleo de forma individual (27%); en esta última modalidad destacan las peruanas con un 41%. Las españolas, aunque una de cada cinco trabaja como autónoma, se concentran más en las empresas de más de 99 empleados (50%) y las medianas, de 20 a 99 empleados (19%). Un factor explicativo de esta diferencia puede ser el mayor grado de "informalidad" jurídica de las trabajadoras autónomas y de las pequeñas empresas, circunstancia que permite acceder al empleo con más facilidad –y, como veremos, en peores condiciones laborales– a las extranjeras que se encuentran insuficientemente documentadas.

A la pregunta del cuestionario sobre cuántos extranjeros (hombres y mujeres) trabajaban en la empresa, casi la mitad de las españolas responde que ninguno, lo que refleja la escasa presencia de inmigrantes en el sector de limpiezas (que estimábamos entre el 1,5 y el 2% del total de ocupados en España). De la mitad que responde afirmativamente, un tercio señala que hay menos de cinco extranjeros y dos tercios que hay más de cinco. En cuanto a las respuestas de las inmigrantes, y una vez descontadas aquellas que trabajan como autónomas, la cuarta parte señala que son las únicas extranjeras que hay en su empresa (más de la mitad en el caso de ecuatorianas y colombianas), un tercio tiene de una a tres compañeras inmigrantes y el restante 40% señala que en su empresa trabajan entre cinco y 100 personas de origen extranjero. Más concretamente, dentro de la cuadrilla con la que trabajan habitualmente, sólo un tercio de las empleadas inmigrantes cuenta con otra/s compañera/s inmigrante/s, es decir, la mayoría trabaja individualmente o con otras empleadas autóctonas.

2.4. Condiciones de trabajo

Duración de la jornada laboral

El *ritmo de trabajo* varía mucho dentro del sector de limpiezas, tanto para las inmigrantes como para las españolas. Así, trabajan menos de 30 horas (jornada parcial) el 48% de las extranjeras y el 36% de las autóctonas; en el extremo contrario, un 33% de estas últimas trabaja más de 40 horas (sólo el 2% por encima de 50) mientras lo hace el 37% de las inmigrantes (un 5% por encima de 50 horas). En la banda intermedia de 30 a 39 horas se sitúa doble proporción de españolas (31%) que de extranjeras (15%). Estos resultados dejan entrever que las trabajadoras autóctonas, más asentadas en el sector, han conseguido mejores condiciones horarias, mientras las inmigrantes oscilan entre dos extremos: o bien se limitan a trabajar algunas horas limpiando escaleras (el 21% trabaja menos de 20 horas semanales) o tienen un horario abusivo por encima del tope oficial de las 39 horas (37%).

Si el tiempo de trabajo de las inmigrantes lo analizamos por nacionalidades, observamos que el colectivo más antiguo (marroquíes) es el que tiene una distribución de jornadas laborales más parecida a la media española, mientras las colo-

nias de implantación reciente, en especial la ecuatoriana, destacan por trabajar sólo a jornada parcial (95% menos de 30 horas a la semana y 50% menos de 20, la mayoría como autónomas). Por encima del tope de 39 horas fijado en convenio se sitúan el 54% de las colombianas y el 50% de las marroquíes y filipinas.

Tienen *horario fijo* de trabajo el 75% de las inmigrantes y el 83% de las autóctonas; *según circunstancias*, el 13% de las primeras y el 18% de las segundas, y lo organizan *como quieren* el 8% de las extranjeras y el 4% de las españolas. Esta última diferencia se debe a la mayor frecuencia de inmigrantes que trabajan por su cuenta para limpiar portales y escaleras (sin un horario rígido). Por otra parte, la mayor flexibilidad horaria (cambios de jornada “según circunstancias”) remite a una organización del trabajo más informal y facilitadora de abusos por parte de los empleadores. En esta última situación se encuentran el 36% de las ecuatorianas y el 20% de las dominicanas.

Ocupaciones más habituales. Categoría laboral

Las ocupaciones que realizan “habitualmente” las encuestadas se recogen en la Tabla 90. Inmigrantes y autóctonas presentan una distribución bastante similar, con dos excepciones: las foráneas están más especializadas en la *limpieza de portales y escaleras* (tareas “habituales” para el 64% de dominicanas y 50% de peruanas) y en la *recogida de basuras* (70% de dominicanas), y las españolas en la limpieza de centros públicos, como colegios y hospitales. Las mujeres marroquíes son las que más se aproximan a las pautas ocupacionales de las españolas, destacando sobre todas las demás en el epígrafe de *limpieza en empresas* (61%). Por otra parte, la intensidad del trabajo es mayor entre las inmigrantes, ya que realizan “habitualmente” las tareas en mayor proporción que las autóctonas (que hacen dichas tareas “a veces”).

Tal como ocurre en general en el sector de limpiezas, la mayoría de las encuestadas tienen la categoría de *operarias limpiadoras*, siendo “encargadas” sólo el 6,4% de las autóctonas y el 3,9% de las inmigrantes (ya vimos que la mayoría de puestos directivos en las empresas de limpiezas estaban ocupados por hombres). Por nacionalidades, sólo destacan como “encargadas” las marroquíes (10%), en clara correspondencia con su mayor antigüedad en el sector²⁵⁴.

²⁵⁴ La proporción de marroquíes encargadas o jefas aumenta en función del tamaño de las empresas: 7% en las de menos de 20 empleados y 15% en las superiores a esa cifra (entre las españolas la proporción pasa del 5 al 8%).

Tabla 90
Occupaciones más habituales de inmigrantes y autóctonas en el sector de limpiezas (en %)

Tareas más habituales	Inmigrantes	Autóctonas
1. Limpieza en empresas	52,4	46,0
2. Portales y escaleras	47,0	22,7
3. Recogida de basuras	35,3	23,6
4. Limpieza de cristales	31,5	23,6
5. Colegios, hospitales, etc.	7,8	34,5
6. Limpieza edificios nuevos	7,1	7,4
7. Limpieza de exteriores	5,2	3,0
8. Otras tareas de limpieza	8,1	6,8

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres del sector de limpiezas.

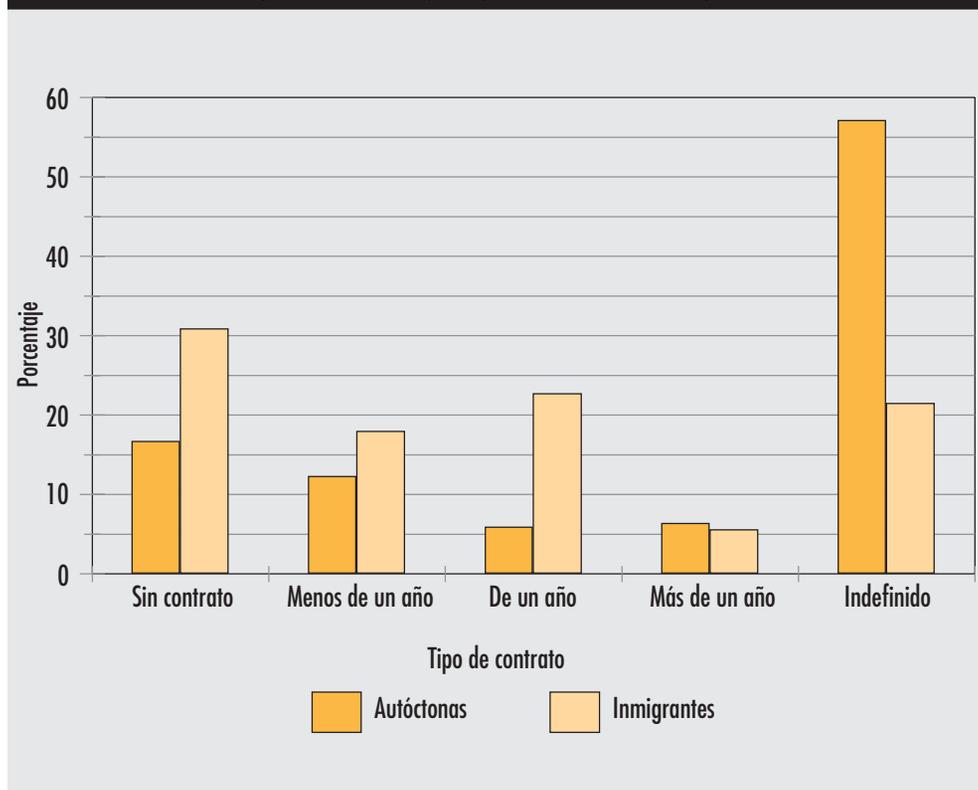
Contratación laboral. Economía sumergida y temporalidad

Casi un tercio de las empleadas inmigrantes trabaja sin contrato escrito y, de las que tienen contrato, la mayoría es de duración temporal. En este punto, aunque la situación de las trabajadoras españolas del sector tampoco es muy boyante, la discriminación de las extranjeras resulta evidente (ver Gráfico 42). Por nacionalidades, trabajan sin contrato en el sector de limpiezas el 62% de las colombianas y el 55% de las ecuatorianas, precisamente los dos colectivos latinoamericanos que más han crecido en el proceso de regularización extraordinaria de 2000. De las mujeres dominicanas, sólo una de cada cinco tiene contrato indefinido y una cada tres está empleada sin contrato, el resto tiene contratos temporales. De las peruanas, sólo el 13% tiene contrato indefinido, el 81% temporal y el 15% trabaja sin contrato. En cuanto a las marroquíes, una vez más son las que más se aproximan a la pauta laboral de las españolas: 36% contrato indefinido, 47% temporal y 17% sin contrato.

En correspondencia con el punto anterior, la encuesta que hemos aplicado ha detectado un volumen importante de *economía sumergida* en el sector: 28% entre las mujeres inmigrantes y 16% entre las españolas. La irregularidad, en el caso de las inmigrantes, presenta tres modalidades: las que nunca han estado

dadas de alta en la Seguridad Social (16%), las que estuvieron en el pasado pero ahora no (7%) y las que están dadas de alta pero no cotizan los pagos correspondientes (4%). Como se podía esperar, la irregularidad es total en las mujeres que no tienen papeles o que los tienen en trámite; del 17% entre quienes tienen permiso de trabajo y del 11% entre las que han obtenido la nacionalización española. Por nacionalidades, la irregularidad es más alta entre las inmigrantes que llevan menos tiempo en España (ecuatorianas, 40%; colombianas, 68%), mientras que marroquíes y peruanas tienen una tasa similar a las españolas (17 y 15%, respectivamente); la irregularidad de las dominicanas es del 23%.

Gráfico 42
Tipo de contrato de inmigrantes y autóctonas en el sector de limpiezas



Salarios y otras prestaciones

Los *salarios* presentan también diferencias significativas entre autóctonas e inmigrantes, en parte debido a la mayor antigüedad de aquéllas en las empresas (y no tanto a causa de su cualificación profesional). Como se recoge en la Tabla 91, el salario medio mensual de las inmigrantes es de 80.476 pesetas netas al mes, un 14% menos que el de las trabajadoras autóctonas (93.042 ptas.)²⁵⁵. No obstante esta diferencia se reduce al 7% si consideramos el salario medio por hora trabajada (739 ptas. las autóctonas y 684 las inmigrantes). Por nacionalidades, una vez más son las mujeres marroquíes las que tienen una jornada laboral y un volumen de ingresos netos al mes más parecidos a las españolas; en cuanto a las dominicanas y peruanas, estas últimas presentan una situación relativamente mejor que aquéllas (más ingresos mensuales y por horas y menos tasa de irregularidad). Por último, sorprende el dato de ingresos por hora de las ecuatorianas, que es un 13% mayor que la media por hora de las autóctonas; esta diferencia se puede explicar teniendo en cuenta que las ecuatorianas trabajan más "por horas" (16 horas/semana de media) y una parte importante de ellas no cotiza a la Seguridad Social, es decir, no recibe esta forma de salario indirecto.

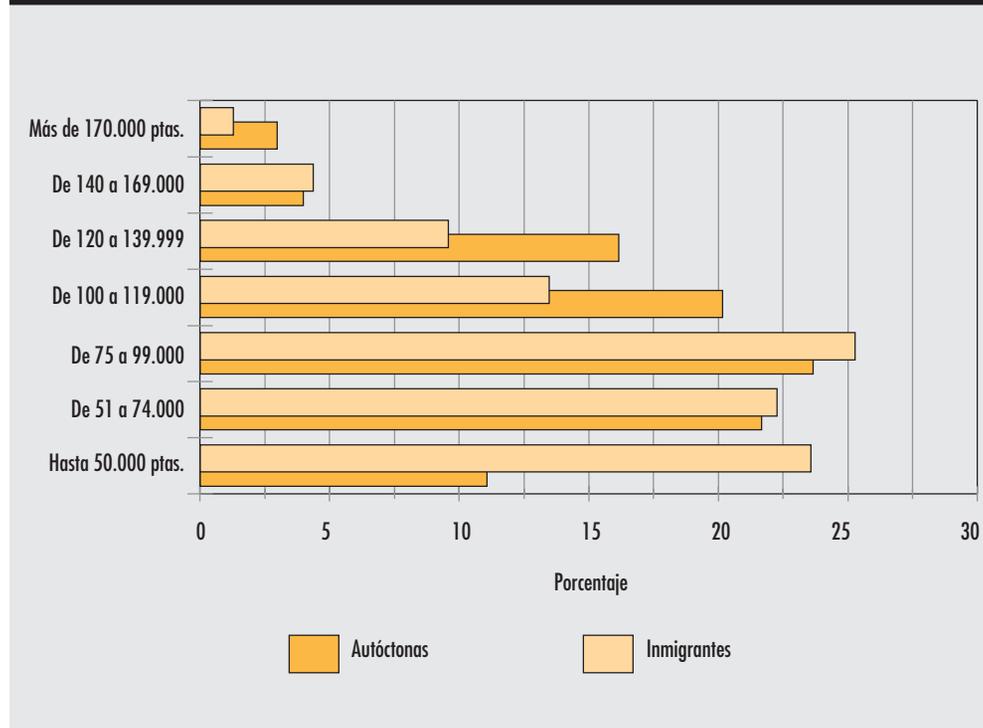
Pais de origen	Ingresos mensuales netos (ptas.)	Jornada semanal (horas)	Ingresos por hora (ptas.)	Tasa de irregularidad
Autóctonas	93.042	31,47	739	15,7
Inmigrantes	80.476	29,40	684	21,5
Marroquíes	91.828	33,79	679	17,1
Peruanas	77.589	27,67	701	15,3
Dominicanas	73.675	27,38	673	22,5
Ecuatorianas	54.733	16,32	838	40,8

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres del sector de limpiezas.

²⁵⁵ Según la encuesta aplicada por INE en 1998 a las empresas del sector de limpiezas, el salario medio mensual de aquel año fue de 87.214 pesetas. Si a esta cantidad incrementamos la inflación correspondiente a los ejercicios de 1998 y 1999 (1,4 y 2,9%, respectivamente), el salario correspondiente al año 2000 sería 90.964 pesetas, es decir, un 2% por debajo de lo obtenido en nuestra encuesta.

Si analizamos los ingresos mensuales por tramos de salario, se sitúan por debajo de 75.000 pesetas (cantidad muy próxima al S.M.I. del año 2000) un tercio de las trabajadoras españolas y casi la mitad de las inmigrantes. Como puede verse en la Tabla 92, en el tramo de más de 140.000 pesetas sólo se sitúa el 7% de las autóctonas y el 5,7% de las inmigrantes. Por nacionalidades, las marroquíes presentan una distribución de ingresos muy semejante a las españolas (sólo el 14% menos de 50.000 pesetas al mes, 48% más de 100.000), mientras que un tercio de peruanas y dominicanas perciben mensualmente menos de 50.000 pesetas y en torno al 20% más de 100.000. En cuanto a las ecuatorianas, el 43% gana menos de 50.000 ptas./mes y el restante 57% entre 50.000 y 100.000 ptas.

Gráfico 43
Ingresos mensuales de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en el sector de limpiezas (en %)



El volumen de ingresos netos correlaciona con las siguientes variables:

- *Formalidad en el empleo.* Las contratadas fijas tienen un salario medio de 100.800 pesetas, las temporales por más de un año 88.000, las de menos de un año 79.600 y las sumergidas (sin contrato escrito) 65.400 pesetas. En todos los tipos de contrato las inmigrantes cobran menos que las autóctonas, salvo en los contratos temporales más precarios (menos de un año) y en los empleos sumergidos, en que las extranjeras perciben más ingresos.
- *Categoría laboral.* Las "jefas o encargadas" tienen un 46% más de salario medio que las "limpiadoras" (123.000 / 84.000 pesetas). En cuanto a las jefas autóctonas, ganan un 38% más que las jefas inmigrantes (138.000 / 100.000).
- *Tipo de horario laboral.* Las que tienen un horario fijo ganan bastante más (promedio de 90.000 ptas.) que las que tienen un horario "según circunstancias" (76.000) y éstas más que las que se organizan el horario "como quieren" (59.000). Sin embargo, debe tenerse en cuenta que este último tipo de horario se da sobre todo entre las autónomas que trabajan en pequeñas empresas y comunidades de vecinos con jornadas laborales mucho más cortas y, por tanto, con un precio/hora similar o superior a las que tienen jornadas normales.
- *Cotización a la Seguridad Social.* La media de ingresos netos de las trabajadoras cotizantes es un 48% más alta que la de quienes nunca han cotizado (92.000 / 62.000 ptas.); en una posición intermedia se sitúan las que cotizaron con anterioridad pero ahora no lo hacen (73.000). Si nos limitamos a las cotizantes (79% del colectivo estudiado), la media de ingresos de las españolas es un 16% más alta que la de las extranjeras.
- *Tipo de actividad más habitual.* De los tres tipos de actividad más habitual, dentro del sector de limpiezas las mujeres con más ingresos son las que trabajan en servicios colectivos (hospitales, colegios, centros públicos, etc.), que obtienen una media mensual de 106.000 pesetas; en segundo lugar, aparecen las limpiadoras de empresas, industrias y oficinas (84.000 y, en tercer lugar, las que limpian portales y escaleras de comunidades de vecinos (74.000). En este último caso las trabajadoras emplean menos horas, lo que explica en parte la diferencia.
- *Antigüedad en la empresa.* Los trabajadores con tres o más años en la empresa ganan un 15% más (100.000 ptas. de media) que los que llevan entre uno y tres años (86.000) y un 37% más que los que llevan menos de un año (73.000). Entre los que llevan más de tres años, las inmigrantes ganan algo más que las autóctonas (101.000/99.000) y lo mismo pasa si sólo consideramos las que llevan menos de un año (74.000/72.000); sin embargo, entre

quienes llevan de uno a tres años, las autóctonas ganan bastante más que las inmigrantes (92.000/82.000).

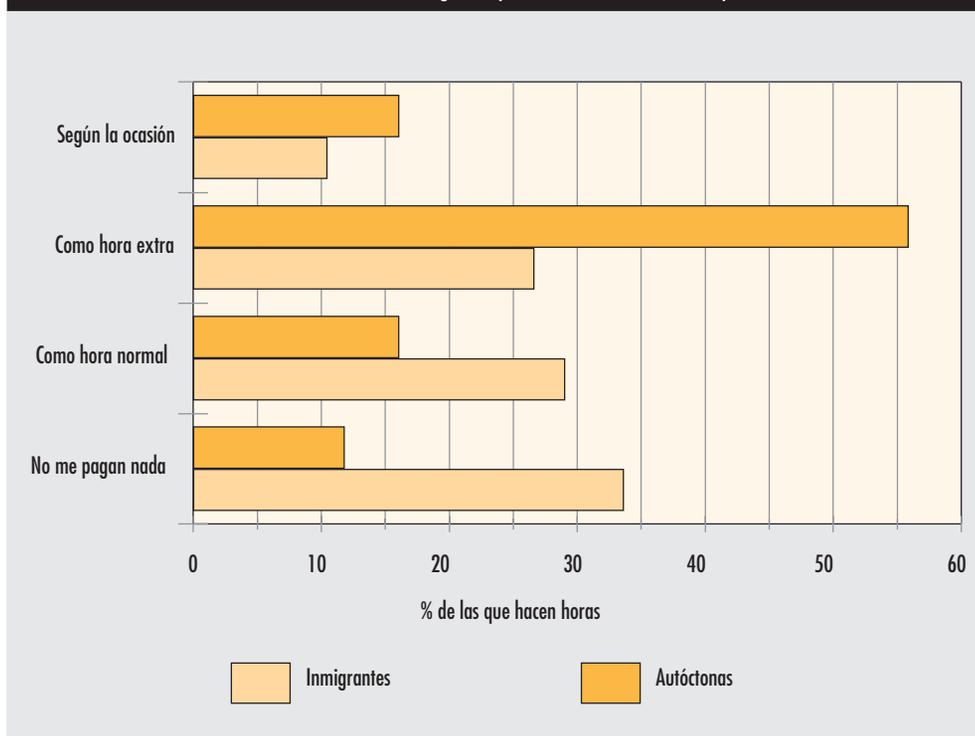
- *Permiso de residencia.* Tal como cabía esperar, las mujeres inmigrantes sin papeles tienen unos ingresos medios (58.000 ptas./mes) menores que las que están en trámite (71.000) y éstas menores que las que tienen permiso de residencia concedido (83.000).
- *Tiempo de estancia en España.* La antigüedad en España de las inmigrantes correlaciona con el volumen de ingresos pero poco intensamente. Así, las que vinieron antes de 1992 tienen unos ingresos mensuales un 5% mayor que las llegadas entre ese año y 1996, y éstas un 8% mayor que las que lo hicieron entre 1997 y 2000 (89.000 / 79.000 / 73.000 ptas.). Las más antiguas se aproximan a la media mensual de ingresos de las trabajadoras españolas, que es 93.000 ptas./mes.

En relación con los ingresos aparecen diversas incidencias, que tienen el común denominador de discriminar en mayor o menor medida a las trabajadoras inmigrantes. Aunque estas discriminaciones dependen en parte de la menor antigüedad de las extranjeras, las diferencias son llamativas y ponen de relieve un *notable grado de explotación y abusos en las condiciones de trabajo*, sobre todo en relación a aquellas trabajadoras que tienen un estatuto jurídico precario debido a las dificultades burocráticas para obtener los permisos de trabajo y de residencia:

- *Horas extra*²⁵⁶. Suelen hacer horas extra el 37% de las inmigrantes y el 21% de las españolas, pero el pago recibido por ellas varía sustancialmente en ambos casos, tal como puede verse en el Gráfico 44. Más de la mitad de las españolas y de las dominicanas que hacen horas extra las cobran como tales, lo que sólo ocurre al 16% de las peruanas y al 12% de las marroquíes. Si cruzamos la realización de horas extra con la regularidad laboral (personas que cotizan a la Seguridad Social), las inmigrantes regulares hacen más horas extra (43%) que las irregulares (25%); sin embargo, de las que hacen horas extra la proporción de abusos en la remuneración es muy parecida: no cobran nada el 38% de las irregulares y el 31% de las regulares.
- *Puntualidad en el cobro de haberes.* La mayoría ingresa su salario en la fecha convenida, pero el 11% de las inmigrantes suele cobrar con retrasos, lo mismo que el 7% de las autóctonas. Por nacionalidades, las marroquíes son las que más se quejan de cobrar con retrasos (19%).

²⁵⁶ El Convenio Laboral del sector de Limpieza vigente en Madrid estipula que las horas extra deben pagarse un 75% más que las ordinarias.

Gráfico 44
Cobro de horas extra de inmigrantes y autóctonas en el sector de limpiezas



- **Vacaciones.** Disfrutan de vacaciones pagadas, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, el 60% de las inmigrantes y casi el 80% de las autóctonas. Sin embargo, no las disfruta el 34% de aquéllas y el 19% de éstas. El 6% de las trabajadoras extranjeras –probablemente por el poco tiempo que llevan en su empresa– no sabe todavía si disfrutarán o no de vacaciones pagadas. Por nacionalidades, son las marroquíes y peruanas las que más tienen vacaciones pagadas (por encima del 70%), proporción que desciende al 57% entre las dominicanas. Como cabía esperar, la mayoría de las trabajadoras irregulares, que no cotiza a la Seguridad Social, no disfruta de vacaciones pagadas, tanto en el caso de las inmigrantes (65%) como de las autóctonas (69%), lo que no obstante indica también que una parte de ellas sí las tiene.

- *Plus de transporte.* Lo tiene el 35% de las españolas y sólo el 13% de las inmigrantes. De estas últimas, las marroquíes gozan de plus de transporte en mayor proporción (18%) que peruanas (10%) y dominicanas (5%).
- *Plus de antigüedad*²⁵⁷. Como efecto directo de la elevada tasa de temporalidad en los contratos, tan sólo lo cobran el 43% de las autóctonas y el 7% de las extranjeras. Si de estas últimas sólo consideramos aquellas que cotizan a la Seguridad Social, llama la atención que apenas aumenta la proporción de quienes lo cobran.

2.5. Problemas laborales y vías de resolución

La problemática laboral tiene una vertiente objetiva (por ejemplo, algunas de las situaciones y condiciones precarias que hemos descrito) y otra subjetiva, que depende de la vivencia de la propia trabajadora. Aquí nos vamos a fijar, sobre todo, en esta segunda vertiente.

Problemas laborales

Para la mayoría de las trabajadoras del sector de limpiezas su actividad produce *cansancio físico*, si bien en este punto la percepción de las inmigrantes es más optimista, quizá porque son más jóvenes (promedio de edad de 35 años) y, por tanto, más fuertes físicamente que las españolas (promedio de 41 años). Mientras para el 58% de estas últimas su trabajo produce “muchísima fatiga”, sólo afirman lo mismo el 39% de las extranjeras; para un 45% de éstas su empleo produce “algo de fatiga”, y para el 10%, “poco o nada”. Por nacionalidades, las mujeres inmigrantes que más se fatigan en su trabajo son las marroquíes (63% “muchísima fatiga”), seguidas a mucha distancia por dominicanas (30%) y peruanas (17%). La causa de estas diferencias parece deberse, en parte, a la extensión de la jornada laboral (más larga en las marroquíes), pero no a la edad, ya que los tres colectivos tienen el mismo promedio de 35 años.

La fatiga en el trabajo guarda una significativa correlación con la extensión de la jornada laboral. Así, mientras experimentan mucha fatiga el 44% de las que tienen jornadas inferiores a 20 horas semanales, la proporción sube al 72% entre quienes trabajan por encima de 40 horas.

²⁵⁷ El Convenio del sector de Madrid estipula un plus personal por antigüedad, consistente en aumentar cada trienio el 4% del salario-base fijado para cada categoría.

En la encuesta se preguntaba si en el último año habían experimentado alguno de los *accidentes laborales* que son más habituales en el sector de limpiezas. La frecuencia de estos accidentes es mayor entre las trabajadoras autóctonas, sobre todo en el caso de bajas por "sobreesfuerzo muscular" y por "exposición a sustancias nocivas". De las mujeres inmigrantes, las que menos bajas experimentan son las peruanas mientras las dominicanas muestran mayor propensión a sufrir accidentes y bajas laborales; las marroquíes se sitúan en una posición intermedia.

La mayoría de trabajadoras españolas afirma que sus jefes o encargados no les regañan "casi nunca" (82%), opinión que también tiene el 74% de las inmigrantes; regañan "a veces" al 12% de españolas y al 22% de inmigrantes, y menos del 3% afirma en ambos colectivos que los jefes se quejan "frecuentemente" de la forma como realizan su trabajo. Sorprende comprobar que las quejas de los jefes son más frecuentes en el caso de las trabajadoras cotizantes a la Seguridad Social ("a veces", 19%; "frecuentemente", 2,4%) que en el de las irregulares (10 y 2,0%, respectivamente). Como hipótesis se puede plantear que las irregulares se ven obligadas a plegarse sin rechistar a las órdenes de los jefes ya que no se encuentran amparadas por los derechos de una contratación laboral en regla y, por tanto, más amenazadas de despido en el caso de conflicto.

En coherencia con el punto anterior, la inmensa mayoría de inmigrantes (88%) y de autóctonas (87%) afirma que no ha tenido problemas con la/s empresa/s del sector de limpiezas en la/s que ha trabajado. Entre las que han tenido conflictos,

Tipos de accidentes	Inmigrantes	Autóctonas
Cáida a distinto nivel	6,0	4,5
Cáida al mismo nivel	2,1	7,9
Sobreesfuerzo muscular	13,3	22,7
Golpes con objetos o herramientas	5,2	7,4
Exposición a sustancias nocivas	5,2	10,8
Otros accidentes con baja laboral	0,5	3,3

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres del sector de limpiezas.

los más frecuentes son las "condiciones injustas de trabajo" en el caso de las autóctonas y "el problema de los papeles" en el caso de las inmigrantes; otros conflictos frecuentes en ambos colectivos son el despido improcedente y el retraso en percibir el salario.

Resolución de conflictos. Ausencia de los sindicatos

Para resolver sus problemas con la empresa las trabajadoras extranjeras han recurrido en primer lugar a sus "amigos y familiares" (38% de los afectados) y a los "compañeros de trabajo" (33%); en menor medida también han acudido a abogados particulares (21%) y en muy contadas ocasiones a sindicatos y a asociaciones de inmigrantes (en ambos casos el 8%); por último, un 37% de los inmigrantes con problemas laborales no ha recurrido "a nadie"²⁵⁸. En cuanto a las trabajadoras españolas con problemas, las ayudas les han venido principalmente de "amigos y familiares" (37%), de los sindicatos (30%), de los compañeros de trabajo y de abogados particulares (en ambos casos el 22%); no ha encontrado ningún apoyo el 23%.

Por nacionalidades, las marroquíes son las que menos han solucionado los conflictos que mantenían con sus jefes (78%), aun cuando sean ellas las que más han recurrido a asociaciones y sindicatos. Por su parte, las pocas peruanas que han tenido conflictos con sus jefes han recurrido principalmente a sus compañeros y compañeras de trabajo y en ningún caso a sindicatos y asociaciones.

Como valoración general de los datos anteriores, lo primero que llama la atención es el bajo nivel de conflictividad laboral reconocido por las personas encuestadas, sobre todo si tenemos en cuenta que se trata de un colectivo con condiciones objetivas bastante precarias (irregularidad y temporalidad de los contratos, bajos salarios, horas extra no pagadas, cansancio físico que originan las tareas de limpieza, etc.). Quizá sea precisamente esta precariedad la que refuerza una actitud conformista en relación a los empresarios, a causa del miedo a perder el puesto de trabajo en el caso de presentar quejas o reclamar derechos.

En los casos de conflicto, hay que destacar la primacía del apoyo por parte de *familiares y amigos*, tanto en el caso de las inmigrantes como de las autóctonas, lo que confirma la importancia de las redes primarias de reciprocidad para la inserción laboral de la población. En segundo lugar, llama la atención la práctica *ausencia de apoyo sindical entre las inmigrantes*, pues sólo el 8% ha recurrido a ellos. Esto se puede explicar, sobre todo, si tenemos en cuenta que *en el 65% de las em-*

²⁵⁸ La suma de porcentajes da más de 100 porque las encuestadas podían señalar hasta dos respuestas.

presas donde trabajan inmigrantes no hay representantes sindicales (proporción que baja al 40% en las empresas, más formalizadas, de las autóctonas); en esta misma línea, mientras el 16% de las empleadas de limpieza autóctonas están afiliadas a algún sindicato, sólo lo está el 3% de las foráneas. Por último, hay que resaltar la mayor falta de apoyos entre las inmigrantes, circunstancia que quizá explique que *el 60% de ellas no haya resuelto adecuadamente sus conflictos laborales* (el 50% en el caso de las autóctonas).

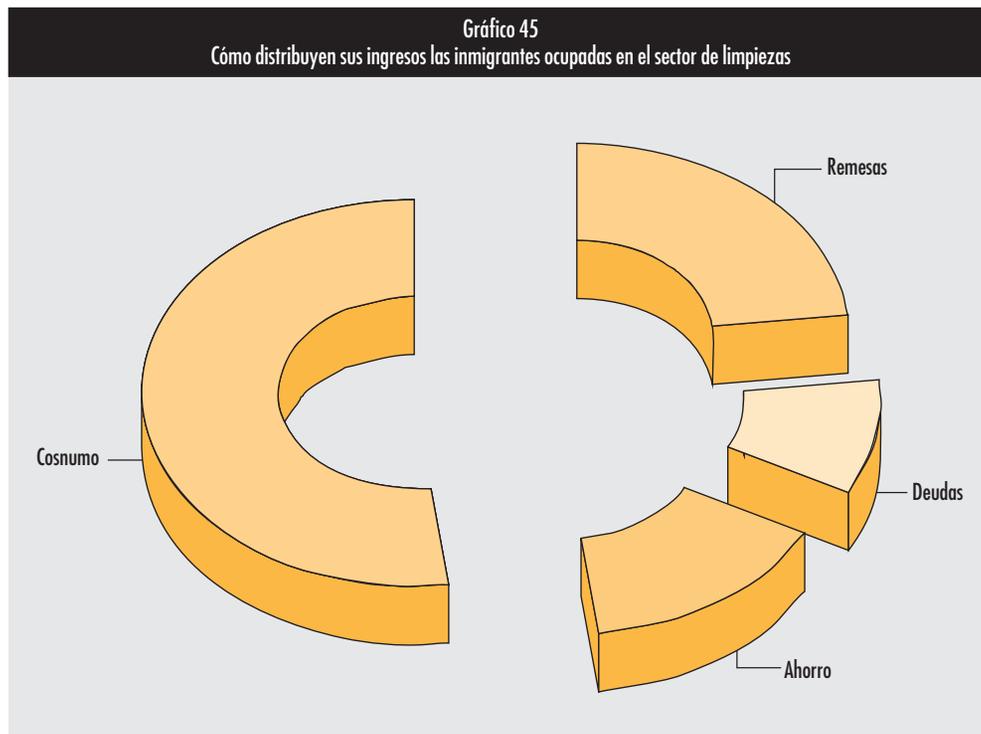
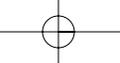
Al intentar explorar si en la empresa donde trabajaban existían discriminaciones concretas en función de la nacionalidad, el 57% de las autóctonas y el 20% de las inmigrantes no supieron qué responder o prefirieron no opinar. De las que respondieron, *más de la mitad afirmó que en su empresa se trataba a todos por igual*; para quienes existe discriminación, ésta se focaliza casi exclusivamente en las trabajadoras de origen extranjero: *perciben menos salario, se les encargan los trabajos más duros, tienen que soportar jornadas más largas y los jefes les riñen más*. Una opinión que comparten, minoritariamente, tanto las trabajadoras inmigrantes como las autóctonas.

2.6. Condiciones de vida y perspectivas de futuro

Vamos a recoger aquí de forma breve un cuadro general de las condiciones de vida de las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector de limpiezas. Algunas de esas condiciones dependen directamente de su empleo –como la capacidad de consumo, a través del salario o las prestaciones ligadas a su contribución a la Seguridad Social–, otras de sus responsabilidades familiares (tiempo que emplean en las tareas domésticas) y otras, en fin, de sus relaciones sociales con personas del entorno y del país de origen.

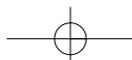
Ingresos y gastos. Situaciones de emergencia

El uso del dinero está estrechamente relacionado tanto con los ingresos monetarios como con las necesidades de la unidad familiar. En particular las mujeres inmigrantes encuestadas dedican casi la cuarta parte de sus ingresos (23,3%) a enviar remesas a su país de origen, ya sea para apoyar a su familia (muchas tienen allí el esposo, los hijos, padres y hermanos...) o para otros fines (como invertir para un futuro retorno). Asimismo, un 10% de los ingresos se dedica a pagar deudas contraídas, entre las que figura el préstamo al que bastantes tuvieron que recurrir para venir a España. Todavía otro importante 15% se dedica al ahorro, como previsión y proyecto para el futuro, con lo que esto significa en muchos casos de vivir con austeridad el tiempo presente. Por último, queda un 52% de ingresos que se dedica al consumo cotidiano o de mantenimiento en España (ver Gráfico 45).



Si comparamos esta distribución del gasto con las trabajadoras autóctonas, la principal diferencia estriba en las remesas que las inmigrantes envían a su país y en el nivel de consumo ordinario, que es un 33% más elevado entre las autóctonas; por otra parte, tal como ocurre en otros sectores laborales (construcción, hostelería, servicio doméstico), el colectivo inmigrante tiene más capacidad de ahorro (15% frente al 10,5% de las españolas) y las autóctonas un nivel casi doble de endeudamiento (18,4% de los ingresos dedicados a pagar créditos y deudas, frente al 10% de las extranjeras).

Por nacionalidades, tal como se recoge en la Tabla 93, hay que destacar que, en términos relativos a los ingresos, son las dominicanas y ecuatorianas las que envían más remesas a su país de origen (las marroquíes las que menos); las filipinas y ecuatorianas las más endeudadas (colombianas y dominicanas las que menos); las peruanas y filipinas las que más ahorran (colombianas y ecuatorianas las que menos), y las colombianas y marroquíes las que más gastan en consumo ordinario



(filipinas y dominicanas las que menos). Si las comparaciones las hacemos en términos absolutos (parte superior de la Tabla), algunas de estas valoraciones pueden variar, ya que la media de ingresos mensuales va desde las 99.000 pesetas de las filipinas a las 54.700 de las ecuatorianas.

Conviene considerar, por otra parte, que los promedios no permiten captar las diferencias de distribución de los gastos al interior de cada colectivo. Así, el 22% de las inmigrantes encuestadas no envía remesas a su país y otro 16% envía me-

Tabla 93 Remesas, deudas, ahorro y consumo de las trabajadoras de limpiezas, por nacionalidades (promedio ptas./mes y %)					
Nacionalidad	Distribución media del gasto mensual				Ingresos/mes (Ptas. 2000)
	Remesas	Deudas	Ahorro	Consumo	
Españolas	1.740	17.073	9.797	64.329	93.042
Inmigrantes	18.743	7.718	12.232	41.968	80.476
Marroquíes	17.355	6.648	13.848	54.050	91.828
Ecuatorianas	16.294	8.954	4.729	24.729	54.733
Filipinas	19.800	19.384	21.206	41.907	99.000
Dominicanas	24.777	4.421	12.156	31.769	73.675
Peruanas	18.326	6.998	16.860	36.017	77.589
Colombianas	17.631	3.415	1.708	50.438	73.923
Nacionalidad	Gasto en %				
	Remesas	Deudas	Ahorro	Consumo	
Españolas	1,9	18,4	10,5	69,1	
Inmigrantes	23,2	9,6	15,2	52,2	
Marroquíes	18,9	7,2	15,0	58,9	
Ecuatorianas	29,8	16,4	8,7	45,2	
Filipinas	20,0	19,6	21,4	42,3	
Dominicanas	33,6	6,0	16,5	43,1	
Peruanas	23,6	9,0	21,7	46,4	
Colombianas	23,9	4,6	2,3	68,2	

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres del sector de limpiezas.

nos del 10% de sus ingresos; el 29% no ahorra nada y otro 28% ahorra menos del 10%; por último, el 62% no tiene deudas y otro 9% sólo dedica a pagar intereses menos del 10% de sus ingresos. Por nacionalidades, si consideramos sólo las más representativas en el sector de limpiezas, las que menos envían remesas son las marroquíes, sin duda porque son las más antiguas y asentadas en España, y las que más envían las dominicanas, colectivo que tiene más hijos a su cargo en el país de origen; las que menos ahorran son las dominicanas (el 28% no ahorra nada) y las que más las peruanas (el 60% ahorra más del 10% de sus ingresos). En cuanto a deudas, no tiene ninguna pendiente el 78% de las marroquíes, siendo los grupos de llegada más reciente los que más tienen (además de las filipinas).

Para explicar estas diferencias en la distribución del gasto hay que considerar, entre otros factores, el tiempo de residencia en España, el grado de reunificación familiar, la existencia de un proyecto de retorno o de inserción definitiva en España, etc. Así, la variable más discriminante para explicar el volumen de las *remesas* es el número de hijos que residen en el país de origen. Si las madres sólo tienen un hijo allí, el 24% de ellas destina a remesas más de la mitad de sus ingresos; si tienen dos, envían esa cantidad el 29%; si tienen tres, el 43%, y si tienen cuatro o más hijos, el 57%. Esta evidente progresión explica que sean las mujeres dominicanas las que envían más remesas a su país de origen ya que el 68% de ellas tienen hijos allí, mientras las marroquíes son las que menos dinero emplean en remesas ya que tan sólo el 3,4% de ellas tiene hijos en Marruecos. Los resultados por nacionalidad responden casi siempre a esta pauta, con la excepción de las trabajadoras colombianas (Ver Tabla 94).

Inmigrantes	Con hijos en origen (%)	Remesas (%/gasto)
Dominicanas	67,5	33,6
Ecuatorianas	36,4	29,8
Colombianas	69,2	23,8
Peruanas	23,1	23,6
Filipinas	9,1	20,0
Marroquíes	3,4	18,9
Promedio inmigrantes	30,1	23,3

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres del sector de limpiezas.

El destino del *ahorro* es principalmente la *vivienda*, que ya ha adquirido en propiedad el 26% de las mujeres inmigrantes encuestadas, en la mitad de los casos en el país de origen, si bien con pautas muy variadas: las marroquíes tienden a comprar la casa en España, las latinoamericanas en su país de origen (sobre todo las dominicanas) y las filipinas a partes iguales en España y en origen. En segundo lugar, invierten para comprar un *coche*, que tan sólo posee el 10% (20% las marroquíes y 17% las filipinas). En tercer lugar se compran *terrenos en el país de origen* (8%, destacando en este punto las filipinas, dominicanas y ecuatorianas) y en pocos casos han llegado a montar un *negocio* (3%)²⁵⁹.

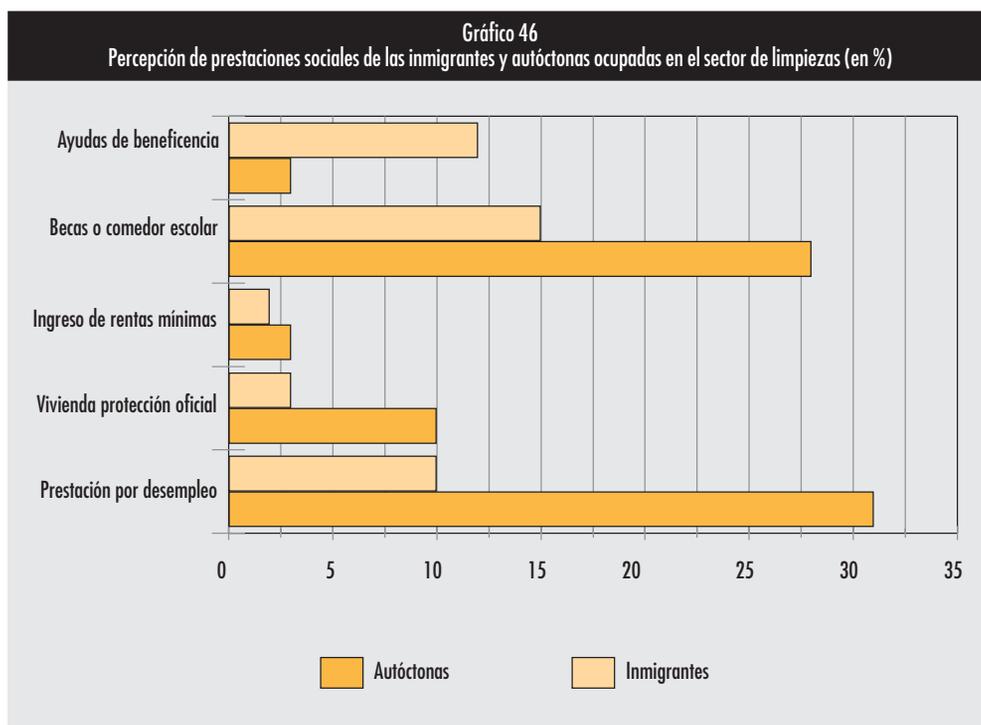
El *ahorro* a veces se orienta a financiar los *viajes al país de procedencia*, visitar a la familia y hacerles regalos. Aunque tres de cada diez mujeres entrevistadas nunca ha vuelto a su país, un tercio ha viajado al menos en tres ocasiones, el 12% dos veces y el 26% una vez. Por nacionalidades, son más viajeras las mujeres marroquíes (promedio de 10 viajes por persona), sin duda a causa de la proximidad de su país y porque llevan más años de residencia en España. En segundo lugar aparecen las filipinas, pese a la lejanía de su país, con un promedio de 3,4 viajes por persona; en este caso influye sin duda su antigüedad y el hecho de ser el colectivo con mayores ingresos medios del sector (por encima incluso de las trabajadoras autóctonas). En tercer lugar están las dominicanas, con un promedio de dos viajes, también debido a su relativa antigüedad en España. Siguen a continuación las ecuatorianas y peruanas, con un promedio de un viaje por persona, y por último, a mucha distancia, las colombianas, de las cuales sólo una quinta parte ha hecho un viaje de vuelta a su país. La relación con el país de origen pasa, en la mayoría de los casos, por tres fases sucesivas: al principio, los vínculos con el país de origen son muy intensos, pero, debido a la precariedad jurídica y laboral de los inicios, no pueden viajar ni enviar muchas remesas; después los vínculos son todavía intensos y aumentan las remesas y los viajes; por último, a medida que pasan los años el país de origen pierde relevancia, sobre todo si se crean nuevos lazos familiares en España (reunificación familiar o casamiento con un español).

Pese a que más del 70% de las mujeres inmigrantes en el sector de limpiezas está cotizando a la Seguridad Social, sólo el 10% se ha beneficiado alguna vez de la prestación por desempleo (sus compañeras autóctonas el 31%); el 3% ha recibido una vivienda de protección oficial (el 10% de las españolas) y el 2% ha cobrado el ingreso de rentas mínimas (3% las españolas). El 15% de las inmigrantes ha recibido becas de estudio o ayudas para el comedor escolar de sus

²⁵⁹ Este porcentaje es poco significativo, pues, una vez adquirido el "negocio o tienda", es lógico que las interesadas abandonaran su trabajo como "limpiadoras".

hijos (por el 28% de las autóctonas). En la única prestación que sobresalen las trabajadoras foráneas es en las "ayudas económicas ocasionales" de Ayuntamientos u organizaciones benéficas (12%, por un 3% las españolas). Por nacionalidades, cabe destacar que las dominicanas son, después de las autóctonas, las que más han percibido prestaciones por desempleo (28%), mientras las marroquíes son las más beneficiadas de todas, por encima incluso de las españolas, en ayudas benéficas (24%), rentas mínimas (3,4%) y becas de estudio o comedor escolar (29%).

Durante su estancia en España la mayoría de las inmigrantes (90%, por un 78% en el caso de las autóctonas) ha pasado por algún momento de apuro económico en el que ha necesitado pedir ayuda. En tales casos han sido la familia o los amigos quienes más han cooperado (78%); a mucha distancia aparecen las parroquias o mezquitas (4,7%), las asociaciones de inmigrantes (4,2%), las insti-



tuciones públicas (3,4%) y, en último lugar, las Organizaciones No Gubernamentales (2,6%). En el caso de las autóctonas, el principal apoyo procede también de familiares y amigos (76%), quedando a mucha distancia las ayudas públicas (5%). Hay que destacar la existencia de un pequeño sector de mujeres inmigrantes (8%) y de un grupo bastante más significativo de autóctonas (20%) a quienes "nadie" ayudó cuando se encontraron en momentos críticos; según esto, la solidaridad entre las inmigrantes parece más fuerte que entre las españolas. Por nacionalidades los resultados son bastante convergentes, siendo en todos los casos la *familia* y los *amigos* el principal apoyo en situaciones de necesidad. Sólo cabe destacar que las dominicanas son las que más sobresalen por no haber encontrado ninguna ayuda (17%) y también las que más apoyo han encontrado en asociaciones de inmigrantes (otro 17%).

Como balance de los datos anteriores, podemos concluir que cuando fallan los ingresos procedentes del trabajo remunerado (circunstancia muy habitual en las primeras etapas de la inmigración: el 90% ha pasado por momentos de apuro económico), las personas afectadas recurren y encuentran el apoyo, en la mayoría de los casos, a partir de las relaciones familiares y de amistad; sin embargo, resulta muy limitada la ayuda obtenida a través de la asistencia pública o de organizaciones de ayuda social. En los términos planteados en la introducción general del presente estudio, se puede afirmar que cuando falla el *intercambio mercantil*, las mujeres inmigrantes encuentran el apoyo económico de las diversas formas de *intercambio recíproco* (sobre todo de los parientes) y, en cambio, tienen poca relevancia los apoyos recibidos por la vía del *intercambio redistributivo* (política social del Estado, organizaciones voluntarias, etc.).

Trabajo doméstico y vida familiar

Además de su empleo remunerado en el sector de limpiezas, las mujeres encuestadas desempeñan otro trabajo en el interior de su hogar que supone, de promedio, el equivalente a media jornada laboral (24 horas semanales las autóctonas y 18 las foráneas). En este caso, la edad más joven de las inmigrantes y el hecho de que bastantes de ellas tengan su familia en el país de origen puede explicar que las españolas estén más cargadas de tareas domésticas.

La distribución de horas diarias de trabajo en el hogar se recoge en la Tabla 95. La *doble jornada de trabajo* –doméstico y extradoméstico– es más intensa en los colectivos que tienen en España un promedio de hijos más elevado (1,6 hijos por mujer en el caso de autóctonas y marroquíes), en ambos casos con un ritmo semanal superior a 55 horas de trabajo. A continuación están las dominicanas, con un hijo de promedio en España (la mayoría de ellas tiene sus hijos en República

Dominicana). Por último están las peruanas, que son las menos cargadas de trabajo doméstico y las que tienen un promedio de hijos más bajo (0,7).

Al tiempo de trabajo –doméstico y extradoméstico– agregamos en la Tabla 95 el tiempo empleado en los desplazamientos para ir y venir a la empresa. La media general en un día laboral es de una hora y siete minutos, siendo algo mayor en el caso de las mujeres autóctonas (1h 11') que entre las inmigrantes (1h 5'). Por nacionalidades, emplean más tiempo las colombianas encuestadas (promedio de 1h 36') las dominicanas (1h 16') y las ecuatorianas (1h 11'), y menos las filipinas (48'), marroquíes (58') y peruanas (60'). En especial, se puede destacar que el 22% de las españolas y el 20% de las dominicanas emplean diariamente más de dos horas en ir y venir al trabajo; en el extremo opuesto sólo emplean ese tiempo el 10% de las marroquíes y peruanas.

Se puede observar que en conjunto *las mujeres españolas ocupadas en el sector de limpiezas trabajan más horas en los dos ámbitos (doméstico y extradoméstico) que las inmigrantes* y son también las que más tiempo emplean en ir y venir al trabajo, si exceptuamos a las dominicanas (en conjunto 63 horas/semana). En segundo lugar, son las marroquíes, con mayor asentamiento familiar en España, las que tienen más horas de trabajo (58 horas).

Tabla 95					
Horas de trabajo doméstico en el propio hogar y acumulación con otras formas de trabajo (horas/semana)					
Promedio diario (%)	Inmigrantes	Marroquíes	Peruanas	Dominicanas	Autóctonas
Menos de una hora	8,3	15,8	3,8	5,1	5,4
Entre una y dos horas	23,9	17,5	40,4	10,3	13,3
Entre dos y tres horas	33,5	22,8	36,5	43,6	26,6
Entre tres y cuatro horas	17,4	21,1	13,5	28,2	16,7
Más de cuatro horas	17,0	22,8	5,8	12,8	37,9
Promedio horas/semana:					
Trabajo doméstico	18,1	18,5	16,0	19,0	24,4
Trabajo remunerado	29,4	33,8	27,7	27,4	31,5
Desplazamientos trabajo	6,5	5,8	6,0	7,6	7,1
Total trabajo semanal	54,0	58,1	49,7	54,0	63,0

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres del sector de limpiezas.

El *grupo de convivencia* habitual lo tiene únicamente con familiares el 56% de las inmigrantes encuestadas (93% las españolas); el 22% convive con familiares y no familiares; el 18% con personas de su misma nacionalidad, pero que no son parientes, y el 3% viven solas. Las diferencias entre nacionalidades son, en este caso, importantes y se relacionan sobre todo con el tiempo de estancia en España:

- 1) Las mujeres marroquíes son las que viven más frecuentemente únicamente con familiares (83%), siendo las más próximas al modelo habitual de convivencia de las españolas.
- 2) Las filipinas y dominicanas responden al mismo patrón: el 60% vive sólo con familiares, el 25% con paisanos de su mismo origen que no son parientes y el resto con familiares y no familiares de su misma nacionalidad.
- 3) Las peruanas, más recientes en España que las anteriores, viven sólo con familiares en un 41%, otro 39% comparte el piso con familiares y no familiares de su mismo origen, el 16% con paisanos que no son parientes y el 4% con personas de otra nacionalidad.
- 4) Las colombianas conviven sólo con familiares (46%), con paisanos que no son parientes (39%) y con familiares y no familiares de su mismo origen (15%).
- 5) Las ecuatorianas son las que viven menos sólo con parientes (14%) y más en grupos formados por familiares y no familiares de su misma nacionalidad (59%) o sólo con paisanos que no son parientes (23%).

Los dos últimos colectivos (colombianas y ecuatorianas) son los de más reciente asentamiento en España, factor que explica la convivencia de muchas de ellas en pisos compartidos por parientes y no parientes de su mismo origen. Hay que destacar también la baja proporción de mujeres que convive con personas de otra nacionalidad, lo que dice mucho de la importancia de las redes de apoyo existentes al interior de las respectivas colonias, que hacen de *familias sustitutas* en las primeras etapas del proceso migratorio.

Una minoría tiene la vivienda en *propiedad* (12%²⁶⁰) mientras el 80% vive en régimen de *alquiler* y el 3% en *pensión*. Lógicamente quienes más tienen vivienda en propiedad son las que llevan más tiempo en España, si bien en este caso la diferencia entre marroquíes y filipinas es importante (25 y 17%, respectivamente) y, en todo caso, muy distantes de la proporción de trabajadoras españolas del sector con vivienda en propiedad (76%). Los restantes colectivos significativos de extranjeras tienen vivienda en propiedad siempre en proporción inferior al 5%.

²⁶⁰ Como vimos, el 26% había comprado una vivienda, lo que quiere decir que más de la mitad no viven en ella (casas compradas en el país de origen, etc.).

En opinión de las propias mujeres inmigrantes, las condiciones de su vivienda son "buenas o aceptables" en el 58% de los casos, para el 38% son "regulares", y para el 4% "deficientes o malas". Entre las españolas, tales opiniones son más positivas: 82, 16 y 2%, respectivamente. De los grupos foráneos, la percepción más optimista sobre su vivienda la tienen las peruanas y las filipinas (69 y 67% "buenas y aceptables") y la peor las ecuatorianas (14% "deficientes").

Relaciones sociales de las inmigrantes

Las *relaciones sociales* fuera del hogar y del trabajo tienen como principales interlocutores a otros inmigrantes de su mismo país (52%), de los cuales uno de cada tres son de su mismo pueblo o zona de origen. El 6% se relaciona más con españoles y el 37% "con todos por igual", ya sean inmigrantes o españoles. Un 5% de las mujeres entrevistadas señala que "casi no tiene relaciones con nadie" fuera de su trabajo y su familia. Por nacionalidades, el colectivo más replegado sobre sí mismo es el filipino (el 75% de las mujeres se relaciona habitualmente con otras personas filipinas), seguido del dominicano (67%) y el marroquí (60%); se trata precisamente de los tres grupos más antiguos en el sector de limpiezas, lo que parece contravenir la tendencia general observada hasta ahora en varios indicadores de una mayor integración en la sociedad española a medida que se pasa más tiempo en la emigración. No obstante, se podría hablar de un *modelo de asimilación segmentada* para estos colectivos en el contexto de una sociedad laboralmente fragmentada y polarizada como es la española²⁶¹. En el extremo contrario se sitúa el caso de las peruanas, que se relacionan más habitualmente con todos por igual, españoles o inmigrantes (62%), o sólo con españoles (6%). Los colectivos de más reciente llegada a España (ecuatorianos y colombianos) presentan una posición intermedia entre los dos polos anteriores (se relacionan sólo con paisanos suyos el 54 y 50%, respectivamente). Por último, aunque la muestra es muy pequeña en este caso, un 23% de las colombianas encuestadas señalan que "casi no tienen relaciones".

El principal lugar de encuentro con los amigos y conocidos son los "domicilios particulares" (76%); en segundo lugar, los "bares y cafeterías" (31%), y en tercer lugar, espacios públicos, como parques y jardines, en donde coinciden con otras personas de su mismo origen (30%)²⁶²; con menor frecuencia también se relacio-

²⁶¹ Portes y Zhou denominan como "asimilación segmentada" a este repliegue en la propia comunidad de origen que, según ellos, "puede no ser un síntoma de escapismo sino la mejor estrategia para capitalizar unas capacidades y recursos personales que si no quedan inutilizados". Ver PORTES, A., y ZHOU, M., *The New Second Generation: Segmented Assimilation and its Variants among Post-1965 Immigrant Youth*, Russell Sage Foundation, Working Paper 34, New York, 1993.

²⁶² Los porcentajes suman más de 100 porque esta pregunta permitía hasta dos opciones de respuesta.

nan con sus amigos en la calle, en discotecas, en iglesias o mezquitas (8%) y en asociaciones de inmigrantes (6%). Por nacionalidades, todos los colectivos tienen como principal lugar de encuentro los *domicilios particulares*, destacando en este punto las filipinas (100%), las ecuatorianas (91%) y las marroquíes (78%). Las peruanas son las que más aprovechan espacios públicos (como parques y plazas) para encontrarse con sus paisanos (44%), las dominicanas los bares (43%) y las discotecas (38%), las marroquíes las asociaciones de inmigrantes (12%) y las filipinas los lugares de culto (64%). De nuevo esta cuestión remite a la centralidad de las redes de intercambio recíproco que tienen su sede en los *hogares*, ya sea que estén constituidos por familiares o/y por paisanos del mismo origen.

La mayoría de las extranjeras encuestadas no participa en asociaciones de inmigrantes, pero hay un 18% que son socias de las mismas. Las que más participan son las filipinas, habitualmente ligadas a lugares de culto (58%), las marroquíes y las dominicanas (25% en ambos casos). Colombianas y ecuatorianas participan bastante menos (15 y 14%, respectivamente) y tan sólo un 6% las peruanas. Como se desprende de esta distribución, el tiempo de estancia en España favorece en parte la presencia y participación en asociaciones.

Una cuarta parte de las mujeres extranjeras que trabajan en el sector de limpiezas no escribe correctamente en castellano y un 6% no lo habla bien, aunque lo entienden. Las deficiencias, como es lógico, van asociadas a aquellas mujeres que proceden de países donde no se habla el español, como es el caso de Marruecos (el 63% no lo escribe correctamente y el 8% lo entiende pero no lo habla bien). Por tanto prácticamente la totalidad de las mujeres encuestadas entiende el castellano y tres cuartas partes lo lee y escribe correctamente. En cuanto a la submuestra de Cataluña, sólo el 2,5% escribe correctamente el catalán y lo habla bien el 19%; el 44% lo entiende pero no lo habla bien, el 29% lo entiende poco y el 18% no entiende "casi nada".

Perspectivas de futuro

Sólo una de cada cinco inmigrantes del sector de limpiezas tiene claro que no volverá a su país. La mayoría no sabe lo que hará en el futuro (34%) o bien cree que volverá "cuando cambie la situación social o económica en el lugar de origen" (13%). De quienes tienen proyecto de retorno, el 8% cree que volverá cuando se jubile, el 13% cuando pasen entre cinco y 10 años, el 11% antes de cinco años y tan sólo el 2% antes de un año. Por tanto, para la mayoría, en torno a un 75%, el horizonte más probable de vida, a corto y medio plazo, se sitúa en España.

De las nacionalidades más presentes en el sector, las que tienen más claro que no van a retornar a su país son las peruanas (23%), las ecuatorianas (18%) y, en

tercer lugar, las marroquíes (15%). En el caso de las filipinas y las dominicanas, ninguna mujer encuestada ha afirmado abiertamente que no piensa volver a su país; casi una tercera parte no sabe lo que hará en el futuro y, de las que tienen proyecto de volver, el 50% de las filipinas lo hará cuando se jubile y el 45% de las dominicanas cuando pasen entre cinco y 10 años. Las mujeres marroquíes y colombianas son las que más responden que retornarán "cuando cambie la situación allí" (25 y 23%, respectivamente), en alusión a la problemática social, económica, político-militar y de derechos humanos (y de derechos de la mujer) que afecta a sus respectivos países.

Otro factor que influye en el deseo de retorno es si se tienen hijos en el país de origen. Mientras el 21% de las que no tienen hijos allí tiene decidido residir permanentemente en España, sólo ha tomado esa decisión el 8,5% de quienes tienen hijos en el país de procedencia. Como ocurre en el estudio de otros sectores laborales, el colectivo dominicano es el que más formula proyectos de retorno, aun cuando tales proyectos suelen condicionarse y posponerse "ad infinitum".

El tiempo de estancia en España influye también, parcialmente, en el proyecto de retorno. Si bien en todos los casos la decisión firme de quedarse en España es minoritaria (20% de las que llevan más de 10 años, 15% entre las que llevan de 5 a 10, y 17% entre las que llevan menos de cinco años), el paso del tiempo hace que los proyectos de retorno se contemplen en una perspectiva a más largo plazo. Así, mientras el 22% de las recién llegadas cree que retornará a su país antes de cinco años, sólo piensa eso el 12% de las que llevan en España entre cinco y 10 años y el 3% de las que llevan más de 10; sin embargo, creen que volverán al jubilarse el 2% de los recién llegados, el 4% de los que llevan cinco-10 años y el 20% de los que llevan más de 10.

En relación con el estatuto jurídico, sólo el 31% de las mujeres inmigrantes que se ha nacionalizado tiene claro que no volverá a su país de origen. El 17% de ellas cree que volverá antes de 10 años, otro 17% al jubilarse, el 14% "si cambia la situación en su país" y el 22% no sabe si volverá o no. Por otro lado, la decisión de permanecer en España es mayor entre quienes tienen permiso permanente de residencia (23%) que entre quienes tienen un permiso de duración temporal (11%). Sin embargo, de las que se encuentran sin papeles o en trámite, el 18% tiene claro que no volverá a su país y el 32% no sabe lo que hará.

En cuanto a la ubicación laboral que tienen en España, *ni una sola de las extranjeras encuestadas plantea que, si pudiera elegir, seguiría trabajando en el sector de limpiezas*. Esto significa que se trata de un empleo forzado por las circunstancias, que se utiliza como mal menor o como puente para acceder a otras ocupaciones más deseadas. Respecto a las trabajadoras españolas en el sector de limpiezas,

sólo el 1% de la muestra desea seguir trabajando en el mismo sector; las ocupaciones más queridas por las autóctonas son: empleos administrativos (19%), sanidad-asistencia social (12%), jardinería (12%) y comunicaciones (7%). Un 6% plantea que su deseo sería ocuparse de las tareas domésticas en exclusiva ("ama de casa", sin empleo extradoméstico). En cuanto a las trabajadoras inmigrantes, las profesiones más deseadas son las siguientes (entre paréntesis señalamos los grupos que escogen cada opción por encima de la media, graduados de mayor a menor):

1. Sanidad, asistencia social: 16,7% (filipinas, peruanas, colombianas y ecuatorianas).
2. Trabajos administrativos: 16,5% (peruanas y filipinas).
3. Educación-investigación: 8,2% (ecuatorianas, peruanas y filipinas).
4. Comercio: 8,2% (colombianas y dominicanas).
5. Hostelería: 7,3% (dominicanas, ecuatorianas, marroquíes y filipinas).
6. Jardinería: 6,9% (marroquíes, dominicanas y filipinas).
7. Comunicaciones: 6,0% (dominicanas y colombianas).
8. Ama de casa, sin empleo fuera: 5,2% (marroquíes y filipinas).
9. Peluquería: 4,7% (dominicanas y marroquíes).
10. Textil, confección: 3,9% (ecuatorianas, filipinas, marroquíes y dominicanas).
11. Profesión liberal: 3,4% (colombianas, peruanas y ecuatorianas).

Se puede observar que las profesiones que exigen mayor cualificación son más deseadas por las colombianas, peruanas, ecuatorianas y filipinas, que son los colectivos con mayor nivel de estudios; por el contrario, las profesiones menos cualificadas son escogidas mayormente por marroquíes y dominicanas, con menos estudios, tal como vimos en el apartado 2.2 de este Capítulo. Un último punto a destacar es la significativa proporción de mujeres marroquíes (15%, tres veces por encima de la media) cuya aspiración sería dedicarse exclusivamente a ser "ama de casa", de acuerdo con la tradicional división del trabajo entre sexos.

3. BALANCE

El sector de limpiezas agrupa a 14.000 empresas, que proporcionan empleo a 205.000 mujeres y 62.000 hombres en el conjunto de España (1,6% de la población activa). Como el servicio doméstico, se trata de una *ocupación feminizada*: la

proporción de mujeres es muy elevada (77%) y las tareas que se realizan habitualmente tienen como principal referente una actividad –limpiar– que la tradicional división del trabajo por sexos asignaba a las “amas de casa”. Sin embargo, a diferencia del servicio doméstico, la organización del trabajo se lleva a cabo desde un *sistema empresarial* que tiene como principales clientes a otras empresas, a la Administración pública y a comunidades de vecinos, no a hogares particulares.

En general, las condiciones laborales en el sector de limpiezas son de las más precarias del mercado de trabajo español: *bandas salariales muy por debajo de la media*, que en 1998 sólo alcanzaban un promedio mensual de 88.000 pesetas (el salario más bajo de las ocupaciones del sector servicios, con excepción de las ETT); *proporción elevada de contratos temporales* (49,8% en el mismo año), y *fuerte polarización empresarial* en función de la titularidad de las empresas (*sociedades anónimas*, con una media de 233 trabajadores por empresa, notable implantación sindical y aplicación de los convenios pactados; *sociedades limitadas*, con 21 trabajadores por empresa, menor implantación sindical y un salario medio un 20% más bajo que en las primeras, y *personas físicas* que trabajan como autónomas para pequeñas empresas y comunidades de vecinos, sin presencia sindical y con unos ingresos medios un 47% más bajos que en las sociedades anónimas). Se trata, además, de un sector con una evidente discriminación de género en la medida que, siendo muchas más las mujeres que los hombres, acceden en mucha menor proporción a los puestos directivos y de gestión.

Cerca de 4.000 mujeres procedentes de países del Tercer Mundo, incluyendo en esta cifra a las ya nacionalizadas y una estimación de las sumergidas, trabajaban como limpiadoras a comienzos del año 2000, lo que supone sólo el 1,9% de la fuerza de trabajo femenina del sector de limpiezas. No obstante, se trata de una de las ocupaciones –junto con la hostelería, el comercio y las oficinas– a la que más recurren las inmigrantes que obtuvieron su primer empleo en el servicio doméstico y desean promocionarse laboralmente. En este sentido, resulta revelador que *tres cuartas partes de las empleadas en empresas de limpieza se han ocupado con anterioridad en el servicio doméstico* (durante una media de ocho años las dominicanas, seis las marroquíes y cinco las peruanas). Actualmente la mayoría tiene los papeles en regla y está dada de alta en la Seguridad Social, pero para ello ha tenido que pasar dificultades en las primeras etapas de su trayectoria migratoria: el 43% se endeudó en su país para viajar a España (el 70% de las dominicanas); tres cuartas partes tuvieron que pasar una primera fase de “ilegalidad” y sumergimiento laboral antes de lograr regularizarse, lo que todavía no ha conseguido el 12% (trabajan “en negro” más de la mitad de las ecuatorianas y colombianas, los dos grupos más recientes). Además, el 90% pasó en algún momento de su trayectoria de inserción en España por situaciones de apuro económico, de las que salieron habitualmente gracias a la cooperación de familiares y amigos; sin embargo, las prestacio-

nes públicas de la política social (desempleo, rentas mínimas, viviendas de protección oficial, becas o comedor escolar, etc.) apenas incidieron en las inmigrantes, ni siquiera en las cotizantes y documentadas, mientras fueron más efectivas con las trabajadoras autóctonas cuando pasaron por momentos de dificultad.

La elevada rotación laboral de los empleados de limpiezas (la mitad tiene contratos temporales) facilita la entrada de nuevas trabajadoras que, por otra parte, no requieren una especial cualificación, pues se trata de tareas similares a las realizadas en el seno de los hogares (tal como recogen los convenios colectivos). Quizá esto explique que *el colectivo de trabajadoras inmigrantes, pese a ser reciente en el sector (el 51% lleva menos de un año y el 83% menos de tres), presenta un marcado ritmo ascendente en los últimos años*. Cabe incluso señalar que la mayor juventud de las inmigrantes (que hace que se fatiguen menos y tengan una menor tasa de bajas laborales) y su actitud sumisa frente a los encargados (al menos mientras no tienen un estatuto jurídico estable) pueden favorecer a medio plazo su expansión en el sector. A los colectivos de inmigración más antigua (marroquíes, dominicanas y peruanas, por este orden) se añaden ahora nuevos flujos procedentes de Ecuador y Colombia, todos ellos con un promedio de edad en torno a los 35 años, mientras la mayoría de trabajadoras autóctonas supera los 40.

Si nos fijamos en la extracción social, se puede observar que quienes tienen un origen más humilde son precisamente las españolas: en gran parte, ellas son también inmigrantes (de zonas rurales del interior del país) y su nivel de estudios es inferior al de las extranjeras (el 73% no supera la enseñanza primaria), lo que explica que se pusieran a trabajar de forma remunerada muy tempranamente (un tercio se inició antes de cumplir la edad laboral de 16 años). Las trabajadoras autóctonas proceden en mayor proporción de pequeñas aldeas (13% frente a un 4% en el caso de las inmigrantes), mientras éstas, por su origen de nacimiento, son más urbanas y metropolitanas: el 42% nació en ciudades con más de medio millón de habitantes y otro 21% en ciudades entre 100.000 y 500.000. En coherencia con el origen, las mujeres españolas tienen una experiencia de trabajo agrícola mucho más grande que las foráneas, cuyos primeros empleos en el país de origen fueron el comercio, los trabajos administrativos y la industria textil.

Las inmigrantes marroquíes son las más próximas en nivel de estudios a las españolas (el 63% no ha superado la enseñanza primaria) y las dominicanas son las que se iniciaron más tempranamente en el empleo (el 40% antes de los 16 años); las peruanas, en cambio, representan el modelo opuesto: el 60% inició o terminó estudios universitarios y sólo el 14% comenzó a trabajar antes de los 16 años. Esta última pauta prevalece también entre las inmigrantes de países como Ecuador, Cuba, Filipinas y Colombia (menos representadas en nuestra muestra, por lo que sólo excepcionalmente nos referimos a ellas).

De las diversas formas de intercambio económico a las que hicimos referencia en la introducción general de este estudio, *las españolas son las que están más cargadas de trabajo doméstico (no remunerado) y extradoméstico-mercantil*; incluso son, después de las dominicanas, las que emplean más tiempo en *desplazamientos* para ir y venir al trabajo. Si sumamos estas tres formas de actividad, las mujeres autóctonas dedican a ellas un promedio de 63 horas semanales (54 las inmigrantes). Por nacionalidades, después de las españolas, las más ocupadas son las marroquíes (58 horas/semana), seguidas por las dominicanas (54 horas) y las peruanas (49,7). Esta diversa intensidad de trabajo obedece a dos razones: la estabilidad y el tipo de hogar. Por una parte, las españolas y marroquíes tienen un *mayor asentamiento laboral*, es decir, trabajan más en empleos estables de empresas grandes y normalizadas, mientras los otros colectivos trabajan con más frecuencia para empresas pequeñas y poco formalizadas, o para comunidades de vecinos. Por otra parte, son también las españolas y, en segundo lugar, las marroquíes, quienes *viven más habitualmente con el resto del núcleo familiar (padres, marido, hijos)*, lo que les lleva a desarrollar una situación de doble jornada –como madres de familia de hogares humildes– con más frecuencia que en los colectivos que se encuentran más a menudo con el núcleo familiar separado entre España y el país de origen (dominicanas, peruanas, ecuatorianas, colombianas...). Esto explica que, aun teniendo las mujeres inmigrantes un número de hijos más elevado que las españolas, dediquen menos tiempo a los cuidados filiales correspondientes.

Precisamente la separación –voluntaria o forzada, temporal o definitiva– entre los miembros del núcleo familiar (cónyuges, madres-hijos) representa una de las notas distintivas de las mujeres inmigrantes en relación a las autóctonas (de éstas dos tercios están casadas, una cuarta parte solteras y dos pequeñas fracciones se encuentran divorciadas-separadas o viudas). De la tercera parte de inmigrantes que permanecen solteras (con un promedio de edad de 30 años), casi la mitad (40%) tiene hijos (por un 16% en el caso de las solteras españolas), es decir, son *madres solteras*, en cuyo caso lo más frecuente es que estén separadas de ellos (que se quedan al cuidado de los abuelos en el país de origen); de los dos tercios que se casaron en el pasado, *la cuarta parte se ha divorciado o separado del marido* y, salvo un pequeño grupo de viudas, el resto (45% del conjunto) permanece casada, aunque sólo tres de cada cuatro han logrado la reunificación en España con el marido. En el caso de las divorciadas, en torno a la mitad de ellas están separadas de sus hijos y, entre las casadas, la inmensa mayoría de quienes tienen al marido en el país de origen tampoco ha logrado la reunificación familiar (lo que sí han conseguido mayoritariamente las que conviven con el marido, con excepción de un tercio de las dominicanas). Por tanto, desde el punto de vista del tipo de familia, podemos concluir que *sólo un tercio de las mujeres inmigrantes del sector de limpiezas ha consolidado un hogar familiar completo en España* (y en estos casos una

de cada tres está casada con un ciudadano español) *mientras llegan casi a la mitad del colectivo las familias monoparentales en sentido amplio* (suma de divorciadas, separadas voluntarias o forzosas del marido, viudas y madres solteras); el resto (un 22%) permanecen solteras y sin hijos, conviviendo generalmente con otras personas, parientes o no, de su misma procedencia nacional.

Volviendo a la situación laboral, la trayectoria seguida por la mayoría de las inmigrantes después de llegar a España ha sido trabajar primero en el sector del servicio doméstico (el 68%) y en menor proporción en la hostelería (19%). El acceso al sector de empresas de limpieza puede interpretarse como *una mejora relativa de las condiciones de trabajo, en la medida que se trata de una ocupación más formalizada que el servicio doméstico y más estable que la hostelería*. Sin embargo, lo mismo que ocurre con las trabajadoras españolas del sector, las extranjeras no se encuentran identificadas con su empleo y lo cambiarían, si pudiesen, por otros en las áreas de la sanidad o asistencia social, oficinas, educación-investigación, comercio, etc. Resulta difícil distinguir en qué medida la no identificación con el trabajo de "limpiar" se debe al tipo de actividad (socialmente poco valorada como, en general, todas las actividades y servicios de tipo doméstico) o a las condiciones de trabajo precarias en relación a otras ocupaciones, o bien a una combinación de ambos motivos. No obstante, lo que sí se puede concluir de los análisis realizados es la *existencia de un notable grado de explotación, abusos y discriminaciones –de género y en función de la nacionalidad– en las condiciones de trabajo*, tal como resumimos brevemente en los siguientes puntos:

- Los horarios de trabajo se polarizan en los extremos de muy cortos (jornada parcial no querida por las trabajadoras) o muy largos (superiores a las 39 horas semanales fijadas por el convenio del sector). Las empleadas españolas, y en segundo lugar las marroquíes, se sitúan en mayor proporción en la banda horaria intermedia de 30 a 39 horas. En el extremo opuesto, se sitúan las ecuatorianas, la mitad de las cuales trabaja menos de 20 horas a la semana, casi siempre empleadas por horas en pequeñas oficinas y comunidades de vecinos. En este caso, la informalidad de la contratación y la brevedad de la jornada laboral tienen como contrapartidas una mayor flexibilidad horaria y un precio/hora por el trabajo más elevado que en los empleos normalizados a jornada completa (que, no obstante, ganan mucho más en cómputo total y, además, se aseguran las prestaciones de desempleo, jubilación, etc., que corresponden a su cotización a la Seguridad Social).
- En línea con lo anterior, las trabajadoras inmigrantes están más representadas en las actividades del ramo menos valoradas (limpieza de portales y escaleras, recogida de basuras), mientras las autóctonas están cuatro veces

más presentes en la limpieza de centros públicos, en especial en hospitales, que es justamente el sector con los convenios colectivos más favorables.

- Sobre la base de una discriminación de género evidente en relación a las categorías laborales (según el INE, tienen puestos directivos y técnicos el 18% de los hombres y el 4% de las mujeres), los resultados de nuestra encuesta registran un porcentaje de 6,4% de “encargadas” entre las autóctonas y un 3,9% entre las inmigrantes (10% en el caso de las marroquíes, que es el colectivo inmigrante con más antigüedad en el sector).
- Mientras algo más de la mitad de las trabajadoras españolas tiene contrato indefinido, casi un tercio de las inmigrantes trabaja irregularmente (sin contrato), el 28% no cotiza a la Seguridad Social y, de quienes tienen contrato, más de las dos terceras partes lo tiene de duración temporal. Aunque en este punto la situación de las autóctonas no es muy boyante, ya que casi la mitad son eventuales y sumergidas, la discriminación de las extranjeras es muy clara, sobre todo en relación a los colectivos más recientes (trabajan sin contrato el 62% de las colombianas y el 55% de las ecuatorianas) y a las que están sin papeles o los tienen en trámite (todas en situación irregular o sumergida).
- El salario medio del sector es muy bajo en general, hasta el punto de que aproximadamente un tercio de las trabajadoras españolas y la mitad de las inmigrantes cobran por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). La media de ingresos de las mujeres autóctonas de nuestra encuesta llega a 93.000 ptas./mes del año 2000, un 14% más que el salario medio de las inmigrantes (80.400). Esta diferencia se reduce al 7% si consideramos el salario medio por hora trabajada (739 / 684 ptas.), lo que explica el hecho, a primera vista sorprendente, de que el promedio neto de salario/hora que perciben las mujeres ecuatorianas (838 ptas.) sea el más elevado de todos los grupos, a pesar de que son las que menos ganan en cómputo mensual (54.700 ptas.), o precisamente por ello (ya que trabajan muy pocas horas de promedio).
- El salario medio de las trabajadoras –inmigrantes o españolas– que cotizan a la Seguridad Social es un 48% más elevado que el de aquellas que no cotizan. Si a ello añadimos el pago de las cotizaciones correspondientes por parte de los empresarios, se podría estimar que un empleado irregular le cuesta a la empresa aproximadamente la mitad que uno regular, con el consiguiente atractivo que esto implica para los empleadores.
- En términos comparativos, las trabajadoras inmigrantes están discriminadas en relación a las autóctonas con respecto a las horas extra (hacen más y se les pagan menos, o no se las pagan nada en un tercio de los casos), las va-

caciones pagadas (no las disfruta el 34% de las extranjeras y el 19% de las españolas), el plus de transporte (lo tiene el 35% de las autóctonas y sólo el 13% de las foráneas) y el plus de antigüedad (que sólo cobra el 7% de las venidas de fuera por un 43% de las de aquí, aunque esto puede deberse a que aquéllas son más recientes en el sector).

Las trabajadoras inmigrantes experimentan menos cansancio físico y registran menos bajas y accidentes laborales que las autóctonas, lo que correlaciona con la edad más avanzada de estas últimas y con sus jornadas más largas de trabajo. Una cuarta parte de las extranjeras reconoce que les regañan sus jefes (15% en el caso de las españolas) y tan sólo el 12% (13% de las españolas) afirma haber tenido conflictos con la empresa. En estos casos, el principal apoyo para todas ellas les ha venido de sus *familiares y amigos*; en segundo lugar, las inmigrantes se han visto apoyadas por sus *compañeros de trabajo* y las autóctonas por los *sindicatos*; no obstante, casi dos tercios de las inmigrantes y la mitad de las autóctonas no han logrado resolver satisfactoriamente sus conflictos. Hay que destacar el escaso apoyo de los sindicatos a los inmigrantes con problemas laborales, ya que tan sólo el 8% ha recurrido a ellos, lo que se puede explicar si tenemos en cuenta que en el 65% de las empresas de limpieza donde trabajan inmigrantes no hay representantes sindicales y que únicamente el 3% de las trabajadoras foráneas se encuentran afiliadas a algún sindicato (por un 16% en el caso de las autóctonas).

Las condiciones de vida en España de las inmigrantes que trabajan en el sector de limpiezas no sólo dependen de su empleo –y de los ingresos correspondientes– sino también de su situación familiar (si convive con familiares o no, si el marido y los hijos trabajan, etc.), del acceso que tienen a los servicios y prestaciones públicas y, en general, de sus relaciones sociales y del grado de integración en el entorno donde viven. Hemos visto que sólo un tercio ha logrado consolidar un hogar familiar completo en España (casadas conviviendo con el cónyuge y los hijos) y que casi la mitad del colectivo son cabezas de familias monoparentales *de hecho* (donde incluimos a las esposas que no han logrado la reunificación con el marido y a las madres solteras). A estos datos hay que añadir que el 30% de las mujeres encuestadas tiene hijos en el país de origen y que el 40% tiene que compartir su vivienda –casi siempre de alquiler– con personas que no son parientes. En estas condiciones, se entiende que *casi la cuarta parte de los ingresos salariales se dediquen a enviar remesas a la familia en el país de origen* (punto en el que destacan las dominicanas y ecuatorianas). A medida que pasan los años y las familias se asientan en España (como les ocurre a las marroquíes), disminuye la proporción de remesas enviadas al exterior.

Las inmigrantes dedican el 10% de sus ingresos al pago de deudas y créditos, proporción menor que la que dedican las trabajadoras autóctonas (18%). En el caso de las primeras una parte de los pagos corresponde a las deudas contraídas

al venir a España para financiar el viaje, justificar recursos en la frontera, acometer los primeros gastos antes de empezar a trabajar, etc. No obstante, esta parte de las deudas, en general, es poco relevante (las personas que tuvieron que recurrir a créditos para viajar a España dedican a "deudas" el 10,5% de sus ingresos, mientras las que lo financiaron con sus ahorros dedican el 8,9%).

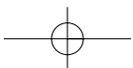
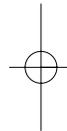
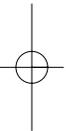
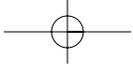
Ni el envío de remesas ni tener un salario medio más bajo que las autóctonas impiden a las inmigrantes ser más ahorradoras que aquéllas, lo que implica asumir una vida más austera y con menos comodidades. Del 15% dedicado al ahorro por las inmigrantes, los destinos principales son la compra de una vivienda (que ya ha adquirido el 26% de las inmigrantes encuestadas, la mitad de ellas en el país de origen), un coche en España (10%) y terrenos en el país de origen (8%). El ahorro se orienta también a financiar los viajes al país de procedencia (aunque un tercio no ha vuelto todavía a su país, otro tercio ha vuelto en tres o más ocasiones). La relación con el país de origen suele pasar por tres fases sucesivas: al principio, los vínculos son muy intensos, pero, debido a la precariedad jurídica y laboral de la primera etapa migratoria, no pueden viajar a su país ni enviar muchas remesas; después los vínculos son todavía intensos y aumentan las remesas y los viajes; por último, a medida que transcurre el tiempo, y sobre todo si se crean nuevos lazos familiares en España (mediante la reunificación familiar o el casamiento con un español), el país de origen pierde relevancia.

La vida social de las mujeres inmigrantes del sector de limpiezas tiene como principales interlocutores a otros inmigrantes de su mismo país, lo que se intensifica en las primeras etapas migratorias, cuando muchas de ellas viven hacinadas en pisos compartidos con parientes y no parientes de su mismo origen (en especial, ecuatorianas, colombianas y peruanas). Asimismo, el principal lugar de encuentro con los amigos y conocidos son los domicilios particulares, lo que confirma la *centralidad de las redes de intercambio recíproco constituidas por parientes y paisanos de la misma procedencia*.

Una quinta parte de las inmigrantes ha decidido de forma clara permanecer en España, destacando ligeramente en este aspecto las peruanas. *La mayoría no sabe lo que hará en el futuro o está a la espera de que mejore la situación socioeconómica o política de su país*. El colectivo que más formula proyectos de retorno es el dominicano, precisamente el que ha buscado en menor medida la reunificación de sus hijos, si bien tales proyectos suelen condicionarse y posponerse indefinidamente.

Como valoración más global, se puede afirmar que la escasa presencia de mujeres inmigrantes procedentes del Tercer Mundo en empresas de limpieza (menos del 2%) apenas puede tener efectos significativos en las condiciones de trabajo del sec-

tor, si bien todo apunta a que se trata de una actividad de referencia –junto a la hostelería, el comercio y las oficinas– a la que recurren cada vez más las extranjeras empleadas en el servicio doméstico; no obstante, también existe un flujo de trabajadoras de limpiezas que vuelven a trabajar como empleadas de hogar. La existencia de una rotación laboral importante en el sector facilita nuevas incorporaciones, sobre todo en las ocupaciones menos formalizadas (limpieza de escaleras y pequeñas empresas). Las condiciones de trabajo de las extranjeras –jornada laboral, salario, horas extra, vacaciones, plus de transporte o por antigüedad, etc.– presentan diferencias significativas y algunas formas de discriminación en favor de las autóctonas, aunque es importante hacer dos precisiones: en primer lugar, las trabajadoras españolas son más antiguas en el sector y, además, se ubican en mayor proporción en empresas grandes y formalizadas; en segundo lugar, las colonias inmigrantes más antiguas (marroquíes y filipinas) se hallan mucho más próximas a las pautas y niveles laborales de las trabajadoras autóctonas que las colonias que han llegado a España y al sector más recientemente (como ecuatorianas y colombianas), lo que parece confirmar la existencia de una paulatina normalización laboral a medida que aumentan los años de actividad. Es más, mientras las españolas y algunas colonias inmigrantes (marroquíes y dominicanas) tienen un bajo nivel de estudios, y esto limita sus expectativas de promocionarse a un empleo mejor, las peruanas, ecuatorianas, filipinas y colombianas tienen un nivel de formación muy superior a la media del sector y, en consecuencia, esperan conseguir mejores empleos (en sanidad, oficinas, educación, comercio, etc.), expectativas que deben esperar confirmación o no en próximos estudios longitudinales sobre las trayectorias laborales de los grupos inmigrantes.



VII. MUJERES INMIGRANTES EN LA HOSTELERÍA

1. ESTRUCTURA DEL SECTOR

La hostelería aporta a la economía española en torno al 7% del PIB y proporciona de forma directa más de 900.000 puestos de trabajo (el 6,4% del empleo total en 2000). De estos empleos, la mitad corresponden a mujeres (el 8,1% del empleo remunerado femenino en España)²⁶³.

1.1. Tipología de actividades. Minifundismo empresarial

La rama de actividad de la hostelería reúne un conglomerado de servicios con importantes diferencias internas. Según la Clasificación Nacional de Ocupaciones, se distinguen cinco actividades: *hotelería*; *restaurantes*; *bares o establecimientos de bebidas*; *servicios de catering* y *comedores colectivos*, y *campings*, *albergues* y *colonias de vacaciones*. Esta diversidad puede simplificarse, agrupando las cinco actividades en dos subsectores: *hotelería*, que incluye los distintos tipos de servicios de alojamiento, y *restauración*, que agrupa a *restaurantes* y *provisión de comidas (catering)*, *bares* y *establecimientos de bebidas* en general.

Las diferencias según los servicios prestados se ven aumentadas por una heterogeneidad vertical dentro de cada subsector, en función del tamaño de la empresa:

- En el subsector de *hotelería*, donde predomina el capital español, las *grandes cadenas hoteleras* representan la cúspide de la estructura empresarial; a continuación se sitúan los *hoteles independientes*, medianos y pequeños en su mayoría; en la base un gran número de *hostales* y *pensiones*, generalmente regentados por empresas familiares, y en la periferia los *campamentos de vacaciones* y los *apartamentos y similares*, en general pertenecientes a empresas de tamaño medio o a particulares.
- En el subsector de la *restauración* existe una fuerte presencia de capital extranjero en las empresas de *comedores colectivos*, el *catering* y las *comidas rápidas*; en cambio, en la *restauración tradicional* son escasas las grandes empresas y predominan los pequeños negocios (*bares* y *cafeterías*) con fuerte componente de trabajo familiar.

²⁶³ Ver una exposición más amplia de las características del sector en Colectivo IOÉ, *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.

Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), el número de empresas en la rama de la hostelería en el año 2000 es de 261.316. De ellas la mayoría pertenece al subsector de la restauración. Se registra un claro predominio de las empresas familiares, sin trabajadores por cuenta ajena (49,2% del sector), y de las de tamaño pequeño, con menos de seis asalariados (42,6%). Este minifundismo empresarial es predominante en los bares, cafeterías, restaurantes y empresas de *catering*. Sólo el 0,5% de las empresas (casi siempre cadenas hoteleras y de restaurantes) tiene más de 50 asalariados²⁶⁴.

Con la excepción de las economías de escala que pueden conseguir las grandes cadenas hoteleras o las de comedores colectivos, el tipo de servicio ofrecido en la hostelería (alojamiento en determinados espacios, comidas para consumir en el momento, etc.) genera una importante segmentación territorial de los mercados, por ello el análisis debe tomar en cuenta las peculiaridades locales (comarcales, provinciales) de la oferta y la demanda, pues las características de las mismas conforman ámbitos diferenciados de estructuración del sector. El condicionamiento impuesto por el tipo de espacio ocupado se manifiesta en una dependencia del clima (para las zonas de temporada), de las redes de comunicación (facilidad o dificultad para acceder a determinados espacios), así como de la existencia o no de campañas institucionales que buscan fortalecer la imagen de determinadas regiones para atraer a la demanda, o de las infraestructuras en general con que cuenta la zona.

1.2. El empleo en el sector: crecimiento, estacionalidad y temporalidad

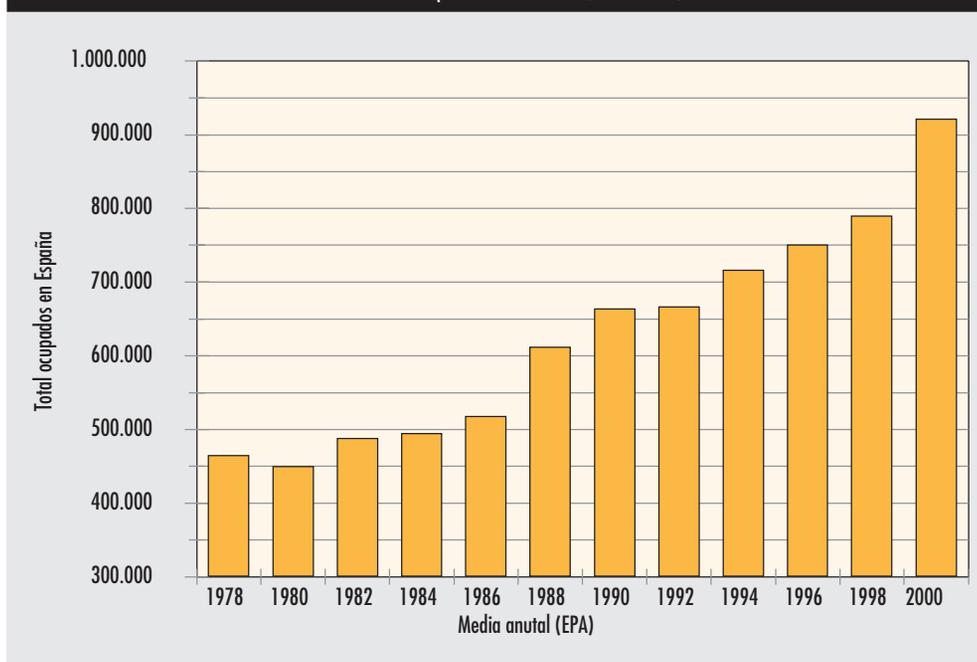
A pesar de su pequeño tamaño individual, las empresas del sector movilizan a un volumen considerable de mano de obra, que llegaba, según la EPA del segundo trimestre de 2000, a 925.900 personas (438.700 mujeres); de ese conjunto, dos tercios eran asalariados por cuenta ajena. Se trata de un sector particularmente dinámico de la estructura ocupacional española, que en las dos últimas décadas ha doblado el volumen de empleo. Como se recoge en el Gráfico 47, el crecimiento fue especialmente intenso en la segunda mitad de los años 80, para ralentizarse al iniciarse los 90 y volver a crecer en los últimos años.

El empleo total en hostelería se reparte con bastante equilibrio entre ambos sexos; sin embargo, los hombres representan el 74% de los empleadores. La jornada semanal media de las mujeres es de 39,4 horas y la de los hombres de 47 horas²⁶⁵;

²⁶⁴ INE, *Directorio Central de Empresas (DIRCE)*, Tomo I, Datos de Empresas, Madrid, 2000.

²⁶⁵ Las jornadas de trabajo más largas las registran los trabajadores por cuenta propia sin asalariados (casi siempre pequeños bares familiares), con una media de 56,4 horas/semana, que se eleva a 58,5 en el caso de los hombres y a 52,6 horas en las mujeres.

Gráfico 47
Evolución del empleo en la hostelería (1978-2000)



esta diferencia se debe a que el 21% de las mujeres trabaja a jornada parcial mientras que sólo lo hace el 7% de los varones. Lamentablemente ni la EPA ni otras fuentes estadísticas nos indican las horas de trabajo doméstico de hombres y mujeres, que inclinarían sin duda la balanza de la carga laboral de parte de las mujeres. La distribución por edades es ligeramente más joven en las mujeres que en los hombres: éstas son más en los tramos de edad hasta 30 años, su proporción disminuye sensiblemente entre los 30 y los 40 (etapa de la vida con mayores tasas de fecundidad), para volver a equilibrarse a partir de los 40 años.

Una característica singular del empleo en el sector es su *estacionalidad*; este fenómeno tiene distinta significación en los dos grandes subsectores. En el de *hoteles* existe una cadencia que se repite año a año: hay un nivel mínimo de ocupados en el primer trimestre (invierno), aumenta en el segundo (que incluye la temporada de Semana Santa), alcanza su máximo en el tercero (verano) y disminuye en el cuarto (otoño, que incluye buena parte del período navideño), pero manteniéndose

en valores superiores a los del primer trimestre. En cambio, en la *restauración* no existe ninguna pauta fija, análoga a la de la *hotelería*, más bien se detectan variaciones de empleo marcadas por factores coyunturales poco predecibles.

Además, el empleo en el sector se caracteriza por un fuerte grado de *temporalidad*, desde 1991 el porcentaje de contratos temporales no ha descendido del 43% y durante cinco años superó el 50%. En especial, la temporalidad de los contratos afecta a las mujeres, cuya tasa es del 50% en el año 2000 (en los hombres, del 37%). A esta situación se suma la presencia creciente del trabajo a tiempo parcial, simultáneo con la extensión de jornada para el resto de trabajadores, la escasa presencia sindical en la mayoría de las empresas del sector, la importancia del trabajo irregular y la persistencia del desempleo en niveles significativos.

La negociación colectiva en esta rama está protagonizada por organizaciones que tienen un grado de implantación débil. Por la parte patronal existe una división entre entidades del sector de alojamiento (Federación Española de Hoteles-ZONTUR) y de restauración (Federación Española de Restaurantes, Cafeterías y Bares). Por la parte sindical, las dos grandes organizaciones con implantación estatal cuentan con federaciones en las que se organizan conjuntamente las ramas de hostelería, turismo y comercio. El grueso de la mano de obra está empleada en las pequeñas empresas, en las que la representatividad de las organizaciones –especialmente los sindicatos– es ínfima. Aunque en las negociaciones de convenios provinciales las pequeñas empresas fuerzan condiciones a la baja, respecto a las que pueden asumir las grandes cadenas hoteleras o de restauración, en la práctica es frecuente el incumplimiento de los acuerdos. En este marco, la “informalidad” y la arbitrariedad son características muy extendidas en los pequeños establecimientos.

1.3. Dos tipos de tareas: relación directa con el cliente o trabajo “en la trastienda”

El trabajo en el sector de los servicios tiene algunas características comunes a las distintas ocupaciones que lo integran: el proceso de trabajo y su producto (un servicio) son un acto único y en la mayoría de los casos coinciden el momento de la producción y el del consumo. Además, muchas empresas ofrecen de forma simultánea servicios correspondientes a diferentes subsectores (por ejemplo, hoteles con restaurante), lo que justifica su tratamiento conjunto como sector único. Dentro de este contexto general hay que distinguir dos tipos de trabajo:

- Los *servicios finales*, que se prestan en contacto directo con el cliente (atención en restaurantes y bares, recepción y conserjería en los hoteles, etc.): su realización depende en gran medida de factores humanos poco racionaliza-

bles (simpatía, amabilidad, capacidad de adaptarse a las demandas del cliente, etc.). En la medida en que el servicio se brinda de acuerdo con las circunstancias del "momento concreto" no es fácil homogeneizar su producción, darle carácter continuo o reducir la incertidumbre temporal; en otras palabras, las propias características del "producto" imponen límites a las estrategias de racionalización y homogeneización de tareas. La prestación de estos servicios requiere responsabilidad, capacidad de interacción, empatía y experiencia variada, de ahí la necesidad de cualificación (formación) del personal, pero también de cierto compromiso (empatía) con la tarea. Por ello los perfiles de los puestos de trabajo obedecen a criterios técnicos, pero también sociales-simbólicos: las imágenes y estereotipos de los agentes sociales implicados (empresarios, trabajadores, clientes) inciden de forma importante en la definición de los mismos.

- Los servicios que se realizan "en la trastienda", sin contacto directo con el consumidor (como cocina, limpieza, mantenimiento, administración, etc.). En este caso se hace más fácil el recurso a tecnologías y técnicas de gestión que no requieren las cualidades exigibles al personal que trabaja cara al público, introduciendo políticas de gestión de la mano de obra más o menos similares a las utilizadas en la producción industrial. Incluso en el caso de los servicios finales puede procederse de forma similar si se adopta una oferta basada en la rapidez y los bajos precios, a costa de la calidad y la atención personalizada. En el subsector de la restauración el máximo exponente del proceso de "racionalización" lo constituyen las cadenas de comida rápida, que utilizan personal poco cualificado para realizar procesos de "cocina de ensamblaje", a partir de elementos previamente preparados y de elaboración sencilla, utilizando un máximo de elementos tecnológicos. En la restauración tradicional y la hotelería buena parte de los puestos de trabajo que no se relacionan con la clientela tienden a basarse en la explotación extensiva de mano de obra, más que en la cualificación de los trabajadores o en la especialización creciente de tareas; por ello predominan las jornadas de trabajo prolongadas y la polivalencia funcional.

2. MUJERES INMIGRANTES EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA. COMPARACIÓN CON LAS TRABAJADORAS AUTÓCTONAS

A partir de las altas en la Seguridad Social registradas en 1999, recogemos en primer lugar la información disponible sobre la presencia de mujeres de nacionalidad extranjera en el sector.

Después se ofrecen los principales resultados de dos encuestas aplicadas a trabajadoras inmigrantes y autóctonas del sector en 1998²⁶⁶. A partir de sus resultados describiremos las características personales y familiares de las trabajadoras inmigrantes, sus trayectorias laborales en el sector de hostelería y en eventuales empleos anteriores en España o en su país, su situación laboral actual, su grado de inserción en la sociedad española y sus perspectivas de futuro.

2.1. Peso en el mercado de trabajo. Distribución por nacionalidades

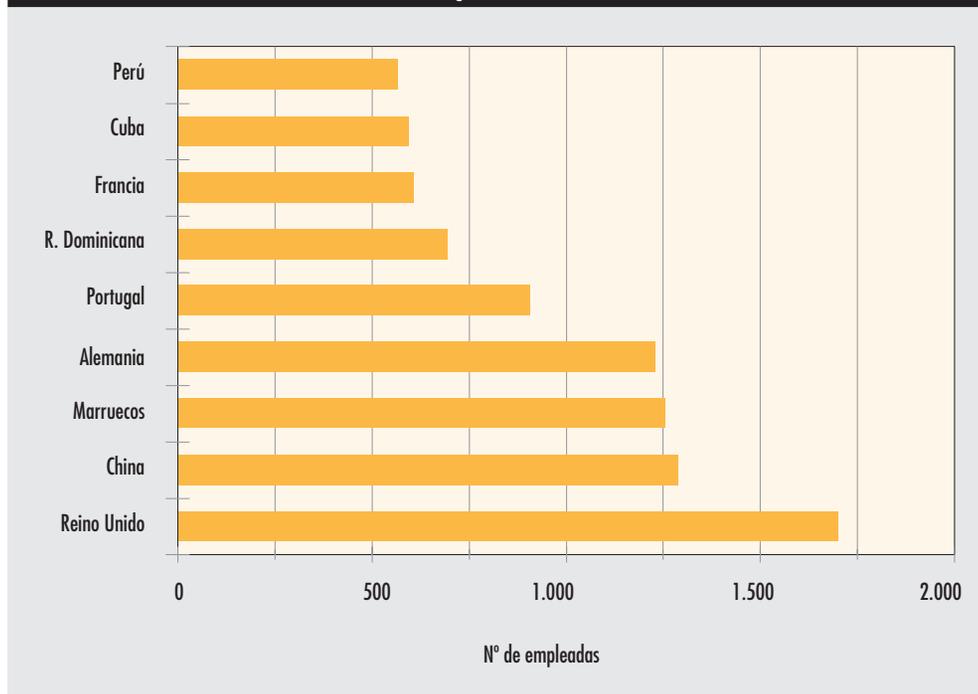
El número de *mujeres extranjeras* con alta en la Seguridad Social en el sector de hostelería era de 13.585²⁶⁷ en el cuarto trimestre de 1999. Por ocupaciones –dentro de la economía formal– este colectivo se sitúa en tercer lugar, después del servicio doméstico y los empleos de tipo administrativo (oficinas). Si nos limitamos a las mujeres procedentes de países del Tercer Mundo, en las que se centra el presente estudio, las extranjeras ocupadas en la hostelería eran 7.212, representando el 10,5% de las mujeres de ese origen ocupadas legalmente en España.

Si la comparación la establecemos con el total de mujeres asalariadas que están ocupadas en España en la rama de hostelería (438.700, según hemos visto, en el año 2000), *las trabajadoras extranjeras suponen el 3,1%, y el 2,6% si nos limitamos a las inmigrantes del Tercer Mundo*. No obstante, el peso sería mayor si incluyéramos a las inmigrantes nacionalizadas y a las no dadas de alta en la Seguridad Social. Estos dos grupos representan en nuestra encuesta el 24 y el 20% de las inmigrantes asalariadas, respectivamente, lo que elevaría su número total hasta 12.100 trabajadoras del Tercer Mundo (2,8% del sector). Por nacionalidades las mujeres extranjeras que están asalariadas en hostelería proceden principalmente de nueve países que sobrepasan los 500 efectivos: Reino Unido (1.702), China (1.289), Marruecos (1.256), Alemania (1.231), Portugal (908), República Dominicana (696), Francia (610), Cuba (596) y Perú (568).

²⁶⁶ En el momento de ponerse en marcha esta investigación (1999) habíamos acabado de realizar dos trabajos referidos al sector de la hostelería, uno efectuado por encargo del OPHMSERSO y otro por la Junta de Andalucía. El trabajo de campo, basado en cuestionarios idénticos, se realizó en las provincias de Madrid y Barcelona, para el primer caso, y en la de Málaga, para el segundo. Reuniendo este material contábamos con 200 entrevistas a trabajadoras españolas y 190 a inmigrantes (marroquíes, chinas, dominicanas, peruanas y filipinas) empleadas como asalariadas en la hostelería. Aunque los datos se recogieron con más de un año de antelación respecto al resto de los que utilizamos en este libro, nos pareció preferible no volver a estudiar el mismo sector y aprovechar los recursos liberados para incluir otros segmentos laborales no analizados todavía.

²⁶⁷ No incluimos en esta cifra las 4.569 mujeres extranjeras del sector de hostelería que están dadas de alta como “cuenta propia”, colectivo que estudiaremos en el sector genérico de “cuenta propia” (Capítulo IX).

Gráfico 48
Principales nacionalidades de las mujeres inmigrantes ocupadas en hostelería
dadas de alta en la Seguridad Social (4º trimestre 1999)



2.2. Características personales y familiares

La mayoría de las mujeres ocupadas en la hostelería es de origen urbano; no obstante, existen diferencias entre españolas e inmigrantes. Las primeras proceden especialmente de grandes urbes (el 62% nació en ciudades con más de 500.000 habitantes) mientras que las extranjeras se distribuyen tanto en ese segmento como en el de municipios entre 10.000 y 100.000 pobladores. Además, aunque en ambos grupos la población de origen rural (por debajo de 10.000 habitantes) es minoritaria, la proporción de las inmigrantes es bastante superior a la de las autóctonas (17,4% vs. 8,9%). Por tanto, se constata que a pesar de la importancia de la población rural en los países de origen, el grueso de la emigración femenina –al menos la ocupada hoy en la hostelería española– procede de áreas urbanas, sea

de las ciudades intermedias o de las grandes urbes. Por nacionalidades, las peruanas son las más urbanas, mientras que entre dominicanas y filipinas encontramos los porcentajes más altos de procedencia rural (33 y 26%, respectivamente).

La visión etnocéntrica de los ciudadanos de la sociedad de destino (incluidos los investigadores) tiende a homologar a los “extraños” bajo rótulos genéricos que los despojan de sus particularidades y rasgos individualizadores. En cambio, para comprender los tipos de redes migratorias que construyen, y sus específicos rasgos culturales, puede ser de particular interés conocer de qué zonas concretas provienen las inmigrantes. Entre los principales colectivos de trabajadoras no comunitarias en la hostelería, destacan estas zonas de procedencia:

- Las marroquíes proceden principalmente de la región noroccidental de la Jébalá (el 35%, especialmente de las provincias de Tánger y Tetuán) y de la Costa Atlántica (23%, en particular de Casablanca).
- Las chinas llegan muy mayoritariamente de la provincia costera de Zhejiang (67%), más concretamente del distrito de Quingtian, y en menor proporción de Shangai (11%).
- También las inmigrantes filipinas proceden mayoritariamente de un foco principal, constituido por la Región Capital, en la que se incluye la gran urbe de Metro-Manila (53%); la gran mayoría procede de la isla de Luzón.
- Las trabajadoras dominicanas proceden en primer lugar de la Región Este (61%, casi la mitad de la capital Santo Domingo) y en segundo lugar del Cibao (28%, destaca la provincia de Peravia).
- Las peruanas proceden mayoritariamente de Lima (63%) y casi todas (el 94%) de provincias costeras.

El tamaño de las familias de origen establece una diferencia clara entre autóctonas e inmigrantes. En el caso de las españolas y de las chinas más del 60% procede de hogares en los que había tres o menos hijos; en cambio, la mayoría de las demás inmigrantes pertenece a una familia que tuvo cuatro o más hijos (la media entre las dominicanas es de ocho, para filipinas y marroquíes de seis y en el caso de las peruanas, de cuatro). En general, pues, el origen de unas remite más al modelo de familia nuclear y el de las segundas al de familia extensa, o al menos numerosa. Si nos detenemos en la inserción laboral de los padres de estas trabajadoras constatamos que en el caso de las inmigrantes prevalece la agricultura (30% vs. 10%) y entre las autóctonas los empleos industriales (25% vs. 14%), aunque en ambos casos lo más habitual son los empleos del sector servicios (alrededor del 45% en ambos grupos). Por nacionalidades, nuevamente las peruanas son las que menos proceden de familias de agricultores, a la inversa que filipinas y dominicanas.

La composición por sexo de la mano de obra inmigrante es similar a la de los autóctonos del sector: son mayoría los hombres, excepto en el caso del colectivo dominicano, en el que predominan las mujeres. Las estructuras poblacionales de los países de origen son más jóvenes que la española; por ello, si la emigración fuese un reflejo directo de las poblaciones de aquellos países, las trabajadoras inmigrantes deberían ser más jóvenes que las autóctonas. Sin embargo, el proceso migratorio es selectivo: son determinados grupos –distintos en cada caso– los que tienen mayor propensión a emigrar. Observando las pirámides de edad de españolas y extranjeras vemos que las primeras se concentran más que las segundas en los extremos, especialmente el más joven (el 42% de las ocupadas tiene menos de 25 años y el 6% más de 51); en cambio, las inmigrantes se ubican más que las españolas entre los 30 y los 50 años, es decir, en el segmento de edad madura. Distinguiendo por nacionalidades, la edad media de las trabajadoras autóctonas (30 años) es superada por dominicanas (39), filipinas (35) y marroquíes (33), mientras que la de las chinas y peruanas es algo inferior (28).

En general, el nivel de estudios de las trabajadoras de la hostelería es bajo. Dentro de este contexto genérico, nuestra encuesta muestra que la mayor parte posee estudios de nivel secundario, iniciados o finalizados (alrededor del 45% de cada colectivo). Entre el resto las situaciones son diversas en función del origen: mientras la proporción de personas con estudios primarios o sin estudios es mayor entre las españolas (34% vs. 19%), las cifras de mujeres con estudios superiores, iniciados o completos, es más elevada entre las inmigrantes (34% vs. 21%; el 15% de las marroquíes y más del 40% en los otros colectivos). Los valores promedio correspondientes a las inmigrantes ocultan notables diferencias entre las marroquíes (el 30% no concluyó los estudios primarios) y las demás nacionalidades (entre las que el porcentaje no llega al 3%). Es decir, que el nivel de escolarización de chinas, filipinas, dominicanas y peruanas es notablemente superior al de las españolas ocupadas en el subsector estudiado. Por tanto, se constata –en primer lugar– que el nivel medio de escolarización de las trabajadoras no comunitarias es mayor que el de las autóctonas, y –en segundo lugar– que el segmento de inmigrantes con alta cualificación académica está compuesto por personas jóvenes (la mayoría entre 25 y 29 años) que están en disposición de plantearse un proyecto migratorio con expectativas de movilidad ocupacional ascendente. Esta circunstancia introduce un elemento de «anomalía», pues las expectativas sociales de estas inmigrantes, al menos en la sociedad de origen, no se han formado en función de un trabajo manual poco cualificado e inestable.

El estado civil guarda cierta relación con la edad de las trabajadoras. Gran parte de las españolas tiene menos de 25 años, por eso no resulta extraño que el 63% de las encuestadas sea soltera, situación que comparte el 44% de las inmigrantes (la excepción son las peruanas: el 75% son solteras). Las que tienen pareja son el 46% de las extranjeras y el 33% de las españolas. En general, las in-

migrantes también son, más a menudo que las autóctonas, viudas y separadas o divorciadas. Es importante destacar que el 13% de las inmigrantes son mujeres casadas cuyo cónyuge continúa residiendo en el país de origen (especialmente chinas y peruanas); en otros términos, el 29% de las casadas pertenece a un núcleo familiar separado por el proceso migratorio (el 66% de las peruanas casadas). Esta información se complementa con la situación de las trabajadoras en cuanto madres: la mayoría de las españolas (68%) y la mitad de las inmigrantes no tienen hijos; entre las que sí tienen descendencia predominan las que tienen uno o dos hijos, aunque entre las inmigrantes es algo mayor la proporción de las que tienen cuatro o más (7% vs. 3% de las autóctonas). Si nos circunscribimos a las trabajadoras inmigrantes encontramos que el 49% tiene hijos y que el 34% tiene alguno o todos sus descendientes en el país de origen; por tanto, apenas el 15% convive con sus niños (mientras que entre las trabajadoras autóctonas la cifra de madres llega al 32%). En la Tabla 96 se sintetiza esta información, indicando la media de hijos, el total y los que residen en el país de origen, para cada una de las nacionalidades, en función del estado civil.

En síntesis, las trabajadoras inmigrantes están casadas y tienen hijos en mayor medida que las autóctonas; sin embargo, conviven con su pareja en proporción similar a éstas y con sus hijos de forma mucho menos habitual. El hecho de que el 13% viva separada de su pareja y el 34% de sus hijos indica, por una parte, la importancia de la inmigración femenina como inicio de la cadena migratoria y como sostén del grupo familiar en origen y, por otra parte, muestra que es más habitual la "reunificación" o la migración conjunta de la pareja –puesto que ambos pueden trabajar– y resulta más dificultosa la de los hijos. Esta circunstancia combina dos tipos de motivos: uno, la preferencia de los padres, que eligen la separación de los hijos a cambio de que éstos se socialicen en las pautas culturales de origen; otro, las dificultades que el tipo de inserción laboral y social en España ofrece para el desarrollo de una vida familiar "normalizada".

A pesar de que la mayoría (más del 80%) de las trabajadoras extranjeras de la restauración ha llegado a este país directamente desde sus lugares de origen, existen algunos grupos que han realizado recorridos indirectos. Por ejemplo, un tercio de las filipinas, dominicanas y peruanas experimentaron una migración en su propio país, antes de salir hacia España; además, casi un tercio de las peruanas residió en otro país (generalmente europeo) antes de llegar a su actual destino, experiencia que comparten menos del 10% de las demás inmigrantes. La antigüedad de los diversos colectivos inmigrantes, marcada por la fecha de llegada a España, muestra la existencia de diversos flujos temporales y permite suponer que las redes migratorias han alcanzado diferentes niveles de consolidación. Entre las trabajadoras en la hostelería el grupo más antiguo es el de las filipinas (el 64% llegó antes de 1990), seguido por las marroquíes (el 86% llegó antes de 1994); en tercer lu-

Tabla 96
Estado civil y número de hijos de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en hostelería (en %)

Estado civil	Variables	Mujeres inmigrantes					Autóctonas
		Marroquíes	Chinas	Filipinas	Dominicanas	Peruanas	
Casadas, cónyuge en España	Total en % (y edad media).....	36,4 (39)	31,1 (32)	46,7 (39)	33,3 (41)	6,3 (28)	31,7 (38)
	Media total hijos.....	1,8	1,2	2,3	2,2	2,0	1,5
	Ídem en país de origen	0,2	0,6	0,5	0,6	1,0	
Casadas, cónyuge en país de origen	Total en % (y edad media).....	9,1 (37)	20,3 (31)	6,7 (30)	5,6 (38)	12,5(37)	
	Media total hijos.....	1,7	1,5	2,0	2,0	3,5	
	Ídem en país de origen	0,6	0,8	2,0	1,0	3,0	
Viudas	Total en % (y edad media).....	3,0(42)	1,4 (45)	6,7 (52)			1,1 (52)
	Media total hijos.....	1,5	4,0	3,0			3,0
	Ídem en país de origen		1,0	1,0			
Separadas o divorciadas	Total en % (y edad media).....	12,1 (37)	2,7 (35)	6,7 (33)	16,7 (44)	6,3(25)	4,4(34)
	Media total hijos.....	2,4	1,5		3,0		1,0
	Ídem en país de origen	1,2	0,5				
Solteras	Total en % (y edad media).....	39,4 (26)	44,6 (24)	33,3 (27)	44,4 (36)	75,0 (27)	62,8 (25)
	Media total hijos.....				1,6		
	Ídem en país de origen				0,8		
Promedio de edad de las mujeres (años)		33	29	35	39	28	30

Fuente: Encuesta IOÉ hostelería 1998.

gar aparecen las dominicanas (el 78% lo hizo en el período 1990-1993); más atrás las chinas (el 69% arribó entre 1990 y 1998) y el flujo más reciente es el de las trabajadoras peruanas (más del 80% llegó a partir de 1994).

2.3. Trayectorias laborales

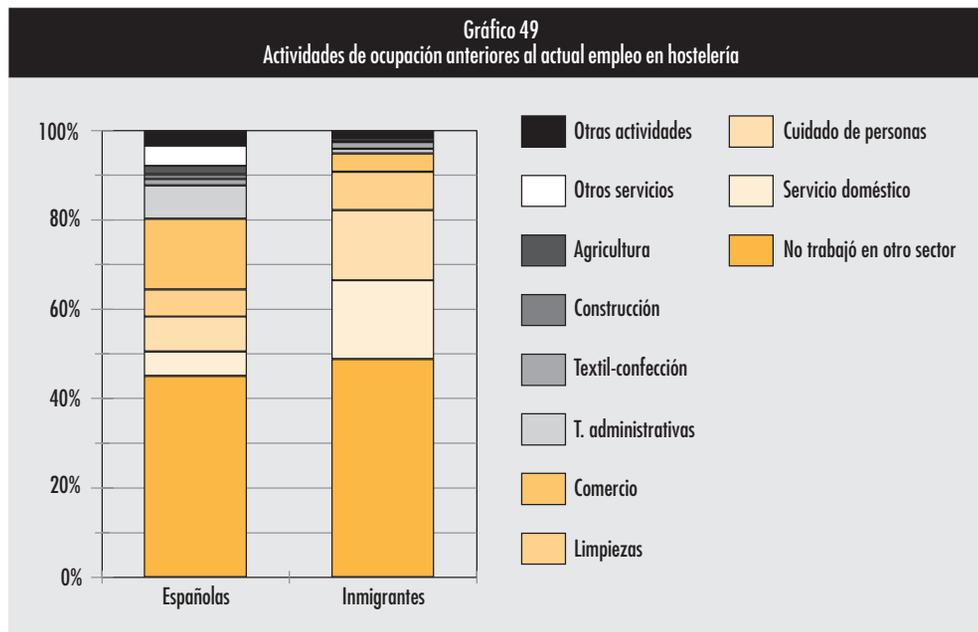
Una vez conocidos algunos de los principales rasgos referidos al origen social de las mujeres asalariadas en la hostelería, nos centramos en la trayectoria laboral

que han seguido –en el ámbito de la economía monetaria– antes de ocupar su actual empleo. Los datos de la encuesta señalan que las españolas y dominicanas comenzaron a trabajar a edad más temprana que las demás inmigrantes (a los 18 años como promedio) y que las marroquíes son las que más tardíamente obtuvieron el primer empleo (a los 22 años). En cuanto al tiempo total que llevan en los mercados de trabajo las más antiguas son dominicanas (21 años de media) y filipinas (16 años), en situación intermedia aparecen españolas, marroquíes y chinas (10 a 12 años) y más atrás las peruanas (ocho años).

Considerando el lugar donde obtuvieron su primer empleo podemos establecer la importancia de las migraciones sobre la vida laboral de las mujeres empleadas hoy en la hostelería. El 25% de las españolas comenzó a trabajar en una provincia diferente a la de residencia actual; es decir, emigraron dentro de España una vez iniciada su carrera laboral. En el caso de las extranjeras sólo el 57% obtuvo su primer empleo en el país de origen o, expresado en términos inversos, el 43% comenzó a trabajar fuera del ámbito doméstico sólo después de emigrar.

Las actividades que han desempeñado anteriormente muestran la existencia de pautas de movilidad diferentes. Por una parte, se observa que una gran parte de las mujeres sólo ha trabajado en el sector hostelero (el 50% de las inmigrantes y el 45% de las españolas); entre las extranjeras las trabajadoras chinas son las que cuentan con un “nicho estable” en la restauración, que les permite iniciar y continuar su trayectoria laboral en España dentro del mismo sector (el 86% sólo ha trabajado en España en la restauración). Por otra parte, el grueso de las inmigrantes se concentra en sólo tres actividades, muy próximas entre sí: servicio doméstico (19%, el 40% de las latinoamericanas y filipinas), cuidado de personas (17%, el 48% de aquellos colectivos) y limpiezas de edificios o empresas (9%, el 15% si no contamos a las chinas), en tanto que las españolas se han dedicado más al comercio (18%), los empleos administrativos (8%) y el cuidado de personas (8%) (ver Gráfico 49). En resumen, la trayectoria laboral de las inmigrantes está circunscrita a unas pocas actividades (la hostelería, el servicio doméstico y las limpiezas incluyen a más del 90%), fuertemente feminizadas y desvalorizadas económica y/o socialmente, mientras que las españolas cuentan con un abanico algo más diversificado de actividades, incluyendo algunas “de cuello blanco” (administrativas, comerciales y otros servicios).

A pesar de su juventud las trabajadoras españolas son las que llevan más años en la hostelería: predominan en el segmento que tiene más de quince años de antigüedad, mientras que las inmigrantes destacan en el que cuenta con menos de tres años en el sector. Entre las extranjeras, las chinas cuentan con una trayectoria más larga que las trabajadoras de las demás nacionalidades, debido a que la gran mayoría inició su vida laboral en España directamente en la restauración, mientras que las otras inmigrantes trabajaron previamente en otras ramas de actividad.



La estabilidad en el empleo, medida en términos de la antigüedad que tienen las trabajadoras en su actual ocupación, es baja en general: la mayoría lleva menos de dos años trabajando en la misma empresa. En ese contexto, la inserción más débil corresponde a las inmigrantes, puesto que el 44% tiene menos de un año de antigüedad (frente a un 38% de las españolas). Por otra parte, no existe una correspondencia directa entre la antigüedad en el sector y el número de empleos que se ha tenido en él; comparando segmentos de igual antigüedad se comprueba que las mujeres marroquíes son las que han trabajado para menos empresas, y las chinas las que más han cambiado de empleo. En este caso la estabilidad en el empleo no es siempre un rasgo positivo, puesto que los cambios pueden deberse al efecto de una situación especialmente precaria, pero también a una estrategia activa para mejorar condiciones de trabajo.

Las principales vías de acceso al empleo en hostelería son la mediación informal (la información y los contactos facilitados por amigos, conocidos o familiares) y la búsqueda personal y directa (presentarse directamente en las empresas para ofrecerse o responder a demandas formuladas en anuncios, sea de prensa o colo-

cados en los propios establecimientos). En estos aspectos existen pocas diferencias entre inmigrantes y autóctonas. La mediación de amigos y familiares requiere la existencia de redes sociales mediadoras, que ponen de manifiesto la capacidad de incidir activamente en la realidad sociolaboral. Las redes tienen particular incidencia en determinadas categorías laborales: son más utilizadas en los empleos menos cualificados, como friegaplatos o tareas de limpieza; pero también para acceder a puestos de mayor nivel, especialmente por las trabajadoras autóctonas (encargadas, que ya se han labrado una "imagen" dentro de la profesión) y chinas (cocineras y camareras, que se mueven entre distintos restaurantes regentados por connacionales). Existen otras vías de acceso al empleo que tienen importancia marginal, unas son más utilizadas por las autóctonas (el 4% ha recurrido a las oficinas del INEM) y otras por las de origen extranjero (las ETT por el 6% de filipinas y la mediación de ONG por el 3% de marroquíes).

Las *redes étnicas* de las trabajadoras de la restauración tienen extensión y densidad muy diversas. En un extremo, todas las inmigrantes chinas trabajan, o han trabajado alguna vez, para un empresario de su misma nacionalidad; además, más del 90% afirma que ha utilizado los contactos dentro de la propia colonia para encontrar empleo en el sector. La gran mayoría de las trabajadoras chinas del sector están empleadas en establecimientos regentados por empleadores chinos en los que trabajan casi exclusivamente personas de la misma nacionalidad. El vínculo trabajadores-empresarios no surge siempre en la emigración, puesto que en muchas ocasiones ha sido generado previamente, a través de una vasta red transnacional que tiene su origen en el país emisor y se ramifica a través de una red de establecimientos esparcidos por varios países europeos y asiáticos, vinculados por lazos de parentesco entre sus titulares. En el otro extremo, el 84% de las marroquíes nunca ha tenido un empleador de su misma nacionalidad y la mitad no se ha valido de las redes de connacionales para emplearse en el sector. El resto de los colectivos se encuentra en situación intermedia, aunque más próximo a la experiencia de las marroquíes. Estos datos no admiten una lectura unívoca: de un lado, sugieren la progresiva implantación de comunidades que pueden mediar, reproduciendo la presencia en determinados espacios laborales; por otro, muestran el riesgo de guetización de los inmigrantes en segmentos específicos de la estructura ocupacional del sector. No siempre está claro si resulta mejor trabajar para un empleador-paisano, en un ambiente "conocido", o para una empresa española, como minoría étnica dentro de la plantilla.

Como hemos visto, el empleo en el sector puede ser de tipo continuo o por temporadas. Según nuestra encuesta, no existen diferencias entre autóctonas e inmigrantes en este aspecto: aproximadamente el 80% tiene un empleo continuo y el 18% tiene empleos de temporada. En cambio, existen algunas diferencias respecto al tipo de jornada laboral, puesto que las autóctonas trabajan con más frecuencia a tiempo

parcial que las extranjeras (32% vs. 28%). La mayoría de españolas que se encuentra en esta situación son jóvenes solteras que viven en la casa paterna, lo que les "permite" vivir con ingresos reducidos. Este es un caso más en el que se constata el proceso de construcción social de la discriminación salarial en base al sexo y la edad, pues se da por supuesto que mujeres casadas y jóvenes no tienen la misma necesidad de percibir un salario "completo", que sólo correspondería a los cabeza de familia varones.

2.4. Condiciones de trabajo

En este epígrafe nos centramos en las condiciones de trabajo en el empleo actual en la hostelería, analizando la jornada de trabajo, el tipo de vínculo contractual con el empleador, la categoría profesional ocupada, las retribuciones directas e indirectas, los conflictos laborales y los medios utilizados para afrontarlos.

Tipo de establecimiento

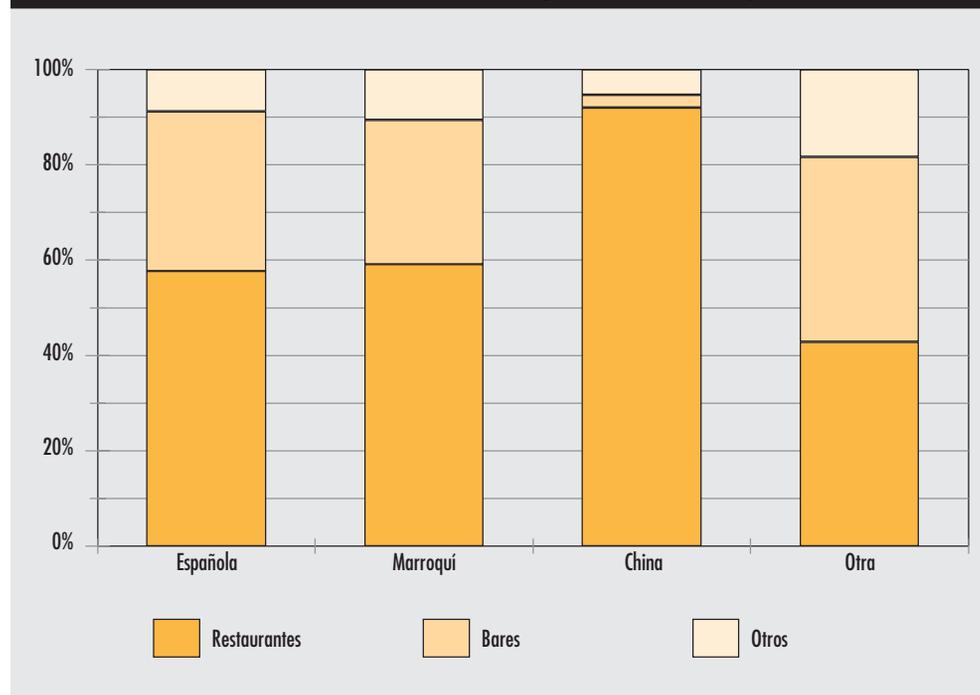
Nuestro trabajo de campo, desarrollado en establecimientos del subsector de la restauración, cubrió distintos tipos de establecimientos, que hemos clasificado en tres grupos principales: restaurantes, cafeterías-bares y establecimientos de comida rápida. Se observa²⁶⁸ que el subsector donde se agrupa la mayor parte de las encuestadas es el de restaurantes y casas de comida, pero muy especialmente en el caso de las trabajadoras chinas. El perfil de marroquíes y españolas es muy similar (algo más de la mitad en restaurantes y un tercio en bares y cafeterías), mientras que en el resto de colectivos es mayor el peso de los bares (especialmente en el caso de dominicanas y peruanas) y los establecimientos de comida rápida (más en el caso de las filipinas) (ver Gráfico 50).

El tamaño de la empresa, referido al número de trabajadores ocupados²⁶⁹, es un factor determinante de las condiciones de trabajo en el sector. En general son las de tamaño medio-grande las únicas en las que las normas laborales, los acuerdos de convenio y las garantías de acción sindical tienen posibilidad de ser respetadas; sin embargo, el grueso de los establecimientos tiene un reducido número de

²⁶⁸ Es importante señalar que nuestra muestra de trabajadoras españolas no representa al conjunto de las autóctonas empleadas en la restauración, sino a las que están empleadas en establecimientos de características similares (por actividad, tamaño y ubicación espacial) a los que ocupan a trabajadoras inmigrantes.

²⁶⁹ Dada la dificultad para registrar las variaciones estacionales de empleo (relacionadas no sólo con períodos vacacionales sino con fechas de comuniones, fiestas locales y otros eventos sociales), la encuesta se refiere al número de trabajadores *habituales* del establecimiento.

Gráfico 50
Subsector de actividad del establecimiento, según nacionalidad de la trabajadora



personas ocupadas. Sabemos que el subsector de la restauración se caracteriza por un predominio de las empresas pequeñas, entre las que abundan las que están atendidas sólo por miembros de la familia propietaria y las que tienen pocos asalariados. Las mujeres inmigrantes y autóctonas se distribuyen de forma desigual en las empresas en función de su tamaño: mientras las españolas se concentran más (el 49%) en las que tienen de uno a cinco asalariados, las extranjeras lo hacen (el 50%) en las que emplean entre seis y veinte personas; en el segmento superior, que cuenta con más de veinte asalariados por empresa, están ocupadas más frecuentemente las españolas que las inmigrantes.

Analizando el tamaño del establecimiento en función del tipo de actividad del mismo se observa que, en general, los de menor tamaño son los bares y cafeterías (el 62% tiene cinco empleados o menos) y los que cuentan con mayor plantilla son los establecimientos de comida rápida (el 25% tiene más de 21 asalariados y el

86% supera los seis empleados); los restaurantes se sitúan entre ambos polos, algo más cerca del subsector de bares.

Relaciones interétnicas y empresas monoétnicas

Las relaciones laborales entre trabajadoras inmigrantes y autóctonas dentro de la misma empresa no son la tónica general en el sector. Por una parte, un sector de inmigrantes (el 42%) trabaja en empresas en las que no hay empleados autóctonos; se trata casi siempre de establecimientos regentados por empresarios de su misma nacionalidad, para los que utilizamos la denominación de *empresas étnicas*²⁷⁰. Esto ocurre con la gran mayoría de trabajadoras chinas (89%, casi siempre en restaurantes y en menor medida en establecimientos de comida rápida), y minorías de los demás colectivos (7% de las marroquíes, 14% de las demás nacionalidades). Por tanto, la coexistencia de empleadas de ambas procedencias, autóctonas y extranjeras, en el mismo establecimiento es la pauta característica para marroquíes, peruanas, filipinas y dominicanas. El tipo de establecimiento que mayor proporción de inmigrantes tiene en su plantilla son los de comida rápida, particularmente los que emplean a dominicanas, peruanas y filipinas. En cambio, la proporción más baja la encontramos en cafeterías y bares (en el 39% no hay inmigrantes y en el 28% representan menos de la quinta parte de la plantilla). En los restaurantes encontramos dos situaciones diferenciadas: por un lado, la ya mencionada de las empresas chinas, donde un 94% sólo cuenta con empleados inmigrantes; por otro, en el 15% de los que emplean a españolas y marroquíes las asalariadas inmigrantes representan más del 40% de las plantillas. Por tanto, más allá de los enclaves de economía étnica que representan los restaurantes de comida china, las mujeres inmigrantes del sector encuentran mayores oportunidades de empleo, y representan una parte significativa de las plantillas, en establecimientos de comida rápida y en restaurantes.

Según los resultados de nuestra encuesta, el 55% de las españolas encuestadas no trabaja con inmigrantes extranjeros (circunstancia más habitual en las cafeterías que en los restaurantes), cifra que resulta especialmente significativa si recordamos que la muestra no representa al conjunto de las trabajadoras autóctonas sino al segmento que trabaja en empresas de características similares a las que contratan inmigrantes.

²⁷⁰ Dicho carácter deriva tanto de la composición monoétnica de la plantilla como de las características del establecimiento, generalmente especializado por el lado de su oferta (restaurantes de comida del país de origen) y/o por su clientela (cafeterías y restaurantes dirigidos principalmente a clientela inmigrante). Sin duda, la mayoría de los establecimientos españoles cabe en esta definición (pues ofrecen productos de restauración "españoles" a clientela autóctona), sin embargo, la población mayoritaria sólo define como *étnicos* a los grupos minoritarios. Siendo conscientes de la asimetría que el poder social introduce en la semántica, aquí utilizamos el término en el sentido aceptado por la concepción acrítica de la mayoría autóctona.

Jornada laboral

Si comparamos la jornada laboral de las mujeres inmigrantes y autóctonas, estas últimas están más presentes en los tramos horarios más cortos (menos de 35 horas semanales) y en los más largos (más de 55); mientras que las trabajadoras extranjeras se sitúan en mayor proporción en las franjas horarias intermedias (entre 35 y 55 horas). Las mayoría de las trabajadoras inmigrantes realiza jornadas semanales comprendidas entre las 46 y las 55 horas (49%) y un 10% supera las 56 horas semanales; es decir, que casi el 60% trabaja más allá del límite establecido en los convenios del sector; el caso más destacado es el de las marroquíes (65%), precisamente el colectivo que más habitualmente considera que su trabajo produce mucha fatiga. En el caso de las españolas el porcentaje de las que trabajan más de 46 horas es menor, pero son más frecuentes las jornadas de más de 56 horas (25 y 27%, respectivamente). En el otro extremo, por debajo de las 35 horas, situación que podemos clasificar como de trabajo a tiempo parcial, encontramos al 30% de las españolas y al 18% de las extranjeras. Estos perfiles diferenciados se difuminan si nos fijamos sólo en la jornada laboral *media* para cada nacionalidad: en ese caso resulta que las que trabajan más horas por semana son marroquíes y filipinas (46 horas). Distinguiendo los tipos de establecimiento, las jornadas más cortas corresponden a los de comidas rápidas (más regulados de acuerdo a los convenios laborales) y las más prolongadas al segmento de bares y cafeterías (en los que el 22% de las trabajadoras trabaja más de 56 horas por semana).

Estatuto legal y tipo de contrato

La economía sumergida, entendida como falta de alta del trabajador en el sistema de Seguridad Social, afecta a ambos colectivos de manera similar. Casi la mitad (45%) de las trabajadoras cuenta con un contrato de duración indefinida; una minoría está empleada como fija discontinua (3%); la tercera parte posee un contrato temporal o eventual, y la quinta parte (19%) trabaja sin contrato. Dentro de este perfil general destaca el caso de las trabajadoras chinas, que trabajan más frecuentemente sin contrato o con contratos fijos indefinidos a tiempo parcial, y, en cambio, son las que menos tienen contratos de tipo temporal o eventual. La modalidad de contrato a jornada parcial parece ser una estrategia extendida entre algunos empleadores chinos, que garantizan una cobertura mínima a sus asalariados, a cambio de reducir sus costes salariales y usufructuar la mano de obra en jornadas completas.

En cuanto al conjunto de empleadas que trabajan sin contrato nos encontramos ante una franja de la mano de obra que carece de protección social. Entre las inmigrantes afectadas la situación adquiere matices diversos en función de cuál sea su

situación legal en España. Los datos de nuestra encuesta muestran que alrededor de la mitad de las inmigrantes que carecen de contrato son irregulares, por tanto no podrían obtenerlo aunque existiera buena voluntad por parte del empleador. Respecto a la otra mitad, nos encontramos con que la mayoría es poseedora de permiso permanente o cuenta con la nacionalidad española, excepto en el caso de las marroquíes, que son todas poseedoras de permiso de trabajo inicial o renovado. Las nacionalizadas se encuentran jurídicamente en la misma situación que las trabajadoras autóctonas, y prácticamente lo mismo ocurre con las poseedoras de permiso de residencia permanente; pero las poseedoras de permiso de trabajo, especialmente los de tipo inicial, necesitan el contrato para poder garantizar su permanencia legal en el país.

Categoría profesional. Actividades visibles y ocultas

La estructuración de las plantillas de las empresas del sector está configurada, desde el Acuerdo Laboral de 1996, en cuatro Grupos Profesionales (GP) que definen una organización jerárquica de los puestos de trabajo. En el subsector de la restauración, y en la gama de establecimientos que habitualmente emplean a trabajadoras extranjeras, el grueso de las trabajadoras está adscrito al GP II (especialistas), mientras que el segundo en importancia es el GP III (ayudantes). Dentro de esta tónica general se constata una distribución desigual de las trabajadoras en función de su origen nacional: las españolas están más representadas en las categorías medias y altas (el 64,5% pertenece a los GP I o II, jefes, cocineros, camareros, frente al 54,2% de las extranjeras) mientras que las inmigrantes ocupan más frecuentemente puestos de nivel inferior (el 45,8% está adscrito a los GP III o IV, auxiliares y ayudantes, vs. el 34,4% de las autóctonas). Por ocupaciones, la más común en ambos grupos es la de camarera, pero en las restantes existen diferencias apreciables: las españolas trabajan más habitualmente como cocineras y las inmigrantes como ayudantes de cocina; las autóctonas, como ayudantes de camarero, y las extranjeras, como friegaplatos o trabajadoras de limpieza.

Así mismo se observa una mayor concentración relativa de las trabajadoras españolas en las actividades cara al público (70% vs. 55,3%), mientras que las inmigrantes ocupan con más frecuencia puestos de trabajo "ocultos" al público (32% vs. 20,8% de las autóctonas). Dentro del colectivo inmigrante apreciamos también diferencias, puesto que el 84% de las chinas trabaja en contacto con el público mientras el 56% de las marroquíes lo hace en puestos sin relación con la clientela. Esta relativa especialización puede obedecer a prácticas discriminatorias de los empresarios (que destinan a las inmigrantes a ocupaciones "ocultas"), pero también a una cierta cualificación (por ejemplo, cocineras especializadas en determi-

nados tipos de comida o, en el caso de los restaurantes chinos, porque toda la mano de obra es inmigrante). Otro rasgo importante a la hora de valorar el tipo de trabajo realizado es conocer si éste se desempeña habitualmente sola o en equipo: la encuesta señala que trabajan solas el 33% de las inmigrantes y el 19% de las españolas. En principio, el hecho de trabajar sola implica mayor responsabilidad y la imposibilidad de recurrir al apoyo de otros compañeros; pero dentro de esta situación caben distintas variantes: por ejemplo, se puede trabajar sola pero cara al público (una única camarera, por ejemplo), o bien hacerlo sin contacto con el público ni con otros trabajadores (por ejemplo, personal de limpieza). En este último caso encontramos al 27% de las trabajadoras marroquíes, en torno al 10% de las "otras" nacionalidades y a una minoría ínfima de las chinas (2%). Por tanto, puede afirmarse que la cuarta parte de las marroquíes trabajan aisladas, situación que tiene el rasgo negativo del aislamiento, pero también la posibilidad de eludir el control patronal.

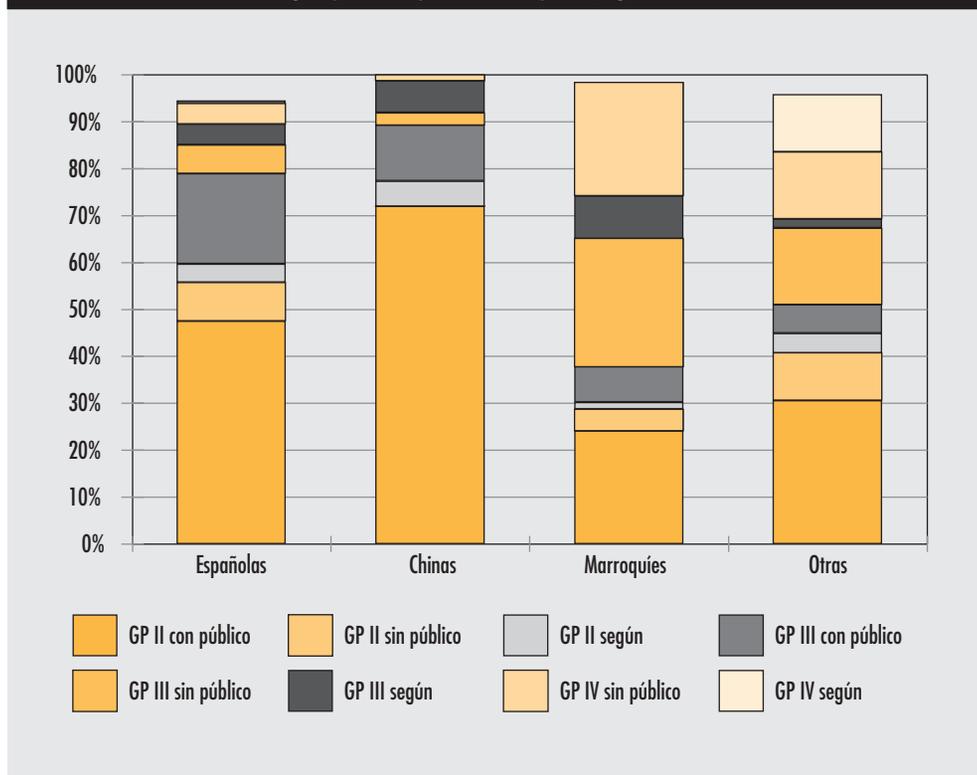
Entre las mujeres que trabajan en puestos sin relación con el público podemos establecer dos grandes grupos: cocineras-ayudantes de cocina y friegaplatos-limpiadoras; entre las españolas predomina mucho el primer grupo sobre el segundo (68/18) mientras que entre las marroquíes casi hay un equilibrio (49/43). En todos los grupos inmigrantes el trabajo "oculto" pertenece más frecuentemente a las categorías laborales inferiores –que entre las autóctonas– (el 80% de las inmigrantes y el 50% de las autóctonas pertenecen a categorías de los GP III y IV).

El Gráfico 51 resume la distribución de los diferentes grupos nacionales en función de la categoría ocupacional y del contacto con el público que implica el puesto de trabajo. De su análisis se extraen las siguientes conclusiones:

- En el GP II (especialistas) predominan siempre los puestos que mantienen relación con el público; las trabajadoras chinas son las que más habitualmente desempeñan estas funciones, seguidas por las españolas.
- Entre las que se integran en el GP III (ayudantes) existen dos perfiles diferenciados: en el caso de españolas y chinas predominan las actividades cara al público, mientras que para el resto de las inmigrantes son más habituales los trabajos "en la trastienda".
- En el GP IV (auxiliares) nadie trabaja de forma habitual en contacto con el público: son tareas apenas desempeñadas por autóctonas y chinas y muy habituales para las mujeres marroquíes.

Los datos reflejados hasta aquí muestran una distribución desigual de los puestos de trabajo en función de la nacionalidad. Sin embargo, ésta no es la

Gráfico 51
Categoría profesional y contacto con el público, según nacionalidad



única variable que incide; otro elemento que hay que tomar en consideración es la experiencia, que aquí evaluamos a partir de los años que se lleva trabajando en el sector hostelero. Como hemos señalado, las españolas son las que cuentan con mayor antigüedad. Si comparamos la distribución por categoría ocupacional y nacionalidad, entre mujeres que tienen la misma antigüedad en el sector, ya no se observan las mismas asimetrías: sólo en el caso de las mujeres marroquíes se constata que con el paso del tiempo siguen ocupando los puestos más bajos de la escala; dominicanas y peruanas van mejorando posiciones cuanto mayor es su antigüedad, mientras que las filipinas se sitúan desde el comienzo preferentemente en puestos correspondientes al Grupo Profesional II.

Salario directo e indirecto

En cuanto a la retribución monetaria mensual, si nos limitamos a comparar las diferencias de salario entre las mujeres inmigrantes y las autóctonas que trabajan en la hostelería, los resultados son los que se recogen en la Tabla 97: las inmigrantes se concentran más en el tramo comprendido entre 51.000 y 119.000 pesetas, mientras que las autóctonas predominan en los extremos del abanico (por encima de 120.000 pesetas y por debajo de 50.000). En cambio, si tomamos como referencia la *media* de ingresos de cada colectivo, diferenciando a las extranjeras en función de su nacionalidad, encontramos que las retribuciones más altas corresponden a las trabajadoras filipinas (124.600 pesetas mensuales en 1998); en un tramo intermedio se sitúan marroquíes, españolas, peruanas y dominicanas (en torno a las 100.000 pesetas), y con ingresos claramente inferiores aparecen las empleadas chinas (84.600 pesetas mensuales).

Estas cifras requieren algunas matizaciones. En primer lugar, la comparación debe establecerse entre categorías laborales homogéneas, puesto que si en un colectivo abundan los jefes de cocina y en otro los pinches, las diferencias salariales no pueden atribuirse a una discriminación en las retribuciones sino, en todo caso, a diferencias en las posibilidades de acceso a los puestos. Comparando las retribuciones monetarias mensuales dentro de los mismos grupos profesionales se verifica que *en cada uno de los grupos profesionales (excepto el I, para el que no hay casos suficientes) las trabajadoras filipinas y marroquíes ganan más que las*

Tabla 97 Ingresos mensuales de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en la rama de hostelería (en %)		
Ingresos/mes	Inmigrantes	Autóctonas
Hasta 50.000 pesetas	7,8	11,8
De 51 a 74.000	13,3	12,4
De 75 a 99.000	28,9	20,1
De 100 a 119.000	26,7	18,9
De 120 a 139.999	16,7	23,1
De 140 a 169.000	3,9	11,8
Más de 170.000 pesetas	2,8	1,8

Fuente: Encuesta IOÉ hostelería 1998.

españolas, y éstas superan a las chinas; peruanas y dominicanas ganan en unos casos más y en otros menos que las autóctonas. Otro matiz importante deriva de comparar ingresos salariales con jornada laboral habitual, de esta manera obtenemos la retribución media por hora de las trabajadoras: en este caso las filipinas siguen siendo las mejor retribuidas y las chinas las que menos ganan, pero las dominicanas se sitúan en segundo lugar y las marroquíes en el penúltimo, detrás de las españolas. Esto significa que los ingresos relativamente altos de las trabajadoras marroquíes obedecen al cumplimiento de jornadas de trabajo más prolongadas.

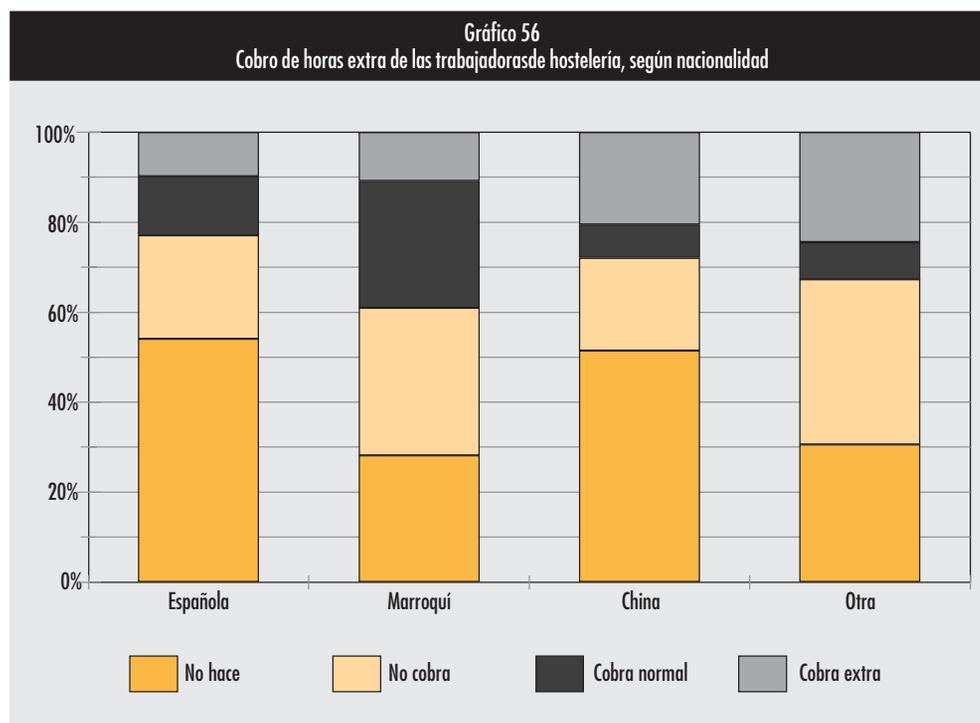
Los ingresos de las trabajadoras no se limitan a las percepciones salariales mensuales, existen también otros pagos monetarios (vacaciones, pagas extra, permisos retribuidos, etc.) que hay que tener en cuenta. Comparando la situación entre autóctonas e inmigrantes se constata que las primeras reciben en mayor medida todas estas contraprestaciones patronales. Sin embargo, diferenciando la situación de los distintos colectivos extranjeros encontramos que las trabajadoras chinas ocupan siempre la peor posición, pero que en el extremo opuesto no aparecen las autóctonas sino las "otras" nacionalidades (filipinas, dominicanas y peruanas), mientras las marroquíes se sitúan detrás de las españolas (salvo en el caso del plus por antigüedad, donde registran el porcentaje más alto). En definitiva, las autóctonas perciben más estas retribuciones que marroquíes y chinas, pero están en peor situación que las demás nacionalidades analizadas.

Por tanto, las asalariadas chinas del sector son las que menos retribuciones monetarias reciben. Esta circunstancia está relacionada con la peculiaridad de las relaciones laborales en una específica economía étnica: los restaurantes de comida china. En dichos establecimientos la relación trabajador-empresario, en ocasiones teñida por lazos familiares, aparece como desvinculada de la regulación institucional: más allá de la obligada cotización al sistema de Seguridad Social (que no siempre se cumple), la contraprestación patronal se limita al pago dinerario, a la manutención (comidas en el centro de trabajo) y a cubrir los costes de alojamiento (alrededor de la mitad de las trabajadoras viven en pisos cuyo alquiler es sufragado por el empresario, lo que les permite ahorrar una parte significativa de sus ingresos). De tal manera, los restaurantes chinos tienden a constituirse como un subsistema laboral específico dentro del sector de la restauración.

Las horas extra con frecuencia no son retribuidas. La peor situación en este aspecto es la de las trabajadoras filipinas y dominicanas. Si analizamos este punto en relación a las mujeres, inmigrantes y autóctonas, ocupadas en el sector, llama la atención que las primeras hacen con más frecuencia horas extra (habitualmente el 66%, por 44% las españolas), con excepción de las chinas, que las efectúan en proporción similar a las españolas (precisamente estos dos colectivos son los que

perciben menores salarios medios). Si nos centramos sólo en las que realizan habitualmente horas extra (más allá del horario habitual de trabajo) nos encontramos con tres situaciones diferentes (ver Gráfico 52):

- las que cobran el sobreprecio estipulado para estas horas son las únicas que reciben el pago que les corresponde; en esta situación destacan las trabajadoras chinas, además de las filipinas, dominicanas y peruanas;
- las que cobran las horas trabajadas al precio de una hora normal reciben una retribución por debajo de lo que les corresponde; en esta situación predominan las trabajadoras marroquíes y españolas;
- las que realizan horas extra y no perciben ninguna retribución a cambio, son las más sometidas a la arbitrariedad patronal, que tiene la posibilidad de usufructuar horas no retribuidas de sus trabajadoras; en esta situación se encuen-



tra casi la mitad de las mujeres que hacen horas extra, aunque las más perjudicadas son filipinas, dominicanas, peruanas y españolas, más que marroquíes y chinas.

Por último, en el apartado de retribuciones tenemos que incluir aquellas que conforman el llamado salario indirecto, a través de prestaciones sociales concedidas por las Administraciones públicas, y otras ayudas sociales mediadas por asociaciones no gubernamentales. La mayoría de las trabajadoras del sector de hostelería no ha tenido acceso a ayudas sociales tales como becas de estudio o de comedor (para sí o para sus hijos), viviendas de protección oficial, ayudas económicas ocasionales, programas de rentas mínimas u otras ayudas similares. Entre la minoría que sí ha recibido alguna de estas prestaciones, las españolas acceden más a menudo a las que se dirigen al perfil de "trabajador"; en cambio, las inmigrantes marroquíes perciben principalmente ayudas gratificables, vinculadas más al perfil de "pobre", y también becas escolares; el resto de inmigrantes tiene un acceso marginal a estos beneficios sociales.

2.5. Problemas laborales y vías de resolución

La existencia de espacios laborales segregados étnicamente (establecimientos con mano de obra sólo autóctona o sólo inmigrante) tiende a dificultar el desarrollo de relaciones de intercambio y convivencia entre los diversos colectivos. Si, además, la clientela es del mismo grupo nacional que las trabajadoras, las posibilidades de interacción se reducen de forma notable. Por otra parte, cuando las plantillas cuentan con trabajadoras de distintos colectivos nacionales, pueden existir otros inconvenientes: en primer lugar, el hecho de que algunas realizan su tarea de forma aislada, sin contacto con los demás empleados; en segundo lugar, los problemas idiomáticos de una parte de las inmigrantes. Según nuestra encuesta, entre las trabajadoras no castellano-parlantes existe un grupo que prácticamente no entiende ni habla el castellano (el 26% de las chinas) y otro, más numeroso, que lo entiende, pero lo habla con grandes dificultades (alrededor de un tercio de las chinas y filipinas y el 23% de las marroquíes). Las dificultades lingüísticas suponen un obstáculo menor cuando en el centro de trabajo los compañeros son única o mayoritariamente de la misma nacionalidad, pero se erigen en barrera importante cuando los inmigrantes se encuentran en situación de minoría dentro de la plantilla: éste es el caso de más de la mitad de las marroquíes y filipinas²⁷¹.

²⁷¹ En el caso de las trabajadoras chinas no se plantea la cuestión de cara a los compañeros de trabajo sino, en el caso de las que trabajan cara al público, con la clientela (el 24% entiende poco el castellano y el 27% lo entiende, pero no lo habla bien).

Estas situaciones plantean dificultades para que se establezcan identidades compartidas entre trabajadoras de distinta nacionalidad a partir de su inserción laboral. Las relaciones entre compañeros de trabajo son más problemáticas para las inmigrantes que para las españolas, especialmente en el caso de las filipinas y marroquíes. Los roces en el centro de trabajo no pueden explicarse principalmente por la falta de tolerancia entre trabajadores de distinta nacionalidad, pues ocurren también en empresas monoétnicas. Quizá se deban más a problemas derivados de la jerarquía ocupacional, pues quienes más se quejan de ello son trabajadoras que ocupan puestos subalternos (ayudantes de camarero, ayudantes de cocina, friega-platos o trabajadoras de limpieza). Esta hipótesis se confirma al saber que los grupos que más conflictos han tenido con sus jefes son marroquíes y filipinas, pero también las chinas, que trabajan para empresarios de su misma nacionalidad.

Más allá de estos roces derivados de la relación cotidiana en el centro de trabajo existen en ocasiones conflictos abiertos entre las trabajadoras y las empresas del sector. Estos problemas son un indicador de la dinámica de los mercados de trabajo y un reflejo de las posiciones de fuerza de los agentes sociales. El material de encuesta muestra, en primer lugar, que *la mayoría de las trabajadoras no ha tenido problemas explícitos con las empresas del sector* para las que ha trabajado: el 89% de las inmigrantes y el 83% de las españolas. Existe, sin embargo, una minoría que ha sufrido algún enfrentamiento con las empresas, situación en la que destacan las trabajadoras marroquíes (21%) y españolas (17%). El tipo de problemas más habitual varía de forma apreciable de uno a otro colectivo. Las inmigrantes han sufrido principalmente condiciones de trabajo injustas, lo que remite a enfrentamientos con el empresario debido a incumplimiento de condiciones pactadas, a trato discriminatorio, o ambas a la vez. A continuación aparece la falta de pago, parcial o total, de salarios. En el caso de las trabajadoras autóctonas la primera causa es la relacionada con condiciones de trabajo injustas, pero seguida muy de cerca por problemas "de papeles" (falta de contratación o alta en la Seguridad Social) y la falta de pago.

La mayoría de las trabajadoras piensa que no existe discriminación por parte de los jefes y encargados hacia los inmigrantes, pero quienes más a menudo opinan lo contrario son las marroquíes (28%), chinas y españolas (11%). Por categoría laboral, quienes más comparten esa opinión son las ayudantes de cocina marroquíes y chinas, las camareras marroquíes y las ayudantes de camarero peruanas. Las opiniones suelen ser mejores (no existe discriminación) en los establecimientos donde conviven trabajadoras de distintos colectivos que en los de tipo monoétnico; por tanto, a partir de nuestros resultados puede afirmarse que es algo mayor el *prejuicio* que las *prácticas* discriminatorias o los conflictos reales.

Cuando tienen problemas laborales las trabajadoras españolas acuden en proporciones similares a abogados particulares, sindicatos o a amigos y familiares. En cambio, las inmigrantes recurren principalmente a amigos y familiares, a compañeros de

trabajo y a abogados particulares. Las marroquíes son las únicas que mencionan a los sindicatos de trabajadores. Finalmente, de las trabajadoras que tuvieron conflictos con las empresas, consiguieron solucionarlos felizmente menos de la mitad (42% las españolas, 38% las extranjeras, desde el 43% de las marroquíes hasta el 0% de las chinas).

Los sindicatos obreros son, en principio, las principales instancias mediadoras en la relación trabajadores-empresas. Se trata de organizaciones que se postulan como defensoras de los intereses de los colectivos que estudiamos y reclaman su participación como afiliados. La implantación sindical en el conjunto del sector hostelero es muy débil, especialmente en el vasto entramado de pequeñas empresas, en las que no existe obligación legal de elegir delegados sindicales ni comité de empresa. También en el subsector de la restauración, que estamos analizando, la presencia de representantes sindicales en las empresas es minoritario. En primer lugar, las respuestas de las trabajadoras muestran importantes niveles de desconocimiento respecto a esta cuestión: casi el 20% de las inmigrantes y el 10% de las españolas ignora si en el establecimiento existen representantes sindicales. Esta circunstancia muestra la existencia de niveles de información claramente diferenciados, que pueden deberse a la actitud de las trabajadoras, pero también a su relativo aislamiento respecto al conjunto de la plantilla. Los menores niveles de presencia sindical se dan en las empresas donde trabajan las inmigrantes chinas (menos del 3%), y los mayores en el caso de peruanas y filipinas (12%), mientras marroquíes y españolas registran niveles intermedios (7%). Las empresas que superan los veinte asalariados son las que cuentan más habitualmente con presencia sindical, de ahí la situación particular de las trabajadoras chinas, que prácticamente no se emplean en establecimientos de ese tamaño. Para todos los colectivos, la menor presencia sindical se detecta en los bares y cafeterías.

Debido a la estructura del sector y a las modalidades de implantación sindical, la afiliación de las trabajadoras no tiene porqué estar directamente relacionada con la presencia de representantes sindicales en la empresa. En general la representatividad sindical en España se viene estableciendo bien por las elecciones sindicales o bien por la capacidad de convocatoria y movilización, en mucha mayor medida que por los índices de afiliación. Por tanto, la afiliación es indicador de un compromiso especial por parte de los asalariados, salvo en los casos en que se trata de una exigencia para acceder a determinados servicios del sindicato. Nuestra encuesta indica que en torno al 95% no es miembro de ningún sindicato; sólo lo son el 6% de las inmigrantes (el 9% de las marroquíes) y el 3% de las autóctonas. Las trabajadoras más propensas a afiliarse son las que cuentan con contrato fijo (no hay afiliadas entre las que carecen de contrato). Las mayores tasas de afiliación se registran entre trabajadoras de empresas con más de veinte asalariados; por el contrario, ninguna extranjera empleada en un establecimiento con menos de tres asalariados está afiliada.

2.6. Expectativas laborales

En nuestra investigación hemos intentado valorar la adecuación, desde el punto de vista de las trabajadoras, entre su cualificación y el puesto que desempeñan actualmente. Los resultados indican que la mayoría se muestra conforme con su actual posición, especialmente las españolas y chinas (en torno al 90%), seguidas por marroquíes y peruanas (75%). Sin embargo, el descontento es apreciable entre la mayoría de las filipinas (53%) y minorías importantes de las marroquíes y peruanas (en torno al 25%), quienes opinan que sus capacidades están subvaloradas por el empresario o el encargado de personal. Los mayores índices de disconformidad se dan entre las ayudantes de cocina y de camarero de todas las nacionalidades, las friegaplatos marroquíes y las trabajadoras de limpieza peruanas. Como puede observarse, la insatisfacción predomina en las ocupaciones subalternas (ayudantes) o auxiliares (limpieza, friegaplatos).

Esta circunstancia remite a las relaciones que se establecen en el sector hostelero entre cualificaciones formalmente reconocidas, con sus salarios fijados por convenio, y trabajo efectivamente realizado. En las empresas pequeñas lo que prima es la polivalencia de los trabajadores, que durante la jornada desempeñan diversas funciones, en función de las variaciones de la demanda. A partir de esta práctica no es infrecuente que realicen tareas correspondientes a puestos de categorías superiores, especialmente en aquellos casos en que existe un contacto estrecho de funciones (cocinera/ayudante de cocina, camarera/ayudante de camarera). Así, la mayoría de las actuales ayudantes de camarera se sienten capacitadas para ocupar un puesto de camarera, o incluso de jefe de camareros, y las ayudantes de cocina reclaman casi siempre el puesto de cocinera o jefe de cocina. Entre las friegaplatos descontentas con su puesto se reclaman puestos de cocinera o ayudante de cocina, pero lo mismo ocurre con las trabajadoras de limpieza, en principio alejadas de las labores de cocina. Esto supone que existe una sobrecualificación de la mano de obra ocupada en puestos subalternos, o bien una escasa cualificación de los especialistas (camareros, cocineros), que disminuye las dificultades para ascender de una a otra categoría.

Pero las expectativas de las trabajadoras no se agotan en su empleo actual. En nuestro estudio indagamos acerca de la ocupación ideal a la que quisieran acceder las entrevistadas, sin restringirse necesariamente a la hostelería. Las respuestas muestran que peruanas (85%), chinas y españolas (75%) son las que tienen más aspiraciones de dejar el sector, pero también la mayoría de marroquíes y peruanas (en torno al 60%) comparten tal expectativa; en cambio, las más conformes con su actual rama de actividad son las filipinas (dos tercios quieren permanecer en ella). Entre quienes aspiran a cambiar de actividad la gama de ocupaciones más apetecidas es variada, pero las más mencionadas son las siguientes:

- Españolas: Sanidad o educación (25%), trabajos administrativos y servicios culturales (8% cada uno).
- Chinas: Sanidad o educación (28%), trabajos administrativos (13%) y comercio (10%).
- Marroquíes: Sanidad o educación (12%) y comercio (7%).
- Dominicanas: Sanidad o educación (29%) y trabajos administrativos (18%) .
- Peruanas: Comercio (27%), profesión liberal (13%) y trabajos administrativos (12%).

Aunque la actual legislación impide el acceso de los extranjeros a las Administraciones públicas, algunas inmigrantes (peruanas y marroquíes) aspiran a ocupar puestos en las mismas, a pesar de que no cuentan con la nacionalidad española. Los filipinas y dominicanas que aspiran a empleos fuera del sector son, en su mayoría, los que poseen la nacionalidad española; es decir, las más asentadas jurídicamente. En cambio, en el caso de marroquíes y peruanas son las que tienen permisos de trabajo iniciales (de un año de duración), es decir, las que acaban de acceder a la legalidad como trabajadoras. Entre las chinas predominan quienes tienen permiso de trabajo renovado. Parece, pues, que sólo a partir de cierta inserción laboral, filipinas, dominicanas y chinas se permiten buscar otros horizontes ocupacionales, en tanto que para marroquíes y peruanas el empleo en la hostelería es percibido desde el comienzo como "lugar de paso" o, al menos, no como espacio de destino de su trayectoria laboral.

2.7. Condiciones de vida y perspectivas de futuro

Condiciones de vivienda

Las condiciones de la vivienda tienen incidencia sobre la configuración de la oferta laboral. Por una parte, cuanto mejores sean las circunstancias de la vida cotidiana (comodidad, higiene, posibilidades de descanso, etc.) mayor será el rendimiento laboral del trabajador. Por otra, el recurso a viviendas baratas y en malas condiciones permite a los demandantes de empleo aceptar puestos de trabajo con menores remuneraciones. Como hemos visto al analizar el origen social de las trabajadoras de la hostelería, una parte de las inmigrantes no convive actualmente con su familia, o con una parte de la misma, puesto que el cónyuge o algún hijo reside en el país de origen. Esta escisión de los núcleos familiares no implica necesariamente que en la convivencia en España no se incluyan otros parientes. Según nuestra encuesta la mayoría de las trabajadoras del sector convive con familiares,

la única excepción notable se registra en el colectivo chino, en el que casi la mitad vive con paisanos que no son familiares, puesto que en algunos domicilios suelen concentrarse trabajadores de un mismo establecimiento, entre los que no siempre existen lazos de parentesco. La opción de compartir la vivienda exclusivamente con no familiares de la misma nacionalidad incluye preferentemente a mujeres solteras o bien a casadas cuya familia permanece en el país de origen. En cambio, la convivencia con no familiares de otra nacionalidad apenas se registra. Finalmente, quienes viven solas son alrededor del 5% de las españolas, marroquíes, filipinas y dominicanas.

El régimen de tenencia de la vivienda es un indicador relativo de la posición económica de las trabajadoras: el hecho de poseer una vivienda en propiedad indica una trayectoria laboral que ha permitido la inversión necesaria, o bien la transmisión de un patrimonio familiar, que supone una ventaja relativa frente a otras asalariadas. Este caso es más frecuente entre las españolas, filipinas y dominicanas (en torno a un tercio de cada colectivo); en cambio, peruanas y chinas son las que menos acceden a la propiedad de la vivienda. Otra situación de relativo privilegio es la de las jóvenes trabajadoras que viven en la casa paterna, especialmente cuando no recae sobre ellas la responsabilidad de contribuir a los gastos familiares. También aquí destacan claramente las españolas (37% vs. 10% de las extranjeras), lo que pone de manifiesto lo incipiente de las "segundas generaciones" de inmigrantes²⁷². En cambio, quienes viven en régimen de alquiler deben afrontar un gasto mensual, además de estar expuestos a las contingencias del mercado inmobiliario (posibilidad de no renovación de contrato, exigencias abusivas de los propietarios, etc.); esta es la situación mayoritaria de peruanas, marroquíes y dominicanas. Una situación especial es la de las trabajadoras que viven en una vivienda cedida por la empresa; esta práctica es muy frecuente en el caso de las chinas (41%), que habitan pisos cuyo alquiler corre a cuenta del empleador. Esta circunstancia debe tenerse en cuenta a la hora de comparar los ingresos (directos e indirectos) de los distintos colectivos.

La mayoría (86%) de los trabajadores españoles del sector considera que las condiciones de su vivienda son buenas, opinión que es compartida por menos de la mitad de los inmigrantes. En cambio, un 12% de los marroquíes y el 3% de las chinas las califica como malas o deficientes; las primeras viven en régimen de alquiler mientras las segundas lo hacen en viviendas cedidas por el empresario del

²⁷² Dentro del reducido número de extranjeras que vive con sus padres encontramos dos situaciones diferenciadas: chinas y marroquíes son personas que han llegado a España antes de 1990, siendo niñas; en cambio, peruanas, filipinas y dominicanas han arribado en los últimos años, a través de algún mecanismo de reunificación familiar.

restaurante en el que trabajan. Una valoración menos drástica, pero también negativa (condiciones "regulares"), predomina entre filipinas, chinas y dominicanas, que habitualmente viven en régimen de alquiler.

Consumo, ahorro y remesas de las inmigrantes. Expectativas de retorno o asentamiento

El proyecto migratorio de las trabajadoras extranjeras incide sobre las actitudes y estrategias desplegadas en el ámbito laboral. Las condiciones en que se ha salido del país de origen condicionan las expectativas y posibilidades de las inmigrantes; en particular, la perspectiva de una estancia corta o duradera hace que determinadas situaciones sean más o menos aceptables. Por ejemplo, en un proyecto de corto plazo la situación legal y los derechos sociales pasan a segundo término en favor de la rentabilidad económica de las actividades desplegadas. En cambio, si existe un proyecto de permanencia a medio y largo plazo, la importancia de la regularidad jurídica, el acceso a la vivienda y el establecimiento de redes sociales amplias se hace más relevante. Por otro lado, una situación prolongada de precariedad puede fomentar la idea del retorno, aunque éste no entrara en los planes originales, en caso de que se espere conseguir oportunidades económicas similares en el país de origen. Entre las trabajadoras de la hostelería un grupo numeroso de marroquíes y chinas (más del 40%) y la mayoría de peruanas (75%) tiene decidido no regresar al país de origen; en cambio, la mayor parte de las dominicanas y un tercio de las peruanas espera retornar, a medio o largo plazo; las más indecisas son las trabajadoras filipinas, mientras que las chinas se reparten entre las distintas posibilidades, aunque con más énfasis entre quienes han decidido establecerse en España o permanecer aquí hasta jubilarse.

Mediante el *ahorro* en España las inmigrantes se proponen acumular dinero para proyectos destinados a realizarse en el país de inmigración o bien, a largo plazo, para utilizarlo en un eventual retorno al país de origen. Quienes más destacan en este aspecto son las trabajadoras chinas (más del 80% consigue ahorrar parte de sus ingresos); a distancia se sitúan filipinas y españolas (más del 60% de cada grupo consigue algún ahorro); en cambio, las que menos ahorran en España son las trabajadoras marroquíes y dominicanas (más del 40% no ahorra nada). Otro destino importante de los ingresos de las inmigrantes son las *remesas* enviadas a familiares en el país de origen. En todos los colectivos inmigrantes la mayoría de las trabajadoras envía parte de su renta al exterior, especialmente las filipinas (el 90% lo hace) y dominicanas (más del 70%). Las remesas no se relacionan sólo con el hecho de tener hijos en el país de origen, puesto que alrededor de una quinta parte de las filipinas, peruanas y chinas están en dicha situación y no envían dinero; en cambio, una mayoría de marroquíes (60%) y algo más de la cuarta

parte de los demás grupos no tienen hijos en su país y sí realizan envíos regularmente. Ambas actividades, envío de remesas y ahorro en España, hace que las inmigrantes dediquen menos parte de sus ingresos a los gastos de consumo cotidiano, por comparación con las trabajadoras españolas; esto es especialmente apreciable en el caso de filipinas y chinas, que adoptan un estilo de vida austero en aras de una inversión de futuro (ahorro en España) o bien por ayudar al mantenimiento de la familia en el país de origen (remesas).

Relaciones sociales. Participación en asociaciones

Fuera del ámbito laboral las inmigrantes filipinas y chinas se relacionan especialmente con personas de su misma nacionalidad (más del 65%); esta preponderancia de los vínculos con connacionales es característica de algo menos de la mitad de las marroquíes; las menos circunscritas a relaciones monoétnicas son dominicanas y peruanas, precisamente los dos colectivos inmigrantes castellano-parlantes y con menor distancia cultural con la sociedad autóctona. Quienes más frecuentemente se relacionan con españoles son las inmigrantes que poseen nacionalidad española y que viven solas o con el núcleo familiar completo. Las personas que desarrollan su vida social sólo entre inmigrantes son especialmente las mujeres que han llegado más recientemente, las que se encuentran en situación irregular o tramitando permisos, y las que conviven con connacionales que no son familiares. Parece, por tanto, que la existencia de núcleos familiares (ligada, a su vez, a la antigüedad de la inmigración) facilita la relación de inmigrantes con autóctonos, mientras que la convivencia entre inmigrantes no familiares (propia de las recién llegadas y de las que no se plantean traer a su familia) tiende a potenciar los lazos dentro de la comunidad de origen extranjero.

La pertenencia a alguna asociación de inmigrantes puede servir tanto a estrategias de cierre étnico como de inserción activa en la sociedad de residencia. Por tanto, no siempre es fácil establecer si entre los motivos de pertenencia priman los específicos (étnicos) o los genéricos (tipo de servicios). Las trabajadoras extranjeras con mayor vinculación a asociaciones de inmigrantes son las peruanas y dominicanas (más del 20%). En los demás colectivos las cifras son algo menores. Considerando la fecha de llegada a España, las inmigrantes que han llegado más recientemente son las más propensas a asociarse; esto sugiere que se trata de un asociacionismo de grupos precarios, demandantes de servicios básicos.

3. BALANCE

El sector hostelero está integrado por más de 260.000 empresas, en su mayoría pequeñas y medianas, que emplean a más de 900.000 personas; dos tercios de

ellas como asalariadas. Se trata de un sector heterogéneo tanto por el tipo de servicio que vende (alojamiento, comidas, refrescos, etc.), como por el tamaño de las empresas (grandes cadenas hoteleras junto a bares atendidos sólo por la familia propietaria) o las características locales de la oferta (turismo de playa o cultural, comida rápida, tradicional o "étnica", etc.). El mayor número de empresas y de puestos de trabajo corresponde al subsector de restauración, compuesto por bares, cafeterías y restaurantes. El minifundismo empresarial y la precariedad de la relación salarial dificultan la implantación sindical y la organización de los trabajadores para defender sus derechos, y en muchos establecimientos los convenios del sector se incumplen sistemáticamente en varios aspectos.

Los empleos existentes se dividen en dos grandes grupos: por un lado, los servicios "cara al público": la prestación de los mismos requiere responsabilidad, capacidad de interacción, empatía y experiencia variada, de ahí la necesidad de cualificación (formación) del personal, pero también de cierto compromiso (empatía) con la tarea. Por ello los perfiles de los puestos de trabajo obedecen a criterios técnicos, pero también sociales-simbólicos: las imágenes y estereotipos de los agentes sociales implicados (empresarios, trabajadores, clientes) inciden de forma importante en la definición de los mismos. En la medida en que el servicio se brinda de acuerdo con las circunstancias del "momento concreto" existen límites a las estrategias de racionalización y homogeneización de tareas. Por otra parte, los servicios que se realizan "en la trastienda", sin contacto directo con el consumidor (como cocina, limpieza, mantenimiento, administración, etc.), en éstos se hace más fácil introducir políticas de gestión de la mano de obra más o menos similares a las utilizadas en la producción industrial. En el subsector de la restauración el máximo exponente del proceso de "racionalización" lo constituyen las cadenas de comida rápida, que utilizan personal poco cualificado para realizar procesos de "cocina de ensamblaje", a partir de elementos previamente preparados y de elaboración sencilla, utilizando un máximo de elementos tecnológicos. En la restauración tradicional y la hotelería buena parte de los puestos de trabajo que no se relacionan con la clientela tienden a basarse en la explotación extensiva de mano de obra, más que en la cualificación de los trabajadores o en la especialización creciente de tareas; por ello predominan las jornadas de trabajo prolongadas y la polyvalencia funcional.

En la hostelería española están empleadas alrededor de 12.100 mujeres de países del Tercer Mundo, que representan el 2,8% del total de mujeres ocupadas (el 1,6% si nos atenemos a las cifras de cotizantes a la Seguridad Social, que no incluyen a nacionalizadas ni a irregulares). Si incluimos en el cómputo a las extranjeras procedentes de países del Primer Mundo el conjunto de extranjeras supone el 4,2% del empleo femenino en la hostelería. Las inmigrantes no se distribuyen homogéneamente por el territorio español, debido a lo cual en algunas zonas su incidencia es

más notable (especialmente en Barcelona, Madrid, Las Palmas, Girona, Tarragona, Ceuta y Melilla). Los grupos más numerosos de extracomunitarias son los procedentes de China, Marruecos, República Dominicana, Cuba, Perú y Filipinas.

El conjunto de las mujeres ocupadas en el sector, españolas e inmigrantes, es de origen mayoritariamente urbano, pero especialmente las españolas y peruanas; los colectivos con mayor índice de inmigrantes rurales son dominicanas y filipinas, aunque en ningún caso superan un tercio del total. Esta característica marca una pauta específica respecto a sectores como el servicio doméstico o las limpiezas, en los que buena parte de las españolas procede de municipios pequeños; en cambio, aquí las autóctonas son "más urbanas" que las inmigrantes. El tamaño de la familia de origen muestra una polarización entre, por un lado, españolas y chinas, entre las que predominan las familias nucleares, y, por otro, el resto de inmigrantes, que procede mayoritariamente de familias numerosas. La mayoría de los padres de estas trabajadoras estaba ocupada en el sector servicios, además en el caso de las españolas destacan los empleos industriales y entre las inmigrantes la agricultura (especialmente dominicanas y filipinas, mucho menos las peruanas).

El promedio de edad de las trabajadoras dominicanas, filipinas y marroquíes es mayor que la de las españolas, mientras que la de chinas y peruanas es apenas inferior. Precisamente las mujeres de los tres primeros colectivos son las que llevan más años residiendo en España, en tanto que las inmigrantes de China y Perú proceden de flujos más recientes. La mayoría de las peruanas y españolas son solteras y sin hijos; en los demás colectivos inmigrantes predominan las casadas, que tienen hijos en mayor medida que las autóctonas. El estado civil no indica, sin embargo, el tipo de grupo de convivencia existente, puesto que el 13% de las inmigrantes vive separada de su pareja y el 34% de sus hijos. Esta circunstancia pone de manifiesto, por una parte, la importancia de la inmigración femenina como inicio de la cadena migratoria y como sostén del grupo familiar en origen y, por otra parte, muestra que es más habitual la "reunificación" o la migración conjunta de la pareja y resulta más dificultosa la de los hijos. Además, el 22% de las inmigrantes se encuentra en España en una situación (viudas, separadas y casadas con el cónyuge en el país de origen) que las convierte en el sostén único o principal del grupo familiar, situación que es mucho menos habitual entre las trabajadoras españolas.

Como ocurre en los demás sectores estudiados, el nivel medio de escolarización de las trabajadoras no comunitarias es notablemente mayor que el de las autóctonas. La única excepción la constituyen las mujeres marroquíes, cuyo perfil se asemeja más al de las españolas empleadas en la hostelería. Esta circunstancia está relacionada con la edad de ingreso al mercado laboral: la mitad de las españolas obtuvo su primer empleo antes de cumplir dieciséis años, mientras que la gran ma-

yoría de las inmigrantes lo hizo después de dicha edad. Por otra parte, la relación entre primer empleo y experiencia migratoria no se registra sólo entre las extranjeras: casi la mitad de éstas comenzó su vida laboral en España, pero una cuarta parte de las autóctonas lo hizo también en una provincia distinta a la de nacimiento.

Las trayectorias laborales comparadas muestran que las opciones de las trabajadoras inmigrantes están circunscritas a unas pocas actividades (más del 90% ha trabajado sólo en hostelería, servicio doméstico y limpiezas), fuertemente feminizadas y desvalorizadas económica y/o socialmente. En cambio, las españolas cuentan con un abanico algo más diversificado de actividades, pues además de la hostelería han tenido empleos "de cuello blanco", como los de tipo administrativo o comercial. Debido a su ingreso más temprano al mercado laboral, las trabajadoras autóctonas tienen mayor antigüedad dentro de la hostelería, lo que podría justificar el acceso a categorías profesionales más cualificadas. En general todas, inmigrantes y españolas, sufren los efectos de la temporalidad del empleo: la mayoría lleva menos de dos años trabajando para la actual empresa, aunque el porcentaje es algo más elevado entre las inmigrantes.

El subsector donde se agrupa la mayor parte de las encuestadas es el de restaurantes y casas de comida, pero muy especialmente en el caso de las trabajadoras chinas; éstas se insertan en un segmento específico constituido por los restaurantes de comida china, regentados por empresarios de su misma nacionalidad. El perfil de marroquíes y españolas es muy similar (algo más de la mitad trabaja en restaurantes y un tercio en bares y cafeterías), mientras que en el resto de colectivos inmigrantes es algo más importante el peso de los bares y cafeterías (dominicanas y peruanas) y de los establecimientos de comida rápida (filipinas). Mientras las españolas se concentran más en los establecimientos que tienen de uno a cinco asalariados, las extranjeras lo hacen en los que emplean entre seis y veinte personas. Además de los enclaves de economía étnica que representan los restaurantes de comida china, *las mujeres inmigrantes encuentran mayores oportunidades de empleo, y representan una parte significativa de las plantillas, en establecimientos de comida rápida y en restaurantes*, precisamente establecimientos que suelen contar con un número de asalariados mayor que la media de bares y cafeterías.

La mayor parte de las trabajadoras encuestadas está adscrita a categorías ocupacionales incluidas en el Grupo Profesional II (especialistas: camareras, cocineras, etc.); el segundo segmento en importancia son los empleos del Grupo Profesional III (ayudantes de cocina, de camarero, etc.). Dentro de esta tónica general se constata una distribución desigual de las trabajadoras en función de su origen nacional: las españolas están más representadas en las categorías medias y altas (GP I y II) mientras que las inmigrantes ocupan más frecuentemente puestos de nivel

inferior (GP III y IV). También se observa una mayor concentración relativa de las trabajadoras españolas en las actividades cara al público, mientras que las inmigrantes ocupan con más frecuencia puestos de trabajo "ocultos" (muy especialmente las marroquíes: la cuarta parte trabaja sola y sin contacto con el público), salvo el caso de las chinas que trabajan mayoritariamente cara al público en restaurantes de comida china. Además, dentro del grupo que no trabaja en contacto con el público, las inmigrantes pertenecen más habitualmente que las españolas a las categorías laborales inferiores. En resumen, *exceptuando el caso especial de las chinas, el conjunto de las inmigrantes ocupa puestos de menor categoría y más frecuentemente "en la trastienda" que las asalariadas autóctonas*. Sin embargo, si tomamos en cuenta la antigüedad en el sector hostelero, sólo en el caso de las marroquíes se verifica que con el transcurso de los años siguen ocupando siempre peores puestos que las españolas. Por tanto, las otras inmigrantes (filipinas, dominicanas, peruanas) pueden esperar mejorar sus posiciones en la escala ocupacional con el paso del tiempo.

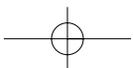
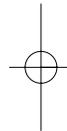
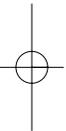
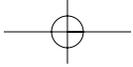
La extensión de jornada más allá de los límites legales es una situación compartida por el conjunto de las trabajadoras, y en este segmento las españolas tienden a realizar las jornadas más largas. En el otro extremo, también las españolas realizan las jornadas más cortas, puesto que se emplean con más frecuencia a tiempo parcial que las extranjeras; se trata mayoritariamente de jóvenes solteras que viven en la casa paterna y pueden permitirse ganar sólo un "salario de complemento". La jornada media más larga es la que cubren filipinas y marroquíes (46 horas semanales), mientras los demás grupos presentan valores similares (43-44 horas).

En cuanto al tipo de contrato hay escasas diferencias entre inmigrantes y autóctonas, sólo las chinas presentan rasgos específicos, debido a la importancia de las que trabajan sin contrato o contratadas como fijas indefinidas a tiempo parcial. Comparando los ingresos mensuales brutos los más altos son los de las filipinas y los más bajos los de las chinas. Si la comparación la establecemos entre trabajadoras del mismo nivel ocupacional se verifica que *en cada uno de los grupos profesionales las trabajadoras filipinas y marroquíes ganan más que las españolas y éstas superan a las chinas*; peruanas y dominicanas ganan en unos casos más y en otros menos que las autóctonas. En cuanto a complementos salariales las españolas los perciben más habitualmente que marroquíes y chinas, pero menos que los demás grupos inmigrantes. Las diferencias pueden atribuirse al tipo de establecimiento: es en los restaurantes donde filipinas y marroquíes obtienen los ingresos más altos (unas porque ocupan puestos cualificados, las otras porque realizan jornadas más largas); en cambio, en bares y cafeterías las que más ganan son españolas y peruanas, y en los establecimientos de comida rápida, peruanas y filipinas.

Esta información nos permite matizar los perfiles que obteníamos al analizar las categorías ocupacionales ocupadas por las trabajadoras: así, se comprueba que la mejor posición relativa de las chinas (la mayoría incluida en el GP II, ninguna en el GP IV) queda contrarrestada por sus bajos ingresos, que las sitúan en peor posición que las marroquíes, precisamente las que ocupan más habitualmente puestos de baja cualificación. Conviene tener en cuenta, no obstante, que el 41% de las asalariadas chinas vive en un piso cedido por el propietario del restaurante, por lo que no tiene que afrontar gastos en concepto de vivienda; por el contrario, presentan los menores índices de cobertura social, debido al porcentaje de contratos a tiempo parcial y de trabajadoras sin contrato.

La mayor parte de las trabajadoras cree que tiene un puesto acorde con su cualificación dentro del sector hostelero, aunque existe descontento entre la mitad de las filipinas y una cuarta parte de las marroquíes y peruanas, que creen que el empresario debería asignarles puestos de categoría superior al que desempeñan actualmente. En otras palabras, se sienten subempleadas o bien no retribuidas en función de su verdadero desempeño. Si nos referimos a las expectativas de futuro laboral las filipinas son las que más aspiran a continuar trabajando en esta actividad, mientras el grueso de los demás grupos preferiría obtener un empleo en otro sector (en primer lugar las peruanas, seguidas por chinas y españolas). Así, las filipinas –que gozan de las retribuciones más altas– aspiran a permanecer en el sector hostelero, aunque logrando ascensos de categoría. En los demás grupos predomina el deseo de dedicarse a actividades relacionadas con la sanidad y la educación, excepto entre las peruanas, que mayoritariamente quisieran dedicarse al comercio o a ejercer actividades profesionales.

El destino que las trabajadoras dan a sus ingresos económicos permite identificar distintos perfiles. En cuanto a la capacidad de ahorro, las que más destacan son chinas y filipinas (precisamente los grupos de ingresos más bajos y más altos) y las que menos marroquíes y dominicanas. En cambio, respecto al envío de remesas al país de origen destacan dominicanas y filipinas. En síntesis, los relativamente altos ingresos de las filipinas les permiten ahorrar y enviar dinero a sus familiares en Filipinas; en cambio, los bajos salarios de las chinas sólo dan lugar al ahorro, y en base a la adopción de un estilo de vida austero, mientras que las dominicanas no ahorran a cambio de enviar mayores remesas.



VIII. MUJERES INMIGRANTES EN EMPLEOS DE TIPO ADMINISTRATIVO (OFICINAS)

1. ESTRUCTURA DEL SECTOR

Incluimos en esta actividad a aquellas mujeres que trabajan en empleos de tipo administrativo, ya sea en empresas típicas de servicios (centros financieros, gestorías, correos y telecomunicaciones, seguros, etc.) o en las oficinas y departamentos de administración de las empresas e instituciones de todas las ramas laborales (industria, comercio, centros de enseñanza, hospitales, etc.). Se entiende por personal administrativo a todos los trabajadores de tales oficinas o departamentos, desde el jefe a los ordenanzas, telefonistas, recepcionistas, etc.

Los grupos 64 al 67 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (1993) se refieren a actividades típicamente administrativas: correos y telecomunicaciones, intermediación financiera, seguros y actividades auxiliares de las finanzas. En el año 2000 hay en España casi 50.000 empresas de este tipo que proporcionan en torno a 600.000 empleos. Sin embargo en las demás ramas de actividad hay personas ocupadas en empleos de tipo administrativo que, según la EPA, suman en total casi millón y medio de puestos de trabajo (el 60% ocupados por mujeres).

1.1. Tipología y tamaño de las empresas de tipo administrativo

Podemos partir del Directorio Central de Empresas (DIRCE) correspondiente al 1 de enero de 2000 para conocer el número de empresas y su distribución en función de las actividades que realizan²⁷³. En *correos y telecomunicaciones* hay 5.563 empresas registradas; en *intermediación financiera*, 1.437; en *seguros*, 915, y en *actividades auxiliares de las finanzas y los seguros*, 40.822. Según el DIRCE, dos tercios de estas empresas (64,6%) corresponden a *personas físicas* que trabajan como autónomas; su peso en el sector de oficinas es, sin embargo, muy reducido, pues sólo representan el 2% del total de ocupados en los cuatro grupos citados. En el extremo contrario, el 1% de las empresas tiene más de 100 empleados, pero dan trabajo a la mayoría de la mano de obra. Las empresas más grandes se sitúan en actividades financieras (54 empresas con más de 1.000 empleados, 10 de ellas con más de 5.000) y en seguros (16 con más de 1.000, ninguna con más de 5.000). En

²⁷³ INE, *Directorio Central de Empresas (DIRCE). Resultados estadísticos*, INE, Madrid, 2000.

correos y telecomunicaciones sólo hay seis empresas con más de 1.000 empleados (dos de ellas con más de 5.000, incluida por supuesto Correos y Telégrafos de España, una de las mayores compañías del país). Las empresas más pequeñas, de menos de cinco asalariados, desempeñan "actividades auxiliares de seguros y planes de pensiones" que concentran el 78% de las empresas de ese tamaño en el sector de oficinas. Se trata de despachos de abogados y agentes de seguros que trabajan habitualmente al servicio de empresas más grandes.

Si cruzamos los datos de empresas del DIRCE con el número de ocupados detectados por la EPA en las cuatro actividades descritas en el segundo trimestre de 2000 (momento en que se aplicó nuestra encuesta), la media de empleados por empresa en "correos y telecomunicaciones" era de 37, en finanzas 180 y en seguros 110.

1.2. Sector en expansión para las mujeres y de estancamiento para los hombres. Algunos signos de discriminación de género

El conjunto de *empleados de tipo administrativo* ha experimentado un crecimiento global del 15% en los últimos seis años (1994-2000, datos del tercer trimestre de cada año), pasando de 1.260.600 a 1.454.600. Este crecimiento ha tenido diverso signo por sexos: mientras los varones han disminuido un 2% (de 587.700 a 576.600), las mujeres han aumentado un 31% (de 672.900 a 878.000). Se trata, por tanto, de un sector ocupacional en clara expansión para las mujeres (ver Gráfico 53).

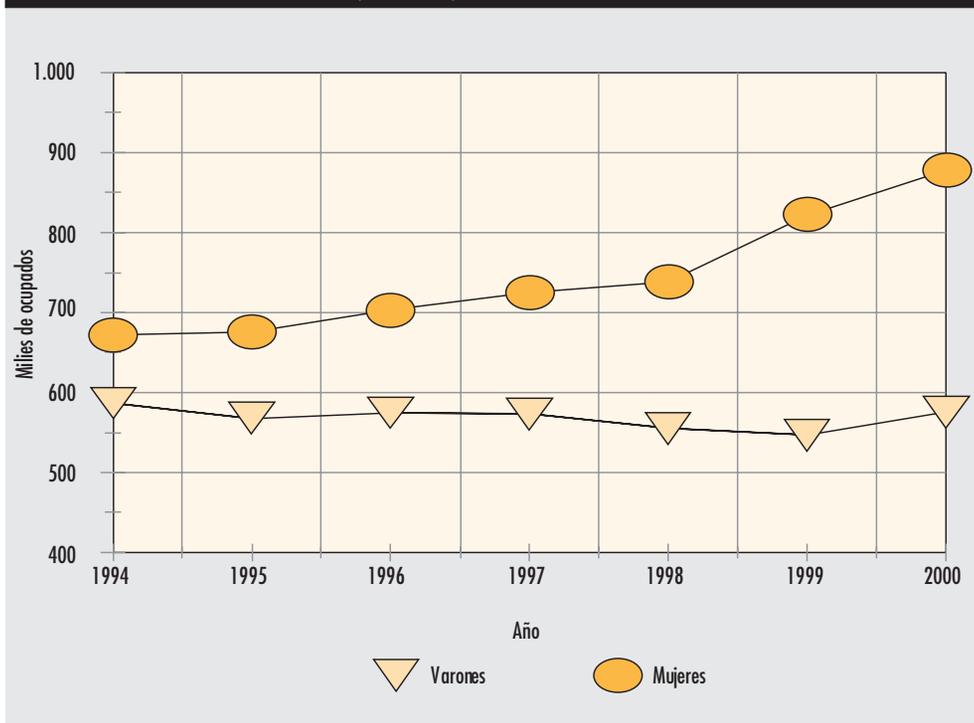
Según la Encuesta de Población Activa, los empleados de tipo administrativo están presentes en todas las ramas de la producción, superando los 50.000 empleos, entre ambos sexos, en las nueve que se recogen en la Tabla 98.

La inmensa mayoría de los empleos de tipo administrativo son "por cuenta ajena" (96%), de los cuales el 25% tiene lugar en el sector público y el 75% en empresas privadas. En cuanto a las mujeres, se encuentran asalariadas 820.700 (95,6%), de las cuales 210.100 trabajan en la Administración pública (25,6%).

El nivel de estudios de los empleados y empleadas de oficinas es, según la EPA, bastante elevado, ya que el 35% tienen algún título universitario, el 56% tiene estudios secundarios y tan sólo el 8% estudios primarios. En comparación con los asalariados de otros sectores laborales, destaca la gran proporción de quienes tienen estudios secundarios.

Por edades, la mayoría de las mujeres se concentra en los tramos juveniles (el 54% tiene entre 20 y 34 años) y el grueso de los hombres entre los 35 y los 54 (55%). A consecuencia de esto, las mujeres jóvenes duplican con creces a los hombres de su misma generación, mientras los varones prevalecen sobre las mujeres a

Gráfico 53
Evolución de la ocupación por sexos en empleos de tipo administrativo
(EPA, 1994-2000, tercer trimestre de cada año)



partir de los 45 años. Probablemente esto se debe a la conjunción de dos factores: el abandono del empleo por una parte de las mujeres en el momento de tener hijos (costumbre que está remitiendo debido, por una parte, a la reducción de la tasa de natalidad y, por otra, a la expansión reciente del empleo a tiempo parcial), y a que los nuevos empleos son ocupados por mujeres, que tienden a especializarse en tareas de oficina.

En el año 2000 el número de empleos administrativos a tiempo parcial es de 103.800 (7,2% del total), de los cuales 87.700 corresponden a mujeres y 16.100 a varones. Se podría pensar que esta diferencia entre los sexos se debe al rol materno de las mujeres, pero los resultados de la EPA apuntan más bien a otras causas: "no encontrar trabajo a jornada completa" (23.600 mujeres, 4.200 varones); "por

Tabla 98
Empleos de tipo administrativo por ramas laborales en 2000

Rama laboral	Empleos administrativos	%
1. Comercio	240.500	16,5
2. Administración pública	199.600	13,7
3. Transportes y comunicaciones	192.800	13,3
4. Intermediación financiera	186.200	12,8
5. Industrias manufactureras	181.900	12,5
6. Actividades inmobiliarias y servicios empresariales	143.500	9,9
7. Otras activ. sociales y servicios a la comunidad	67.100	4,6
8. Construcción	58.400	4,0
9. Activ. sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	57.700	4,0
10. Otras ramas	126.900	8,7
TOTAL	1.454.600	100,0

Fuente: EPA, segundo trimestre 2000. Elaboración de Colectivo IOÉ.

el tipo de actividad que desarrolla" (24.100 mujeres, 4.600 varones); en tercer lugar, se apuntan las "obligaciones familiares" como causa de la jornada a tiempo parcial (11.400 mujeres, ¡ningún varón!). Aparte lo expresivo que resulta el que ningún hombre haya asumido trabajar a jornada parcial "por obligaciones familiares", todo apunta a que la principal razón de la mayor frecuencia de jornadas parciales entre las mujeres no es la maternidad sino su segregación laboral (un tercio de sus jornadas parciales son forzosas, porque no encontraron empleo con jornada completa).

Dentro de los empleos de tipo administrativo la EPA distingue *siete ocupaciones diferenciadas* (ver Tabla 99). En tres de ellas hay más varones que mujeres (servicios contables y financieros; bibliotecas, correos y asimilados, y operadores de máquinas de oficina) y en las otras cuatro prevalecen las mujeres (auxiliares administrativos con o sin tareas de atención al público; trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas, y cajeros, taquilleros y otros asimilados en trato directo con el público). Un rasgo destacado es que las ocupacio-

nes en las que más ha aumentado la presencia de mujeres es en las que tienen *trato directo con los clientes*. En particular, los empleos femeninos de “auxiliar administrativo” con tareas de atención al público han aumentado un 41,7% entre 1994 y 2000, mientras las auxiliares administrativas sin tareas de atención al público sólo han aumentado el 19,4%.

La rotación en el sector de oficinas es baja si tenemos en cuenta que el 55% de los empleados no ha cambiado de empresa en los últimos seis años. Esta estabilidad en el empleo, no obstante, es mucho mayor en los varones (65%) que en las mujeres (47%). La cuarta parte de las mujeres empleadas en el sector lleva menos de un año y el 15% menos de seis meses. Los resultados detallados de la EPA no nos permiten conocer la tasa de contratos temporales en los empleos de tipo administrativo; sin embargo, sabemos que en la rama de intermediación financiera –una de las que tienen mejores condiciones de trabajo– los empleados con contrato temporal son 42.900 en el año 2000, lo que representa un 22,5% de los asalariados de ese sector; de ellos, el 60% corresponden a mujeres. La EPA nos informa también que 10.500 empleados de tipo administrativo están contratados por Empresas de Trabajo Temporal (ETT), y de ellos el 84% son mujeres. Aunque en números absolutos estas últimas

Ocupación	Mujeres			% de mujeres sobre ambos sexos (2000)
	1994	2000	Tasa incremento	
Auxiliares administrativas sin tareas de atención al público	257.400	307.000	19,4	67,1
Ídem con atención al público	182.300	258.900	41,7	72,0
Cajeras, taquilleras y asimilados	66.100	94.500	67,8	65,8
Servicios contables y financieros	59.700	80.900	35,5	31,1
Administrativas de agencias de viaje, recepcionistas, telefonistas	50.000	78.000	56,0	70,9
Bibliotecas, correos y asimilados	18.200	28.300	55,5	42,5
Operadoras máquinas de oficina	16.000	10.100	-36,8	47,4
TOTAL	649.700	857.800	32,0	60,5

Fuente: EPA, cuarto trimestre 1994 y segundo trimestre 2000. Elaboración de Colectivo IOÉ.

cifras son poco significativas, la prevalencia de mujeres en estos empleos, que se encuentran entre los más precarios del mercado de trabajo español²⁷⁴, es otro signo de la discriminación laboral que padecen las mujeres y, sobre todo, apuntan como tendencia general un *proceso paralelo de precarización y feminización*.

Como balance de lo recogido hasta aquí, podemos construir una tipología de los empleos de tipo administrativo con dos perfiles contrapuestos: *trabajadores antiguos*, en su mayoría hombres, con contratos estables y ocupaciones más ligadas a la gestión administrativa (empleados de "cuello blanco") y *nuevos trabajadores*, mayoría mujeres, con condiciones de trabajo más precarias y mayor presencia en ocupaciones auxiliares (secretarias, cajeras, telefonistas, etc.).

2. MUJERES INMIGRANTES EN EL SECTOR DE OFICINAS. COMPARACIÓN CON LAS TRABAJADORAS AUTÓCTONAS

A partir de las altas en la Seguridad Social registradas en 1999, recogemos en primer lugar la información disponible sobre la presencia de mujeres de nacionalidad extranjera en el sector. Después se ofrecen los principales resultados de la encuesta aplicada a mujeres autóctonas e inmigrantes del Tercer Mundo entre los meses de mayo y junio de 2000. Se describen las características personales y familiares de las trabajadoras inmigrantes, sus trayectorias laborales en el sector de oficinas y en eventuales empleos anteriores en España o en su país, su situación laboral actual, su grado de inserción en la sociedad española y sus perspectivas de futuro.

Los registros de alta laboral en la Seguridad Social han sido la base a partir de la cual hemos diseñado una muestra estadística de *250 mujeres inmigrantes no comunitarias*, a las que hemos añadido –con fines comparativos– otras *200 mujeres autóctonas* ocupadas en el mismo sector laboral²⁷⁵. La encuesta se ha aplicado en las provincias de Madrid, Barcelona y Málaga, donde se concentra el 68,3% de las mujeres de nacionalidad extranjera dadas de alta en empleos administrativos. Como hemos venido haciendo en encuestas aplicadas en otros sectores laborales, los entrevistadores han sido personas de la misma nacionalidad que las entrevistadas, a fin de facilitar el acceso, la confianza o, simplemente, para poder comunicarse en las lenguas del país de procedencia.

²⁷⁴ De las once actividades del sector servicios que fueron objeto de una encuesta monográfica del INE en 1998, las empresas de "selección y colocación de personal" (mayoritariamente ETT) eran las que proporcionaban un salario medio más bajo a sus trabajadores (14 pagas de 74.600 pesetas de promedio), por debajo de los sectores de limpiezas y de hostelería. INE, *Encuesta Anual de Servicios 1998*, Madrid, 2000, pág. 43.

²⁷⁵ Ver cuotas aplicadas en la encuesta a mujeres de oficinas en Introducción general 4.3.E.

2.1. Peso en el mercado de trabajo. Distribución espacial y por nacionalidades

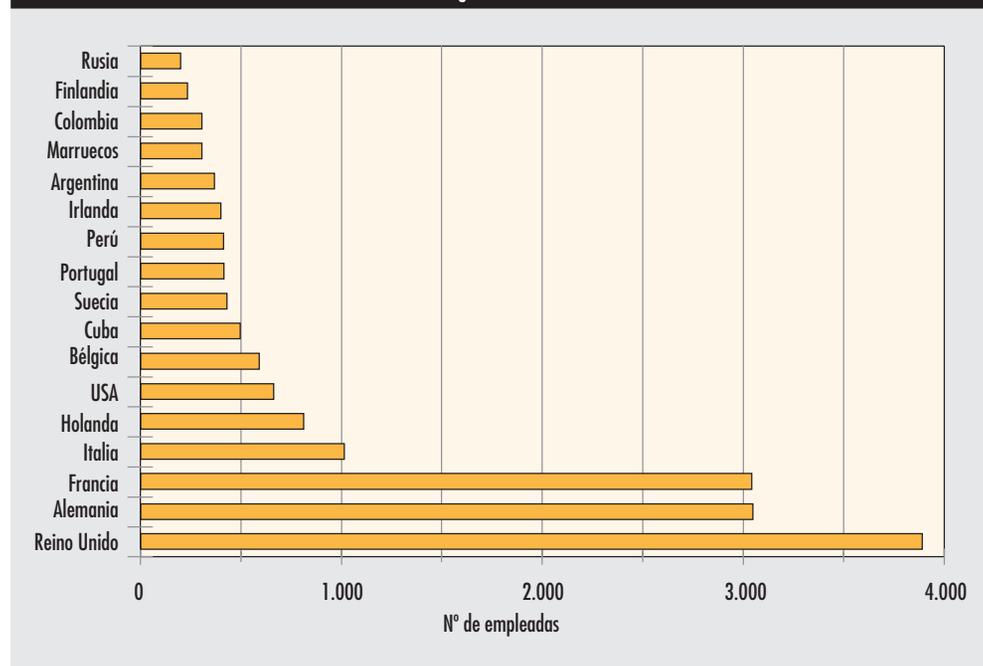
El número de *mujeres extranjeras* con alta en la Seguridad Social en el sector de oficinas era de 20.002 en el cuarto trimestre de 1999. Por ocupaciones –dentro de la economía formal– este colectivo se sitúa en tercer lugar, después del servicio doméstico y de las trabajadoras por cuenta propia. Si nos limitamos a las mujeres procedentes de países del Tercer Mundo, en las que se centra el presente estudio, las extranjeras ocupadas en empleos de tipo administrativo eran 4.376, representando el 6,4% de las mujeres de ese origen ocupadas legalmente en España. La decisión de no estudiar a las extranjeras del Primer Mundo ocupadas en oficinas, a pesar de ser mayoritarias (78% del conjunto de inmigrantes dadas de alta en el sector), se debe a un recorte establecido por la demanda de la presente investigación. Por otra parte, el interés de estudiar a la minoría de mujeres del Tercer Mundo en el sector de oficinas radica en que permite mostrar las posibilidades que tienen estas mujeres de conseguir una inserción laboral “distinta” al tipo de empleos precarios que suelen aparecer en primera plana de los medios de comunicación.

Si la comparación la establecemos con el total de mujeres ocupadas en España en los empleos de oficinas (857.800, según hemos visto, en el año 2000), *las trabajadoras extranjeras sólo suponen el 2,3%, y el 0,5% si nos limitamos a las inmigrantes del Tercer Mundo*. No obstante, el peso de la inmigración sería mayor si incluyéramos a las inmigrantes nacionalizadas y a las no dadas de alta en la Seguridad Social. Estos dos grupos representan en nuestra encuesta el 38,3 y el 21%, respectivamente, lo que elevaría el número de mujeres del Tercer Mundo en el sector de oficinas a 10.800 (1,3% del sector).

Por nacionalidades casi el 80% procede países del Primer Mundo, destacando el Reino Unido (3.896 mujeres en oficinas), Alemania (3.052) y Francia (3.045). De los países del Tercer Mundo superaban la cifra de 200 empleadas de tipo administrativo, por el siguiente orden: Cuba, Perú, Argentina, Marruecos, Colombia, Rusia, Brasil, República Dominicana, México, Venezuela, Ecuador y Chile. Estos países sumaban casi el 70% de las empleadas del Tercer Mundo en el sector de oficinas. A continuación otros siete países se situaban entre 100 y 200 efectivos: Brasil, República Dominicana, México, Venezuela, Polonia, Ecuador y Chile (ver Gráfico 54).

En todas las provincias españolas, salvo en Teruel, había inmigrantes del Tercer Mundo dadas de alta en empleos administrativos, destacando Madrid (37% del total), seguida de Barcelona (23%). A mucha distancia aparecen Tenerife (3,9%), Málaga (3,6%), Las Palmas (3,5%) y Baleares (3,4%). En el territorio donde se ha aplicado la encuesta (Madrid, Barcelona y Málaga) residen dos terceras partes de las mujeres inmigrantes del Tercer Mundo presentes en el sector.

Gráfico 54
Principales nacionalidades de las mujeres inmigrantes ocupadas en oficinas
dadas de alta en la Seguridad Social (4º trimestre 1999)



2.2. Características personales

Extracción social y familiar. Migraciones previas

Más de un tercio de las trabajadoras españolas en empleos de tipo administrativo ha nacido fuera de la ciudad donde vive actualmente, es decir, ha experimentado en su vida alguna forma de migración interior. No obstante, sólo el 6% de ellas nació en pueblos con menos de 10.000 habitantes; otro 13% procede de ciudades entre 10.000 y 500.000 y el 81% restante nació en ciudades de más de medio millón. Por su parte, las inmigrantes del Tercer Mundo que trabajan en oficinas tienen también mayoritariamente origen urbano: sólo el 2% nació en pueblos de menos de 3.000 habitantes y otro 8% en poblaciones de

3.000 a 10.000; el 82% nació en ciudades de más de 100.000 habitantes (el 65% con más de medio millón). Por tanto, se puede concluir que se trata de un sector laboral de procedencia eminentemente urbana, tanto en el caso de las inmigrantes como de las autóctonas. Por nacionalidades, más del 85% de las españolas, ecuatorianas, peruanas, colombianas, cubanas y argentinas nació en ciudades de más de 100.000 habitantes, bajando esa proporción sensiblemente en el caso de las marroquíes (53%) y las dominicanas (46%), países menos urbanizados.

Si nos fijamos en el tamaño de la familia paterna, el de las inmigrantes es mucho mayor: el 52% procede de hogares con más de seis miembros y el 22% con más de ocho (en el caso de las españolas, 31 y 7%, respectivamente). Por países, destaca el caso de las dominicanas, con una media de siete hermanos, a las que siguen marroquíes, ecuatorianas y colombianas; en el extremo contrario, son las argentinas, españolas y cubanas las que tienen menos hermanos, tal como se recoge en la siguiente relación por nacionalidades:

Entre las mujeres procedentes de Marruecos, sobresalen las de Tánger y Fez; las peruanas proceden sobre todo de Lima, Trujillo e Ica; las dominicanas, de Santo

País de origen de las encuestadas	Media de hermanos (familia de origen)
República Dominicana	7,0
Marruecos	5,5
Ecuador	5,3
Colombia	5,3
Perú	4,9
Inmigrantes (promedio)	4,3
Otros países	3,6
Cuba	3,2
España	3,1
Argentina	2,6

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres trabajadoras en oficinas.

Domingo capital, y las ecuatorianas, de Pichincha. Por lo demás, el origen de las trabajadoras de este sector está muy diseminado, habiendo menos concentración que en otros sectores laborales. El 70% de las inmigrantes realizó antes de venir a España una migración interior dentro de su país y el 22% emigró a otro país. En este caso las principales áreas fueron otros países de la Unión Europea (39%), Norteamérica (25%) y América Latina (16%).

Llegada a España. Estatuto jurídico inicial y actual

El 45% de las trabajadoras inmigrantes empleadas en oficinas llegó a España antes de 1991, otro 45% entre 1992 y 1998 y el 9% restante en 1999-2000 (primera mitad de este último año). Las más antiguas son las argentinas (el 72% vino antes de 1992) y las marroquíes (el 50% antes de dicho año); las más recientes las ecuatorianas (el 87% después de 1997) y las cubanas y colombianas (44 y 42%, respectivamente, después de 1997); por último se sitúan en una posición intermedia las peruanas y dominicanas, la mayoría de las cuales llegó a España entre 1992 y 1998 (54 y 57%, respectivamente).

Algo más de la mitad de las mujeres inmigrantes cuenta en España con familiares del país de procedencia (56%), lo que significa que el 44% no los tiene (como veremos, una proporción importante se ha casado con españoles). Otro 16% de las inmigrantes tiene parientes próximos repartidos en otros países.

Para financiar su primer viaje a España, el 70% tenía ahorros propios y un 8% tuvo que vender algunas propiedades familiares; el 18% tuvo que solicitar un préstamo por un valor medio equivalente a unas 300.000 pesetas. En comparación con otros sectores laborales, las empleadas de oficinas que tuvieron que endeudarse para venir a España son muy pocas, lo que denota una procedencia familiar con mayor poder adquisitivo. Por nacionalidades, las mujeres peruanas y ecuatorianas son las que más se endeudaron en su primer desplazamiento (43% en ambos casos), seguidas de las dominicanas (23%). El monto medio de la deuda ascendió a 460.000 pesetas en el caso de Ecuador, 320.000 en el caso de Perú y 200.000 en el caso de República Dominicana (el coste se eleva para las que llegaron más recientemente). En el caso de las marroquíes y las colombianas, una de cada cinco tuvo que recurrir a créditos o vender propiedades, proporción que todavía fue menor en el caso de argentinas y cubanas.

Al entrar en España, sólo una minoría tenía permiso de trabajo (9%) o de residencia (8%); la mayor parte entró como turista, ya fuera con pasaporte (43%) o con visado de turismo en el caso de aquellos países que lo necesitan (21%); prácticamente ninguna mujer de este sector laboral entró en España sin ninguna docu-

mentación. Por nacionalidades, las que más entraron con permiso de trabajo o de residencia fueron las dominicanas (43%), las marroquíes (40%)²⁷⁶ y las cubanas (31%). Por el contrario, todas las ecuatorianas y la mayoría de peruanas y argentinas entraron como turistas. En cuanto a las colombianas, además de las que llegaron como turistas, destacan las que accedieron a España como estudiantes (33%).

En la actualidad todavía un 10% de las inmigrantes que trabajan en oficinas no tiene la documentación de residencia en regla, aunque casi todas habían iniciado los trámites con motivo de la regularización extraordinaria del año 2000 (momento en que se aplicó la encuesta). La falta de documentación era importante en los colectivos llegados en los últimos años: ecuatorianas (42%), cubanas y colombianas (ambas el 24%). En el extremo contrario, se sitúan las que han obtenido la nacionalidad española (39% del total de mujeres inmigrantes), situación en la que destacan claramente los colectivos más antiguos: argentinas (69%), marroquíes (50%), dominicanas (43%) y peruanas (40%). En posiciones intermedias se sitúan las mujeres con permiso de trabajo permanente (11% del total), temporal (31%) y de residencia (6%).

Edad, estado civil y tamaño familiar

Las empleadas inmigrantes tienen una edad ligeramente más joven que las empleadas españolas. La mayoría oscila entre 25 y 39 años (70%), tramo de edad en el que se sitúa el 59% de las autóctonas. Por nacionalidades, las de más edad son las argentinas, el colectivo más antiguo en España (promedio de 38 años) y las más jóvenes las ecuatorianas, cubanas, marroquíes y dominicanas, todas ellas con un promedio de 29-30 años (la media de las españolas es 34,5 años). Hay que destacar que *una tercera parte de las inmigrantes ocupadas en oficinas con menos de 25 años (la mitad en el caso de las marroquíes) son personas de "segunda generación" que residen en España desde antes de 1986 (antes de cumplir los 10 años de edad) y que, por tanto, realizaron aquí sus estudios.*

El estado civil se reparte de manera muy parecida entre inmigrantes y autóctonas: 41% solteras en ambos casos, algunas más casadas (47% las españolas y 51% las foráneas), en torno a una de cada diez separadas o divorciadas (10% las autóctonas y 7% las extranjeras). De las mujeres inmigrantes casadas, la mayoría (90%) convive con el marido y los hijos, proporción muy superior a la existente en otros sectores laborales.

²⁷⁶ Incluimos aquí un 10% que vino a España después de obtener la nacionalidad española por casamiento con un español o por otros motivos especiales.

Más de un tercio de las inmigrantes casadas tienen cónyuge español (36,7%). *La proporción de matrimonios mixtos supera el 60% en el caso de mujeres colombianas, dominicanas y cubanas, llega al 50% en el caso de las marroquíes, se sitúa en torno al 30% entre las argentinas y peruanas y es prácticamente nulo para las ecuatorianas.* Esta alta proporción de matrimonios mixtos en la mayoría de las colonias puede interpretarse como síntoma de una más fácil incardinación en la sociedad española por parte de las mujeres inmigrantes ubicadas en el sector de oficinas; o bien, en sentido inverso, como el acceso más fácil a un buen empleo de este tipo a raíz de haberse casado con un español.

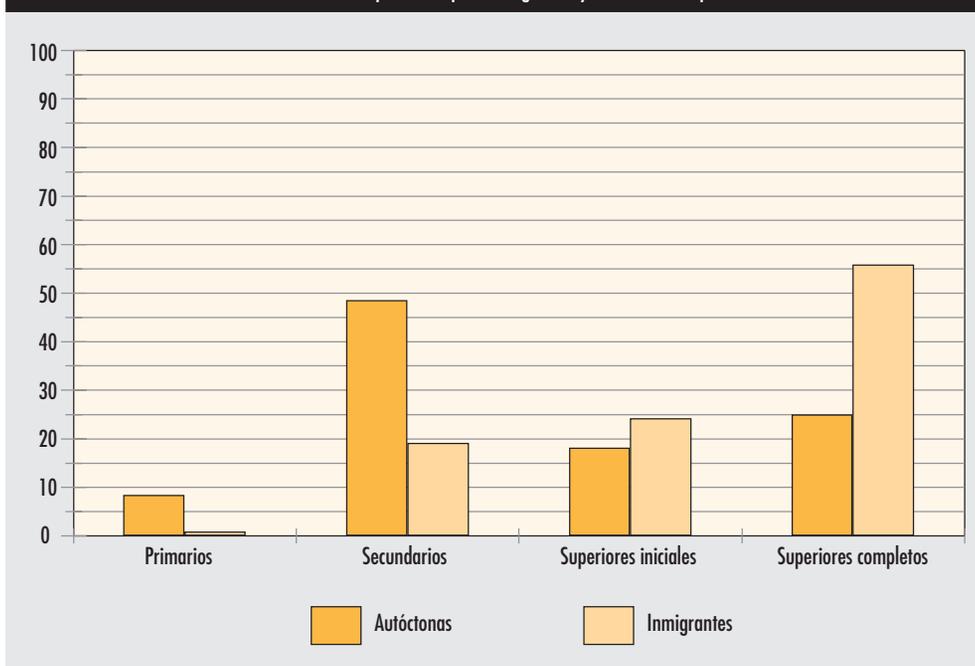
El 45% de las inmigrantes encuestadas tiene hijos, en la mayoría de los casos uno o dos (por encima de esta cifra sólo una de cada diez). Se trata de unas pautas de fecundidad muy bajas y del todo similares a las de las empleadas casadas autóctonas, cuyo promedio de hijos es 1,2, el mismo que el de las inmigrantes casadas que residen con el cónyuge en España (mientras es de 1,5 en el caso de las casadas que tienen el cónyuge en el país de origen). En cuanto a las mujeres solteras, tienen hijos un 4% de las españolas y un 10% de las inmigrantes, destacando (como ocurre en otros sectores laborales) el caso de las dominicanas, entre quienes la mitad de las solteras tiene algún hijo. Por último, hay que resaltar que la reunificación familiar es casi completa en muchas colonias y sólo una décima parte de las madres tiene algún hijo viviendo en el país de procedencia (37% las dominicanas, 36% las peruanas y 25% las cubanas y ecuatorianas).

Nivel de estudios

Las empleadas inmigrantes tienen un nivel de formación académica muy superior a la media de las mujeres autóctonas que trabajan en oficinas, aun cuando esta media es ya bastante elevada. En efecto, el 80% de las administrativas inmigrantes ha iniciado estudios universitarios y el 56% los ha concluido con éxito (porcentajes que llegan al 43 y 25% entre las españolas). Esto parece confirmar que para acceder a un empleo de tipo administrativo el currículum exigido a las inmigrantes es más elevado que la media (ver Gráfico 55). Por países de origen, las colombianas, cubanas, peruanas y argentinas –por este orden– superan el 50% de tituladas superiores; les siguen ecuatorianas, marroquíes y dominicanas, que rondan el 30%.

Una vez establecidas en España, más del 70% de las inmigrantes ha realizado cursos de formación en diversas materias, y la mayoría coincide en que han sido “útiles” para su inserción profesional. Esta elevada proporción de personas que han hecho estudios de reciclaje o formación continua es también indicativa del elevado nivel formativo de las mujeres inmigrantes que trabajan en oficinas. Por nacionalidades destacan las mujeres marroquíes y argentinas, que han realizado cursos en más del 90% de los casos.

Gráfico 55
Nivel de estudios alcanzado por las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en oficinas



2.3. Trayectorias laborales

Empleos anteriores en el país de origen y en España

La primera experiencia de trabajo remunerado por parte de las mujeres españolas que actualmente se ocupan en empleos de tipo administrativo tuvo lugar a una edad bastante más temprana que en el caso de sus compañeras inmigrantes: el 37% tuvo su primer empleo remunerado antes de cumplir 18 años (el 15% antes de los 16), mientras en el caso de las inmigrantes sólo el 21% se empleó en ese tramo de edad. Esta diferencia se puede explicar, en parte, si tenemos en cuenta que las mujeres extranjeras se dedicaron a estudiar en una proporción muy superior a las autóctonas. La mayoría de aquéllas se empleó por primera vez entre los 20 y los 30 años (53%), mientras las españolas que se iniciaron laboralmente en

esa edad fueron el 32%. Por nacionalidades, sólo las ecuatorianas comenzaron a trabajar de forma remunerada antes que las españolas, mientras las marroquíes y cubanas son las que se iniciaron más tardíamente (más del 80% después de los 20 años, a causa de los estudios).

Antes de su trabajo actual en oficinas, el 80% de las inmigrantes y el 46% de las españolas tuvieron empleos remunerados en otras ocupaciones. Como se recoge en la Tabla 101, casi un tercio de las inmigrantes tiene experiencia de haber trabajado en el servicio doméstico (una vez llegadas a España) y en el comercio (en su país de origen); una cuarta parte tiene también experiencia de trabajo en la hostelería, sobre todo en España, pero también en origen; por último, una de cada diez ha trabajado en el sector de limpiezas (casi siempre en España) y una de cada veinte en la industria textil (en el país de origen). Por su parte, la principal experiencia laboral de las españolas es el comercio (22%), seguida a distancia por la hostelería (9%) y el servicio doméstico (8%).

Estos resultados muestran que una gran parte de las extranjeras ha pasado previamente por otros empleos antes de acceder al sector de oficinas, teniendo en general una experiencia laboral más amplia y diversificada que las trabajadoras españolas. Muchas inmigrantes con elevada cualificación se vieron obligadas a aceptar en su primera etapa migratoria empleos precarios, como el servicio doméstico, la hoste-

Tabla 101
Empleos anteriores de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en oficinas (en %)

Rama laboral <i>(empleos previos a oficinas)</i>	Mujeres inmigrantes				Autóctonas
	Sólo en el país de origen	Sólo en España	En ambos países	Total inmigrantes	
Servicio doméstico	1,3	26,0	2,1	29,4	7,8
Comercio	17,8	7,8	3,0	28,6	22,4
Hostelería	7,3	14,7	2,2	24,2	9,2
Limpiezas	0,8	9,5	0,4	10,8	3,9
Industria textil	4,3	0,4	0,8	5,6	2,4
Venta ambulante	2,6	1,3	0,4	4,3	1,9
Agricultura	2,1	0,0	0,0	2,1	1,4
Otros sectores	38,5	15,2	4,3	58,0	28,2

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres trabajadoras en oficinas.

lería o las limpiezas, antes de acceder a empleos administrativos para los que desde el principio estaban preparadas pero a los que no podían acceder por su condición de extranjeras –con frecuencia indocumentadas para trabajar–. En la medida que esta barrera no existió para las trabajadoras autóctonas, éstas pudieron acceder al sector de oficinas como primer empleo en mucha mayor proporción.

Podemos profundizar más en las trayectorias laborales previas analizando los datos anteriores por nacionalidades y fijándonos en el tiempo medio que cada colectivo estuvo ocupado en las diversas ramas (ver Tabla 102). De los cuatro grupos nacionales más representativos de la inmigración en el sector de oficinas, sólo habían trabajado en una proporción significativa como empleadas domésticas las peruanas

Tabla 102 Empleos anteriores en España de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en el sector de oficinas (en %)					
Rama laboral (empleos previos a oficinas)	Mujeres inmigrantes				Autóctonas
	Sólo en el país de origen	Sólo en España	En ambos países	Total inmigrantes	
Servicio doméstico	55,8	8,6	12,5	40,0	7,8
Tiempo medio/persona	1,7 años	0,7 años	0,2 años	3,1 años	1,7 años
Comercio	6,9	8,5	4,1	5,0	22,4
Tiempo medio/persona	3,1 años	1,6 años	0,3 años	1,5 años	1,8 años
Hostelería	6,9	2,8		5,0	9,2
Tiempo medio/persona	1,0 años	1,5 años		0,1 años	2,0 años
Limpiezas	16,2	8,5	16,6		3,9
Tiempo medio/persona	2,5 años	0,7 años	0,6 años		2,2 años
Industria textil					2,4
Tiempo medio/persona					1,5 años
Venta ambulante		2,8		5,0	1,9
Tiempo medio/persona		1,5 años		0,1 años	0,2 años
Agricultura					1,4
Tiempo medio/persona					0,6 años
Otros sectores	10,2	14,2	58,3	15,0	28,2
Tiempo medio/persona	3,1 años	1,6 años	3,0 años	1,0 años	1,9 años

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres trabajadoras en oficinas.

(56%, media de 1,7 años/persona) y marroquíes (40%, media de 3,1 años/persona). En estos dos casos el servicio doméstico fue la *puerta de entrada a la actividad laboral en España*, desde la que después accedieron a otros empleos y/o al actual trabajo de tipo administrativo, más acorde con su elevado nivel de estudios.

Recorrido en el sector de oficinas. Ramas laborales

La *edad en la que empezaron a trabajar en el sector de oficinas* tiene también un patrón diferente en cada colectivo: las españolas entraron al sector siendo mucho más jóvenes (el 80% antes de los 25 años) y las inmigrantes entre los 20 y los 30 años (el 60%). Con más de 28 años empezó a trabajar en empleos administrativos el 28% de las extranjeras y tan sólo el 4% de las autóctonas. Estos resultados de la encuesta sugieren que entre las españolas el sector de oficinas fue más accesible como primera opción de trabajo que para las inmigrantes, que llegaron a ese sector después de pasar por otras ocupaciones-puente, tal como hemos visto anteriormente.

Otra nota distintiva de las inmigrantes es que llevan menos tiempo trabajando *en el sector de oficinas* (el 58% menos de tres años) que las autóctonas (23%). En correlación con esto, mientras el 56% de las "administrativas" autóctonas trabajan *en la empresa actual* desde hace más de tres años, sólo tienen esa estabilidad el 31% de las inmigrantes; la mayoría de éstas lleva en la actual empresa menos de un año (45%) y el 15% entre uno y dos años. De las que llevan menos de un año, más de la mitad no ha cumplido todavía seis meses. Por nacionalidades, hay diferencias muy significativas: las argentinas –grupo con más años de residencia en España– tienen la misma estabilidad en él que las españolas (en ambos casos cuentan con una media de 12 años trabajando en él) y llevan más tiempo en la empresa actual (media de nueve y siete años, respectivamente); a bastante distancia siguen marroquíes y peruanas (media de cuatro años en él sector en ambos grupos, pero con una estabilidad mayor en la empresa actual en el caso de las marroquíes); y en último lugar aparecen los grupos venidos recientemente –cubanas y ecuatorianas– con una media de dos años en el sector y todavía menos en la empresa actual (año y medio las cubanas, ocho meses las ecuatorianas).

Para la mitad de las inmigrantes el único empleo que han tenido en el sector de oficinas es el que poseen actualmente; el 23% ha trabajado para dos empresas, el 15% para tres y el restante 13% para cuatro o más. La rotación laboral es todavía mayor entre las mujeres españolas: el 29% ha trabajado en dos empresas, el 16% en tres y el 17% en más de tres. A falta de encuestas periódicas, estos datos indican que el colectivo de inmigrantes es más reciente en el sector (salvo el caso de

las argentinas) y, aunque su presencia es mínima en números absolutos, llevan una tendencia ascendente, sobre todo como lugar de promoción laboral para mujeres con elevada cualificación académica y profesional que antes se encontraban en empleos menos cualificados (domésticas, etc.).

Para acceder a su/s empleo/s en el sector de oficinas, inmigrantes y autóctonas utilizaron las vías que se recogen en la Tabla 103²⁷⁷.

Las vías más utilizadas por las inmigrantes –con un peso similar– son *ir directamente a las empresas* y aprovechar los contactos personales de *conocidos y amigos* (incluidos entre éstos los *familiares*). Es menos frecuente recurrir a los *anuncios* de puestos de trabajo o utilizar los servicios de asociaciones y de Empresas de Trabajo Temporal (ETT). En cuanto a las trabajadoras autóctonas, sus primeras vías para conseguir empleo son también las relaciones personales de conocidos y amigos e ir directamente a las empresas (por este orden); a continuación utilizan con mayor frecuencia que las extranjeras los anuncios de prensa y el INEM, por último, las ETT. En general, se puede afirmar que los cauces utilizados por las inmigrantes del Tercer Mundo para acceder a un empleo de tipo administrativo son muy similares a los utilizados por las mujeres autóctonas, si bien las inmigrantes utilizan en

Vía de contacto	Inmigrantes	Autóctonas
1. Yendo a las empresas	71,4	71,2
2. A través de conocidos y amigos	71,0	61,9
3. Anuncios en prensa	15,6	23,9
4. Apoyo de ONG/Asociaciones	8,6	0,4
5. Llegó con una oferta laboral	8,2	—
6. A través de ETT	4,3	4,3
7. A través del INEM	1,3	7,8
8. Otra vía	9,9	10,7

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres del sector de oficinas.

²⁷⁷ Los porcentajes suman más de 100 porque las encuestadas podían escoger hasta dos respuestas.

mayor medida las redes informales, de recomendación o las bolsas de empleo de las propias asociaciones (mercado interno) y menos las redes formales, como el INEM y los anuncios de prensa.

Por nacionalidades, las vías para buscar empleo se ajustan en todos los casos al patrón general, con los siguientes rasgos diferenciales: las argentinas son las que más utilizan los anuncios de prensa (51%), seguidas de las peruanas (30%); las dominicanas y colombianas son quienes más aprovechan las recomendaciones de familiares y amigos (93 y 79%, respectivamente); las cubanas las que más acuden a presentarse en persona a las empresas, y las marroquíes las que más usan los servicios de búsqueda de empleo de asociaciones y ONG (15%).

Aunque tanto inmigrantes como españolas desarrollan su trabajo como administrativas en todas las ramas laborales, se registran algunas diferencias significativas. Así, las inmigrantes están más presentes que las autóctonas en *transportes y comunicaciones* (12 puntos más), en *sanidad y servicios sociales*, en *comercio y en servicios a otras empresas* (cuatro puntos más en cada una); en cambio, las españolas están más presentes en la *administración pública* (14 puntos más) y en *educación* (seis puntos más). Las ramas en las que las extranjeras están más presentes tienen que ver con asuntos transnacionales, aunque se desarrollen en un ámbito local (transportes, comunicaciones, comercio...), mientras su menor presencia en la Administración se debe sin duda a las mayores trabas que encuentran para acceder a empleos públicos. En este último punto, son precisamente los colectivos de inmigración más antiguos en España (marroquíes y argentinas) las que tienen mayor proporción de administrativas en la Administración pública (26 y 18%, respectivamente, todas ellas *nacionalizadas*, por un 28% en el caso de las españolas). A su vez, dos terceras partes de las ecuatorianas y dominicanas trabajan en oficinas de la rama de transportes y comunicaciones, lo mismo que una tercera parte de las cubanas y peruanas. En cuanto a las colombianas, son las más presentes en la rama de finanzas (26%).

Tamaño de las empresas. Empresas monoétnicas

Por último, conocemos el tamaño de las empresas donde trabajan las inmigrantes y la proporción que representa esa mano de obra extranjera. En general, las mujeres foráneas trabajan más en empresas pequeñas, de menos de 10 empleados (44%), mientras las españolas lo hacen más en empresas medianas y grandes (el 82% en empresas de más de 10 empleados, el 22% en empresas de más de 1.000). Un factor explicativo de esta diferencia puede ser –además de la existencia de pequeñas oficinas monoétnicas, a las que aludiremos enseguida– el mayor grado de “informalidad” jurídica de las pequeñas empresas, circunstancia que

permite acceder al empleo con más facilidad –y en peores condiciones laborales– a las extranjeras que se encuentran insuficientemente documentadas. Por nacionalidades, las ecuatorianas son las que más trabajan en empresas pequeñas (promedio de cinco empleados), seguidas de cubanas y marroquíes (promedio entre 20-30 empleados), peruanas y colombianas (50-60 empleados) y dominicanas y argentinas (promedio de más de 100 empleados).

A la pregunta del Cuestionario sobre cuántos extranjeros (hombres y mujeres, del primer o del tercer mundo) trabajaban en su empresa, el 37% de las españolas responde que ninguno. De las que responden afirmativamente, la mitad señala que hay menos de cinco extranjeros y la otra mitad que hay más de cinco. En cuanto a las respuestas de las inmigrantes, casi un tercio señala que son las únicas extranjeras que hay en su empresa, la mitad tiene de uno a tres compañeros inmigrantes y el restante 20% señala que en su empresa trabajan entre cinco y 100 personas de origen extranjero. Más concretamente, dentro del departamento u oficina donde trabajan habitualmente, el 43% de las extranjeras cuenta con otro/s compañero/s inmigrante/s.

En este sentido hay que destacar la existencia de *empresas monoétnicas*²⁷⁸, constituidas sólo por personas extranjeras, en las que se ubica el 17% de las encuestadas por nosotros. El 90% de estas empresas son de pequeño tamaño (hasta 10 empleados), por lo que si nos ceñimos a las mujeres que se ubican en empresas pequeñas, el 35% de las inmigrantes está ocupado en empresas étnicas que trabajan para pequeños empresarios de su misma nacionalidad. Por ramas de actividad, las empresas étnicas están especializadas principalmente en transportes-comunicaciones (31%) e intermediación financiera (23%), dos sectores muy ligados a las redes de intercambio –telefónico y monetario– con los países de origen (locutorios y agencias de envío de dinero). Otras ramas donde se desarrollan trabajos de tipo administrativo en empresas monoétnicas son el comercio (18%), la sanidad-servicios sociales (15%) y los servicios a otras empresas (8%). Por países de origen, las que más trabajan en empresas monoétnicas son las ecuatorianas (42%), dominicanas (28%), peruanas (26%) y colombianas (21% en ambos casos). Los colectivos de asentamiento más antiguo en el sector (argentinas y marroquíes) apenas trabajan en empresas étnicas; sin embargo, mientras las marroquíes, como ya hemos visto, trabajan en empresas de pequeñas dimensiones (56% con menos de 10 trabajadores), la mayoría de las argentinas trabaja en empresas grandes (76% con más de 10 trabajadores), siendo las que más se aproximan a las pautas de las trabajadoras españolas del sector.

²⁷⁸ Hemos definido como empresas *monoétnicas* a aquellas en las que el número total de trabajadores era igual al número total de trabajadores inmigrantes.

2.4. Condiciones de trabajo

Duración de la jornada laboral

El *ritmo de trabajo* varía mucho entre los dos colectivos estudiados. Mientras la mayoría de las mujeres españolas se sitúa en torno a las 40 horas, las inmigrantes tienden a escorarse hacia los extremos (pocas o muchas horas). Así, las extranjeras con menos de 30 horas semanales son casi el doble que las autóctonas (11% / 6,9%) y cuatro veces más que las que pasan de 50 horas (10 / 2,5%); en cuanto a las franjas horarias intermedias, el 42% de las españolas se sitúa entre 30 y 39 horas (sólo 17% las extranjeras) y el 49% entre 40-49 horas (¡62% las extranjeras!). La media aritmética de las horas trabajadas habitualmente indica una cantidad similar: 37,4 horas/semana las españolas y 39,1 las extranjeras; pero este parecido es engañoso debido a la dispersión mucho mayor de los horarios de las inmigrantes (*desviación típica* de 10,6 puntos frente a 5,6 de las autóctonas). Estos resultados dejan entrever que las trabajadoras autóctonas, más asentadas en el sector, han conseguido situarse en unas bandas horarias más equilibradas, aunque desde el punto de vista empresarial se valore más la "flexibilidad" de horarios de las extranjeras, sobre todo si hacen más horas de las pactadas sin cobrar por ello (como veremos más adelante).

Por nacionalidades, las inmigrantes que tienen una jornada media más larga son las ecuatorianas (47 horas semanales) y las dominicanas (44 horas), estos dos colectivos son los que tienen una mayor proporción de mujeres que realizan más de 50 horas de trabajo (25 y 36%, respectivamente). El promedio de jornada más corto lo tienen las colombianas (35 horas semanales) debido a que son las que más habitualmente trabajan a media jornada (24% menos de 30 horas). Argentinas, marroquíes y cubanas tienen un promedio de jornada de 38-39 horas, con menos dispersión de horarios que los colectivos anteriores.

En las *empresas monoétnicas* la jornada semanal media es de 46 horas; tiene el 30% del personal de dichas empresas jornadas superiores a 50 horas (el 18% más de 60). Por países, destacan Ecuador, con una jornada semanal media de 61 horas, y Perú, con 51 horas.

Tiene *horario fijo* de trabajo el 76% de los dos colectivos estudiados; *según circunstancias*, el 23% de las españolas y el 18% de las inmigrantes; por último, el 7% de las foráneas se organiza el horario "como quiere" (sólo el 1% de las autóctonas), lo que da a entender de nuevo una mayor flexibilidad horaria, pero en este caso favorable a las trabajadoras inmigrantes.

Ocupaciones más habituales. Categoría laboral

Las ocupaciones que ocupan “habitualmente” las encuestadas, tanto inmigrantes como autóctonas, presentan una distribución muy parecida, con ligeras variantes, destacando en ambos casos las “auxiliares administrativas”, tal como ocurre en los resultados generales de la EPA (ver Tabla 104). No existe, por tanto, en este punto ninguna discriminación específica basada en la nacionalidad. Por países de origen, las que tienen un perfil más cualificado son las argentinas, de las que un 37% se dedica a tareas contables-financieras (las peruanas, el 19%); en los restantes colectivos, la actividad más frecuente es la de auxiliar administrativa en relación directa con el público (93% de las dominicanas, 75% de las marroquíes, 58% de las ecuatorianas, etc.).

Por *categorías laborales*, hay más jefas o responsables de oficina entre las inmigrantes (18% frente a 12%) y más oficiales entre las españolas (33% frente a 21%); en el nivel inferior de auxiliares predominan ligeramente las extranjeras (58% frente a 51%). La mayor prevalencia de jefas inmigrantes en los colectivos de peruanas (19%), ecuatorianas (17%) y colombianas (13%) hay que interpretarla teniendo en cuenta que prácticamente todas se sitúan en empresas de hasta 10 tra-

Tabla 104
Ocupaciones habituales de las mujeres inmigrantes y autóctonas del sector de oficinas (en %)

Ocupación habitual	Inmigrantes	Autóctonas
– Auxiliares administrativas con tareas de atención al público	48,9	44,4
– Auxiliares administrativas sin tareas de atención al público ²⁷⁹	17,3	19,5
– Servicios contables, financieros y de apoyo a la producción	13,9	16,6
– Recepcionistas	12,1	12,7
– Trabajadoras sociales	3,1	2,9
– Cajeras	0,4	1,0
– Otras tareas	4,3	2,9

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres trabajadoras en oficinas.

²⁷⁹ Es probable que este grupo esté subrepresentado en la muestra al ser menos accesible a los entrevistadores que el de las auxiliares administrativas con tareas de atención al público.

bajadoras. Además son jefas el 23% de las mujeres inmigrantes en empresas monoétnicas que, como sabemos, son mayoritariamente de pequeño tamaño. Sin embargo, en el caso de las mujeres argentinas, la prevalencia de jefas existe en las empresas de todos los tamaños: 38% en las pequeñas (1-10 trabajadores); 36% en las medianas (11-50 trabajadores) y 36% también en las grandes (más de 50 trabajadores). En el polo opuesto, hay mayor proporción de auxiliares administrativas en el colectivo cubano (94%), el marroquí (75%) y el colombiano (71%). De las argentinas, sólo son auxiliares el 20% (y el 46% oficiales).

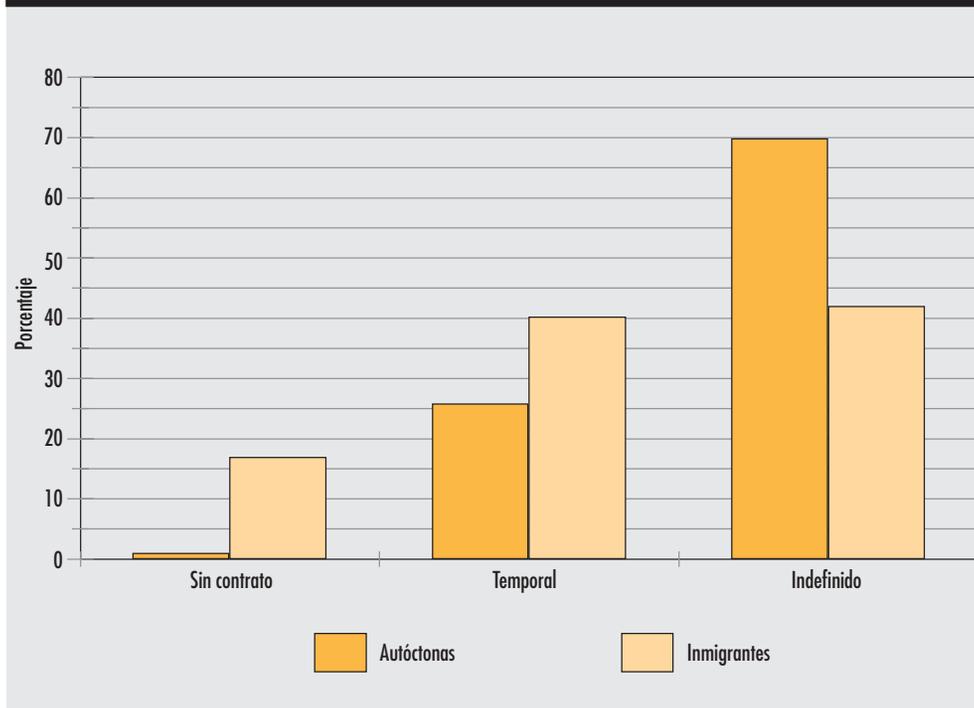
Contratación laboral. Economía sumergida y temporalidad

El 17% de las empleadas inmigrantes trabaja sin contrato escrito y, de las que tienen contrato, en la mitad de los casos es de duración temporal. En este punto, aunque el 24% de las trabajadoras españolas tampoco tiene contrato indefinido, la discriminación de las extranjeras resulta evidente (ver Gráfico 56). No obstante, hay que precisar la situación por nacionalidades ya que las prácticas de contratación difieren mucho en cada caso: la mayoría de argentinas (68%), como las españolas (70%), tiene contrato indefinido, siendo muy pocas las que trabajan sin contrato; en el polo opuesto, los colectivos de llegada más reciente a España (colombianas y ecuatorianas) son los que más trabajan sin contrato escrito (38 y 33%, respectivamente); en posiciones intermedias se sitúan las marroquíes, peruanas y cubanas, entre las que prevalecen los contratos precarios de corta duración, mientras las dominicanas se caracterizan por polarizarse entre las que no tienen contrato (21%) y las que lo tienen indefinido (64%).

En correspondencia con el punto anterior, la encuesta aplicada ha detectado una bolsa de *economía sumergida* que afecta a la quinta parte de las trabajadoras inmigrantes, situación que prácticamente no existe entre las autóctonas. La irregularidad presenta tres modalidades: las que nunca han estado dadas de alta en la Seguridad Social (11%, que se eleva al 42% de las ecuatorianas), las que estuvieron en el pasado pero ahora no (4%, que llega al 25% de las cubanas) y las que están dadas de alta pero no cotizan los pagos correspondientes (otro 4%, el 14% en las argentinas). Los colectivos con una mayor proporción de cotizantes activos, después de las españolas (98%), son las peruanas (91%), las marroquíes y dominicanas (85%) y las argentinas (77%).

El 40% de las inmigrantes que trabajan en *empresas monoétnicas* no tienen contrato escrito y el 32% no están dadas de alta y cotizando en la Seguridad Social, situaciones que afectan más a las ecuatorianas y colombianas (colectivos más recientes). Entre las que poseen contrato escrito, son más las que lo tienen indefinido (33% del total) que las que cuentan con uno de duración temporal (30%).

Gráfico 56
Tipo de contrato de inmigrantes y autóctonas en el sector de oficinas



Salarios y otras prestaciones

Los salarios presentan también significativas diferencias entre autóctonas e inmigrantes, en parte debido a la mayor antigüedad de aquéllas en las empresas (y no tanto a su mayor nivel profesional). *El salario medio de las inmigrantes (132.000 ptas./mes) se aproxima mucho al de las españolas (138.000 ptas./mes), pero está repartido con más desigualdad (desviación típica muy superior a la española): cobran menos de 100.000 ptas./mes el 30% de las inmigrantes (entre las españolas el 14%), y por encima de 140.000 el 34% (entre las españolas el 38%). En la banda media de 100.000 a 140.000 pesetas se sitúan el 48% de las autóctonas y el 36% de las inmigrantes (ver Gráfico 57).*

Tal como hemos visto, la ventaja del salario medio mensual de las españolas en relación a las extranjeras es de sólo un 4,4%, pero esta diferencia se

agranda hasta el 10% si consideramos el salario medio por hora trabajada (921 pesetas las autóctonas y 844 las inmigrantes). El precio medio por hora es mucho menor en las empresas monoétnicas (570 pesetas) debido a que sus ingresos mensuales son bajos (105.000 pesetas) para una jornada laboral media de 46 horas a la semana. Por nacionalidades, las argentinas y peruanas tienen un volumen de *ingresos netos al mes* superior al de las españolas (si lo consideramos por hora de trabajo, sólo es superior el de las argentinas). Por su parte, las marroquíes tienen unos ingresos totales y por hora prácticamente iguales que las españolas, quedando en última posición las dominicanas y ecuatorianas (ver Tabla 105).

El volumen de ingresos depende en buena parte del tipo de ocupación que se realiza habitualmente. Así, las que más ganan (165.000 pesetas/mes) son las que

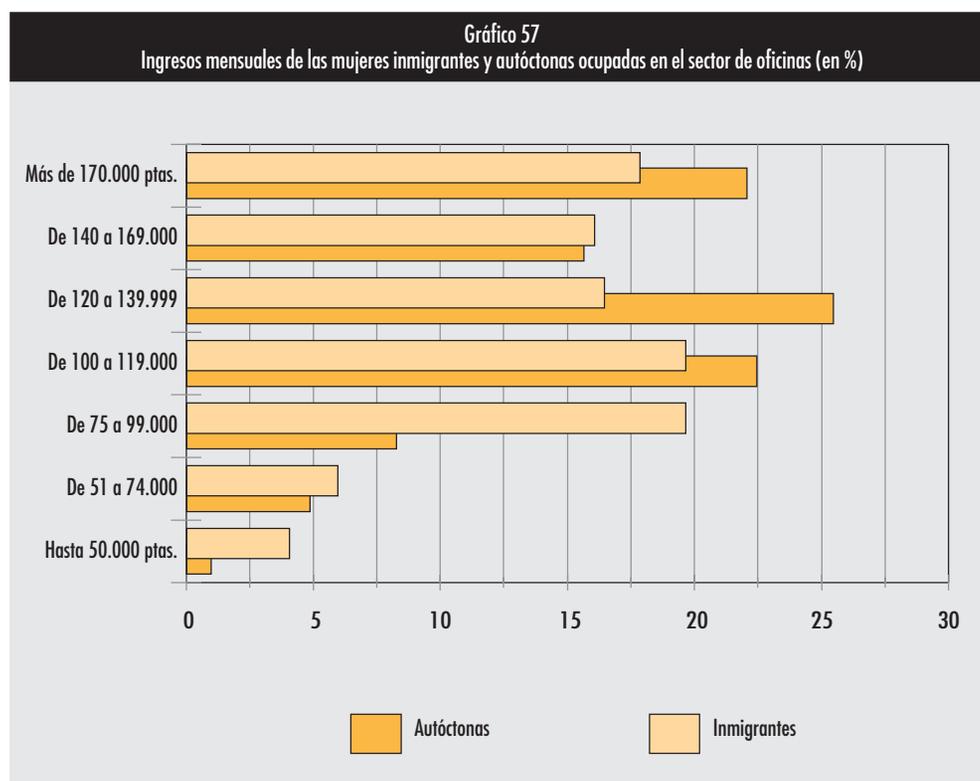


Tabla 105
Ingresos mensuales medios y por hora de trabajo de las mujeres trabajadoras en el sector de oficinas

País de origen	Ingresos mensuales netos (ptas.)	Jornada semanal (horas)	Ingresos por hora (ptas.)	Tasa de irregularidad
Autóctonas	138.151	37,4	921	2,5
Inmigrantes	132.295	39,1	848	19,9
Marroquíes	136.579	37,8	904	15,0
Argentinas	162.115	39,0	1.039	22,9
Peruanas	143.651	41,5	865	9,3
Dominicanas	95.357	44,1	542	14,2
Cubanas	119.625	38,3	782	33,3
Ecuatorianas	92.750	45,6	510	41,7
Colombianas	114.683	35,3	813	33,3

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres trabajadoras en oficinas.

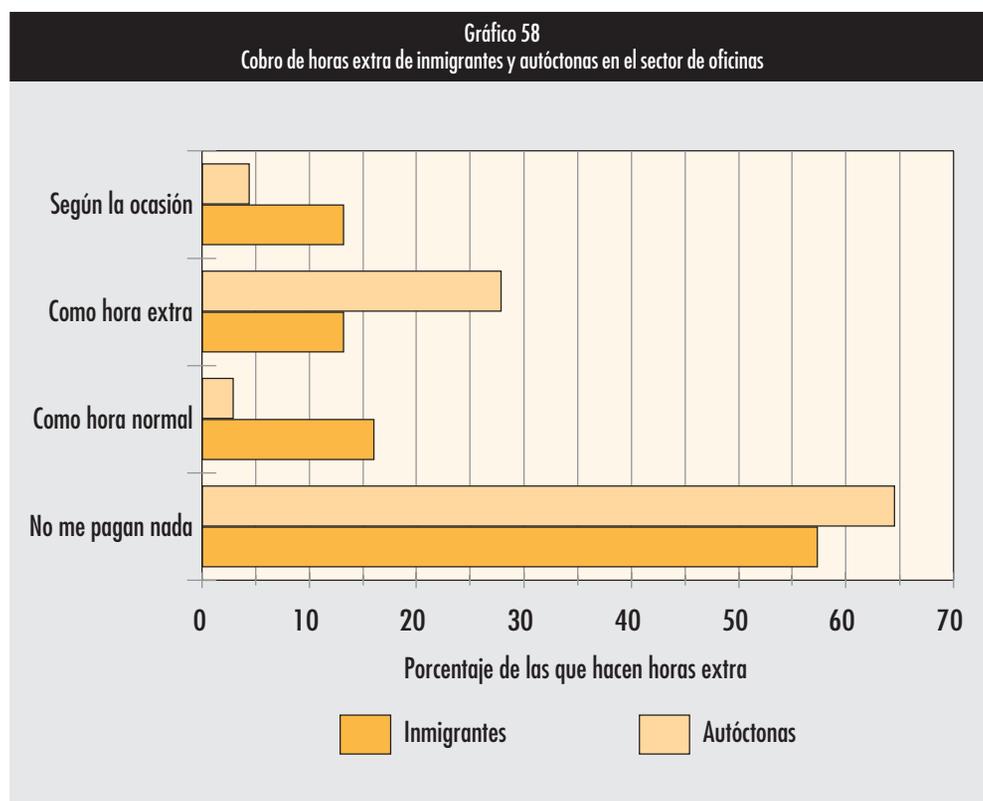
trabajan en servicios contables-financieros y de apoyo a la dirección (lo que explica el elevado salario de las argentinas y peruanas), seguidas de las auxiliares administrativas (129.000), las cajeras, taquilleras y asimiladas (109.000) y, en último lugar, las recepcionistas, telefonistas y ordenanzas (101.000).

En relación con los ingresos aparecen diversas incidencias que discriminan en mayor medida a las trabajadoras inmigrantes. No obstante, en algunos casos, como el de las horas extra no pagadas, la explotación laboral se produce con igual o mayor intensidad con las trabajadoras autóctonas:

- *Horas extra:* Suele hacerlas el 47% de las inmigrantes y el 34% de las españolas, pero el pago recibido por ellas varía parcialmente en ambos casos. Más del 60% de las empleadas administrativas que hace horas extra no cobra nada por ello (ver Gráfico 58). Por nacionalidades, las que hacen más horas extra son las colombianas (58%, de ellas la mitad gratis) y las que menos las dominicanas y marroquíes (36 y 40%, de ellas dos terceras partes gratis). En el caso de argentinas, peruanas y ecuatorianas, en torno a la mitad hace habitualmente horas extra, pero dos terceras partes no cobran nada por ello. La práctica de hacer horas extra no pagadas se produce por igual

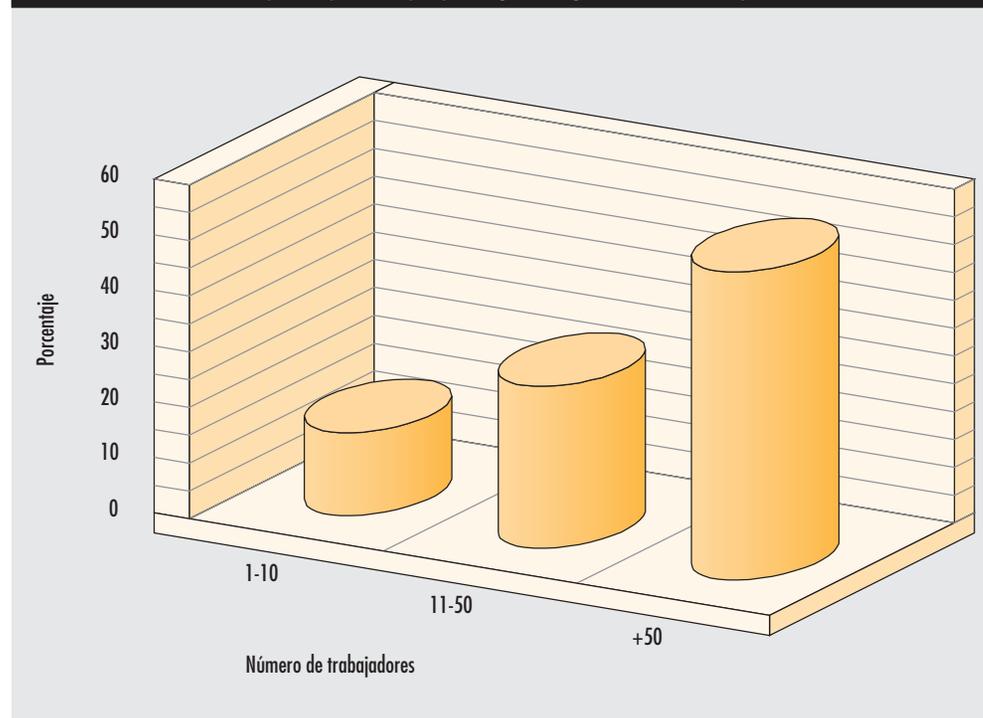
en las empresas pequeñas, medianas y grandes (en los tres tramos se sitúa entre el 55 y el 60% de quienes hacen dichas horas). En cuanto a las empresas étnicas, hacen horas extra el 59% y, de ellas, dos terceras partes no cobran nada por ellas.

- *Puntualidad en el cobro de haberes:* La mayoría percibe su salario en la fecha convenida, pero el 7% de las inmigrantes y el 5% de las autóctonas suelen cobrar con retrasos. Las que cobran con más retraso son las marroquíes (20%). En función del tamaño de las empresas, los retrasos son más habituales en las pequeñas empresas (10% en las de menos de 10 empleados) que en las medianas (5% en las de 50 a 100 empleados) y en éstas más que en las grandes (2,5% en las de más de 100 empleados).



- *Vacaciones:* Disfrutan de vacaciones pagadas, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, el 75% de las inmigrantes y el 95% de las autóctonas. Por tanto, no las disfruta el 20% de aquéllas y el 3,4% de éstas. El 5% de los trabajadores extranjeros –probablemente por el poco tiempo que lleva en su empresa– no sabe todavía si disfrutará o no de vacaciones pagadas. Por nacionalidades, las más discriminadas en este punto son las cubanas (50% sin vacaciones pagadas), las ecuatorianas (42%) y las colombianas (29%). Prácticamente la totalidad de dominicanas y peruanas y en torno al 75% de argentinas y marroquíes tienen vacaciones pagadas. El tamaño de las empresas también influye en este punto, pues mientras el 94% disfruta de vacaciones en las grandes y el 86% en las medianas, sólo llega al 75% en las pequeñas.
- *Dos pagas extra:* Las percibe el 88% de las autóctonas y el 65% de las inmigrantes. También en este caso un 5% de las extranjeras no sabe si percibe dichas pagas. Por nacionalidades, se repite la distribución del punto anterior: no cobra pagas extra más de la mitad de las colombianas, ecuatorianas y cubanas (50%); las percibe en torno al 90% de dominicanas y peruanas y el 77% de las argentinas; las marroquíes se sitúan en posición intermedia: el 60% las cobra, otro 30% no y el 10% restante no sabe si las percibe o no. El tamaño de las empresas presenta en este punto una polarización muy marcada entre las pequeñas, de menos de 10 empleados, donde no perciben pagas extraordinarias el 33% de las trabajadoras, y las medianas-grandes, en que no las percibe el 12 y 14%, respectivamente.
- *Plus de transporte:* Lo tiene el 26% de las españolas y el 20% de las inmigrantes. De estas últimas, quienes más lo perciben son las dominicanas (29%) y las cubanas (25%), pero ninguna ecuatoriana y sólo el 10% de las marroquíes (a pesar de ser este último colectivo el que emplea más tiempo en ir y venir a la oficina (una media diaria de una hora y 24 minutos, como veremos más adelante). El tamaño de las empresas apenas tiene influencia en que se pague o no plus de transporte.
- *Plus de antigüedad:* Como efecto directo de la tasa de temporalidad en los contratos, tan sólo lo cobran el 46% de las autóctonas y el 23% de las extranjeras. Como efecto de esa circunstancia, se explica que las argentinas lo cobren en igual proporción que las españolas (46%) y que prácticamente ninguna ecuatoriana, colombiana o cubana perciba este plus; en una posición intermedia se sitúan las dominicanas (que lo cobran el 21%), las peruanas (16%) y las marroquíes (10%). Por último, el tamaño de las empresas resulta en este caso un factor decisivo para explicar el pago de pluses por antigüedad, que es mucho mayor en las empresas de más de 50 empleados (55%), que en las medianas (29%) y las pequeñas (15%)(ver Gráfico 59).

Gráfico 59
Trabajadoras que cobran plus por antigüedad según el tamaño de la empresa



2.5. Conflictividad laboral

La problemática laboral tiene una vertiente objetiva (por ejemplo, algunas de las situaciones y condiciones precarias que hemos descrito) y otra subjetiva, que depende de la vivencia de la propia trabajadora. Aquí nos vamos a fijar, sobre todo, en esta segunda vertiente.

Problemas laborales

Para la mayoría de las trabajadoras del sector de oficinas su actividad produce *cansancio físico*, si bien en este punto la percepción de las inmigrantes es más optimista, quizá porque son algo más jóvenes (con excepción de las argentinas). Mientras para el 26% de las españolas su trabajo produce "muchísima fatiga", sólo

afirman lo mismo el 20% de las extranjeras (el 34% de las argentinas); en el extremo contrario, el trabajo no produce fatiga en opinión del 30% de las inmigrantes y el 20% de las autóctonas; en una posición intermedia ("algo de fatiga") se sitúa exactamente la mitad de ambos colectivos. Las que dicen fatigarse menos son las dominicanas y las ecuatorianas (éstas son el grupo más joven).

La mayoría de trabajadoras encuestadas afirma que sus jefes o encargados no les regañan "casi nunca" (75% inmigrantes, 73% autóctonas). Se sienten regañadas "a veces" al 20% de españolas y al 18% de inmigrantes, y sólo el 4% de las españolas y el 1% de las foráneas afirman que los jefes se quejan "frecuentemente" de la forma como realizan su trabajo. Según esto, *las trabajadoras de origen extranjero se sienten ligeramente mejor tratadas por sus jefes que las empleadas autóctonas*. Por nacionalidades, la satisfacción de los jefes es mayor en el caso de dominicanas, cubanas, argentinas y colombianas (siempre por encima del 80%), mientras es menor en el caso de peruanas y ecuatorianas (los jefes les regañan a veces en la tercera parte de los casos); las marroquíes se sitúan en una posición intermedia. El tamaño de las empresas no influye especialmente en la frecuencia de quejas por parte de los jefes.

En coherencia con el punto anterior, la inmensa mayoría de inmigrantes (90%) y en proporción algo menor de autóctonas (82%) reconocen no haber tenido problemas con la/s empresa/s del sector de oficinas en la/s que han trabajado. En cuanto a las trabajadoras que confiesan haber tenido problemas, los más frecuentes son las "condiciones injustas de trabajo" en ambos colectivos. Por nacionalidades han tenido una proporción mayor de conflictos laborales, tanto en el trabajo actual como en los anteriores dentro del sector de oficinas, las cubanas (19%), las españolas (18%) y las argentinas (17%), existiendo una notable correlación entre el tamaño de las empresas y el grado de conflictividad, que es mayor en las grandes (19%) que en las medianas (14%) y en las pequeñas (7%); justamente en estas últimas es donde hay más inmigrantes dominicanas, ecuatorianas, peruanas y colombianas, que son las que han tenido menos conflictos laborales con sus jefes. Como hipótesis podríamos plantear que en las empresas pequeñas la jerarquía laboral está más difuminada, por una parte, pero cuando los conflictos se agudizan, los asalariados tienen menos cauces para enfrentarse al empresario (y en tales casos se procede con más facilidad al despido).

Resolución de los conflictos. Papel de los sindicatos

Para resolver sus problemas con la empresa, *el 44% de las trabajadoras extranjeras señala que no ha encontrado ningún apoyo*, mientras tal situación sólo ha sucedido al 17% de las autóctonas. Cuando las inmigrantes han recurrido a

alguien, lo han hecho casi exclusivamente a "amigos y familiares" (44% de las afectadas) y a "compañeros de trabajo" (28%); los sindicatos y las asociaciones de inmigrantes apenas han sido requeridos en tales casos. Las trabajadoras españolas con problemas, aunque también han recurrido en primer lugar a "amigos y familiares" y a "compañeros de trabajo", se han servido de forma significativa de abogados particulares (44%) y de sindicatos (36%).

Como valoración general de los datos anteriores, hay que destacar que casi la mitad de las inmigrantes con problemas laborales se ha tenido que arreglar sin ningún apoyo (salvo en el caso particular de las argentinas, quienes siempre encontraron ayuda). Por otra parte, hay que resaltar la primacía de la ayuda por parte de *familiares y amigos* en los dos colectivos, lo que confirma la importancia de las redes primarias de reciprocidad para la inserción laboral de la población. En tercer lugar, llama la atención la *desconexión entre los sindicatos y los inmigrantes*, pues sólo el 6% de las afectadas por problemas ha recurrido a ellos. Esto se puede explicar, sobre todo, si tenemos en cuenta que, mientras en el 60% de las empresas donde trabajan las autóctonas hay representantes sindicales, sólo están presentes en el 32% de *aquellas en que trabajan, las inmigrantes* (no hay ningún representante sindical en las empresas donde trabajan las ecuatorianas y dominicanas); en esta misma línea, mientras el 20% de las administrativas autóctonas está afiliada a algún sindicato, sólo lo está el 5% de las foráneas. En cuarto lugar, la mayor falta de apoyos entre las inmigrantes quizá explique que *el 64% de ellas no haya resuelto adecuadamente sus conflictos laborales* (el 46% en el caso de las autóctonas, a pesar de sus mayores vínculos con abogados y sindicatos). Por último, no estaba sindicada ninguna de las mujeres con conflictos laborales (españolas o extranjeras) en empresas pequeñas (de hasta 10 empleados), mientras lo estaba el 17% de las empresas medianas (11-50 empleados) y el 39% de las que tuvieron conflictos en empresas grandes (de más de 50 empleados). Los conflictos se resolvieron menos en las empresas pequeñas (27% de los casos) que en las medianas-grandes (49% de los casos).

Una pregunta del Cuestionario trataba de explorar si en las empresas de las mujeres entrevistadas existía discriminación en algunos puntos concretos en función de la nacionalidad. Pues bien, la mitad de las autóctonas y la quinta parte de las inmigrantes no supieron qué responder o prefirieron no opinar. De las que respondieron, en torno a las tres cuartas partes señalaron que en su empresa se trataba a *todos por igual*; entre quienes reconocieron existencia de *discriminación* ("perciben menos salario; se les encargan los trabajos más duros; tienen que soportar jornadas más largas; los jefes les riñen más"), ésta se focalizaba mucho más, casi exclusivamente, en las trabajadoras de origen extranjero.

Por nacionalidades, sólo cabe destacar la opinión especialmente crítica de las dominicanas, justamente el colectivo que más trabaja (después del ecuatoriano) en empresas monoétnicas, para quienes los patronos discriminan en mucha mayor medida a los inmigrantes, y el colectivo argentino, cuya opinión casi unánime es que las situaciones de discriminación afectan por igual a españoles y extranjeros. En el primer caso, llama la atención que quienes hacen juicios más críticos sean precisamente los grupos que más trabajan en empresas monoétnicas (dominicanas, ecuatorianas), lo que quiere decir que en muchos casos su opinión se basa más en tópicos y quizá en prejuicios que en la experiencia personal de trato directo con patronos españoles; las argentinas, por el contrario, ubicadas principalmente en categorías laborales elevadas (encargadas y oficiales) de grandes empresas, tienden a generalizar su experiencia particular a todo tipo de empresas.

2.6. Condiciones de vida y perspectivas de futuro

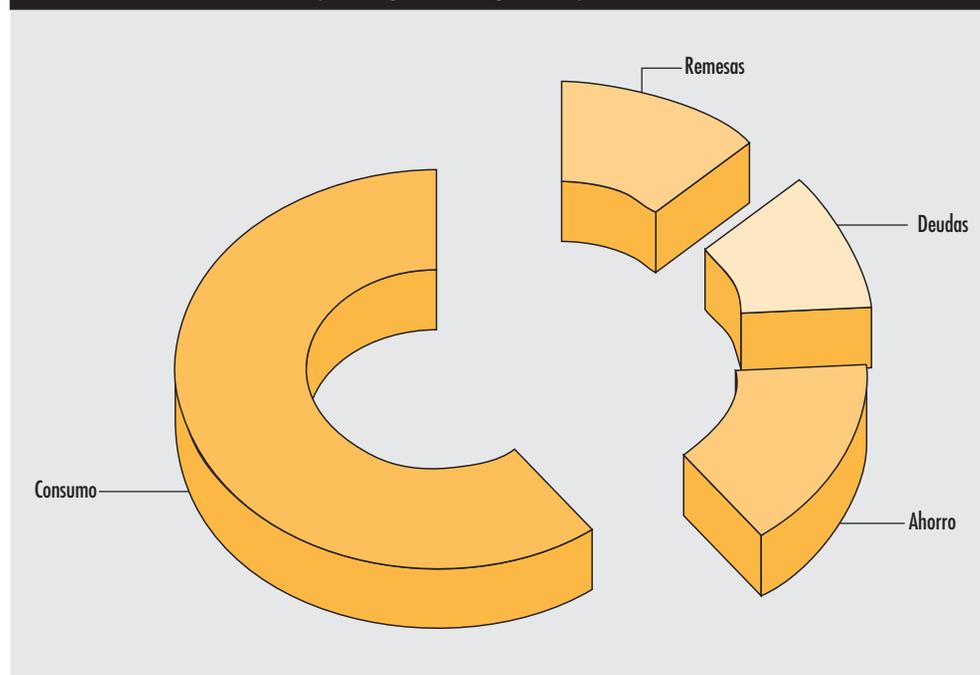
En este último apartado recogemos un cuadro general de las condiciones de vida de las mujeres inmigrantes que trabajan en empleos de tipo administrativo. Algunas de esas condiciones dependen directamente de su empleo –como la capacidad de consumo, a través del salario o las prestaciones ligadas a su contribución a la Seguridad Social–; otras están en función de sus responsabilidades familiares (tiempo que emplean en las tareas domésticas), y otras, en fin, dependen de sus relaciones sociales con otras personas del entorno y del país de origen.

Ingresos y gastos. Situaciones de emergencia

El uso del dinero está estrechamente relacionado tanto con los ingresos salariales como con las necesidades de la unidad familiar. En particular las mujeres inmigrantes encuestadas dedican algo más de la décima parte de sus ingresos (12,7%) a enviar remesas a su país de origen, un 11% a pagar deudas contraídas, un 16% al ahorro y un 60% al consumo cotidiano en España (ver Gráfico 60).

Si comparamos esta distribución del gasto con la de sus compañeras de trabajo autóctonas, la única diferencia significativa es que las inmigrantes dedican más dinero a remesas y las españolas más a pago de deudas (ver Tabla 106). Por nacionalidades, las que envían más *remesas* son las ecuatorianas, dominicanas y cubanas, justamente los grupos con menos ingresos netos mensuales, pero que, sin embargo, son de los más recientes y en consecuencia los más vinculados a su país de origen; además, las inmigrantes de estos países son las que tienen más hijos en el país de origen, tal como vimos en el apartado 2.2, circunstancia que motiva gran parte de las remesas. En el polo opuesto, son las argentinas las que menos remesas envían, ya que son el grupo más antiguo en España y con un asentamiento familiar casi com-

Gráfico 60
Como distribuyen sus ingresos las inmigrantes ocupadas en el sector de oficinas



pleto. En una posición intermedia se sitúan las marroquíes, colombianas y peruanas. Se aprecia, por tanto, una tendencia a disminuir el envío de remesas a medida que los colectivos se asientan en España y mejoran sus condiciones laborales.

En el capítulo de *deudas*, las que más gastan son las españolas y las cubanas (en este caso no se debe precisamente a deudas contraídas al venir a España) y las que menos las dominicanas y las ecuatorianas (lo que quiere decir que estas últimas ya han pagado mayoritariamente las deudas ocasionadas en el momento inicial de la emigración).

Los colectivos que más *ahorran*, en proporción a sus ingresos, son el peruano y el ecuatoriano, y los que más gastan en *consumo ordinario* el argentino, el colombiano y el marroquí. En valores absolutos, las mujeres argentinas gastan en consumo ordinario un 50% más que las autóctonas y las marroquíes se sitúan también ligeramente por encima de las españolas.

Tabla 106
Remesas, deudas, ahorro y consumo de las trabajadoras de oficinas, por nacionalidades

Nacionalidad	Distribución media del gasto mensual				Ingresos/mes (Pts. 2000)
	Remesas	Deudas	Ahorro	Consumo	
Españolas	3.868	33.018	19.341	81.509	138.151
Inmigrantes	16.934	14.949	20.770	79.509	132.295
Marroquíes	18.028	15.707	19.394	82.084	136.579
Argentinas	5.026	14.915	21.075	121.424	162.115
Peruanas	27.294	18.387	30.741	67.516	143.651
Dominicanas	20.406	4.005	16.783	54.067	95.357
Cubanas	25.121	31.461	14.714	45.816	119.625
Ecuatorianas	23.559	8.904	18.457	41.738	92.750
Colombianas	15.138	13.533	10.436	75.805	114.683
Nacionalidad	Gasto en %				
	Remesas	Deudas	Ahorro	Consumo	
Españolas	2,8	23,9	14,0	59,0	
Inmigrantes	12,8	11,3	15,7	60,1	
Marroquíes	13,2	11,5	14,2	60,1	
Argentinas	3,1	9,2	13,0	74,9	
Peruanas	19,0	12,8	21,4	47,0	
Dominicanas	21,4	4,2	17,6	56,7	
Cubanas	21,0	26,3	12,3	38,3	
Ecuatorianas	25,4	9,6	19,9	45,0	
Colombianas	13,2	11,8	9,1	66,1	

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres trabajadoras en oficinas.

Los promedios de gasto ocultan diferencias importantes existentes entre los colectivos. Así, casi la mitad de las inmigrantes (46%) no envía remesas a su país, proporción que llega al 77% en el caso de las argentinas, al 47% en las colombianas y al 45% en las marroquíes; en el otro extremo, en torno a la mitad de las dominicanas,

ecuatorianas y cubanas envían más del 20% de sus ingresos. En cuanto a deudas, no tiene ninguna pendiente el 86% de las dominicanas y más de dos tercios de las marroquíes y colombianas. Por último, las que menos ahorran son las colombianas (el 52% vive al día, sin ahorrar nada de sus ingresos, y otro 26% ahorra menos del 10%).

El destino principal de los ahorros es la *vivienda*, que ha sido adquirida en propiedad por un 32% de las inmigrantes encuestadas (43% de las argentinas y en torno al 30% de marroquíes y peruanas, de éstas últimas la cuarta parte en su país de origen) y el *coche*, del que dispone el 34% (64% de las argentinas y 31% de las peruanas). Además, el 5% ha podido financiar un *negocio propio*²⁸⁰ y el 4% ha comprado *tierras* en su país de origen.

El ahorro se orienta también a financiar los *viajes al país de procedencia*, visitar a la familia y hacerles regalos. Aunque la cuarta parte de las mujeres entrevistadas nunca ha vuelto a su país, casi la mitad ha viajado al menos en tres ocasiones, el 13% dos veces y el 16% una vez. Por nacionalidades, son más viajeras las mujeres marroquíes (promedio de ocho viajes por persona), sin duda a causa de la proximidad de su país y porque son uno de los colectivos más antiguos en España. Después aparecen las dominicanas (seis viajes por persona) y las argentinas (cuatro viajes), lo que parece indicar, si consideramos que estas últimas son más antiguas en España y que tienen mayores ingresos, que aquéllas han mantenido lazos más intensos con el país de origen. Siguen a continuación las peruanas, colombianas y cubanas, que han hecho una media aproximada de dos viajes por persona, y en último lugar las ecuatorianas, de las cuales sólo la mitad ha hecho un viaje de vuelta a su país (evidentemente porque son las más recientes en España). Combinando el número de viajes con los años de residencia en España, se llega a la conclusión de que las que más viajan a su país son las dominicanas y marroquíes (la mitad o más cada año), mientras que la mayoría de argentinas y filipinas lo hace cada seis o más años.

El 80% de las mujeres inmigrantes que trabaja en el sector de oficinas está cotizando a la Seguridad Social, aunque sólo el 14% se ha beneficiado alguna vez de la *prestación por desempleo* (sus compañeras autóctonas el 31%; las dominicanas el 50%); el 3% ha recibido una *vivienda de protección oficial* (el 9% de las españolas) y el 3% ha cobrado el *ingreso de rentas mínimas* (1% las españolas). El 19% de las inmigrantes ha recibido *becas de estudio o ayudas para el comedor escolar* de sus hijos (por el 24% de las autóctonas, las marroquíes el 30% y las argentinas el 25%). Por último, el apoyo a las inmigrantes en el capítulo de "*ayudas económi-*

²⁸⁰ Este porcentaje es poco significativo, pues otras mujeres pudieron adquirir "un negocio o tienda" para dejar de trabajar como "administrativas".

cas ocasionales” que las administraciones u organizaciones benéficas conceden a las personas en situación de gran necesidad ha sido del 6% (1% las españolas, 10% las marroquíes y 8% dominicanas y colombianas).

Durante su estancia en España el 76% de las inmigrantes (el 73% en el caso de las autóctonas) ha pasado por algún momento de apuro económico en el que ha necesitado pedir ayuda. En tales casos han sido la familia o los amigos quienes más han cooperado (68%). A mucha distancia aparecen las parroquias o mezquitas, las asociaciones de inmigrantes, las ONG españolas y las instituciones públicas (menos del 3% en cada caso). Entre las autóctonas, el principal apoyo procede también de familiares y amigos (79%), pesando muy poco las ayudas públicas (5%). Hay que destacar la existencia de un pequeño sector de mujeres inmigrantes (10%) y algunas más de autóctonas (13%) a quienes nadie ayudó cuando se encontraron en momentos críticos. Por nacionalidades hay dos colectivos de inmigrantes que han pasado por menos apuros económicos que las españolas: el argentino (el 48% no ha pasado grandes dificultades) y el marroquí (30%). Las que más han padecido etapas difíciles han sido las cubanas, ecuatorianas y colombianas (siempre por encima del 80%). No sabemos hasta qué punto estas apreciaciones subjetivas tienden a suavizarse (¿y olvidarse de los malos momentos iniciales?) a medida que pasa el tiempo de permanencia en España.

Trabajo doméstico y vida familiar

Además de su trabajo remunerado en el sector de oficinas, las mujeres inmigrantes y las autóctonas desempeñan otro trabajo en el interior de su hogar que supone de promedio 16,5 horas semanales. En este caso, la edad algo más joven de las inmigrantes y el hecho de que algunas de ellas tengan su familia en el país de origen puede explicar que las españolas estén algo más cargadas de tareas domésticas (promedio de 18 horas/semana, mientras las foráneas tienen 15 horas y media). No obstante, si comparamos el tiempo de trabajo doméstico en función del número de hijos que se tienen en España los resultados son casi idénticos en el caso de las solteras y cuando se tiene un hijo, pero cambian notablemente cuando se tienen dos o más hijos, en cuyo caso las inmigrantes emplean menos tiempo en trabajo doméstico (20,2 horas semanales) que las autóctonas (27,9 horas). La explicación de este hecho es que *las inmigrantes con varios hijos tienen jornadas de trabajo extradoméstico más largas que las autóctonas*: las que tienen dos hijos, trabajan fuera de casa un promedio de 40 horas semanales (las españolas, 37); las que tienen tres hijos, 39 horas (las españolas, 37), y las que tienen cuatro o más, 32 horas (las españolas, 25). Como hipótesis, podemos plantear que las trabajadoras españolas con varios hijos encuentran más facilidades que las inmigrantes para reducir su jornada laboral y atender a sus hijos.

La distribución de horas diarias de trabajo en el hogar entre las principales nacionalidades se recoge en la Tabla 107. La jornada de trabajo doméstico aumenta en los dos colectivos que tienen un promedio de edad más elevado (argentinas, 38 años, y españolas, 35 años) y un mayor promedio de hijos en España (1,1 las argentinas y 0,7 las españolas). Si al tiempo de trabajo doméstico y extradoméstico añadimos los tiempos de transporte para ir y venir al trabajo, la *doble jornada* supera las 60 horas semanales en todos los grupos, salvo el colombiano (que emplea 52,7 horas). Las mujeres peruanas en el sector de oficinas se caracterizan por ser las que más tiempo emplean en el trabajo remunerado, dedicando sólo 14 horas a la semana a trabajo doméstico, probablemente debido a su bajo promedio de hijos en España (0,5 por persona). En cuanto a las marroquíes, tienen el promedio de edad más joven (29,6 años de media) y un promedio de hijos muy bajo (0,3 por persona), pese a lo cual dedican 15 horas semanales al trabajo doméstico, y son las que más tiempo emplean en desplazarse al lugar de trabajo.

El *hogar o grupo de convivencia* habitual de las inmigrantes lo tienen sólo con familiares en el 59% de los casos (85% las españolas), el 22% convive con familiares y no familiares (10% las españolas), el 16% con personas de su misma nacio-

Promedio diario (%)	Inmigrantes	Argentina	Marruecos	Perú	Colombia	Autóctonos
Menos de una hora	14,8	8,6	20,0	11,6	25,0	20,0
Entre una y dos horas	32,6	1,4	30,0	34,9	45,8	22,4
Entre dos y tres horas	27,8	17,1	20,0	41,9	16,7	24,4
Entre tres y cuatro horas	12,2	34,3	15,0	9,3	8,3	11,2
Más de cuatro horas	12,6	28,6	15,0	2,3	4,2	22,0
Promedio horas/semana:						
Trabajo doméstico	15,5	20,9	15,1	14,3	11,5	17,9
Trabajo remunerado	39,1	39,0	37,8	41,4	35,3	37,4
Desplazamientos trabajo	5,6	3,9	8,4	6,4	5,9	5,9
Total trabajo semanal	60,2	63,8	61,3	62,1	52,7	61,2

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres trabajadoras en oficinas.

nalidad que no son parientes (4% las españolas) y el 4% viven solas. Las diferencias entre nacionalidades son, en este caso, importantes y se relacionan sobre todo con el tiempo de estancia en España. Así, las más antiguas conviven mayoritariamente sólo con familiares: dominicanas (79%), argentinas (74%) y marroquíes (60%); las más recientes –ecuatorianas– comparten el piso con familiares y no familiares (83%), y los otros colectivos importantes en el sector (peruanas, colombianas y cubanas) se dividen en dos mitades casi iguales: la mitad sólo con familiares y la otra mitad compartiendo la vivienda con familiares y no familiares (casi siempre de su misma nacionalidad).

Casi un tercio de las inmigrantes tiene la vivienda en *propiedad* (destacan las marroquíes, 47%, y las argentinas, 43%); dos tercios en régimen de *alquiler* (prácticamente todas las ecuatorianas y la mayoría de las cubanas y colombianas), y un 4% se hospeda en *pensión*. En el caso de las españolas, el 78% tiene la vivienda en propiedad y el 14% en alquiler, siendo éste un indicador que las diferencia netamente de las extranjeras. Si atendemos a la opinión de las propias mujeres, las condiciones de su vivienda son “buenas o aceptables” en el 79% de los casos (92% las autóctonas), para el 20% son “regulares” (7% las autóctonas) y sólo para el 1% “deficientes o malas”. Por nacionalidades, las que evalúan su vivienda más positivamente, después de las españolas, son las argentinas y las dominicanas (86% en ambos casos), mientras las valoran como regulares o deficientes el 31% de las cubanas y el 30% de las marroquíes. Por tanto, en relación a la vivienda, las españolas gozan de mejor situación que las inmigrantes (más viviendas en propiedad y en mejores condiciones).

Relaciones sociales

Las *relaciones sociales* de las trabajadoras extranjeras, fuera del hogar y del trabajo tienen como principales interlocutores tanto a inmigrantes como autóctonos (55%); un 18% se relaciona más con españoles y el 26% restante con otros inmigrantes de su mismo país, de los cuales uno de cada tres son del mismo pueblo o zona de origen. Por nacionalidades, los que más se realizan principalmente “con españoles” son las argentinas (31%) y las que menos las colombianas y dominicanas (4 y 7%); si agrupamos las que tratan principalmente con españoles y “con todos por igual”, sobresalen las argentinas, marroquíes y peruanas, en los tres casos por encima del 80%; por último, las más focalizadas en personas de su propia nacionalidad son las cubanas (50%), dominicanas (43%) y colombianas (29%). A grandes rasgos, la relación con españoles y “con todos por igual” se incrementa en función del tiempo de estancia en España (salvo las dominicanas, a pesar de que dos tercios están casadas con españoles).

El principal lugar de encuentro con amigos y conocidos son los "domicilios particulares" (67%) y, en segundo lugar, los "bares y cafeterías" (56%). A bastante distancia se citan los espacios públicos como parques y jardines (23%), las discotecas (12%), la calle (7%), las asociaciones de inmigrantes (6%) y los lugares de culto (iglesias o mezquitas) (5%). Por países de origen, todas tienen como primer lugar de encuentro los domicilios particulares, excepto las colombianas, que utilizan más los bares (75%), y las cubanas, que se relacionan sobre todo en bares (50%) y discotecas (44%). Los espacios públicos, como parques, plazas o jardines, tienen especial importancia para las peruanas (30%).

La mayoría de las inmigrantes del sector de oficinas no participa en asociaciones de inmigrantes, pero hay un 18% que son socias de las mismas. Según los resultados de nuestra encuesta, las argentinas son las que menos participan (menos del 10%), mientras están más asociadas en torno a una tercera parte de las marroquíes y dominicanas.

Casi la totalidad (97%) de las mujeres extranjeras encuestadas habla y escribe correctamente en castellano (que también es su lengua materna, salvo para una minoría de marroquíes y de "otros países"). En cuanto a la submuestra de Barcelona, sólo el 15% escribe correctamente en catalán; lo habla bien, pero no lo escribe, el 12%; el 44% lo entiende pero no lo habla bien; el 23% lo entiende poco, y el 6% no entiende "casi nada". Por nacionalidades, las inmigrantes en Cataluña que más dominan la lengua catalana son las marroquíes (lo escriben bien el 40% y lo entienden y hablan, aunque no lo escriben bien, el 20%) y las argentinas (22 y 22%, respectivamente), precisamente los dos colectivos más antiguos en la comunidad autónoma. No obstante, más de la mitad de estos dos colectivos y la mayoría de todos los demás grupos de origen extranjero tienen un notable déficit de conocimiento del catalán.

Perspectivas de futuro

Casi el 40% de las inmigrantes encuestadas del sector de oficinas tiene claro que no volverá a su país. El 32% no sabe lo que hará en el futuro o bien cree que volverá "cuando cambie la situación social o económica en el lugar de origen" (7%). Las que tienen proyecto de retorno definido suman el 23%, que se reparte del siguiente modo: el 5% cree que volverá antes de un año, otro 5% antes de que pasen cinco años, el 10% entre cinco y diez años y el 3% cuando les llegue el momento de la jubilación. Para la inmensa mayoría, por tanto, el escenario de futuro más probable se sitúa en España. Por nacionalidades, las que tienen más claro que no van a volver a su país son las cubanas (100%), seguidas de los dos colectivos más antiguos en el sector, las argentinas (71%) y las marroquíes (45%). Una gran parte de las peruanas (40%), colombianas (38%), dominicanas (36%), ma-

arroquies (35%) y ecuatorianas (33%) duda sobre lo que va a hacer en el futuro ("no sé si volveré o no") y en torno al 15% de marroquies, peruanas y colombianas piensa que retornará "cuando cambie la situación allí", en clara referencia a los problemas político-económicos de sus países de origen. Entre las que tienen pensada una fecha para retornar a su país destacan las dominicanas (43%, de ellas dos tercios "en los próximos cinco a 10 años"), las ecuatorianas (41%, una quinta parte "en un año" y el resto más tarde) y las colombianas (37%).

En relación con el estatuto jurídico, el 54% de las mujeres inmigrantes que se ha nacionalizado (más de un tercio de las encuestadas) tiene claro que no volverá a su país de origen. El 12% de ellas cree que regresará más adelante o cuando se jubile, el 5% "si cambia la situación en su país" y el 28% no sabe si volverá o no. Por otro lado, la decisión de permanecer en España es mayor entre quienes tienen permiso permanente de residencia (35%) que entre quienes tienen un permiso de duración temporal (19%). Sin embargo, entre quienes se encuentran sin papeles o en trámite, el 36% tiene claro que no volverá a su país, el 27% no sabe lo que hará y tan sólo el 10% tiene proyecto de retornar a corto plazo (antes de un año).

A la pregunta del Cuestionario sobre cuál sería la profesión que más le gustaría ejercer en España, si pudiera elegir, el 40% de las inmigrantes responde que la que tiene actualmente²⁸¹. Esto indica un notable grado de satisfacción con el empleo actual. Otro resultado muy significativo es que prácticamente ninguna de las extranjeras encuestadas señala que le gustaría ejercer de "ama de casa", sin empleo extradoméstico remunerado. En cuanto a las trabajadoras españolas en el sector de oficinas, el 38% desea seguir trabajando en el mismo sector y a un 3,5% le gustaría dedicarse en exclusiva a las tareas del hogar como "ama de casa". Las ocupaciones más deseadas por inmigrantes y autóctonas presentan una notable coincidencia, como se recoge en la siguiente Tabla 108.

Por nacionalidades, las más identificadas con su actual trabajo de tipo administrativo son las ecuatorianas (75%) y las menos identificadas las argentinas (31%). Esto parece indicar un nivel profesional y de expectativas diferente en cada uno de estos dos colectivos; en particular, las argentinas desearían ejercer una profesión liberal (17%) o dedicarse a la educación-investigación (11%), mientras las ecuatorianas consideran el trabajo en oficinas una situación de privilegio en el contexto de una colonia volcada profesionalmente en el trabajo doméstico. De los restantes grupos, las marroquies y la peruanas eligen en primer lugar la sanidad-asistencia

²⁸¹ Al ser una pregunta de respuesta libre hemos sumado aquí cinco respuestas que recibieron las siguientes frecuencias: "administrativas" (32%), "comunicaciones" (4%), "informática" (3%), "finanzas-seguros" (2%) y "Administración pública" (1%).

Tabla 108
Profesiones más deseadas por las trabajadoras del sector de oficinas (en %)

Profesión deseada	Inmigrantes	Autóctonas
– Una profesión liberal	12,6	13,9
– Educación-investigación	12,1	10,4
– Sanidad-Asistencia Social	12,1	11,9
– Transportes	6,5	6,9
– Comercio	4,3	3,5
– Ama de casa	0,4	3,5
– Servicios recreativos-culturales	2,2	1,5

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres trabajadoras en oficinas.

social (25 y 19%, respectivamente); las cubanas y colombianas se decantan por el ejercicio de una profesión liberal (37 y 13%); las dominicanas por la rama de transportes (14%) y las ecuatorianas por el comercio (17%).

Las profesiones más deseadas dependen también del nivel de estudios. Así, las que tienen estudios universitarios terminados son las menos identificadas con el trabajo de oficinas y las que más desearían trabajar en la educación-investigación (19%) o ejercer una profesión liberal (16%). Por su parte la primera preferencia de quienes tienen estudios primarios y secundarios es la sanidad-asistencia social (20%).

3. BALANCE

Los empleos de tipo administrativo (oficinas) están presentes en todas las ramas de actividad y dan trabajo en España a casi millón y medio de personas. En la segunda mitad de los años '90 se estancó el número de hombres que trabajan en este sector, mientras las mujeres aumentaron en un 31%, pasando a representar el 60% del total (857.800 empleos en el segundo trimestre de 2000). En especial, se incrementaron los puestos de trabajo femeninos para aquellas ocupaciones que tienen trato directo con el público (auxiliares administrativas, cajeras y taquilleras, administrativas de agencias de viajes, bibliotecarias, etc.).

Las condiciones laborales en el sector de oficinas son relativamente satisfactorias, si bien hay muchas diferencias dependiendo de ramas laborales, tipos de contratación, etc. En el contexto de las sucesivas reformas del mercado de trabajo español de los últimos años se detecta una creciente polarización del empleo en el trabajo de oficinas que está generando dos perfiles contrapuestos: *empleados antiguos*, en su mayoría hombres, con contratos estables y ocupaciones más ligadas a la gestión administrativa (empleados de "cuello blanco") y *nuevos trabajadores*, mayoría mujeres, con condiciones de trabajo más precarias y mayor presencia en ocupaciones auxiliares (secretarias, cajeras, telefonistas, etc.). En este sentido, se puede constatar un *proceso paralelo de precarización y feminización* como tendencia general de los empleos de tipo administrativo.

Aunque las mujeres extranjeras dadas de alta en el sector de oficinas eran 17.304 en el primer trimestre de 1999, sólo la quinta parte procedía de países del Tercer Mundo (3.619). Si a esta cifra le añadimos, a partir de los resultados de nuestra encuesta, las mujeres ya nacionalizadas y una estimación de las sumergidas, el número de inmigrantes procedentes del Tercer Mundo a comienzos del año 2000 rondaría las 7.800 personas, constituyendo una de las ocupaciones más frecuentes de dicho colectivo (después del servicio doméstico y las trabajadoras por cuenta propia). No obstante, en relación al mercado de trabajo español, sólo representan el 0,9% del total de mujeres que trabajan en oficinas.

De los colectivos del Tercer Mundo con algún peso en el sector los más antiguos son el argentino y el marroquí, que llegaron mayoritariamente a España antes de 1990; en cambio, las ecuatorianas, cubanas y colombianas son las más recientes (la mayoría llegó en la segunda mitad de los '90), y en una posición intermedia se encuentran las peruanas y dominicanas, cuyos principales flujos de llegada tuvieron lugar a mediados de la pasada década. La antigüedad en España es un factor decisivo para explicar la integración social y laboral de estas personas. Así, la mayoría de argentinas y marroquíes está nacionalizada e incluso una parte de ellas pertenece a los hijos de migrantes que se han educado en España. La mayoría de estos colectivos antiguos ha logrado la reunificación familiar o ha formado una nueva unidad familiar (a veces con cónyuge español), lo que explica que entre el 60 y el 80% de las argentinas, marroquíes y dominicanas vivan "sólo con familiares" mientras sólo ha conseguido esto la mitad de las peruanas, colombianas y cubanas y menos del 20% de las ecuatorianas. Una buena parte de los colectivos recientes arrastra problemas de documentación (muchas ecuatorianas colombianas y cubanas estaban tramitando su regularización en el momento de responder a la encuesta) y están dando sus primeros pasos para asentarse laboralmente en España.

Una parte menor del colectivo inmigrante estudiado vino a España con permiso de trabajo, y dos terceras partes entraron como turistas y tuvieron que pasar una pri-

mera etapa en situación irregular antes de arreglar sus papeles. Hasta un 76% de las mujeres encuestadas pasó en algún momento de su trayectoria de inserción en España por graves apuros económicos, de los que salieron habitualmente gracias a la ayuda de la propia familia y de los amigos. Las prestaciones públicas de la política social, pese a estar cotizando a la Seguridad Social el 80% de los inmigrantes, han tenido una aplicación muy limitada y claramente inferior a sus compañeras de trabajo autóctonas: el 14% se ha beneficiado alguna vez de la *prestación por desempleo* (las españolas el 31%); el 3% ha recibido una *vivienda de protección oficial* (9% las españolas). En los únicos capítulos en los que las mujeres extranjeras tienen ventaja son en los que se asocian a situaciones de beneficencia, como el llamado *ingreso de rentas mínimas*, percibido por el 3% (1% las españolas) y las "*ayudas económicas ocasionales*", que ha recibido el 6% (1% las españolas).

El estado civil y las tasas de fecundidad de las inmigrantes son muy similares a los que registran las trabajadoras españolas. Además, una tercera parte de las extranjeras casadas tienen cónyuge español, proporción que supera el 50% entre las casadas colombianas, dominicanas, cubanas y marroquíes. La tasa de fecundidad es baja (1,2 hijos por mujer casada, tanto entre inmigrantes como entre autóctonas) y sólo una décima parte de las madres extranjeras tiene algún hijo viviendo en el país de procedencia (un tercio en el caso de las dominicanas y peruanas).

La mayoría de las mujeres extranjeras nació en hábitat urbano (el 82% en ciudades con más de 100.000 habitantes) en el seno de familias relativamente numerosas (media de 4,3 hermanos) y con los suficientes recursos para proporcionarles estudios de nivel superior (el 80% inició estudios universitarios, por un 43% en el caso de las españolas que trabajan en el mismo sector). Antes de venir a España, siete de cada diez inmigrantes experimentaron alguna migración interior en su país y el 22% residió en un tercer país (principalmente de la Unión Europea y Norteamérica). Estas circunstancias explican, entre otras cosas, que su primera experiencia de trabajo remunerado tuviera lugar a una edad más tardía que en el caso de sus compañeras autóctonas (el 37% de las cuales empezó a trabajar antes de los 18 años, por un 21% las extranjeras). Además, más de la mitad de las españolas empezó a trabajar directamente en el sector de oficinas, mientras el 80% de las foráneas se empleó previamente en otras ocupaciones: el comercio (en el país de origen) y el servicio doméstico, la hostelería y las empresas de limpieza (en España). Estos últimos empleos fueron la puerta de entrada en el mercado de trabajo español, desde los que luego accedieron al actual puesto de trabajo de tipo administrativo. No obstante, en la medida que su nivel de estudios es bastante superior a la media del sector, muchas aspiran a conseguir mejores empleos en el ámbito de las profesiones liberales y la educación-investigación (las que tienen estudios universitarios) o en la sanidad-asistencia social (las que tienen estudios medios).

Si al tiempo de trabajo remunerado le sumamos el dedicado a trabajo doméstico y al transporte para ir a trabajar, las mujeres de todas las nacionalidades experimentan una situación de *doble jornada*, que supera las 60 horas de trabajo semanal (salvo el caso de las colombianas, con una media de 52 horas). En conjunto, las mujeres autóctonas realizan algo más de trabajo doméstico que las extranjeras (2,4 horas más a la semana) y dedican algo menos al trabajo remunerado (1,7 horas menos a la semana). La jornada de trabajo doméstico aumenta en aquellas nacionalidades que tienen los promedios más elevados de edad y de hijos (argentinas y españolas).

La jornada laboral media de las inmigrantes en el sector de oficinas se sitúa exactamente en el límite legal establecido de 40 horas semanales, pero este promedio es engañoso debido a que existe una alta dispersión entre las que tienen jornadas muy cortas (11% menos de 30 horas) y muy largas (72% por encima del tope legal de 39 horas; el 10% por encima de 50 horas). En cambio, la mitad de las españolas se concentra en la banda de 30 a 39 horas y muy pocas en los extremos de menos de 30 horas o más de 50 (7 y 2,5%, respectivamente). Según esto, las trabajadoras autóctonas, pero también las argentinas, más asentadas en el sector, han conseguido situarse en unas bandas horarias intermedias mientras los otros colectivos se escoran hacia los extremos. En especial, los horarios más largos tienen lugar en las *empresas monoétnicas* (donde toda la plantilla es inmigrante) que tienen una jornada semanal media de 46 horas y donde el 18% trabaja más de 60 horas (el 30% más de 50). Por países de origen, las que tienen jornadas más largas son las ecuatorianas (47 horas/semana) y las dominicanas (44 horas).

Ni la distribución por ocupaciones (mayoría de auxiliares administrativas) ni la categoría laboral presentan signos de especial discriminación del colectivo inmigrante. Más bien, sorprende que haya más jefas o responsables de oficina entre las extranjeras del Tercer Mundo (18%) que entre las españolas (12%), lo que hay que interpretar teniendo en cuenta que la mayoría de jefas inmigrantes (sobre todo peruanas, ecuatorianas y colombianas) se sitúa en empresas pequeñas (en especial en empresas étnicas de menos de 10 empleados donde la cuarta parte son "jefas"). Sin embargo, en el caso de las mujeres argentinas, la prevalencia de jefas existe en las empresas de todos los tamaños (pequeñas, medianas y grandes).

Sí existe una evidente discriminación en cuanto a la forma de contratación ya que el 17% de las empleadas inmigrantes trabaja sin contrato escrito (prácticamente ninguna de las españolas) y, de las que tienen contrato, en la mitad de los casos es de duración temporal (la cuarta parte entre las españolas). Por nacionalidades, una vez más, las argentinas tienen una estabilidad en el empleo similar a las autóctonas, mientras la temporalidad y el sumergimiento de la actividad son mayoritarios en los colectivos que han llegado recientemente (colombianas y ecua-

torianas). Hay que destacar, en todo caso, la elevada proporción de trabajadoras del sector que cotizan a la Seguridad Social: el 98% de las españolas y en torno al 80% de las peruanas, marroquíes, dominicanas y argentinas. El mayor volumen de irregularidad tiene lugar en las empresas monoétnicas, donde prevalecen las ramas de comunicaciones e intermediación financiera (esto es, locutorios y agencias de envío de dinero): el 40% de sus trabajadoras no tiene contrato escrito y el 32% no cotiza a la Seguridad Social.

El salario medio de las inmigrantes es ligeramente más bajo que el de las autóctonas (138.000 / 132.000 pesetas netas al mes), diferencia que se agranda hasta el 10% si calculamos el salario medio por hora trabajada (921 / 844 pesetas). Sin embargo, las diferencias por nacionalidades nos revelan que los grupos más antiguos y asentados en el sector tienen unos ingresos superiores (argentinas) o muy próximos (marroquíes y peruanas) a los de las españolas, mientras los otros colectivos presentan ingresos más bajos. El caso más crítico lo registra el colectivo ecuatoriano, que tiene las jornadas más largas (45,6 horas/semana) y los ingresos más bajos en términos absolutos (93.000 pesetas/mes) y relativos (510 pesetas/hora), además de presentar la mayor tasa de irregularidad del sector (el 42% no cotiza a la Seguridad Social). Esta situación particular de los ecuatorianos hay que interpretarla como consecuencia de dos factores que se refuerzan mutuamente y que han afectado en general a todos los inmigrantes del Tercer Mundo en su primera etapa de asentamiento en España: por un lado, la falta de antigüedad, ya que han llegado recientemente (son los últimos de la fila); por otro, la falta de documentación, consecuencia de las trabas administrativas de la política de inmigración practicada en España (que en la práctica obliga a la mayoría de los inmigrantes a pasar una primera etapa en situación irregular hasta que tienen acceso a los cupos aprobados anualmente o a procesos extraordinarios de regularización).

Hacen más *horas extra* las mujeres inmigrantes que las autóctonas (47 vs. 34%), pero en ambos casos son mayoría las que trabajan sin cobrar nada por ello. Esta irregularidad se produce tanto en las pequeñas como en las grandes empresas, aunque se agudiza en las empresas monoétnicas, donde hacen horas extra casi dos tercios de las empleadas, en la mayor parte de los casos sin cobrarlas.

En cuanto a las vacaciones pagadas, las pagas extra, el plus de transporte y el plus de antigüedad, las empresas respetan en mayor medida la normativa laboral con las trabajadoras españolas, si bien un análisis diferenciado por países puede demostrar que los factores más discriminantes son el tipo de contrato, la antigüedad en el empleo y el tamaño y tipología de las empresas. Así, el incumplimiento de las normas laborales se acentúa en relación a los trabajadores sin contrato o

con contrato temporal, y en empresas de tamaño pequeño, en mayor medida si son "étnicas".

Los colectivos más antiguos y con un promedio de edad más alto (argentinas y españolas) se cansan más en el trabajo que los grupos recientes y más jóvenes (como las ecuatorianas y dominicanas, aunque éstas sean las que trabajan más horas). En cuanto a la relación con los jefes, las trabajadoras de origen extranjero se sienten ligeramente mejor tratadas que las empleadas autóctonas, siendo en todo caso muy elevado el grado de satisfacción en ambos casos. Sólo el 18% de las autóctonas y el 10% de las inmigrantes reconoce haber tenido conflictos graves con su empresa, sobre todo a causa de "condiciones injustas de trabajo". La conflictividad laboral ha sido mucho más frecuente en las empresas grandes que en las pequeñas, a pesar de que en aquéllas las condiciones laborales objetivas son mejores, afectando principalmente a los dos grupos más presentes en ese tipo de empresas (españolas y argentinas). Como hipótesis, podemos plantear que quizá en las empresas pequeñas la jerarquía laboral está más difuminada y son menores las exigencias de los trabajadores para que se cumpla la normativa laboral (entre otras razones porque los sindicatos están ausentes); además, cuando en las pequeñas empresas los conflictos se agudizan, el asalariado tiene menos cauces para defenderse y es muy probable que el empresario lo despidiera, sobre todo si no tiene el contrato formalizado o lo tiene de duración temporal. De nuevo en este caso la falta de documentación de las inmigrantes, debida a la política restrictiva de inmigración y al sumergimiento de ciertos empleos precarios, se traduce en un menor poder de negociación de la clase trabajadora, con los consiguientes efectos de explotación y abusos por parte de las empresas.

Menos de la mitad de las inmigrantes ha encontrado apoyos para resolver su problema en los casos de conflicto, y dos terceras partes no han logrado resolverlo a su favor. En cambio, entre las trabajadoras españolas (y también entre las argentinas) la mayoría ha encontrado apoyo en su conflicto laboral y algo más de la mitad lo ha resuelto a su favor. De nuevo, en este caso, se observa que los conflictos se han resuelto más favorablemente para las trabajadoras en las empresas grandes y que en ello ha jugado un papel positivo la intervención de los sindicatos. En efecto, el 39% de las trabajadoras con conflictos en empresas grandes estaba afiliado a algún sindicato, mientras no lo estaba ninguna de las ocupadas en empresas pequeñas y sólo el 17% de las ubicadas en empresas medianas (de 10 a 50 empleados).

La forma como gastan sus ingresos las trabajadoras inmigrantes que tienen empleos de tipo administrativo apenas se diferencia de lo que es habitual entre sus compañeras autóctonas, salvo que éstas dedican un 12% más a pagar deudas y aquéllas un 10% más a enviar remesas a su país de origen. Sin embargo, esta distribución general del gasto oculta diferencias importantes existentes entre los colec-

tivos. Por ejemplo, casi la mitad de las inmigrantes no envía remesas a su país de procedencia, proporción que llega al 77% en el caso de las argentinas (colectivo más antiguo); en el otro extremo, en torno a la mitad de las dominicanas, ecuatorianas y cubanas envía más del 20% de sus ingresos. En cuanto a deudas, no tiene ninguna pendiente el 86% de las dominicanas y más de dos tercios de las marroquíes y colombianas.

Las inmigrantes dedican el 16% al ahorro en España con diversos fines, entre ellos viajar a su país de origen. Algunos destinos importantes del ahorro –como ocurre en las familias españolas– son la vivienda, que ha adquirido en propiedad un tercio de las inmigrantes, la adquisición de un automóvil (34%) y la puesta en marcha de un negocio propio (5%). El ahorro se orienta también a financiar los viajes al país de procedencia, lo que han hecho tres cuartas partes de las encuestadas y muchas de ellas en varias ocasiones (principalmente las marroquíes, que están más cerca, y las dominicanas, que parecen mantener lazos más estrechos con su familia de origen).

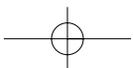
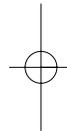
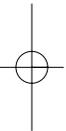
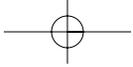
La vida social de las extranjeras del Tercer Mundo que trabajan en oficinas tiene como principales interlocutores inmigrantes y autóctonos por igual (55%), lo que parece indicar una importante convivencia intercultural. En este sentido, prácticamente la totalidad del colectivo (incluso las de lengua materna no española) habla y escribe correctamente en castellano, lo que no pasa con el catalán entre quienes viven en Cataluña, pues sólo lo escribe correctamente el 15% (las marroquíes, escolarizadas en Cataluña, son las que mejor dominan el catalán de todos los grupos extranjeros). Focalizan más sus relaciones en la propia comunidad las dominicanas, cubanas, y colombianas. El que estos dos últimos grupos hayan llegado recientemente a España puede explicar su menor contacto con la población autóctona; sin embargo, en el caso de las dominicanas llama la atención que el 43% se siga relacionando principalmente con personas de su mismo origen, sobre todo si tenemos en cuenta que la mayoría llegó a España en la primera mitad de los '90 y que dos terceras partes de las casadas tienen cónyuge español.

Los principales lugares de relación son los domicilios particulares (para todos los grupos), los bares y cafeterías (75% entre las colombianas), los parques y espacios públicos (30% las peruanas) y las discotecas (44% las cubanas). Los lugares de culto y las asociaciones de inmigrantes tienen una importancia menor como espacios de relación social, aunque el 18% de las encuestadas reconozca que participa en asociaciones del propio colectivo (sobre todo las marroquíes y dominicanas).

En relación al futuro, el 40% de las inmigrantes ha decidido de forma clara permanecer en España, destacando en este aspecto las cubanas, argentinas y marroquíes. No sabemos en qué medida pueden pesar razones de tipo político en el caso de las cubanas que no quieren retornar a su país, pero está claro que la opción de

quedarse en España por parte de argentinas y marroquíes se debe a su mayor arraigo personal y familiar, lo que se traduce también en el terreno legal al haberse nacionalizado la mayoría de ellas. Un segundo bloque de inmigrantes (39%) no sabe lo que hará en el futuro, es decir, no ha tomado la decisión de quedarse, pero tampoco tiene planes de volver a su país, o pospone esta decisión hasta que cambie la situación social o económica en el lugar de origen. Esta situación de perplejidad afecta sobre todo a las peruanas, colombianas y dominicanas. Por último, un 23% tiene planes de retorno que en la mayoría de los casos se retrotraen para un futuro más o menos lejano (cuando pasen cinco años o en el momento de la jubilación). Los grupos que más piensan en retornar a su país son las dominicanas, las ecuatorianas y las colombianas (en torno al 40% en cada caso).

Como valoración global sobre la incidencia de las inmigrantes del Tercer Mundo en el sector de oficinas hay que señalar que su escasa presencia (menos del 1%) *apenas puede tener efectos significativos en las condiciones de trabajo del sector*, que dependen más bien de la evolución general del mercado de trabajo en España, sometido desde hace años a un proceso ininterrumpido de fragmentación y flexibilización. En cuanto a las propias inmigrantes, todo apunta a que los empleos de tipo administrativo constituyen una actividad atractiva para aquellas mujeres que tienen un elevado nivel de estudios y se encuentran empleadas en el servicio doméstico u otras ocupaciones poco cualificadas (hostelería, limpiezas...). Al tratarse de un sector laboral en clara expansión para las mujeres (no así para los hombres) se puede facilitar el acceso de mujeres inmigrantes a los escalones más bajos del empleo (caracterizados, como hemos visto, por la feminización y precarización); esto puede explicar que *en casi todos los indicadores que hemos estudiado la situación laboral de las inmigrantes presente unos estándares más bajos que la media de las trabajadoras españolas*. Sin embargo, el análisis en función de la antigüedad, el tipo de ocupación, la categoría y el tamaño y tipología de las empresas *no permite concluir que se esté produciendo una etnicización o proceso de discriminación específica de la mano de obra en puestos de trabajo de menor categoría*; más bien, lo que se observa es que *las mujeres inmigrantes del Tercer Mundo (en nuestro caso, las argentinas, marroquíes y peruanas, de forma sucesiva) han logrado situarse en los mismos niveles que la población autóctona en la medida que ha aumentado su antigüedad en el sector*. Es más, la superior cualificación media de las inmigrantes (las que tienen estudios universitarios doblan a las autóctonas) puede dar lugar, por una parte, a un estatus profesional superior a las españolas (lo que ya ocurre con las argentinas) y, por otra parte, a un mayor grado de insatisfacción con el trabajo administrativo (que sólo exige, por regla general, un nivel de estudios secundarios) y el consiguiente deseo de acceder a trabajos más acordes con la propia cualificación (profesiones liberales, educación-investigación, cuenta propia, etc.).



IX. MUJERES INMIGRANTES QUE TRABAJAN POR CUENTA PROPIA

1. ESTRUCTURA DEL SECTOR

Incluimos en esta actividad a aquellas mujeres que trabajan *por cuenta propia*, ya sea como autónomas o como empleadoras. Asimismo se incluyen tanto las que son titulares de la empresa o actividad como las que son socias o "ayudas familiares" del titular (por ejemplo, las hijas, esposas o hermanas que trabajan en el negocio familiar regentado por el padre, esposo o hermano), también las mujeres que trabajan en régimen cooperativo.

1.1. Tipología de situaciones profesionales. Diferencias entre varones y mujeres

Según la Encuesta de Población Activa (segundo trimestre de 2000, momento en que aplicamos nuestra encuesta) las mujeres ocupadas *por cuenta propia* no llegaban a un millón de personas, mientras las empleadas *por cuenta ajena* (asalariadas) eran 4,4 millones; la tasa de salarización de las mujeres (83%) era bastante mayor que la de los varones (77%). Si comparamos esta situación con la de cinco años atrás (1995), las mujeres *por cuenta propia* han descendido en 93.000 efectivos (-9%) mientras las asalariadas han aumentado en 1,3 millones (+39%).

Tal como se recoge en la Tabla 109 y en el Gráfico 61, de las cuatro situaciones profesionales *por cuenta propia* destacan para los dos sexos las empresarias sin asalariados o trabajadoras autónomas; los empresarios con asalariados o empleadores destacan entre los varones y los "ayudas familiares" entre las mujeres; los miembros de cooperativas pesan casi lo mismo en ambos sexos.

Más de la mitad de las mujeres ocupadas *por cuenta propia* son *empresarias sin asalariados o trabajadoras autónomas*, situación que seguramente encubre casos muy diversos, desde emprendedoras y profesionales exitosas y estables hasta autoempleadas precarias y asalariadas "ocultas". Este último segmento de mujeres quizá explique que en el último quinquenio, que ha sido una coyuntura laboral expansiva, se hayan destruido 50.000 empleos de mujeres autónomas (-8,5%), probablemente porque muchas de ellas hayan accedido a empleos asalariados menos precarios. No obstante, pese a la tendencia decreciente de los últimos años, hay que resaltar la importancia cuantitativa y cualitativa de las mujeres empleadas como autónomas que, en general, se caracterizan desde el punto de vista empre-

Tabla 109 Población ocupada en España por cuenta ajena y propia por sexos				
Situación profesional	Mujeres		Varones	
	Total	%	Total	%
OCUPADOS				
Cuenta ajena (asalariados)	4.465.800	82,9	7.030.900	77,5
Cuenta propia (no asalariados)	917.100	17,1	2.028.800	22,5
Total ocupados	5.389.800	100,0	9.059.700	100,1
CUENTA PROPIA				
Empresarios con asalariados	157.000	17,1	588.100	28,9
Empresarios sin asalariados	529.600	57,7	1.269.400	62,5
Miembro de cooperativa	29.000	3,1	61.200	3,0
Ayuda familiar	201.500	21,9	110.200	5,4
Total cuenta propia	917.100	100,0	2.028.800	100,0

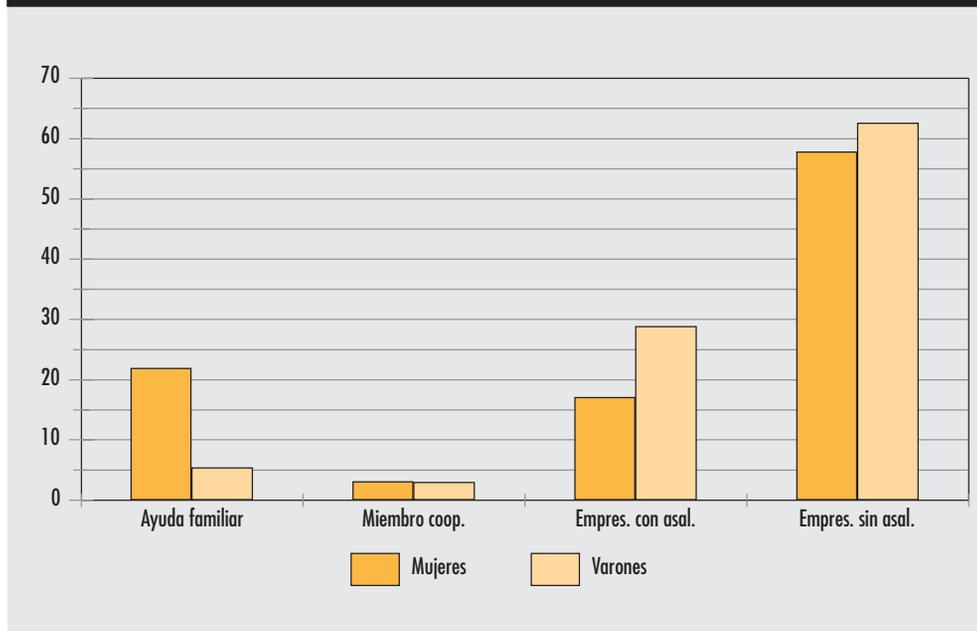
Fuente: EPA, segundo trimestre 2000. Elaboración de Colectivo IOÉ.

sarial por la simplicidad organizativa y la fragilidad y dependencia del resto del sistema productivo: "el flujo de creación de empresas femeninas tiende a canalizarse hacia empresas de tipo pequeño, con poca financiación, estructuras organizativas simples, de escaso riesgo, funcionando en un mercado periférico y auxiliar, de distribución comercial al detall, en definitiva, bastante dependientes empresarialmente hablando"²⁸².

El segundo bloque en importancia de las trabajadoras por cuenta propia es el de *ayudas familiares*, situación en la que se encuentra una de cada cinco mujeres (entre los hombres sólo uno de cada veinte). No obstante, en el último quinquenio las "ayudas familiares" han experimentado una contracción de casi el 30%, pasando de 282.000 a 201.000 empleos. Podemos suponer que muchas "ayudas familiares" dejaron de cooperar en el negocio familiar con el fin de acceder a un empleo asalariado.

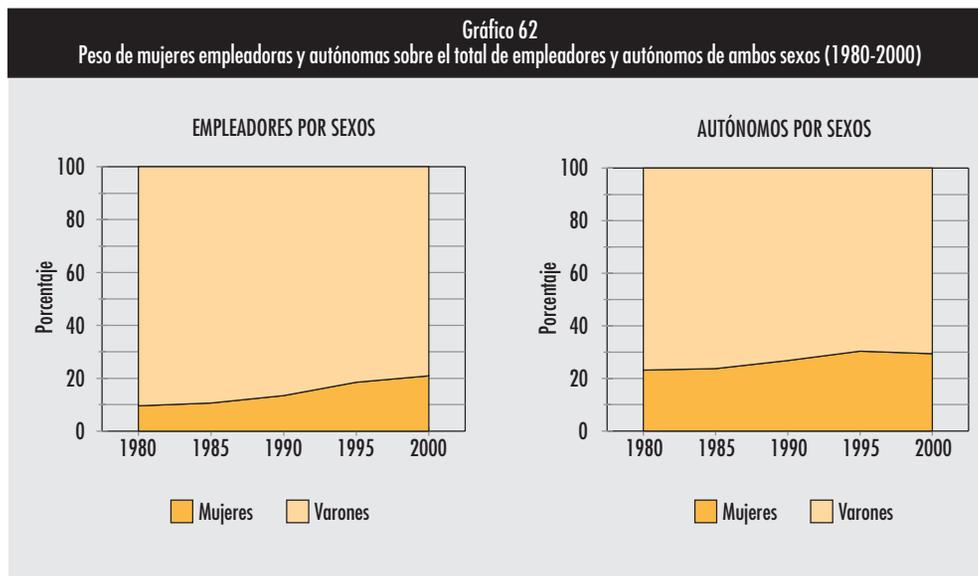
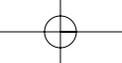
²⁸² ROMERO, M., "Empresarias y autónomas. Riesgo económico e identidad femenina", en GARCÍA DE LEÓN, M.ª A., y otros (coord.), *Sociología de las mujeres españolas*, Edit. Complutense, Madrid, 1996, pág. 19.

Gráfico 61
Situación profesional de los trabajadores por cuenta propia por sexos (EPA, 2.º trimestre 2000)



En tercer lugar están las *empresarias con asalariados* o mujeres empleadoras que, si bien sólo representan otra quinta parte del colectivo, han sido el segmento más expansivo en el último quinquenio al pasar de 111.100 a 157.000 (+41%). Estas mujeres, típicamente capitalistas o patronas, han experimentado un continuo crecimiento en los últimos años, en términos absolutos y relativos, doblando su peso en el conjunto de empleadores de ambos sexos en los últimos 20 años; en cambio, las mujeres autónomas –sin asalariados– aumentaron su peso en relación a los varones hasta 1995, para volver a decaer ligeramente en el último quinquenio (ver Gráfico 62).

A pesar de su notable incremento en los últimos años, sólo representan el 1,2% de la población femenina en edad laboral (16-64 años), el 2,3% de las activas y el 2,9% de las ocupadas. Sin embargo, las empresarias tienen un enorme poder de seducción como imagen de éxito y realización profesional para el conjunto de las mujeres, describiéndose su situación como “experiencia de total autorrealiza-



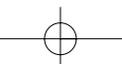
Fuente: EPA, 1980-2000.

ción²⁸³. Internamente cabe distinguir una polarización entre las mujeres empresarias *tradicionales*, que basan su posición en el patrimonio familiar, y las *modernas*, que dan más importancia a la formación y al espíritu competitivo, tal como se recoge en las conclusiones de un estudio sobre mujeres empresarias en la Comunidad de Madrid²⁸⁴ donde aparecían dos perfiles contrapuestos con las siguientes características:

Por último, están las *titulares de cooperativas* (29.000) que, si bien sólo representan el 3,1% de las mujeres por cuenta propia, han experimentado un incremento del 20% entre 1995 y 2000.

²⁸³ "Autorrealización como realización expansiva de la propia potencialidad, capacidad y talento; autorrealización como cumplimiento de la misión; autorrealización como autoconocimiento y autorrealización como integración de la diversidad personal." ROMERO, M., "Empresarias y autónomas. Riesgo económico e identidad femenina", en GARCÍA DE LEÓN, M.A., y otros (coord.), *Sociología de las mujeres españolas*, Editorial Complutense, Madrid, 1996, pág. 214.

²⁸⁴ DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER, COMUNIDAD DE MADRID, *Las empresarias en la Comunidad de Madrid*, Consejería de la Presidencia, Madrid, 1992, págs. 30 y 31.



Perfil I (Empresarias tradicionales)	Perfil II (Empresarias modernas)
<ul style="list-style-type: none"> - Mujer casada, con hijos. - Bajo nivel de estudios. - No participa en cursos-actividades. - 41-50 años. - Mayoría hijas únicas o primogénitas. - Comercio y hostelería. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mujer soltera o separada. - Alto nivel de estudios. - Participa en cursos-actividades. - Menos de 40 años. - Experiencia laboral anterior. - Otros servicios.

La distribución espacial por Comunidades Autónomas de las ocupadas por cuenta propia varía notablemente, dependiendo tanto de la *tasa de feminización* de la población ocupada (proporción que representan las mujeres sobre el total de ocupados de ambos sexos) como de la *tasa de trabajadoras por cuenta propia* entre las mujeres (a más salarización, menos trabajadoras por cuenta propia). La Tabla 110 recoge la situación en las seis Comunidades Autónomas más numerosas, donde se ubican dos de cada tres de las mujeres ocupadas por cuenta propia.

El promedio nacional presenta una baja tasa de feminización del mercado de trabajo, aunque en las tres últimas décadas la proporción de mujeres se ha duplicado, al pasar del 18,2% en 1970 al 33,4% en 1990 y al 37,3% en 2000. Entre Comunidades Autónomas la diversidad de la tasa de feminización es notable, situándose en los extremos Andalucía (3,5 puntos por debajo del promedio) y Cataluña (3,5 puntos por encima). Todavía presenta mayor variabilidad la tasa de cuenta propia sobre el total de mujeres ocupadas, polarizada entre la situación de Madrid (8,3) y Galicia (36,6), cuando el promedio nacional está en el 17%. Estos dos factores unidos hacen que Galicia cuente con el mayor número de mujeres ocupadas por cuenta propia, siendo que el número total de ocupadas en dicha Comunidad es el más bajo de las Comunidades Autónomas citadas (salvo Castilla y León, dada la baja tasa de feminización). Madrid es la segunda Comunidad Autónoma por el número de mujeres ocupadas, después de Cataluña, pero es la que tiene menos trabajadoras por cuenta propia debido a su baja tasa de no asalariadas (8,3%).

La mayoría de las trabajadoras por cuenta propia se sitúa en el *sector servicios* (71%) y en la *agricultura* (19%). En el caso de Galicia está sobredimensionada su presencia en el sector agrario familiar (59%), lo que explica que sea la Comunidad con mayor tasa de trabajadoras por cuenta propia. En Madrid, Andalucía y

Tabla 110
Ingresos mensuales medios y por hora de trabajo de las mujeres trabajadoras en el sector de limpiezas

	N.º de mujeres ocupadas	Tasa de feminización	N.º cuenta propia	Tasa de cuenta propia
Autóctonas	93.042	31,47	739	15,7
Total nacional	5.389.800	37,3%	917.100	17,0%
Cataluña	1.008.900	40,8%	142.100	14,0%
Madrid	777.900	38,8%	65.200	8,3%
Andalucía	735.300	33,8%	126.300	17,1%
C. Valenciana	584.600	37,7%	89.500	15,3%
Galicia	392.000	39,6%	143.700	36,6%
Castilla y León	269.100	34,4%	68.400	23,1%

Fuente: EPA, segundo trimestre 2000. Elaboración de Colectivo IOÉ.

Cataluña más del 80% de las mujeres ocupadas por cuenta propia se desempeña en el sector servicios.

El tamaño de las plantillas de las empresas regentadas por mujeres es muy reducido. La mitad (49,8%) trabaja sin empleados –es decir, se trata de actividades unipersonales– y casi otras tantas (41,2%) lo hacen en empresas de menos de cinco empleados. El resto tiene negocios de entre cinco y 10 trabajadores (3,5%) o con más de 10 (6,5%). El predominio de las miniempresas dirigidas por mujeres tiene lugar en todas las ramas de actividad, excepto en las *industrias manufactureras*, donde el 20% está constituido por negocios con más de 10 empleados.

Como se recoge en la Tabla 111, el nivel de formación de las mujeres ocupadas por cuenta propia es inferior al de las asalariadas: más del doble con estudios primarios y la mitad con estudios superiores. En cuanto a las ocupadas por cuenta propia, el nivel más alto corresponde a las empleadoras y el más bajo a las ayudas familiares.

La estabilidad en la ocupación es una característica de las trabajadoras por cuenta propia, pues no dependen de contrataciones sino de la mera continuidad de la actividad. Según la EPA en todas las situaciones profesionales por cuenta propia la estabilidad en la ocupación es elevada, dado que el 61,2% lleva seis o más años en el trabajo actual, aunque en el caso de los miembros de cooperativas

Tabla 111
Nivel de estudios de las mujeres ocupadas por cuenta propia

Situación	Ocupadas	Analfabetas	Primarios	Secundarios	Superiores
Total nacional	5.389.800	0,4	22,6	43,5	33,5
Cuenta propia	917.100	0,6	42,1	39,4	17,9
Empleadoras	157.000	0,6	30,9	43,2	25,3
Autónomas	529.600	0,5	45,3	35,5	18,7
En cooperativas	29.000	-	26,7	55,9	17,4
Ayudas familiares	201.500	1,0	44,7	44,3	10,0
Asalariadas	4.465.800	0,4	18,5	45,0	36,0

Fuente: EPA, segundo trimestre 2000. Elaboración de Colectivo IOÉ.

la proporción se reduce a la mitad (48,6%); el resto se sitúa en torno al promedio: empresarias (62,7%), autónomas (62%) y ayuda familiar (60%). En el extremo contrario, con menos de un año en el empleo actual está el 10,1%, entre uno y tres años el 13,1% y entre tres y cinco el 13,3%.

Las mujeres ocupadas por cuenta propia trabajan mayoritariamente a jornada completa (83%), proporción que se reduce al 67% en el caso de las "ayudas familiares". El trabajo a jornada parcial se debe casi siempre a condiciones externas a ellas mismas (34,6% por obligaciones familiares, enfermedad o no encontrar otro trabajo) o a exigencias del tipo de actividad (35,4%).

1.2. Predominio de mujeres en comercio y hostelería. Mayoría de autónomas y ayudas familiares

En cuanto a las ramas de actividad en que se desempeñan las mujeres ocupadas no asalariadas destacan comercio (35,9%), agricultura (18,7%) y hostelería (13,3%). En estas tres ramas se ocupan dos de cada tres mujeres y uno de cada dos varones. Si a ellas sumamos las tres siguientes ocupaciones en función de su tamaño (industrias manufactureras, otras actividades sociales y de servicios y actividades inmobiliarias y de alquiler de servicios), representan el 91% del total, siendo esta concentración más acusada en el caso de las mujeres que en el de los varones (ver Tabla 112). La proporción de mujeres es más elevada en hostelería y en actividades sociales y prestación de servicios, mientras los varones destacan en construcción y transportes.

Tabla 112
Ramas de actividad de las personas ocupadas por cuenta propia en España, por sexos

<i>Mujeres</i>	%	<i>Varones</i>	%
1. Comercio	35,0	1. Comercio	21,3
2. Agricultura	18,7	2. Agricultura	19,3
3. Hostelería	13,3	3. Construcción	15,4
4. Industria manufacturera	8,2	4. Industria manufacturera	12,3
5. Actividades sociales y de servicios	8,0	5. Transporte	8,8
6. Actividades inmobiliarias	6,6	6. Hostelería	8,4

Fuente: EPA, segundo trimestre 2000. Elaboración de Colectivo IOÉ.

Las ramas del comercio y la hostelería –que van a ser objeto de especial atención en nuestra encuesta a inmigrantes– se caracterizan por tener una proporción de trabajadoras no asalariadas (31% y 28%) más elevada que la media general, que es del 17%. En cuanto a la situación profesional de los ocupados por cuenta propia en comercio y hostelería son significativas algunas diferencias por sexos (ver Tabla 113). En ambas ramas de actividad los varones tienen más presencia como *empresarios con asalariados* (sobre todo en hostelería); las mujeres empleadoras se mantienen en proporción similar a la media general, con cuatro puntos más en hostelería. En la situación de *autónomos*, las mujeres sólo sobrepasan a la media general en el caso del comercio (mujeres que regentan un pequeño comercio). El cooperativismo está casi ausente en las ramas de hostelería y comercio, mientras las mujeres que son “ayudas familiares” aumentan mucho en hostelería.

2. MUJERES INMIGRANTES QUE TRABAJAN POR CUENTA PROPIA

En este apartado vamos a recoger la información general disponible sobre las mujeres de origen extranjero que trabajan por cuenta propia en España. Después, expondremos los resultados de la encuesta a mujeres inmigrantes que trabajan por cuenta propia²⁸⁵ aplicada durante los meses de mayo y junio de 2000. Se descri-

²⁸⁵ Ver modelo de cuestionario en ANEXO II, 4, *Encuesta socio-laboral a mujeres inmigrantes que trabajan por cuenta propia*.

Tabla 113 Situación profesional de los ocupados por cuenta propia, por sexos y ramas laborales		
Sector profesional	Mujeres	Varones
Empresarios con asalariados (empleadores)		
Media general	17,1	28,9
Comercio	18,1	32,2
Hostelería	21,2	43,6
Empresarios sin asalariados (autónomos)		
Media general	57,7	62,5
Comercio	62,6	59,5
Hostelería	40,6	48,2
Miembros de cooperativas		
Media general	3,1	3,0
Comercio	1,7	1,7
Hostelería	0,3	0,2
Ayudas familiares		
Media general	21,9	5,4
Comercio	17,4	6,4
Hostelería	37,7	7,8

Fuente: EPA, segundo trimestre 2000. Elaboración de Colectivo IOÉ.

ben las características personales y familiares, las trayectorias laborales (en el país de origen y en España), la situación laboral actual, el grado de inserción en la sociedad española y sus perspectivas de futuro.

Los registros de alta laboral en la Seguridad Social correspondientes a 1999 han sido la base a partir de la cual hemos diseñado una muestra de 200 casos para la aplicación de la entrevista por Cuestionario codificado en las provincias de Madrid, Barcelona y Málaga, donde se concentra el 42% del total de las mujeres extranjeras que están dadas de alta en la Seguridad Social en ocupaciones por "Cuenta propia". Siguiendo con la práctica de investigación en otros sectores ocu-

pacionales, los entrevistadores, especialmente formados por Colectivo IOÉ, han sido personas de la misma nacionalidad que las entrevistadas, a fin de facilitar el acceso, la confianza y, en su caso, poder comunicarse en la lengua (o lenguas) del país de procedencia.

2.1. Peso en el mercado de trabajo. Distribución espacial y por nacionalidades

El número de mujeres extranjeras con alta en la Seguridad Social por cuenta propia era de 14.581²⁸⁶ en el cuarto trimestre de 1999, cifra que supone el 12,1% del total de extranjeras con alta en esa fecha. Estamos, pues, ante un segmento de cierto peso en el conjunto de las trabajadoras extranjeras ocupadas. El 30,2% procede del Tercer Mundo, representando el 6,4% de las mujeres de ese origen en alta en Seguridad Social (68.907). A pesar de la diversidad interna de situaciones, ocuparse por cuenta propia aparece como signo de distinción y responde en mayor medida a las posibilidades de las mujeres extranjeras del Primer Mundo (20% de las mismas) que a las del Tercer Mundo (6,4% de este grupo).

Si nos ceñimos a las ramas de ocupación del comercio y la hostelería, las mujeres del Tercer Mundo que trabajan en ellas por cuenta propia agrupan a casi una de cada tres autónomas. Esta representación, sin embargo, es mucho mayor (46%) en las procedentes de países del Primer Mundo.

Por países de origen destacan de forma clara las mujeres procedentes de la U.E., en especial de Alemania (2.629), Reino Unido (2.350) y Francia (1.291). Sigue el colectivo de mujeres chinas (1.102) y otros dos colectivos comunitarios: Portugal (590) y Holanda (491). A continuación las oriundas de Argentina (484) y Marruecos (455) (ver Gráfico 63). Dos tercios de las autónomas procedentes del Tercer Mundo han llegado de seis países: Marruecos, China, Perú, República Dominicana, Argentina y Colombia (ver Gráfico 63).

En todas las provincias españolas hay mujeres extranjeras por cuenta propia dadas de alta en la Seguridad Social, desde el mínimo registrado en Soria (13 casos) al máximo de Madrid (3.914 casos). En el área donde se han aplicado las encuestas reside el 42% del total: Madrid (3.914), Barcelona (2.340) y Málaga (1.667); otras cuatro provincias costeras y de servicios destacan con más de 1.000 efecti-

²⁸⁶ No incluimos en esta cifra las 4.405 empleadas de hogar dadas de alta como autónomas, Colectivo que estudiamos en el sector genérico de Empleadas de Hogar (Primera Parte).

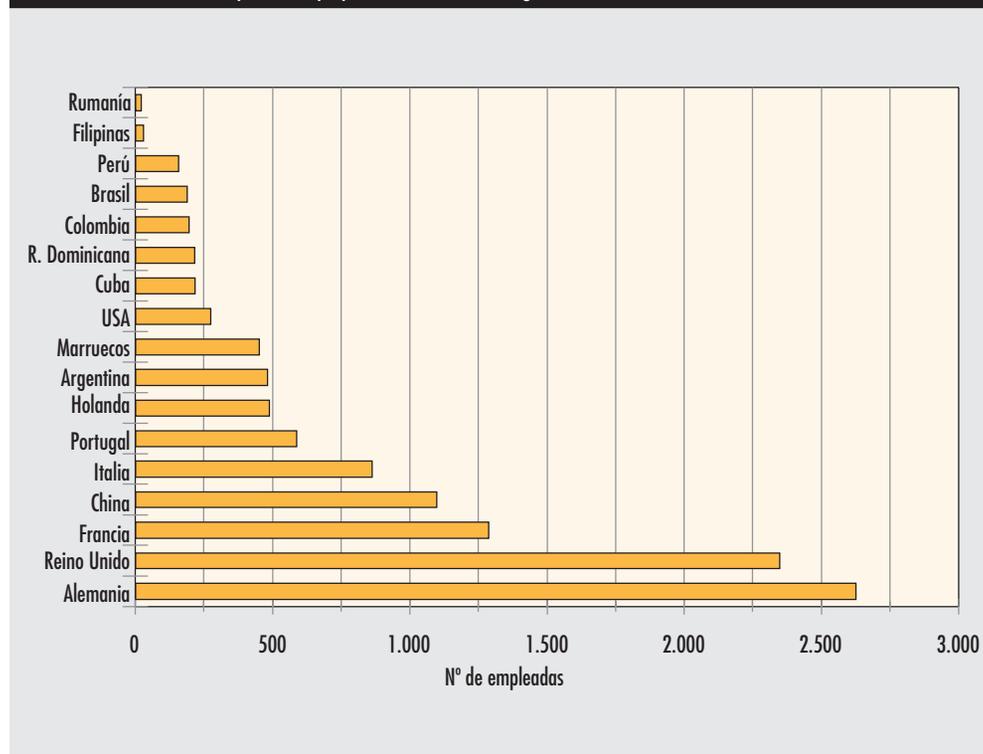
Tabla 114			
Mujeres extranjeras del primer y tercer mundo ocupadas por cuenta propia			
Sector profesional	Primer Mundo	Tercer Mundo	Total
Comercio			
Total	3.001	1.602	4.603
% horizontal	65,1	34,8	100,0
% vertical	29,4	36,3	31,5
Hostelería			
Total	3.031	1.538	4.569
% horizontal	66,3	33,7	100,0
% vertical	29,8	35,0	31,3
Otras ramas			
Total	4.143	1.265	5.408
% horizontal	76,7	23,3	100,0
% vertical	40,8	28,7	37,0
Total cuenta propia			
Total	10.175	4.406	14.580
% horizontal	69,8	30,2	100,0
% vertical	100,0	100,0	

Fuente: EPA, segundo trimestre 2000. Elaboración de Colectivo IOÉ.

vos: Baleares (1.948), Tenerife (1.671), Alicante (1.584) y Las Palmas (1.073). El total de las siete provincias citadas agrupa a tres de cada cuatro extranjeras ocupadas por cuenta propia en España.

La importancia de este sector de inmigrantes sobre el total de mujeres ocupadas por cuenta propia en España (autóctonas y extranjeras) se sitúa en el 1,6%, y en el 0,5% si se limita a las procedentes del Tercer Mundo. Sin embargo, el peso de las mujeres extranjeras ocupadas en este sector laboral es realmente mayor si se cuenta a las nacionalizadas y a las que trabajan sin alta en Seguridad Social. Estos dos segmentos representan, según los resultados de nuestra encuesta a mujeres

Gráfico 63
Principales nacionalidades de las mujeres inmigrantes que trabajan
por cuenta propia dadas de alta en la seguridad social (4º trimestre 1999)



extranjeras procedentes del Tercer Mundo, un aumento del 34 y el 28,7%, respectivamente, lo que eleva el número de las originarias del Tercer Mundo ocupadas por cuenta propia a 11.812, superando el 1,3% del total de mujeres ocupadas en España por cuenta propia.

A diferencia de la metodología que hemos seguido en otros sectores laborales, en este caso no hemos aplicado el cuestionario a mujeres autóctonas debido, por una parte, a la gran dispersión de las ocupaciones por cuenta propia y, por otra, a la poca representación que se podía conseguir con los recursos disponibles. Se trata, por tanto, de un primer estudio exploratorio que convendrá matizar en posteriores investigaciones.

2.2. Características personales y familiares

Origen geográfico. Migraciones previas

De las mujeres extranjeras procedentes del Tercer Mundo con alta en la Seguridad Social por cuenta propia, dos de cada tres provienen de los seis países siguientes: Marruecos, China, Perú, República Dominicana, Argentina y Colombia; en nuestra encuesta estas nacionalidades son el 72% de la muestra. En general, aparecen tres procedencias diferenciadas que, a su vez, corresponden a otros tantos perfiles: las procedentes de China se ocupan preferentemente en la restauración; las de América Latina, como profesionales, y las marroquíes, como comerciantes²⁸⁷.

Las procedentes de China son oriundas principalmente de Zhejiang, Shangai y Pekín; las marroquíes provienen de Yebala y el Rif; las peruanas son de Lima, Huancaayo y Callao. Del conjunto, casi dos de cada tres provienen de ciudades mayores de 500.000 habitantes y menos del 10% de municipios menores de 10.000, lo que muestra el origen urbano del sector estudiado. Esto explica que la mayoría (66%) no haya realizado migraciones internas en el país de origen puesto que ya estaban en los grandes núcleos de población; por otro lado, la cuarta parte tiene experiencia migratoria internacional antes de su llegada a España principalmente (Francia, Estados Unidos y Reino Unido).

Llegada a España. Estatuto legal

La llegada a España se produjo para la cuarta parte antes de 1986, esto es, con anterioridad a la primera Ley de Extranjería (1985); otro segmento, en torno al 15%, lo hizo recientemente, entre 1997 y 2000; el segmento mayor (en torno a uno de cada tres) en el período entre 1986 y 1991, es decir, entre la primera ley y el proceso de regularización de 1991, y otra cuarta parte entre dicha regularización y la de 1996.

En cuanto a la forma de entrada en España, la modalidad mayoritaria fue con pasaporte (la mitad) o con visado de turista (16%); otra cuarta parte llegó con un permiso de residencia o de trabajo (cupos). Las restantes modalidades son minoritarias, destacando la casi total ausencia de indocumentados al entrar (menos del 1%) y el grupo de estudiantes (4,3%). Además, tres de cada cuatro pudo pagarse el billete por ahorro anterior y sólo el 6,6% tuvo que vender propiedades (que tenía allí)

²⁸⁷ Debido al limitado tamaño de la muestra, los datos por nacionalidades tienen un margen de error alto, por lo que procuramos agrupar las nacionalidades en conjuntos más amplios.

para el viaje. Por otra parte, menos del 15% contrajo deudas de viaje, aunque casi la mitad de quienes las contrajeron fue por un monto superior a las 400.000 pesetas. De las nacionalidades más importantes por haber contraído deudas destacan las procedentes de República Dominicana (23%) y China (22%). En el caso de las dominicanas este hecho aparece como una constante a lo largo de los diversos períodos de llegada a España, mientras que en el caso de las chinas apenas tiene incidencia en las que llegaron antes de 1986 o en las que lo hicieron después de 1994; sin embargo es bastante importante para los grupos que entraron en España desde 1987 a 1993. Por el contrario, no tuvieron que endeudarse puesto que tenían ahorros propios la mayoría de marroquíes (92%), peruanas (89%) y gran parte de argentinas (72%), cubanas (71%) y colombianas (69%).

Nos encontramos, pues, ante un segmento de la inmigración con buenas condiciones en partida (país de origen) y entrada en España. Sin embargo, aunque la entrada se ha realizado con la debida documentación, más de dos terceras partes tenían estatuto de turistas y tuvieron que pasar una etapa de irregularidad antes de arreglar los papeles.

En el momento de aplicarse la encuesta, el 34% de los trabajadores inmigrantes por cuenta propia procedentes del Tercer Mundo había obtenido la nacionalidad española (42% en el caso de las profesionales liberales), el 32% tenía permiso permanente o de tres o más años (permisos C o E), el 11% permisos de trabajo de duración inferior a tres años y el 9% de residencia no laboral ("ayudas familiares" en los negocios familiares); por último, otro 9% continuaba en situación irregular, si bien la mayoría de estas mujeres había iniciado los trámites para aprovechar la regularización extraordinaria del año 2000. Por nacionalidades, las más regularizadas son las argentinas (69% nacionalizadas, 24% con diversos tipos de permiso, 6% sin papeles), peruanas (61% nacionalizadas, 28% con diversos permisos, 11% sin papeles) y las dominicanas (46% nacionalizadas, 46% con diversos permisos, 8% sin papeles). En el caso de las marroquíes y las chinas, son pocas las nacionalizadas (18 y 14%, respectivamente), pero también muy pocas las indocumentadas (4 y 2%), contando la mayoría con permisos de trabajo permanentes y de tres o más años.

Edad, estado civil y tamaño familiar

La media de edad de este grupo de mujeres es relativamente alta (casi 40 años): entre 35 y 44 años se encuentra casi la mitad del total (45%) y con menos de 30 años es únicamente el 15%. Los tramos más altos también tienen un peso relativo: 15% entre 45 y 50 y 10% con más de 50 años; finalmente, entre 30 y 34 se encuentra otro segmento con el 15,2%. El alto promedio de edad corresponde a la antigüedad del conjunto en España, dado que el 60% entró antes de 1990. Es de interés

observar cómo la edad de entrada en España ha ido aumentando con el tiempo: las que llegaron antes de 1986 lo hicieron con 28 años de media, las recién llegadas entre 1999 y 2000, con 33 años.

El estado civil presenta mayoría de casadas (69%), en gran parte con el cónyuge en España (60%) y sólo el 9% lo tiene en el país de origen. El siguiente segmento son las solteras (17%) y, por último, las separadas-divorciadas (11,4%) o viudas (2,4%). La cuarta parte de los cónyuges son españoles. Algunas nacionalidades muestran una pauta matrimonial endogámica, sobre todo China, con el 93% de mujeres casadas con varones de la misma nacionalidad, pero también República Dominicana (87%), Marruecos (86%), Perú (83%) y Argentina (79%). Sin embargo, Cuba, Colombia y Chile presentan una pauta más exogámica, dado que al menos uno de cada tres cónyuges es español. Otro dato que refleja el asentamiento del grupo es que tres de cada cuatro mujeres convive con familiares directos, a las que hay que añadir otro 18,4% que lo hace con familiares y no-familiares; únicamente el 5,2% vive con no-familiares, aunque sean paisanos, y el 1,4% solas.

Respecto al tamaño de las familias se observan cuatro segmentos: una cuarta parte tiene tres y más hijos; casi otras tantas no tienen hijos; el resto se divide por mitad entre los que tienen uno o dos hijos. Dada la notable reagrupación familiar señalada, la mayor parte de estas mujeres tiene los hijos en España, pero en torno al 20% los tiene en el país de origen y/o además en otro país extranjero, señalando la implantación de modelos de familias transnacionales. Principalmente destacan en este aspecto Cuba, Perú y República Dominicana; por contra, Argentina, China y Marruecos son los que han realizado mayormente la reagrupación.

Si se comparan el tamaño de la familia actual y el de la generación de sus padres llama la atención la fuerte tendencia a reducir la natalidad. La media de hijos de las inmigrantes que son madres es de 2,2. En cambio, la media de hermanos en la familia de origen era de 4,6, llegando a 7,4 en el caso de las dominicanas, 5,9 las marroquíes y 5,6 las ecuatorianas y peruanas; el contrapunto lo representaban Argentina y Cuba, con 3 y 2,5 hermanos de media. A la vista de la edad media relativamente alta de las mujeres extranjeras del sector (39 años) cabe concluir que la reducción del tamaño familiar tiende a acomodarse a las pautas demográficas de las mujeres españolas con estudios medios o superiores y afincadas en zonas urbanas.

Nivel de estudios

Llama la atención el alto nivel de formación de las mujeres ocupadas por cuenta propia: el 40% tiene estudios superiores completos y son más de la mitad si se agre-

gan las que los iniciaron sin completarlas. En el extremo contrario, el 15% carece de estudios o sólo completó los primarios; el tercio restante inició o completó la enseñanza secundaria. Por otra parte, una vez en España, más de la mitad declara haber realizado cursos o actividades de formación que en gran parte de los casos han sido útiles para su trabajo. Agrupando los colectivos por niveles de formación se obtienen varios perfiles (Gráfico 64):

- mayoría de mujeres con formación superior: Perú (88,9%), Colombia (84,6), Cuba (71,5), Argentina (66,6) y República Dominicana (46,2%);
- mayoría de mujeres con formación de nivel primario o sin estudios: Marruecos (43%, aunque el 32,2% tiene formación universitaria);
- mayoría de mujeres con formación de nivel medio: China (50,8%, aunque el 33,8 tiene nivel superior).

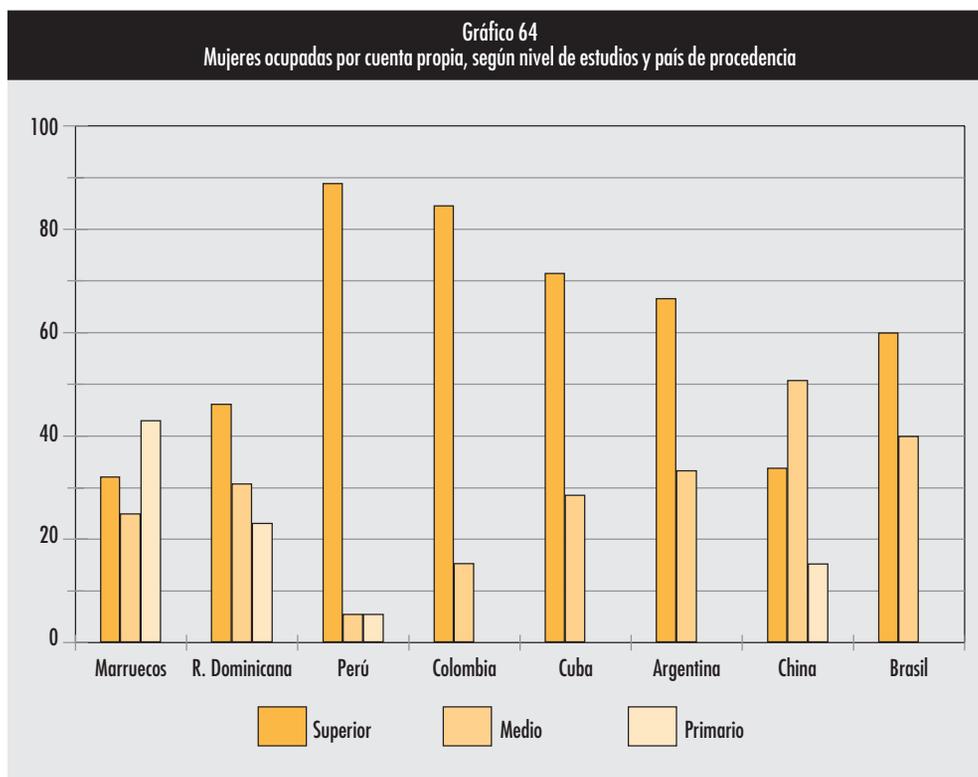
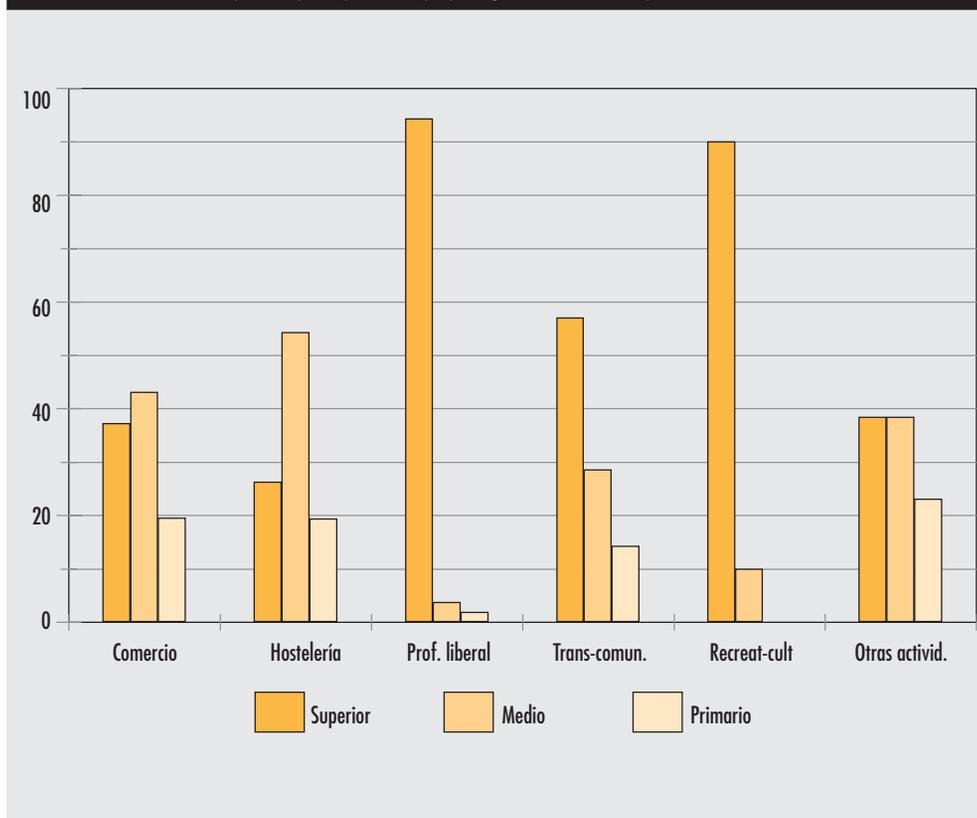


Gráfico 65
Mujeres ocupadas por cuenta propia según nivel de estudios y rama de actividad



El nivel de formación varía también según la actividad realizada por las mujeres ocupadas por cuenta propia. Así, tienen estudios superiores la práctica totalidad de quienes ejercen profesiones liberales (94,4%) y la mayoría de quienes trabajan en servicios recreativo-culturales (90%); los estudios medios prevalecen en las mujeres de la hostelería (54,3%) y del comercio (43,1%). En conjunto, el perfil de las empresarias extranjeras se parece más a las "modernas" que a las "tradicionales", de acuerdo con la tipología recogida en el apartado 1.1 de este Capítulo.

2.3. Trayectorias laborales

Empleos anteriores en el país de origen y en España

La mitad comenzó a trabajar antes de los 20 años y dos de cada tres antes de los 22; otro 30% lo hizo entre los 22 y los 30 años. De los trabajos desarrollados antes de desempeñarse por cuenta propia destacan: comercio (35%), hostelería (33,2%), tareas administrativas (28,9%) y servicio doméstico (20,4%); de forma minoritaria han trabajado también en industrias textiles (10%), limpiezas (7,2%), agricultura (7,1%) y otras ocupaciones²⁸⁸ (ver Tabla 115).

La trayectoria laboral en el país de origen se desarrolló principalmente en tareas administrativas, comercio e industria, mientras que en España lo ha sido en hostelería, servicio doméstico y comercio. De las cinco actividades principales destaca el comercio por su continuidad en los dos países, la hostelería y el servicio doméstico

Tabla 115 Empleos anteriores de las mujeres inmigrantes ocupadas por cuenta propia (en %)				
Rama laboral (empleos previos)	Mujeres inmigrantes			
	Sólo en el país de origen	Sólo en España	En ambos países	Total
Comercio	15,6	13,7	5,7	35,1
Hostelería	7,1	23,2	2,8	33,2
Administrativo	19,0	4,7	5,2	28,9
Servicio Doméstico	2,4	16,6	1,4	20,4
Textil	7,6	1,0	1,4	10,0
Limpiezas	1,0	6,2	—	7,2
Agricultura	5,7	1,4	—	7,1
Industria	11,4	0,9	0,9	13,3
Otros sectores	18,5	11,4	4,2	34,1

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres inmigrantes por cuenta propia.

²⁸⁸ Las experiencias laborales previas pueden ser múltiples en cada persona, por lo que suman más de 100.

por la preeminencia que tienen aquí y las tareas administrativas e industriales por la que tuvieron en origen.

Por nacionalidades, la trayectoria laboral presenta muchas variaciones. Las mujeres procedentes de China son las únicas que han tenido una cierta presencia en el país de origen en agricultura (15%) y, sobre todo, en la hostelería (50%). Por su parte, las que más han tenido experiencia de servicio doméstico en el país de origen son las dominicanas (69%), marroquíes (35%) y peruanas (33%). Las mujeres procedentes de Marruecos, Argentina, Colombia y China presentan un abanico laboral muy amplio y han trabajado de modo significativo en hostelería, comercio y tareas administrativas, además de la industria en los casos de chinas y argentinas y de limpiezas en el caso de las marroquíes. En cambio las procedentes de República Dominicana y Perú no han diversificado mucho su desempeño laboral, concentrándose ambas en servicio doméstico en los países de origen; las peruanas también han trabajado en comercio aquí y hostelería allí y las dominicanas en el sector textil en España. Otro factor de interés es que la trayectoria laboral de las marroquíes, peruanas y colombianas, se ha realizado sobre todo en origen, por el contrario, la experiencia laboral ha discurrido principalmente en España en el caso de las argentinas y, en menor medida, de las chinas.

La edad en que comenzaron a trabajar por cuenta propia contrasta con la temprana entrada laboral del conjunto, lo que parece indicar que este sector ocupacional cumple la función de final de trayectoria, sea en situación de éxito o como refugio tras intentos en otros sectores. La antigüedad en la ocupación por cuenta propia presenta varios perfiles: el 16% sólo lleva un año o menos y otro 16% hasta dos años; es decir, una de cada tres tiene antigüedad menor de dos años. Las que llevan entre dos y cinco años son el 20%, y entre cinco y 10 años se sitúa otra cuarta parte. Sólo el 10% de las actuales mujeres por cuenta propia tiene 10 años o más de antigüedad en el sector. Se configuran así tres segmentos de dimensiones similares: uno con menos de dos años, otro entre dos y cinco años y el tercero con más de cinco años. Si nos referimos al promedio de antigüedad en la actividad actual, situado en cinco años para el conjunto del sector de mujeres por cuenta propia, únicamente las argentinas lo sobrepasan por mucho (9,7 años); marroquíes, chinas y peruanas se aproxima a la media y el resto es más reciente en el sector.

Origen de la actividad por cuenta propia. Naturaleza jurídica

Como principales causas del origen de la actividad o negocio por cuenta propia aparecen las siguientes: el "ahorro" acumulado en anteriores trabajos (76%), lo que confirma la hipótesis de que se trata de un final de trayectoria para

muchas de ellas; la segunda, la “cualificación profesional a través de los estudios” (36%), que refleja la presencia de un segmento de profesionales liberales, y la tercera la comparten –con el 31% en cada caso– el “patrimonio familiar”, sea directo para la compra del negocio o en origen (traspaso familiar), y el apoyo financiero privado (bancos, socios que avalan o ponen dinero...). Las subvenciones públicas apenas tuvieron importancia para poner en marcha el negocio (ver Tabla 116).

La ocupación por cuenta propia ha dado lugar a un negocio o actividad que adquiriere determinada formalidad jurídica. En la inmensa mayoría de los casos ha sido como *persona física* (empresaria individual y/o profesional autónoma, 82,5% versus 57,7 en el conjunto de las mujeres ocupadas por cuenta propia en España) y en el 17,5% restante ha adquirido personalidad jurídica, sea bajo la forma de Sociedad Limitada (9%), Sociedad Anónima (4,7) o cooperativa (1,4%).

Tamaño de las empresas. Mayoría sin asalariados

La mitad de los negocios por cuenta propia de las mujeres encuestadas sólo cuenta con el titular, y si agregamos los que tienen dos o tres titulares no-salariados se abarca el 85% del total. Los negocios unipersonales se refuerzan en el caso de las profesionales liberales (69,2% una titular) y se sitúa en torno al promedio general en el comercio (47,1%); sin embargo, en el caso de hostelería sólo tiene una titular la cuarta parte (28%).

Tabla 116
Origen del negocio o actividad de las mujeres extranjeras ocupadas por cuenta propia (en %)

Causas	1ª	2ª
Ahorro en trabajos anteriores	42,7	33,7
Cualificación profesional	30,3	5,8
Herencia, patrimonio	15,6	15,4
Financiación privada	6,2	25,0
Subvenciones públicas	0,9	1,9
Otras causas	4,3	18,3

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres inmigrantes por cuenta propia.

Dos terceras partes (66%) de las inmigrantes empleadas por cuenta propia tienen asalariados a su cargo. Se trata de empresas muy pequeñas, ya que el 97% de ellas tienen menos de 10 asalariados y el 65% menos de cinco. De los asalariados, más de la mitad es de origen extranjero, siendo más mujeres que varones en el 40% de los casos, más varones en el 33% y en parecida proporción de ambos sexos en el 27% restante. En más de la mitad de las actividades con asalariados (56%) todas las personas contratadas son inmigrantes, por lo que se trata de *empresas monoétnicas*; en este caso el tamaño empresarial es todavía más reducido; el 52% tiene uno o dos asalariados y el 79% menos de cinco.

2.4. Condiciones de trabajo

El trabajo por cuenta propia puede desempeñarse en cualquier rama de actividad. En nuestra encuesta aparecen dos ramas bien determinadas (comercio y hostelería), otra genérica, que definimos como "profesión liberal", y una última que aplicamos a cualquier otra rama de actividad por cuenta propia. Cada uno de estos cuatro segmentos agrupa en torno a la cuarta parte del total (ver Tabla 117). La misma proporción se observa tanto al analizar la rama actual como aquella en la que comenzaron a trabajar por cuenta propia, ya que en el 85% de los casos se han mantenido en la misma rama de actividad.

Tabla 117 Principales subsectores de actividad por cuenta propia							
Comercio ²⁸⁹		Hostelería		Profesional liberal		Otros sectores	
– Equipamiento de la persona	30,2	– Restaurante de 1 ó 2 tenedores	59,6	– Abogada	16,1	– Servicios recreativos y culturales	26,3
– Alimentación	27,3	– Bar	12,3	– Psicóloga	14,3	– Transportes y comunicaciones	18,4
– Mayorista	9,1	– Restaurante de 3 ó más tenedores	10,3	– Artista	14,3	– Industria y artesanía	13,1
– Equipamiento hogares	7,0	– <i>Catering</i>	7,0	– Odontóloga	12,5	– Servicios a empresas	5,2
– Otros bienes de consumo	17,9	– Cafetería	5,3	– Profesora	12,5	– Sanidad-veterinaria	2,6
		– Comida rápida	1,8	– Médica	5,4	– Otros	34,2
		– Otros	3,5	– Otra	25,0		

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres inmigrantes por cuenta propia.

²⁸⁹ Según la *Encuesta de Coyuntura de Comercio al por menor* realizada por el INE se consideran: 1) *Equipamiento de la persona*: ventas al por menor de telas, productos textiles, lencería, vestidos y accesorios,

Las actividades de *comercio* se agrupan fundamentalmente en equipamiento de la persona y alimentación (57%); los establecimientos de *hostelería* son mayoritariamente restaurantes y bares (82%), y entre las *profesionales* sobresalen cuatro ámbitos: salud (32%), derecho (16%), artes plásticas (14%) y docencia (12%), que agrupan al 75%. En el desempeño de estas actividades aparecen los siguientes rasgos:

- *Jornada laboral*: Cuatro de cada 10 dedican a su trabajo profesional 50 o más horas a la semana y una de cada tres más de 40 horas. Es decir, casi las tres cuartas partes emplean más de 40 horas, por encima de la jornada máxima legalmente establecida. En torno al 20% del conjunto dedica de 20 a 40 horas y el 8% menos de 20. Estamos ante tres segmentos de mujeres con diferente jornada laboral: la mayoría con ocupación a tiempo pleno; otro segmento ocupado a media jornada (una de cada cinco) y un sector minoritario con ocupación a tiempo parcial.
- Si bien las jornadas largas de trabajo son una característica tradicional de la autoexplotación de las pequeñas empresarias (promedio de 43,5 horas en nuestra muestra), se observan variaciones muy destacadas entre las distintas actividades (ver Tabla 118): emplean menos horas las profesionales liberales (33,8 horas), mientras que superan el promedio en comercio (49,5 horas) y hostelería (50,8 horas). Además, en el tiempo dedicado a la propia casa ocurre algo similar, esto es, emplean menos del promedio (16,1 horas) las profesionales y más las ocupadas en el comercio; las ocupadas en hostelería dedican una hora menos del promedio a la semana. En conjunto la situación de las profesionales liberales aparece como privilegiada ante las demás actividades, mientras que en comercio y hostelería la jornada semanal de trabajo completo (en casa y fuera) se prolonga durante 66 horas o más.

artículos de mercería, calzados, perfumería y cosmética. 2) *Equipamiento del hogar*: ventas al por menor de telas, tejidos y productos textiles destinados al hogar, como sábanas, manteles, etc.; muebles y artículos de madera, corcho, plástico, etc.; camas y colchones, artículos para la iluminación, vajillas y cuberterías y cristalería, alfombras y tapices, electrodomésticos, productos de ferretería, fontanería, pinturas, moquetas, parquet, cristales, espejos, materiales de construcción, productos de droguería y limpiezas. 3) *Otros bienes de consumo*: las ventas al por menor de ordenadores, programas informáticos, artículos de *camping*, bicicletas, artículos de fiesta, artículos de recuerdo para turistas, artesanía, libros, periódicos, artículos de papelería, escritorio, oficina, cochecitos de niños, artículos de deporte, caza, pesca, juegos y juguetes, material fotográfico, gafas, relojes, joyería, artículos de fumador, flores, plantas, filatelia y numismática. Ver INE, *Encuesta de Coyuntura de Comercio al por menor. Base 1994*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid, 1995.

Tabla 118
Horas semanales dedicadas al trabajo doméstico y mercantil

Ramas	Horas en el negocio	Horas en el hogar	Total
Comercio	49,5	17,1	66,6
Hostelería	50,8	15,1	65,9
Profesión liberal	33,8	14,9	48,7
Promedio	43,7	16,1	59,8

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres inmigrantes por cuenta propia.

- 1) *Horarios*: Para el 45% del sector de mujeres por cuenta propia el horario es "fijo" y para el 18,6% de "libre elección". O sea, dos tercios pueden programar otras actividades o dedicar tiempo a las mismas sin interferencias con su trabajo profesional. Sin embargo, para un tercio ("horario según circunstancias") le será difícil planificar otras actividades extra-laborales.
- 2) *Fatiga*: El trabajo realizado produce *mucha fatiga* a casi el 30% del sector, por el contrario un 20% declara que es "poca o nula". La otra mitad se sitúa en posición intermedia al afirmar que le produce "algo" de fatiga.
- 3) *Vacaciones*: Un tercio de las mujeres inmigrantes por cuenta propia no las tiene y en torno al 10% las disfruta menos de dos semanas al año; otro 20% se toma de vacaciones entre dos y tres semanas. Esto supone que casi el 70% o no disfruta de vacaciones o sólo por un período menor del legislado (un mes por año). De cuatro a cinco semanas las disfruta el 23% y más de un mes otro 12%. Es decir, sólo un tercio disfruta de un mes o más de vacaciones anuales.
- 4) *Posición en la empresa*: Tal como hemos expuesto, se presentan dos situaciones diferenciadas, la de dirección o codirección del negocio y la de "ayuda familiar". En la primera situación existe una posición de autonomía laboral, en la segunda la mujer ocupa un puesto subordinado en relación a otro miembro de la familia (normalmente el marido). Pues bien, las directoras del negocio dedican más tiempo al negocio familiar (43 horas semanales de media) y menos al propio hogar (14 horas), mientras las "ayudas familiares" emplean más tiempo en el hogar (19 horas) y algo menos en el negocio familiar (41 horas). Estas últimas, en conjunto, superan a las primeras en casi una hora de trabajo global. Por último, las codirectoras del negocio familiar se sitúan en clara desventaja, ya que

dedican más tiempo que las directoras al trabajo remunerado y más tiempo que el promedio al hogar, estableciéndose para ellas una doble jornada de 64 horas (ver Tabla 119).

- *Volumen de negocio:* Aparecen dos subsectores que agrupan cada uno a una cuarta parte del total: las que ingresan entre 100.000 y 250.000 pesetas mensuales y las que reciben entre 250.000 y 500.000. Aparte hay otros cuatro segmentos menores pero significativos: uno por debajo de las 100.000 (8,1%) y tres por encima de medio a un millón (14,7%), de uno a dos millones (11,8%) y por encima de los dos millones (en torno al 10%). Según estos resultados, estamos ante una clara polarización del sector: frente a un pequeño segmento precario con ingresos inferiores a las 100.000 pesetas mensuales (8,1%) hay otro segmento importante (38,5%) que ingresa más de medio millón; en posiciones intermedias se encuentra algo más de la mitad del conjunto, que ingresa entre 100.000 y 500.000 pesetas, subdividido a su vez en proporciones similares entre las que reciben más y menos de 250.000.
- *Prestaciones sociales:* La forma de ejercer la actividad económica afecta al disfrute de determinadas prestaciones sociolaborales, en especial la sanidad (ya que las trabajadoras por cuenta propia no pueden disfrutar de la prestación por desempleo). De la muestra de mujeres encuestadas casi dos tercios están cotizando a la Seguridad Social y otra cuarta parte está cubierta por la cartilla de familiares. Sólo el 3,8% se encuentra sin ninguna protección y otro segmento (en torno al 10%) cuenta con seguro médico privado. Esta situación general presenta grandes variaciones dependiendo del subsector de actividad y del país de origen de las ocupadas por cuenta

Cargo	Horas en el negocio	Horas en el hogar	Total
Directora	43,4	14,4	57,8
Co-directora	46,4	17,6	64,0
Ayuda familiar	41,2	19,4	60,6
Promedio	43,7	16,1	59,8

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres inmigrantes por cuenta propia.

propia (ver Tabla 120). Por actividades, el comercio es el que presenta una situación más favorable (96% con cobertura de la Seguridad Social, como titular o como familiar), seguido a cierta distancia de las ocupadas en la hostelería. Por nacionalidades, Marruecos es el que presenta una situación mejor en conjunto; en el extremo contrario (menor cobertura en la Seguridad Social) se encuentran Cuba, Colombia y Perú. Del resto, República Dominicana es la que ofrece mayor contraste: por un lado, la más alta cobertura en la Seguridad Social (84,6%) y, por otro, un sector significativo sin cobertura (7,7%). China y Argentina presentan una situación similar: baja afiliación a la Seguridad Social (58%) pero alta cobertura en la misma en cuanto familiar de cotizante (25-35%), así mismo Argentina comparte con Cuba, Perú y Colombia la mayor utilización de doble cobertura sanitaria, pública y privada.

Tabla 120 Cobertura sanitaria de mujeres ocupadas por cuenta propia, según actividades y países de procedencia						
	Seguridad Social	S. S. como familiar	Seguro privado	S. S. y Seguro Privado	Ninguna cobertura	Otra cobertura
Comercio	76,0	20,0	–	2	2	
Hostelería	52,6	38,6	1,8	3,5	1,8	1,8
Profesión liberal	62,3	7,5	11,3	7,5	7,5	3,8
Servic. recreativo-culturales	40,0	30,0	–	20,0	10,0	–
Marruecos	75,0	25,0	–	–	–	–
R. Dominicana	84,6	7,7	–	–	7,7	–
Perú	61,1	11,1	11,1	11,1	5,6	-
Colombia	53,8	7,7	15,4	7,7	7,7	7,7
Cuba	57,1	–	–	14,3	14,3	14,3
Argentina	58,3	25,0	5,6	8,3	2,8	–
China	57,6	35,6	1,7	3,4	1,7	–

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres inmigrantes por cuenta propia.

2.5. Problemas laborales y vías de resolución.

El trabajo por cuenta propia presenta problemas de diversa naturaleza. A las mujeres encuestadas se les pidió que se pronunciaran sobre si habían encontrado dificultades en los siguientes asuntos: financiación, comercialización o relación con los clientes, conflictos laborales con empleados u otros. Los resultados fueron los siguientes:

- *Financiación:* En general no son frecuentes estos problemas para dos de cada tres encuestadas. Sin embargo el tercio restante encontró "algunos" (9,4%) o "muchos" (6,6%) problemas de financiación. Por actividades, destaca sobre el promedio la incidencia de problemas en las que se desempeñan como profesionales liberales (47%), situándose las de comercio (31,3%) en el promedio y por debajo del mismo hostelería (22,8%).
- *Comercialización:* Del mismo modo, una tercera parte había tenido "algunos" (28,4%) o "muchos" problemas en este punto, destacando la actividad de comercio (37,3%) y la de profesional liberal (32%), descendiendo mucho en hostelería (17,9%).
- *Conflictos laborales:* Descontando las trabajadoras autónomas, que no tienen asalariados, sólo una quinta parte de las empleadoras encuestadas reconoce haber tenido "muchos" (1,5%) o "algunos" (17,4%) conflictos laborales con sus empleados. De ellas, la mitad declara que resolvió tales problemas, el 10% no lo consiguió y la tercera parte restante sólo los resolvió parcialmente. Por sectores de actividad, comercio es donde más incidencia han tenido los conflictos laborales (19,6%), descendiendo en las profesiones laborales (11,3%) y hostelería (10,7%).

Para solucionar sus problemas, la vía más socorrida fueron las redes informales de amigos o familiares, a las que acudió la mitad de las mujeres encuestadas. En segundo lugar, una cuarta parte recurrió a "instituciones de crédito", fundamentalmente para salir al paso de problemas de financiación. A continuación, el 16% recurrió a "abogados privados", el 13% al apoyo de la Administración pública, el 6% a "organizaciones de empresarios", el 5% a "colegios profesionales" y, por último, el 2% a las "Cámaras de Comercio". Llama la atención que estas últimas ayudas sean tan poco utilizadas, teniendo en cuenta que el 14% de las mujeres encuestadas pertenecen a organizaciones empresariales, el 49% están afiliadas a su respectivo colegio profesional y el 15% a Cámaras de Comercio.

2.6. Condiciones de vida y perspectivas de futuro.

A continuación vamos a trazar un cuadro general de las condiciones de vida de las mujeres inmigrantes que trabajan por cuenta propia. Algunas de estas condiciones dependen de los ingresos –como la capacidad de consumo– o de las prestaciones ligadas a la Seguridad Social, otras de sus obligaciones familiares (tiempo y dedicación al hogar) y otras, en fin, de las relaciones sociales que mantienen con personas del entorno y del país de origen.

Ingresos y gastos. Situaciones de emergencia

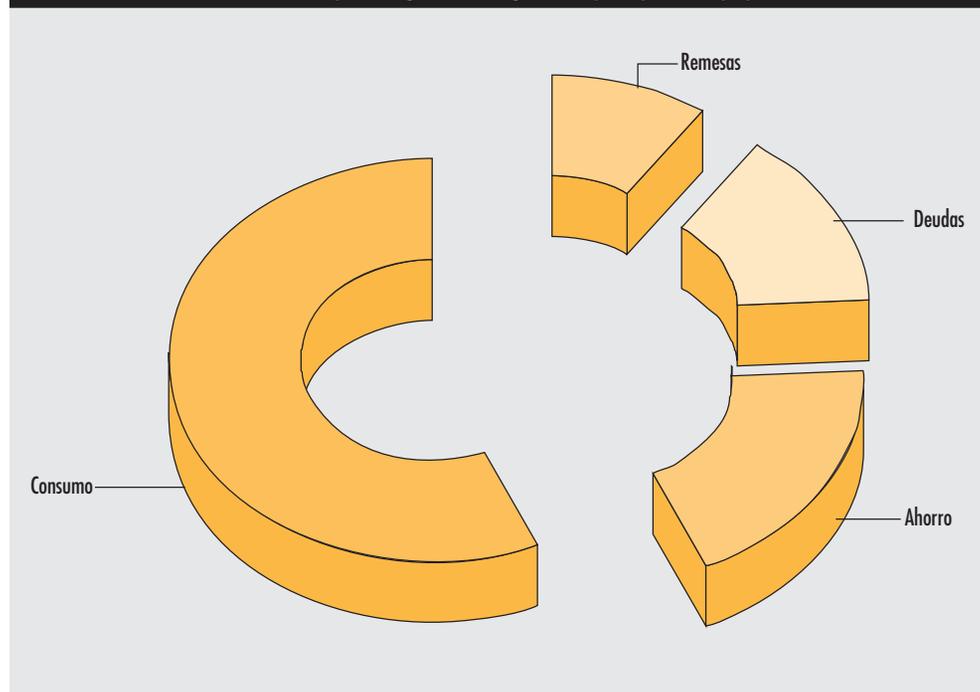
El concepto de gasto está estrechamente ligado tanto con los ingresos como con las necesidades de la unidad familiar; estas necesidades, a su vez, son elásticas, ya que dependen del nivel de vida esperado por los parientes afectados. Para aproximarnos de modo general a la distribución de los ingresos se distinguen gastos de mantenimiento (o consumo cotidiano), capacidad de ahorro, envío de remesas a familiares en el país de origen y amortización de deudas. La distribución entre ellos se puede observar en el Gráfico 66.

El apartado mayor del gasto se realiza en subvenir a las necesidades cotidianas o *consumo* inmediato (56,7%); además se destina en torno al 15% para saldar anteriores deudas (pago del viaje, etc.) y se envía al país de origen en torno al 10% para ayudar a los familiares. El resto es la capacidad de ahorro, que se sitúa alrededor del 20% de los ingresos. Esta situación es bastante peculiar en la inmigración y señala un notable asentamiento del sector de mujeres por cuenta propia. Sin embargo no todas están en la misma situación: mientras el 20% no puede ahorrar nada hay un tercio que ahorra por encima del 30% de sus ingresos.

El destino del *ahorro* es la compra de bienes duraderos o de equipo y/o la inversión inmobiliaria o financiera. En nuestro caso, las mujeres por cuenta propia lo dedican, sobre todo, a la compra de vehículo (59%) en España; en segundo lugar, a la compra de vivienda (52%) tanto en España (39%) como en el país de origen (7,1%) o en ambos (5,7%). Una característica propia del sector estudiado es la compra del "negocio", que ha realizado en España el 39% y otro 4% en el país de origen. De modo residual, un pequeño sector (7,9%) destina parte del ahorro a compra de tierras, sobre todo en el país de origen (6,4%).

Una necesidad específica de los inmigrantes es *viajar* al país de origen, sea como vacaciones o para mantener/atender la relación con familiares. Dada la diferencia de tiempos de llegada a España (la cuarta parte llegó antes de 1986), las diferentes procedencias geográficas y las variadas situaciones legales, el número de viajes realizados presenta un amplio abanico de situaciones:

Gráfico 66
 Cómo distribuyen sus ingresos las inmigrantes ocupadas por cuenta propia



un tercio ha viajado a su país de origen cinco o más veces; en el caso contrario la quinta parte no lo ha hecho nunca. Entre ambos extremos, el resto se distribuye entre una vez (17%), dos (14,7), tres (7,6) o cuatro (3,8). Si atendemos al factor tiempo de llegada a España, se observa que durante el primer cuatrienio no se llega a la media de un viaje por año; a partir del quinto año de estancia y durante el bienio siguiente aumenta el número de viajes realizados hasta hacer coincidir un viaje al año; inmediatamente después la tendencia se estabiliza a la baja. Aparece así un ritmo de viajes ligado al período de establecimiento económico, por la disponibilidad de recursos que genera, y la necesidad del reencontro familiar. Por nacionalidades, quienes más viajan son las marroquíes (dada su antigüedad y cercanía geográfica), seguidas de dominicanas y argentinas; en el polo opuesto se encuentran chinas, colombianas y cubanas, debido en estos casos tanto a la distancia como a los impedimentos socio-políticos. Finalmente, si observamos la situación legal, se establece una diferencia clara en-

tre quienes la tienen resuelta y las que se encuentran sin papeles; aquéllas viajan dos veces y media más que estas últimas. También se establece una gradación de más a menos entre las que disponen de permiso de trabajo permanente y los restantes tipos de permisos. Las situaciones más favorables son, por un lado, haber obtenido la nacionalidad española y, por otro, disponer de permiso de residencia de larga duración (sin temor a renovaciones supeditadas a la situación nacional de empleo).

Grupo de convivencia y tiempo dedicado al trabajo doméstico

Tal como se ha expuesto, la mayoría de las mujeres que trabaja por cuenta propia vive con el cónyuge y los hijos en España; si a esto unimos el hecho de ser mujeres, sobre quienes recae habitualmente el mayor peso del trabajo doméstico, el resultado es que muchas de ellas dedican buena parte de su tiempo a las tareas del hogar. Según los resultados de nuestra encuesta una cuarta parte dedica a estas tareas entre tres y cuatro horas diarias y otra cuarta parte entre dos y tres, es decir, la mitad del grupo encuestado necesita disponer, al menos, de dos horas diarias para el trabajo doméstico. Sólo un segmento menor (13%) le dedica menos de una hora diaria y el tercio restante entre una y dos horas (ver Tabla 121). En correspondencia con el nivel económico de las encuestadas, tres cuartas partes dispone de viviendas en "condiciones buenas y aceptables", el 22% "regulares" y sólo el 1,4% "deficientes".

Tabla 121 Horas de trabajo doméstico en el propio hogar de las trabajadoras por cuenta propia (en %)	
Promedio diario	Inmigrantes
Menos de una hora	13,0
Entre una y dos horas	34,1
Entre dos y tres horas	26,9
Entre tres y cuatro horas	9,6
Más de cuatro horas	16,3

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres inmigrantes por cuenta propia.

Relaciones sociales

Excluidos los ámbitos del hogar y del negocio, las relaciones que mantiene este sector de mujeres por cuenta propia de forma más habitual son "con españoles y paisanos por igual" (57%); una tercera parte se centra, sobre todo, en los paisanos de su mismo origen, y sólo un grupo menor lo hace únicamente con españoles (7%). Para explicar que una tercera parte se relacione habitualmente sólo con otros inmigrantes, caben dos interpretaciones: en primer lugar, la existencia de negocios étnicos, que refuerzan los lazos internos comerciales y sociales, y que sobre todo afectan a las mujeres que trabajan en la hostelería (el 49% sólo se relaciona habitualmente con inmigrantes) y el comercio (39%), mientras afecta mucho menos (15%) a las que ejercen profesiones liberales para una clientela diversificada; en segundo lugar, otra posible explicación es la densidad de las redes familiares, ya que la mayoría vive con parientes del mismo origen y tres cuartas partes tiene en España otros parientes de su familia extensa.

Por otra parte, la antigüedad en España también permite suponer que a más tiempo de estancia mayor amplitud de relaciones con la población autóctona. Esta relación se cumple, pero no de modo mecánico: las mujeres llegadas antes de 1986 mantienen habitualmente relaciones con inmigrantes 2,5 veces menos que las llegadas durante el último bienio 1999-2000; pero las llegadas en el bienio 1994-96 las mantienen en el 26% de los casos, mientras que las del bienio anterior lo hacen en el 48%, esto es, casi el doble. Finalmente, la procedencia nacional-cultural-lingüística es la que mejor explica la apertura o cierre en las relaciones de cada colectivo: los países de habla hispana mantienen una baja relación habitual sólo con paisanos de su mismo origen (8% las dominicanas y colombianas, 14% las argentinas y 17% las peruanas); en cambio, las inmigrantes de Marruecos, pese a ser las más antiguas, se relacionan sólo con paisanos de su mismo origen en un 25% y las procedentes de China en un 71%. Este resultado correlaciona también con los sectores de actividad, dado que las mujeres chinas se desempeñan mayoritariamente en hostelería, las marroquíes en comercio y las hispanas como profesionales liberales.

Los lugares preferidos (u obligados) para el encuentro con los amigos son en primera opción las casas (70%), los bares (47%) y los espacios públicos, como parques y jardines (32%). Apenas se citan otros espacios, como mezquitas e iglesias (8%), discotecas (8%) o asociaciones de inmigrantes (3%). Pese a este último porcentaje, el 18% de las encuestadas declara que pertenece a alguna asociación del propio colectivo, pero una cosa es estar asociada y otra participar activamente.

Expectativas de futuro

En relación al futuro, hemos abordado dos tipos de expectativas: las de tipo profesional y las que tienen que ver con quedarse en España o retornar a su país de ori-

gen. En el primer aspecto, la respuesta de la encuestadas es taxativa: la inmensa mayoría (tres cuartas partes) desea permanecer en su actual ocupación, es decir, están a gusto con su trabajo. Entre las que desean cambiar, las preferencias más señaladas son el comercio, educación-investigación, sanidad y asistencia social. Las que tienen más desafección con su ocupación actual son las que trabajan en hostelería (32%), seguidas del comercio (28%); en cambio, las profesionales liberales presentan un alto grado de identificación y sólo el 9,4% desearía cambiar. Del conjunto de las que desean cambiar, las de comercio prefieren hacerlo a hostelería, sanidad, profesiones liberales y educación; desde hostelería los cambios preferidos son a comercio y transportes; por último, las que trabajan en profesiones liberales desearían desempeñarse en educación, comunicaciones y trabajos diplomáticos o administrativos (ver Tabla 122).

Tabla 122
Profesión deseada, según actividad actual (en %)

Profesión deseada	Profesión actual			
	Comercio	Hostelería	Profesión liberal	Otros
Desean seguir en la que están	72,0	67,9	90,6	81,6
Profesión deseada	28,0	30,1	9,4	18,4
Comercio-Reparaciones	13,3	52,6	–	–
Hostelería	20,0	–	–	–
Transportes	–	15,8	–	–
Comunicaciones	–	–	20,0	14,3
Educación-Investigación	13,3	5,3	40,0	14,3
Sanidad-Asistencia social	20,0	–	–	28,6
Diplomáticos	–	20,0	–	–
Administrativos	–	5,3	20,0	14,3
Profesiones liberales	13,3	5,3	–	14,3
Ama de casa	6,7	–	–	14,3

Fuente: Encuesta IOÉ a mujeres inmigrantes por cuenta propia.

Por nacionalidades, las marroquíes desean con la misma intensidad pasar a profesional liberal, sanidad y asistencia social, reparaciones y ser ama de casa (evitar doble jornada); las chinas prefieren comercio y restaurantes y las argentinas educación-investigación y sanidad-asistencia social; las colombianas desearían pasar a comunicaciones y educación-investigación.

En cuanto a la estrategia de inserción en España ya hemos aludido a varios indicadores, como el envío de remesas, los viajes, la inversión directa en compra de tierras, casas o negocios, la adquisición de la nacionalidad española por el 34%, etc. Asimismo, aunque de modo lateral, podemos considerar el conocimiento de la lengua o lenguas del país de llegada: en el caso del castellano, lo escribe casi el 70% y lo entiende y habla bien el 84% (porcentajes elevados si tenemos en cuenta que la lengua materna del 60% de las encuestadas no es el castellano). El aprendizaje del idioma puede estar ligado a la necesidad de atender bien a los clientes del negocio pero es, también, un síntoma de inserción en la sociedad de llegada. De modo más particular, el 27% de las mujeres inmigrantes que trabaja por cuenta propia en Cataluña declara que entiende y habla bien el catalán, y lo entiende, aunque no lo hable bien, el 70%.

A la pregunta directa sobre si desean retornar a su país de origen, las mujeres inmigrantes que trabajan por cuenta propia se dividen en tres posiciones: las que no piensan volver (32%), las que tienen planes de retorno (33%) y las que no saben lo que harán o no contestan (35%). De las que piensan retornar a su país, la mayoría pospone la vuelta para el momento de la jubilación o para dentro de muchos años, o bien cuando "cambie la situación de su país"; tan sólo el 1,4% tiene proyecto de retornar antes de un año y el 5% antes de que pasen cinco años. Por ramas de actividad, las profesionales liberales son las que más dudan de lo que harán en el futuro, siendo también las que han decidido en mayor proporción permanecer en España; las que trabajan en el comercio y en la hostelería son las que más piensan en volver a su país, si bien la mayoría lo plantea a muy largo plazo o cuando se jubile.

Por nacionalidades, las argentinas son las que tienen más claro que no van a volver a su país (72%), aunque el 6% espera a la jubilación para retornar y el 19% no sabe lo que hará en el futuro. En el extremo opuesto están las mujeres chinas por cuenta propia, de las cuales tan sólo el 14% tiene claro permanecer en España; la cuarta parte espera a jubilarse para volver a China y casi el 40% no saben lo que harán en el futuro. En posiciones intermedias se encuentran las marroquíes, peruanas y colombianas, destacando en estos tres grupos las que plantean que volverían a su país "si cambiara la situación allí", en clara referencia a los problemas políticos y económicos de esos países.

3. BALANCE

En el mercado de trabajo español el número de mujeres no-asalariadas o empleadas por cuenta propia es de 917.100, según la EPA, cifra que supone el 17% de las ocupadas. En los últimos cinco años, 1995-2000, la tendencia a la salarización femenina ha aumentado 6,7 puntos a costa de las ocupadas por cuenta propia, que han perdido 93.700 efectivos. Esta disminución cuantitativa ha sido paralela a una reestructuración de los distintos subsectores: ha disminuido fuertemente el número de ayudas familiares (-30%) y de autónomas (-8,5%), mientras que ha crecido el de empleadoras (+41%) y, en menor medida, el de cooperativistas (+20%). Es decir, se consolidan las categorías más mercantilizadas (empresarias con asalariados y miembros de cooperativas) en detrimento de las menos regularizadas (ayudas familiares y autónomas).

El volumen de mujeres ocupadas por cuenta propia depende de la tasa de feminización del mercado laboral y de la tasa de salarización de las mismas. Debido a la combinación de ambos factores, Galicia, que tiene un volumen relativamente bajo de mujeres ocupadas (392.000, 7,2% del conjunto de España), una moderada tasa de feminización (39,6%, próxima a la media española de 37,3%) y la tasa más alta de mujeres por cuenta propia (36,6%, más del doble que la media estatal del 17%), es la Comunidad Autónoma con mayor número absoluto de mujeres "cuentapropistas" (143.700, 15,6% del país). El modelo contrario se observa en la Comunidad de Madrid, que tiene un volumen alto de mujeres ocupadas (777.000, el 14,4% del total del país), una tasa moderada de feminización (38,8%) y una bajísima tasa de trabajadoras por cuenta propia (8,3%), que hace que éstas últimas sólo representen el 7,1% (65.200) del total nacional. Estas diferencias entre Comunidades Autónomas se relacionan con la mayor presencia de las mujeres gallegas por cuenta propia en la agricultura (58,7%), sobre todo como "ayudas familiares", y de las madrileñas en los servicios (84,8%). En conclusión, la mayor o menor proporción de trabajadoras por cuenta propia no es necesariamente sinónimo de "modernización" de la estructura productiva ni significa precisamente que las mujeres accedan a un mayor control de los negocios o actividades familiares.

Según el registro de altas en Seguridad Social (cuarto trimestre de 1999), las mujeres extranjeras ocupadas por cuenta propia son 14.581 y suponen el 12,1% del total de extranjeras ocupadas en España. De ellas, el 30% procede del Tercer Mundo y el 70% del primero. Al igual que en el caso de las españolas, las mujeres inmigrantes acceden menos que los varones a ocupaciones por cuenta propia y de éstas las del Tercer Mundo menos que las del primero. Trabajar de forma autónoma aparece como un privilegio para los varones, en primer lugar, y para las mujeres procedentes de países más ricos, en segundo lugar.

El peso de las mujeres inmigrantes ocupadas por cuenta propia sobre el total de mujeres ocupadas en España en el sector está en torno al 1,6% y se reduce al 0,5% si se limita a las procedentes del Tercer Mundo. Si se incorpora a las nacionalizadas y a las que trabajan sin alta en Seguridad Social, las extranjeras del Tercer Mundo son unas 11.800 (1,3% del sector).

Los subsectores de actividad en los que se desempeñan las mujeres españolas por cuenta propia son comercio (35,1%), agricultura (18,7%) y hostelería (13,3%); entre los tres agrupan al 67,1% del total. Por su lado, tres de cada cuatro mujeres extranjeras se emplean en hostelería, comercio y profesiones liberales. Las inmigrantes del Tercer Mundo concentran algo más sus actividades (comercio y hostelería congregan al 36 y 35%, respectivamente) que las del Primero (el 59% trabaja en esos dos sectores). Las zonas de donde proceden las mujeres extranjeras por cuenta propia son, principalmente, la Unión Europea (Alemania, Reino Unido, Francia, Italia, Portugal y Países Bajos), seguida de China, Marruecos y el área de América latina (Argentina, Cuba, R. Dominicana, Colombia, Brasil, y Perú).

El nivel de formación de las mujeres españolas por cuenta propia es más bajo que el de las asalariadas, siendo en todo caso muy inferior al de las mujeres extranjeras por cuenta propia. De éstas, el 40% ha terminado estudios superiores y sólo el 15% se sitúa en el nivel de estudios primarios. Como ilustración del alto nivel de formación de las inmigrantes encuestadas, se puede señalar que al menos iniciaron estudios superiores el 88,5% de peruanas, el 84% de colombianas, el 71% de argentinas y el 46% de dominicanas. Por su parte, las marroquíes presentan la situación más desfavorable entre las inmigrantes, con el 43% de nivel primario, si bien el 32% tiene estudios superiores. En un nivel intermedio se encuentran las mujeres chinas: mayoría con estudios medios (50,8%) y el 33,8% de nivel superior. Junto al alto nivel de formación, hay que destacar que dos tercios de las inmigrantes encuestadas procede de grandes núcleos urbanos, lo que ocurre en menor proporción en el caso de las autóctonas.

La relativa antigüedad en España de las inmigrantes ocupadas por cuenta propia (el 60% llegó antes de 1986) permite explicar el alto promedio de edad del sector, en torno a los 40 años. Además, la media de edad de las inmigrantes que han iniciado su trabajo por cuenta propia en los últimos años es más alta (33 años de media en 1999-2000) que en las que lo hicieron antes de 1986 (con 28 años de media). La edad avanzada de las mujeres del sector explica también que la mayoría hayan realizado proyectos de convivencia (matrimonio, hijos, etc.). Así, el 69% están casadas y el 17% solteras; tres cuartas partes conviven sólo con familiares frente al 5,2% que lo hace con no familiares y al 1,4% que viven solas. El 80% de las que tienen hijos vive con ellos en España, y del 20% que los tiene fuera (casi siempre en el país de origen) sobresalen las cubanas, peruanas y dominicanas. Fi-

nalmente, el 17% tiene cónyuge español (de origen). Los colectivos más endogámicos son China, República Dominicana, Marruecos, Perú y Argentina; los más exógamos Cuba, Colombia y Chile.

La trayectoria laboral de estas mujeres presenta un contraste entre un comienzo temprano en el mundo del trabajo (la mitad antes de los 20 años) frente a un ingreso relativamente tardío a la actividad por cuenta propia (dos tercios llevan menos de cinco años). Sobresale la antigüedad laboral de las argentinas, que llevan como promedio 9,7 años en el sector; las cubanas, colombianas, ecuatorianas y dominicanas son las más recientes en el mismo; marroquíes, chinas y peruanas presentan una posición intermedia. Estos resultados suponen una desventaja frente a las mujeres autóctonas, que mantienen una estabilidad mayor (dos tercios tiene más de seis años en el empleo actual), dada la importancia del conocimiento de las redes comerciales y del tiempo de implantación en el sector.

De los colectivos nacionales encuestados, las mujeres marroquíes, argentinas, colombianas y chinas ofrecen un abanico amplio respecto a la trayectoria laboral, habiendo trabajado en varios sectores de actividad en contraposición a las mujeres procedentes de República Dominicana y Perú. Comercio, hostelería, actividades administrativas y servicio doméstico son las ramas más transitadas. En contraste con las mujeres autóctonas, las inmigrantes encuestadas tienen más experiencia en actividades administrativas y menos en trabajos agrarios. Por otra parte, las mujeres marroquíes, peruanas, colombianas y chilenas han desarrollado su trayectoria laboral sobre todo en los países de origen; pero las argentinas y chinas la han realizado principalmente en España. Podría suponerse que la experiencia migratoria obligó a estas últimas a introducirse en el mercado laboral porque allí no lo habían necesitado o porque no tuvieron oportunidad de hacerlo (al estar estudiando o no tener la edad suficiente). En suma, el sector de cuenta propia parece ser para las inmigrantes del Tercer Mundo un *final de trayecto laboral* en España, dada la elevada edad del conjunto y, sobre todo, teniendo en cuenta su considerable satisfacción profesional en la mayoría de los casos. En efecto, tres cuartas partes desean permanecer en su actual ocupación. Las que ejercen profesiones liberales son las que se encuentran más a gusto con su trabajo, siendo las de hostelería las que más desean cambiar de ocupación (32,1%). De quienes desean cambiar de trabajo, las ramas más deseadas son sanidad y asistencia social, educación e investigación, actividades administrativas y, en un 5% de los casos, ser "amas de casa" sin empleo fuera del hogar. En general las actividades deseadas son de cuello blanco, para las que se requieren altas cualificaciones, en contraste con la minoría que desea ser "ama de casa", opción más preferida por las mujeres marroquíes.

El principal origen de la actividad o negocio por cuenta propia son los ahorros acumulados en anteriores años de trabajo (76% de las encuestadas) y, en se-

gundo lugar, en la cualificación profesional (36%); a continuación aparecen el apoyo financiero privado (bancos, socios que avalan o ponen dinero) y el patrimonio familiar (con el 31% cada uno) y, por último, las subvenciones públicas (3%). El primer factor remite al paso desde la situación de trabajo asalariado hasta llegar a establecerse por cuenta propia (caso típico de los restaurantes chinos); el segundo, a la importancia de la inversión en estudios con vistas al ejercicio de una profesión liberal por cuenta propia; el tercero y el cuarto, tienen que ver con la importancia del apoyo económico inicial, ya sea a través de financiación privada o mediante la herencia del patrimonio familiar (en ambos casos, se parte de la necesidad de tener padrinos y/o avalistas para desembolsar el capital inicial).

En cuanto al tamaño de los negocios, se trata mayoritariamente de mini-empresas: la mitad de ellas ocupa sólo a la titular y, si se agrupa a las que tienen hasta dos o tres trabajadores, se abarca el 85% del colectivo. Por ramas de actividad, las empresas más pequeñas corresponden a las profesiones liberales y las más grandes a la hostelería (donde sólo la cuarta parte tiene una trabajadora). De aquellos negocios que cuentan con asalariados (15% del total), en la mitad de los casos predominan los de origen extranjero (empresas étnicas) y, por sexos, prevalecen las mujeres.

La jornada laboral es más prolongada en la hostelería (media de 51 horas semanales) y en el comercio (50 horas) y menor en las profesiones liberales (34 horas). Por su parte, según la posición que ocupan las mujeres en la actividad familiar, las co-directoras familiares son las que más tiempo semanal de trabajo dedican en su doble función de trabajadoras mercantiles (negocio familiar) y domésticas (tareas del hogar). Si el promedio del sector es de 59,8 horas semanales (43,7 horas dedicadas al negocio y 16,1 al hogar), las mujeres co-directoras por cuenta propia dedican 64 horas, las "ayudas familiares" 60 y las directoras 57,8 horas. La posibilidad de elegir el tipo de jornada a tiempo parcial en el negocio no está casi nunca al alcance de estas mujeres, por lo que se establece la denominada "doble jornada".

En correlación con el pequeño tamaño de los negocios se sitúa el volumen de ventas o ingresos percibidos por la actividad. En general, se observa una notable polarización entre un pequeño sector (8%) muy precario, con menos de 100.000 pesetas de ingresos mensuales, y otro sector consolidado y próspero con más de 500.000 pesetas de ingresos al mes (39%). En el medio se sitúa más de la mitad (53%) con ingresos mensuales entre 100.000 y 500.000 pesetas. Teniendo en cuenta que se preguntaba por el volumen de ventas –no de márgenes de beneficio–, se puede considerar que tales ingresos son más bien modestos, sobre todo teniendo las largas jornadas de trabajo de las titulares.

La cobertura sanitaria es un indicador de las condiciones laborales, pero también de las condiciones de vida de estas mujeres inmigrantes por cuenta propia. Sólo un segmento pequeño (3,8%) se encuentra sin ninguna cobertura, mientras la gran mayoría está cubierta por la Seguridad Social, ya sea como titulares (dos de cada tres) o como familiares (una de cada cuatro); otro 10% tiene seguro médico privado. Por actividades principales, son las profesiones liberales las que presentan una situación más desfavorable: 7,5% sin ninguna protección de la salud y sólo el 70% cubiertas por la Seguridad Social (como titulares o familiares). La cobertura sanitaria guarda una estrecha correlación con el estatuto jurídico y la antigüedad en el trabajo como autónomas. Así, mientras el 62% de las no documentadas (sin papeles o en trámite) no tiene ninguna cobertura, sí dispone de Seguridad Social el 87% de las nacionalizadas y el 94% de las que tienen permiso de residencia permanente. En cuanto a la antigüedad en el trabajo por cuenta propia, el 23% de las que llevan menos de un año no tiene ninguna cobertura, mientras lo tiene el 100% de las que llevan más de seis años (ya sea en la Seguridad Social o mediante seguros privados).

El pequeño tamaño de los negocios y la exigua presencia de asalariados hacen que los problemas económicos y laborales del sector no sean muy apreciables. Una tercera parte de las encuestadas ha experimentado en alguna ocasión dificultades en lo relativo a la financiación o la comercialización de sus productos, y una quinta parte de las que tienen personas asalariadas ha tenido problemas con ellas. En todos estos casos, la mayoría consiguió solucionar las dificultades (total o parcialmente) y una de cada diez no las solucionó. La vía más socorrida fue la red informal de amigos y familiares (a la que recurrió más de la mitad de las mujeres con problemas) mientras que las vías formales fueron menos utilizadas: recurso a abogados particulares (16,5%), a la Administración pública (12,8%), a organizaciones empresariales (6,1%), a profesionales (5,3%) y a las Cámaras de Comercio (2,3%).

En cuanto al tipo de relaciones sociales y de amistad que mantienen las mujeres inmigrantes que trabajan por cuenta propia, más de la mitad se relaciona por igual con españoles y con personas de su mismo origen (57%), pero un tercio lo hace habitualmente sólo con connacionales. Las diferencias por países en este punto son importantes, según una gradación que tiene que ver con la distancia cultural percibida de los diversos colectivos. Así, las mujeres latinoamericanas son las que se relacionan más fácilmente con la población autóctona (y más se casan con españoles); en el extremo contrario se sitúan las chinas, que a la distancia cultural y geográfica añaden su ocupación habitual en empresas monoétnicas (con familiares o asalariados de su propia nacionalidad). En una posición intermedia se encuentran las mujeres marroquíes, de un país próximo a España y con múltiples lazos históricos, pero hacia el que existen también importantes prejuicios e incomprensiones (pese a lo cual el 14% de las mujeres de esta procedencia ha llegado a formar matrimonios con españoles).

El aprendizaje de la lengua como instrumento de comunicación proporciona otro dato de interés para conocer el nivel de relación entre inmigrantes y autóctonos. En nuestro caso, el 60% de las mujeres que estudiamos tiene como lengua materna el español pero otro 40% no. Sin embargo, lo entienden y hablan bien el 84% y la práctica totalidad lo entiende aunque no lo hable (95%). En el caso del catalán, que no es lengua materna para ninguna de las mujeres inmigrantes del Tercer Mundo, lo entiende y habla bien el 27% de las encuestadas de Cataluña y lo entiende aunque no lo hable bien el 70%. El esfuerzo por conocer y utilizar la lengua (o lenguas) del país de llegada señala la importancia del trato con la clientela, proveedores, bancos y otros agentes de la vida económica.

El uso del dinero conseguido por el trabajo también es un indicador de los intereses y expectativas de futuro de las mujeres inmigrantes. Según la encuesta aplicada, del total de ingresos conseguidos por la actividad, se dedica el 20% al ahorro y un 10% al envío de remesas. Ambos capítulos representan el excedente económico de la unidad familiar, una vez deducidos los gastos corrientes de mantenimiento (57%) y el pago de deudas (15%), y suponen casi un tercio del total de los ingresos. El ahorro se destina a la compra de vehículo (59% de los casos), vivienda (52%) y negocios (43,4%), y en menor medida a la compra de tierras (7,9%), sobre todo en el país de origen. El envío de remesas y los viajes al país de origen son claros síntomas de que se mantiene una vinculación con el lugar de procedencia. Respecto a los viajes, quienes los realizan con mayor frecuencia son las marroquíes (cercanía y antigüedad en España) y, en general, las que llevan más de cuatro años en España (tiempo para conseguir la estabilidad legal y socioeconómica). Entre las que viajan menos a su país, destacan aquellas que muy probablemente encuentran impedimentos sociopolíticos para poder hacerlo, caso de Cuba, Colombia o China.

X. MUJERES INMIGRANTES OCUPADAS EN SERVICIOS SEXUALES²⁹⁰

PRESENTACIÓN

Al proponernos abordar la presencia de mujeres inmigrantes en el sector de los servicios sexuales teníamos claro que no se trataba de realizar un estudio en profundidad, tal como se había realizado en el caso del sector del servicio doméstico, sino una primera exploración sobre un sector de actividad económica con importante presencia de mujeres inmigrantes. En esta ocasión, tal como se ha indicado en la Presentación general, no hemos aplicado la misma metodología que en los otros sectores estudiados, por ejemplo, no hemos aplicado una encuesta a inmigrantes y autóctonas ocupadas en este sector, ni hemos realizado grupos de discusión con empleadores y trabajadores, pero no porque pensemos que se trata de un sector al que hay que tratar diferenciadamente sino por no contar con recursos suficientes para hacerlo. Por todo ello, consideramos este capítulo un primer análisis de la cuestión, a la espera de un estudio más profundo.

Por un lado, afirmamos con el historiador F. J. Vázquez que no está claro dónde empieza o acaba la actividad prostitucional en las variadas posibilidades de intercambio relacional, dado que "el hecho de que ciertas conductas sexuales en nuestra sociedad sean caracterizadas como actos de prostitución, no depende de estas conductas en sí mismas sino del modo de percepción y definición social de las mismas. Estas definiciones no son invariables; cambian de una sociedad a otra, de un período histórico a otro. Incluso en nuestra propia sociedad no hay acuerdo a la hora de decidir qué sujetos están ejerciendo la prostitución"²⁹¹. En suma, no existen conductas prostitucionales ni sujetos portadores *per se* de la condición de prostituto/ta. Por otro lado, nos parece imprescindible situar la ocupación en el sector del sexo en el contexto transnacional en el que se ubica actualmente. La categoría *industria del sexo*²⁹², utilizada desde mediados de los años '80, señala precisamente la gran dimensión que ha ido adquiriendo el mercado del sexo con un im-

²⁹⁰ Este Capítulo ha sido elaborado conjuntamente con Laura Agustín, quien ha realizado también el trabajo de campo en Navarra. Laura Agustín es especialista en programas educativos y en evaluación de intervenciones con trabajadores del sexo; afiliada con la Open University de Reino Unido. e-mail: laura_agustin@hotmail.com.

²⁹¹ VÁZQUEZ, F.J., "Historia de la prostitución. Problemas metodológicos y niveles del fenómeno. Fuentes y modelos de análisis", en VÁZQUEZ, F.J. (coord.), *Mal menor. Políticas y representaciones de la prostitución. Siglos XVI-XIX*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, Salamanca, 1998, pág. 13.

²⁹² N. ROBERTS usó *industria del sexo* en la primera frase de su libro *The Front Line* en 1986: "Ya no puedo más con la industria del sexo de Soho"; casi al tiempo apareció esta categoría en el título del libro de

portante entramado económico, cuyo crecimiento es paralelo al avance de los procesos de globalización.

Entendemos, pues, la industria del sexo como un sector de actividad económica de la mayor importancia en el momento actual de globalización; y entendemos la ocupación de mujeres inmigrantes procedentes del tercer mundo en este sector como una estrategia de inserción socioeconómica. Desde estos supuestos, el presente capítulo sitúa las actividades de los servicios sexuales en el amplio campo del complejo afectivo-sexual en el que se registran múltiples formas de intercambio para la satisfacción de las necesidades humanas de afecto, cuidados personales y relaciones sexuales; de este modo se pueden vincular las categorías generales de nuestra investigación referidas a las formas de intercambio económico (relaciones recíprocas, mercantiles y redistributivas) con el ámbito de las necesidades afectivo-sexuales y las relaciones que suscitan para su satisfacción. Una vez que hemos contextualizado la ocupación en el sector del sexo en el cruce del conjunto de intercambios afectivo-sexuales y económicos, analizamos su estructura: los agentes que lo componen y la especificidad de la presencia de migrantes ocupados en el mismo en Europa; a continuación se estudia la oferta de trabajadores en España, los distintos tipos de trabajos sexuales en los que se desempeñan y las condiciones en los que los realizan. Finalmente se hace un recorrido por las agencias y políticas de tratamiento del sector, dado que los discursos, las políticas y las intervenciones sobre el mismo inciden de manera decisiva en su configuración hacia la normalización laboral, o hacia el abolicionismo o la estigmatización; de modo particular nos detenemos en el modo cómo la investigación, en cuanto instancia social, ha ido haciendo emerger la figura de las mujeres inmigrantes ocupadas en la industria del sexo en España.

El método utilizado para realizar esta aproximación ha sido mixto: por un lado se ha aprovechado el material internacional, resultado de investigaciones empíricas, proyectos de intervención y propuestas de grupos de presión sobre el sector; por otro se ha atendido tanto a trabajos empíricos como a aportaciones teóricas e intervenciones sociales desarrolladas en España. Por nuestra parte hemos desarrollado diversas aproximaciones de campo en Navarra²⁹³ que nos han proporcio-

DELACOSTE, F., y ALEXANDER, P. (eds.), *Sex Work: Writings by women in the sex industry*, San Francisco: Cleis Press, 1987. Después se utilizó profusamente en artículos de prensa y programas de intervención para la salud pero, quizá, el espaldarazo definitivo lo recibió cuando esta categoría fue adoptada por la OIT con la publicación del informe de LIM, L.L. (edit.), *The Sex Sector*, OIT, Ginebra, 1998.

²⁹³ Agradecemos las atenciones recibidas en Navarra por las siguientes instituciones: Cáritas diocesana de Pamplona, Betania, ANAFE, COFES Andraize, IPES, Brigada Provincial de Extranjería y Documentación, Departamento de Extranjeros del Área de Trabajo y Asuntos Sociales de la Delegación del Gobierno en Navarra, Universidad Pública de Navarra y Grupo parlamentario Izquierda Unida-Ezker Batua. De modo especial

nado informaciones directas de los sectores implicados, así como una muestra de la dificultad de introducirse en este sector para su estudio.

1. LOS SERVICIOS SEXUALES COMO PARTE DEL CAMPO AFECTIVO-SEXUAL

La primera cuestión a dilucidar es cuál es nuestro ámbito de análisis. ¿La actividad de ciertas trabajadoras? ¿Su relación con la clientela (prestación de servicios)? ¿Sus vínculos con los empresarios e intermediarios? ¿La estructura del entramado empresarial que, directa e indirectamente, florece a través de la organización de los diversos servicios sexuales? Tal como hicimos en la Introducción general respecto a la categoría trabajo, parece conveniente situar las actividades sexuales mercantilizadas en un contexto más amplio, que nos permita comprender su significación, así como el carácter cambiante de sus contenidos y significaciones.

En términos generales, el ámbito del intercambio sexual, mediado o no por contraprestación económica, puede ser concebido como un elemento del *complejo afectivo-sexual*. Con esta categoría nos referimos al conjunto de necesidades humanas de atención y cuidado, acompañamiento y reconocimiento, y a las diversas formas de satisfacerlas con el fin de obtener el bienestar afectivo-emocional, sensual-corporal y erótico-sexual. Partiendo de una definición de este tipo podemos analizar las relaciones de intercambio humano desde un punto de vista dinámico, situándolas en una línea de graduación que no parcela de entrada ningún tipo de práctica en el ámbito afectivo-sexual. Para aproximarnos a estas cuestiones, situándolas en el ámbito general de nuestra investigación, retomamos el esquema propuesto para el análisis de las formas de intercambio económico (ver Cuadro 2 en Capítulo 1), en el que se distinguían las relaciones *recíprocas*, *mercantiles* y *redistributivas*. Asimismo, a efectos de simplicidad analítica, dividimos el ámbito afectivo-sexual en dos polos: el de las necesidades afectivas y el del intercambio sexual (obviamente tal polaridad no se registra necesariamente en las prácticas sociales). Nuestro propósito es identificar las distintas modalidades de satisfacción de estas necesidades en función del tipo de intercambio que las regula. El Cuadro 14 recoge los tipos principales o formas de intercambio posibles.

reconocemos las aportaciones de personas implicadas directamente en el sector a las que mantenemos en el anonimato: gerente de clubes de alterne, gerente de piso de contactos y trabajadoras inmigrantes del sexo en Navarra. Respecto a la búsqueda bibliográfica quedamos reconocidos a Arantzazu Urzelai, Concha Colomo y Ángela Sorli.

Cuadro 14
Formas de intercambio en las relaciones afectivas-sexuales

		Necesidades afectivas	Necesidades sexuales		
Formas de intercambio	Relaciones recíprocas	1 ACTIVIDADES GRATUITAS PARA DAR/RECIBIR AFECTO	2 ACTIVIDADES GRATUITAS DE INTERCAMBIO SEXUAL	Espacio privado	
		<p>a) <i>Dentro de los hogares</i>: atención, cuidado corporal-afectivo a personas con vínculos familiares (niños, adultos, enfermos...). Por extensión, cuidados del hogar relacionados con las personas: limpieza, comidas, ropa...</p> <p>b) <i>Fuera del hogar</i>: ayuda mutua entre parientes, amigos, vecinos, miembros de asociaciones, etc.</p>	<p>a) <i>Dentro del ámbito habitual de convivencia (hogar)</i>: relaciones sexuales entre miembros de una pareja.</p> <p>b) <i>Fuera del hogar</i>: relaciones ocasionales; "extramatrimoniales", de cualquier orientación sexual, trios, dobles parejas, etc.</p>		
	Relaciones mercantiles	3 EMPLEO REMUNERADO PARA CUBRIR NECESIDADES AFECTIVAS	4 TRABAJO SEXUAL REMUNERADO "industria del sexo"		
		<p>a) <i>Dentro de los hogares</i>: servicios personales de atención y cuidado a no familiares. Por extensión, cuidados básicos del hogar realizados con afecto.</p> <p>b) <i>Fuera del hogar</i>: – Servicios ofrecidos para el bienestar físico-sensual-psíquico: lúdico-deportivos; recreativo-artísticos: mantenimiento, deporte, baile; masajes, sauna, terapias diversas, etc.</p>	<p>a) <i>Sector de esparcimiento</i>: – Servicios para el bienestar físico-sensual-psíquico: casas de masaje, saunas, terapias, etc – Actividades artísticas de entretenimiento erótico-sensual: espectáculos de cabaret, baile-canción, <i>striptease</i>, etc. – Líneas telefónicas y ciber-porno, sector del video-porno, cabinas en <i>sex shop</i>, etc.</p> <p>b) <i>Prostitución (sector explícitamente sexual)</i>: – Servicios sexuales para el bienestar personal: – Por cuenta propia o ajena; – En pisos, clubes, calle; – De forma continua u ocasional, etc.</p>		
Relaciones redistributivas	5 PRÁCTICAS POLÍTICAS Y SOCIALES PARA REGULAR LOS IMPULSOS AFECTIVOS Y SEXUALES			Espacio público-político	
		<p>– La correlación de fuerzas existente entre los múltiples <i>agentes</i> que desarrollan estas actividades (sujetos colectivos de clase o género, instancias políticas y religiosas, minorías que defienden planteamientos emergentes, etc.) da lugar en cada coyuntura histórica a una <i>norma reguladora de los afectos y la sexualidad</i>.</p> <p>– <i>Dispositivos</i> colectivos canalizan los afectos y la sexualidad, construyen las normas sociales y la gestionan</p>			

La primera columna del Cuadro se refiere a las necesidades afectivas (consideradas analíticamente como un polo extremo del complejo afectivo-sexual), entre las que incluimos diversas formas de cuidados personales y afecto. El cuadrante 1 ("actividades gratuitas de intercambio afectivo") se refiere a las que son solventadas a través del intercambio recíproco, dentro y fuera de los hogares; se trata de actividades que socialmente se consideran propias del entorno familiar cercano, aunque no siempre se satisfacen en dicho ámbito. La compañía, el reconocimiento personal, la atención de los niños, la alimentación, el cuidado personal, etc. se incluyen en este ámbito. Como queda dicho, en ocasiones parte de estas necesidades son satisfechas a través del intercambio mercantil ("empleo remunerado para cubrir necesidades afectivas", cuadrante 3 del Cuadro), por ejemplo, mediante la contratación de servicios personales para el cuidado de personas en los hogares, o servicios de bienestar ofrecidos en el ámbito extradoméstico (masajes, sauna, terapias diversas, mantenimiento corporal y perfeccionamiento deportivo o lúdico artístico, etc.). En parte se trata de la "externalización" de tareas frecuentemente atribuidas al ámbito de proximidad, debido tanto a la imposibilidad de las personas cercanas para cubrirlas (familia "normalizada" en la que los adultos trabajan fuera de casa y necesitan apoyo para cuidar a los niños, enfermos o ancianos; otros familiares y amigos que residen lejos unos de otros); y en parte se debe a una "mercantilización de la soledad", que ofrece servicios pagados para compensar la falta de afecto y cuidados.

La segunda columna hace referencia al ámbito de las necesidades sexuales (considerado como el otro polo dentro del continuo afectivo-sexual). Éstas pueden satisfacerse a través de intercambios recíprocos ("actividades gratuitas de intercambio sexual", cuadrante 2), bajo diversas modalidades: encuentros esporádicos o relaciones duraderas, dentro o fuera de los núcleos de convivencia habitual (hogares), entre homosexuales o heterosexuales, etc. Cuando el intercambio sexual es mediado por relaciones mercantiles (cuadrante 4) nos encontramos con el amplio campo de la "industria del sexo", que incluye diversas formas de prostitución, pero también actividades como el comercio de material pornográfico y otras actividades de "entretenimiento", diversión o simplemente procura del bienestar.

Como sabemos, existe otro ámbito de intercambio para satisfacer necesidades sociales: el de las *relaciones redistributivas*, que implican la actividad mediadora de instituciones que canalizan y redistribuyen, en este caso los afectos y la sexualidad. En el cuadrante 5 representamos de forma conjunta (sin diferenciar los polos del afecto y la sexualidad) las prácticas políticas y sociales de regulación, aspecto que no siempre es claramente visible, pero resulta de capital importancia para establecer los límites entre las diversas modalidades (representadas en los cuatro cuadrantes anteriores). Entre los dispositivos colectivos que sirven a estos efectos

cabe mencionar el papel de las leyes que regulan la sexualidad y los órganos jurídicos, educativos, policiales, tutelares y penales encargados de su aplicación práctica; también la institución familiar, que regula los comportamientos relacionados con el matrimonio, la procreación, la educación afectiva y sexual de los hijos; además el consumo de masas, que, a través de la publicidad, intenta canalizar pulsiones y deseos (sexuales, eróticos, de reconocimiento social) vinculándolos a marcas comerciales e, incluso, a líderes sociales, políticos o religiosos; y los espectáculos deportivos de masas, que canalizan algunas de esas necesidades no cubiertas en ámbitos como el familiar o el laboral, permitiendo su expresión bajo modalidades socialmente aceptadas de agresividad/violencia de la vida social y pretendiendo compensar la falta de relaciones satisfactorias en el trabajo, la familia o el espacio político. Este conjunto de dispositivos²⁹⁴ contribuye a definir una "política sexual" desde la que se establece la normatividad dominante. Sin embargo esta *norma social* se encuentra siempre en situación de equilibrio dinámico, puesto que es resultado de la actividad desplegada en el proceso social por diversos actores e instancias ideológicas. El resultado se presenta consolidado en la norma reguladora, que es sancionada por el dispositivo legislativo de cada momento. Aun así se trata de un estadio coyuntural, dado que los distintos actores sociales tratarán de llenarla con las diversas orientaciones ideológicas que propugnan (patriarcalismo, igualitarismo, etc.).

De una primera lectura del Cuadro 14 podría deducirse la siguiente conclusión: nuestro objeto de estudio se encuentra claramente delimitado, dentro de las prácticas que caracterizan el cuadrante 4. Sin embargo, una lectura más atenta, que tenga en cuenta la dinámica social e histórica, pondrá de inmediato de manifiesto la dificultad de establecer límites claros y excluyentes entre las prácticas reseñadas en los cuadrantes 1 a 4. Por ejemplo, la relación entre prostituta y cliente (sexo a cambio de dinero) parece claramente asignable al cuadrante 4; sin embargo, en las ocasiones en que el cliente busca compañía y "conversación", más que intercambio sexual, ¿no estamos en una modalidad correspondiente al cuadrante 3 (actividades remuneradas para necesidades afectivas)? Otro ejemplo es el de la actividad sexual en el seno de una pareja establecida en función de intereses materiales, como un matrimonio de conveniencia, en el que una parte ofrece sus capacidades afectivo-sexuales a cambio de obtener manutención material; aunque aquí el "pago" se establece en especie y no en una suma concreta por "acto", ¿en qué sentido se diferencia sustancialmente de las actividades "evidentes" de la prostitu-

²⁹⁴ Para M. FOUCAULT la producción del *dispositivo de la sexualidad* constituye la política del sexo y habría avanzado sobre cuatro líneas: sexualización de los niños, histerización de las mujeres, control de nacimientos y psiquiatrización de las perversiones. FOUCAULT, M., *Historia de la sexualidad, 1. La voluntad de saber*, Siglo XXI, Madrid, 1987.

ción?²⁹⁵. Ante el posible escándalo de algún lector cabría argumentar: si existe una clara distinción entre estos matrimonios y la prostitución, ¿por qué algunos estigmatizan los “matrimonios de conveniencia” cuando las implicadas son mujeres inmigrantes del Tercer Mundo vinculadas con varones del primero?

A las categorías utilizadas en el Cuadro 14 hay que añadir un elemento que las atraviesa transversalmente: la relación de igualdad o desigualdad de las personas que establecen relaciones afectivo-sexuales. No podemos traducir mecánicamente para las relaciones afectivo-sexuales el esquema propuesto para comprender la posición de los agentes en el proceso de intercambio económico (simetría/asimetría), basado en el eje del poder. Por ejemplo, las relaciones afectivas en el ámbito de la reciprocidad pueden manifestar una posición de desigualdad entre los implicados (caso de la relación niño y adulto, o entre cuidador y atendido) sin que esto signifique necesariamente subordinación o servidumbre de una de las partes. En el caso de las relaciones sexuales remuneradas, es importante señalar las diferencias que existen entre el trabajador del sexo que tiene capacidad de negociación (con la clientela y los empresarios e intermediarios) y el que se encuentra en posición subordinada y con su capacidad de acción claramente limitada.

El ámbito de las relaciones personales está cargado de consideraciones morales; debido a ello aparentemente resultan más “respetables” las fórmulas que permiten satisfacer las necesidades desde el ámbito recíproco (que estaría caracterizado por el desinterés, el amor, la entrega no condicionada, etc.), que aquellas que lo hacen mediante el intercambio económico (que supondría una “degradación” de aquellas condiciones). Este esquema valorativo atribuye a una modalidad la virtud y a la otra la impureza o la inadecuación. Sin embargo, los criterios parecen aplicarse con mayor énfasis cuando se trata del intercambio sexual (el sexo en la pareja es bueno, pagando a un/a prostituto/a es malo) que de cuidados personales (es preferible cuidar a las personas en el entorno familiar pero no es “tan malo” hacerlo recurriendo a servidores retribuidos). Estas consideraciones nos llevan a estas conclusiones iniciales:

²⁹⁵ Esta ha sido la forma más extendida durante la imposición de la institución de la monogamia en los sectores de la nobleza y la burguesía (el matrimonio como cuestión de alianza de familia no tenía que ver con el sentimiento afectivo-sexual de los contrayentes; el afecto podía ser pasajero mientras que el vínculo era duradero). Además, para cierto pensamiento feminista, la situación de la mujer en el matrimonio patriarcal se vería reducida a una forma de participación en los bienes colectivos con la que la sociedad se aseguraría su obligado concubinato, esto es, tal forma de matrimonio constituiría una prostitución simbólica. Ver, PHETERSON, G., *El prisma de la prostitución*, Talasa, Madrid, 2000, pág. 35. Algunos autores, que consideran la existencia de compensación económica o material a cambio de sexo como característica de la institución matrimonial, afirman que existe “normalmente” un *continuum* de intercambio sexual-económico, que impide considerar ambas esferas como independientes y ajenas entre sí.

- 1) Las necesidades afectivas, eróticas y sexuales forman parte de un complejo social que no admite diferenciaciones evidentes.
- 2) Las modalidades que implican el intercambio de "sexo por dinero" presentan, en muchas ocasiones, escasa distancia con otras conceptualizadas como "sexo sin dinero" o "cuidados personales por dinero".
- 3) Las fronteras entre unas y otras modalidades, así como su consideración social, son el producto –históricamente cambiante– de las normas sociales y sus dispositivos de regulación.

Si limitamos ahora el análisis al ámbito de las necesidades sexuales y sus diversas modalidades de satisfacción hay que notar, por un lado, que el deseo y la sexualidad no tienen que ver sólo con el cuerpo, sino también con las ensoñaciones (fantasías eróticas), los modelos sociales de belleza, la legitimidad o proscripción de determinadas prácticas; por otro, que este conjunto de dimensiones se articulan de modo específico en distintos tipos de sociedad, definiendo modelos diferenciados de *política sexual*, que construyen los roles de sexo-género y las vinculaciones familiares. En nuestra sociedad el peso institucional tiene su foco de atención primordial en la regulación de las familias, tendiendo a conformarlas desde la institución del matrimonio monógamo (en pareja heterosexual, con vínculo permanente y orientado a la reproducción). Factores materiales, como la edad (exclusión de menores), o simbólicos, como la vinculación jurídica establecida por la institución monogámica (exclusividad entre los contratantes), establecen el marco de posibilidad/imposibilidad, legitimidad/ilegitimidad para el establecimiento de relaciones sexuales. Pero conviene atender a la evolución histórica de las formas de regulación de la sexualidad para poder situar en su contexto las prácticas vinculadas a la industria del sexo. Todos los dispositivos citados anteriormente intentan gestionar la norma social sobre el sexo y constituyen en última instancia el *dispositivo de la sexualidad*, en expresión de M. Foucault. Pero también este dispositivo se encuentra sometido a la pugna entre interpretaciones y presiones provenientes de los diversos actores sociales.

Por otra parte, situar la norma sexual implica establecer límites o márgenes a su alrededor. Si la erosión de la institución canónica ha ampliado dichos márgenes fuera del hogar (despenalización de las relaciones extramatrimoniales, temporalidad del vínculo, etc.), la mercantilización social ha ensanchado mucho más el ámbito de la industria del sexo. Actualmente ésta no se sitúa, como anteriormente, como coadyudante al bien común para preservar la institución matrimonial, pero tampoco se encuentra regulada estrictamente por las reglas del mercado. En la industria del sexo ni se ha operado completamente la modernización industrial ni se ha liberado del estigma moral. Estas ambigüedades se manifiestan a la hora de la

regulación política de la misma, que produce, simultáneamente, un sector altamente rentable e intensamente estigmatizado. El incremento de la presencia de inmigrantes como trabajadores, así como la participación de capital internacional para la organización empresarial de la industria del sexo actual y los grandes intereses de múltiples sectores económicos y de los Estados implicados, le confieren un carácter trasnacional novedoso. Esta globalización de la industria no logra desprenderse del estigma que marca la actividad, que se ve incrementado por la sospecha de la acción de redes mafiosas tanto para la organización y financiación del sector como para la movilización de la oferta de trabajadores del sexo provenientes del Tercer Mundo en el contexto de políticas migratorias restrictivas en el Primero.

El sector de la industria del sexo comparte, pues, muchas características con los demás segmentos del cuadro trazado, sean éstos referidos al ámbito de las relaciones afectivas y sexuales o a las formas de intercambio económica de las mismas. En los apartados siguientes nos centramos en el segmento de la industria del sexo, aunque con referencias a situaciones colindantes cuando afecten en particular a la situación de las mujeres inmigrantes ocupadas en ella. Esta colateralidad o conexión entre aspectos aparentemente distintos es la que ha hecho plantear a H. Lutz la categoría de *complementación doméstica*, que engloba los servicios personales que realizan las mujeres inmigrantes procedentes del Tercer Mundo en el primero, se trate del empleo doméstico en los hogares, de los servicios sexuales en la industria del sexo o de los servicios personales-sexuales a través de las fórmulas de "matrimonio por conveniencia" o "novias por catálogo"; así mismo, el suplemento emocional que aportan las mujeres migrantes ocupadas en el sector de servicios personales en los países del Primer Mundo es categorizado por A.R. Hochschild como *plusvalía emocional* y las relaciones que se establecen entre mujeres de ambos lugares y las personas implicadas en los cuidados, son denominadas como *cadena mundiales de afecto y asistencia*²⁹⁶.

2. ESTRUCTURA DEL SECTOR DE LOS SERVICIOS SEXUALES

Hemos de analizar un entramado económico (la industria del sexo, los servicios sexuales) que no siempre pueden diferenciarse claramente de otras actividades de la vida económico-monetaria o del ámbito de las relaciones afectivas. En todo

²⁹⁶ LUTZ, H., "Migration and New Forms of Social Exclusion. Women's Migration Careers in Comparative Perspective", ERCOMER, Utrecht, 1995. HOCHSCHILD, A.R., "Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional", en GIDDENS, A., y HUTTON, W. (eds.), *En el límite*, La vida en el capitalismo global, Tusquets, Barcelona, 2001, págs. 187-208.

caso, se trata de un *mercado sexual* en el que junto a la *oferta* laboral (personas que realizan servicios sexuales) existe una *demanda* (una numerosa y variada clientela, estructurada por diversos niveles de renta, gustos/deseos, posiciones en el mercado matrimonial, etc.) y un sinnúmero de *agentes mediadores* que movilizan, canalizan y facilitan el encuentro entre demandantes y oferentes. Un análisis serio del fenómeno exige estudiar todos sus componentes: el papel de la demanda en este caso es central, pero es mal conocido; los discursos dominantes –cargados de tintes patriarcales– tienden a olvidar que la prostitución no gira tanto en torno al binomio prostituta-proxenetá explotador, sino al vínculo entre servidores-clientes. Una vez señalado lo anterior, aquí prestaremos más atención a las características de la oferta laboral, específicamente la compuesta por inmigrantes del Tercer Mundo y de Europa del Este²⁹⁷, ante la falta de información referida a la clientela. En todo caso, se trata de abordar un análisis sin anteojeras, que intenta evitar los prejuicios que han guiado a muchas investigaciones²⁹⁸.

2.1. La industria del sexo en la era de la globalización

La categoría *industria del sexo* señala la gran dimensión que ha ido adquiriendo el mercado del sexo en general, su capacidad de generar ingresos y sus interrelaciones con otras grandes industrias e infraestructuras (como el sector turístico). También implica la proliferación y la diversidad de negocios relacionados con el sexo en conjunto, algunos de los cuales presentan formas de organización industrial que contrastan con otras que se pueden denominar artesanales²⁹⁹. De modo general, como indica L. Agustín:

²⁹⁷ En esta investigación, tal como se expone en la presentación, entendemos por Tercer Mundo a los países en desarrollo, incluyendo a los de Europa del Este. No obstante, para evitar que se deje de considerar este espacio del que proviene una parte de las mujeres ocupadas en el sector del sexo en España, en ocasiones se enfatizará explícitamente.

²⁹⁸ Entre los que cita F.J. Vázquez destacan el prejuicio *victimista* (toda forma de prostitución es forzada; la mujer llega a ser prostituta por engaño seducción o chantaje); el prejuicio *miserabilista* (las personas prostitutas son sujetos peligrosos e incapaz de gobernarse a sí mismos; habría que reducirlas, encerrarlas, extirparlas); el prejuicio *radical-populista* (en el discurso y en la práctica de las prostitutas, en tanto excluidas, se encuentra la fuente de liberación del mañana), el prejuicio *costumbrista autocomplaciente* (consideración de la prostituta como “mujer alegre” que alivia la miseria sexual masculina, isla de libertad en medio de la represión), VÁZQUEZ, F.J. (coord.), *Mal menor*, o.c., págs. 20-23.

²⁹⁹ El contraste sería, por ejemplo, entre las formas no de lujo que son comunes en Europa, que valoran eficiencia y rapidez y en la que un trabajador sexual tiene (por lo menos en mente) una “carta” de servicios con sus precios, y la forma que encuentra el turista en el Tercer Mundo, donde, pagando muy poco, obtiene un servicio menos definido y más largo, abierto, aparentemente más cariñoso, etc. Para conseguir lo mismo en Europa el cliente tiene que pagar servicios especiales y costosos.

“El término ‘industria del sexo’ incluye, como lugares de trabajo, burdeles o casas de citas, clubes de alterne, ciertos bares, cervecerías, discotecas, cabarets y salones de cóctel, *sex shops* con cabinas privadas, líneas telefónicas eróticas, muchas casas de masaje, de relax, del desarrollo del ‘bienestar físico’ y de sauna, muchos hoteles, pensiones y pisos, restaurantes eróticos, sitios con servicios de dominación o sumisión (somasoquismo) y muchos parques y calles. El término incluye también servicios, y no ‘lugares’ en sí, como los de acompañantes (*call girls*, chicos de alquiler), algunas agencias matrimoniales y sus anuncios comerciales en periódicos y revistas y en formas pequeñas para pegar o dejar (como tarjetas), juguetes y aparatos, cines pornográficos y la venta de vídeos, libros y revistas pornográficos, además de servicios de sexo virtual por Internet. La industria ofrece una proliferación inmensa y creciente de posibles maneras de pagar una experiencia sexual o sensual”³⁰⁰.

El dinero que se mueve en toda la industria es muy importante; la rama de la industria denominada pornografía, que no se puede diferenciar fácilmente de otros tipos de servicios sexuales, es un sector en auge en Internet. Las cifras sobre el dinero que mueve la pornografía en Internet y en el mundo físico, junto a todos los tipos de servicio y productos sexuales, lo convierten en uno de los sectores más importantes de la economía actual. Lo importante es entender que la industria del sexo tiene muchísimas formas y, dejando a un lado las valorizaciones moralistas, que éstas se introducen en todos los niveles de la sociedad. En suma, en cualquier relación de intercambio sexual puede haber beneficios económicos o sociales y el hecho de definirla como prostitución depende de la percepción social de la misma que está históricamente condicionada.

El crecimiento de la industria del sexo está vinculado, por una parte, con los procesos de globalización, en los que los negocios se diversifican y buscan mercados transnacionales para crecer; por otra, con el aumento del consumismo: la creación de necesidades en la población para ser satisfechas dentro del esquema economista de los sectores solventes; así, los estilos de vida impuestos en el mundo desarrollado acogen necesidades de “ocio” y vacaciones para gran parte de la población que se canalizan hacia lugares de “diversión” y exóticos y en los que se prometen relaciones de intercambio en el ámbito del complejo afectivo-sexual.

En este contexto adquieren gran importancia los flujos migratorios vinculados a, o dirigidos por, la demanda de los servicios sexuales. Por un lado, parte de los migrantes económicos encuentran salida en la demanda de actividades sexuales.

³⁰⁰ AGUSTÍN, L., “Trabajar en la industria del sexo”, *OFRIM Suplementos*, Madrid, junio 2000, pág. 159.

Por otra, se han desarrollado redes de personas que facilitan los contactos entre mujeres y empleadores de la industria del sexo. Dichas "redes" tienen niveles informales y de autoayuda, familiares y de amistades junto a agentes más organizados. Estas circunstancias proporcionan al fenómeno una visibilidad social antes desconocida y responden, en parte, a las políticas migratorias cada vez más restrictivas de entradas en los Estados más desarrollados, al tiempo que existe una demanda creciente de ese tipo de servicios en dichos países. De este modo, las formas dominantes que adopta la globalización tienden a sustituir el modelo tradicional de movilización de flujos, basado en redes de carácter familiar y/o étnico, por formas que esquivan los controles de entrada.

La industria del sexo implica la presencia de los *Estados* que legitiman al sector, tanto en los países de origen de los emigrantes (fomentando el desarrollo del turismo mientras se descuida la infraestructura social) como en los de llegada, que se constituyen en demanda activa de tales servicios. Lo mismo que los Estados de origen de los emigrantes esperan recibir las remesas de éstos desde el extranjero, también calculan los ingresos que les produce el turismo en los propios países. Por su parte, el incremento de la demanda de inmigrantes para trabajar en los servicios (domésticos y atención a personas) en los países desarrollados se establece también en el área de la economía gris (entre los sectores formal e informal), lo mismo que ocurre con parte de los trabajadores inmigrantes que se ocupan en la agricultura, construcción o los servicios, beneficiando particularmente a determinados sectores de la población autóctona que los demandan y, en general, a los Estados que no adquieren compromisos ante los derechos que debían adquirir tales trabajadores.

De este modo *la industria del sexo actual aparece como un negocio internacional (oferta y demanda) con una compleja estructura organizativa de profesionales, que requiere la participación de grandes capitales (en parte procedentes del negocio irregular de las migraciones) y la legitimación de los Estados*. Como afirma G. Campani³⁰¹, en la práctica se hace difícil diferenciar el desarrollo del tráfico de personas y la industria del sexo, así como tampoco es fácil deslindar éstos del contexto internacional capitalista globalizado y del contexto de restricción de las migraciones internacionales. Un informe publicado en 1999 por Tampep, ONG transnacional que se dedica a la prevención del SIDA entre la prostitución migrante, hace hincapié en la urgente necesidad de que los Estados europeos reconozcan que los

³⁰¹ CAMPANI, G., "Trafficking for Sexual Exploitation and the Sex Business in the New Context of International Migration: the Case of Italy", en BALDWIN, E., y ARANGO, J. (eds.), *Immigrants and the Informal Economy in Southern Europe*, Frank Cass, Londres, 1999, págs. 231-261.

esfuerzos represivos de los últimos años no han disminuido el porcentaje de migrantes del Tercer Mundo y de Europa del Este en la prostitución europea, antes al contrario ha aumentado en todos los países implicados. La explicación, según el informe, radica en la globalización de la industria:

“Las políticas de eliminación o limitación de la prostitución tienen el efecto no buscado de crear una distribución territorial más grande de la prostitución y un aumento de su extensión general dentro del mercado del sexo (...). El resultado inmediato de las intervenciones policiales y de los cambios abruptos de políticas administrativas que imponen controles o prohibiciones es una movilidad mayor de los trabajadores sexuales. Para evadir los controles y para ejercer su trabajo, los trabajadores sexuales van a otros lugares. La prostitución manifiesta se convierte en prostitución clandestina. Desde la clandestinidad es más fácil escapar de la vigilancia y de los controles que se ejerce en pisos y clubes, en el centro y en las afueras de ciudades y pueblos. Así se crean nuevos circuitos de prostitución que aumentan el número de trabajadores sexuales, la extensión de la industria y las formas de prostitución”³⁰².

Agentes involucrados en el sector

Hoy día existe gran coincidencia al considerar que esta industria crece de manera importante, pero es difícil cuantificarla, por un lado, por el estado no reconocido en el sector formal de sus actividades, por otro, porque no se define con claridad a quiénes hay que incluir como agentes del sector. Tradicionalmente se ha optado por contar a los trabajadores que realizan los servicios sexuales; pero, desde un enfoque que quiera conocer el funcionamiento del sector de los servicios sexuales, debemos incluir a todas las personas empleadas en todo lo relacionado con la industria. Por tanto, deben tenerse en cuenta los siguientes segmentos:

- Las personas que *realizan servicios sexuales*, incluyendo todas sus modalidades, no sólo las más visibles o marginales (junto a la prostitución de calle, la que se ejerce en clubes, hoteles, apartamentos o en servicios de compañía, etc.; las ejercidas de forma continua y también las esporádicas, “de temporada” o como segundo trabajo, etc.). Aunque en la industria sexual trabajan en general más mujeres que hombres, éstos están presentes y no deben ser omitidos en los

³⁰² TAMPEP, *Health, Migration and Sex Work: The Experience of Tampep*, Mr A de Graaf Stichting, Amsterdam, 1999, pág. 37 (traducción Laura Agustín).

análisis³⁰³. Otro grupo importante en el sector es el de transexuales o transgéneros: en la industria del sexo la mayoría son personas nacidas/etiquetadas como hombre que cambian por un estado feminizado o andrógino/ambiguo³⁰⁴. En cuanto a la prostitución infantil (ahora también denominada explotación sexual de los niños), la infancia es una construcción social que adquiere distintos sentidos en cada una de las culturas del mundo; sin embargo, para afrontar los problemas del trabajo y de la explotación infantil en general, la ONU y otros organismos internacionales llegaron al acuerdo de la Convención Internacional sobre los Derechos de los Niños (1989), que define a toda persona con menos de 18 años como niño³⁰⁵.

- Los que realizan *tareas de apoyo directo* a quienes prestan servicios sexuales, tales como taxistas que llevan a clientes y a trabajadores a los lugares de encuentro; los que cuidan vehículos, los que sirven bebidas, los porteros y personal de seguridad, los que cobran, el personal de limpieza de los locales, los “protectores” de personas que trabajan en la calle, etc.
- Los *servicios de apoyo* a la estructura empresarial de la industria del sexo, tales como abogados que arreglan documentos y permisos de los negocios y de las trabajadoras, contables, médicos que hacen chequeos a los empleados, propietarios de inmuebles o pensiones que alquilan cuartos por horas, etc.
- La *industria auxiliar* que produce los instrumentos necesarios para desempeñar los trabajos: ropa, maquillaje, productos para el pelo y pelucas, preservativos, tabaco, bebidas y comidas, etc.

³⁰³ Estudios que los incluyen: PERKINS, R., y BENNETT, G., *Being a Prostitute: Prostitute Women and Prostitute Men*, George Allen & Unwin, Sydney, 1985; WEST, D.J., *Male Prostitution*, Duckworth, Londres, 1992; LONGO, P.H., “AIDS Information, Prevention and Empowerment of Young Male Sex Workers in Rio de Janeiro”, en *Global Sex Workers: Rights, Resistance, and Redefinition*, Routledge, Nueva York, 1998, y ALLMAN, D., *Miss for Mutual, A is for Acts: Male Sex Work and AIDS in Canada*, Health Canada, Vancouver, 1999.

³⁰⁴ Se ha argumentado que se encuentran tantas transexuales en esta industria principalmente por su estatus marginal: es decir, es un grupo que muchos empleadores no aceptarían en otras actividades o negocios. Sin embargo, existen estudios que indican que no es sólo esta la razón sino que se deben contemplar también otras cuestiones culturales y sexuales. Ver, KULICK, D., *Travesti: Sex, Gender and Culture among Brazilian Transgendered Prostitutes*, University of Chicago Press, Chicago, 1998, y PRIEUR, A., *Mama’s House, México City: On Transvestites, Queens and Machos*, University of Chicago Press, Chicago, 1998.

³⁰⁵ Los migrantes que llegan a Europa vienen de culturas en las que es frecuente que niños menores de dicha edad trabajen, mientras en las sociedades europeas tal trabajo infantil estará prohibido (con una leve variedad en el umbral de la edad). El resultado es que hay migrantes trabajadores en Europa que formalmente hacen trabajo infantil y/o prostitución infantil según el criterio de la ONU, pero que ni ellos, ni sus familias, ni su propia cultura lo consideran como tal.

- Finalmente, los sectores económicos que no participan directamente de las actividades de la industria del sexo pero se benefician de forma indirecta de ellas. En este apartado deben incluirse determinadas actividades de la hostelería, el turismo, los transportes, el espectáculo, las finanzas y las telecomunicaciones.

Por tanto, se trata de una amplia diversidad de agentes que resultan necesarios para que los trabajadores sexuales desempeñen sus servicios y/o se beneficien de los mismos, aunque no se encuentren todos en el mismo plano. En la cúspide del sistema se sitúan los servicios bancarios internacionales y los inversores en los sectores de la hostelería, diversión-espectáculo y turismo. A continuación aparecen los empresarios de los servicios sexuales, que se distribuyen en una escala diversificada, desde quien regenta una cadena de clubes hasta el que posee un único piso de citas, o quien controla "sólo" a una o dos trabajadoras. Después hay una multitud de agentes secundarios, como abogados, contables, propietarios que alquilan locales, agencias de viaje y transportistas (líneas aéreas, servicios de limusinas y taxis, etc.), los que proveen documentos y contactos, los que buscan a migrantes en los aeropuertos, los que les aconsejan sobre cómo tienen que comportarse en entrevistas con agentes oficiales, etc. También se encuentran involucrados de manera importante los negocios de telecomunicaciones (teléfonos móviles, beepers, locutorios) y de servicios Internet (se ha vuelto central en la industria del sexo, tanto para negocios pequeños como para las multinacionales, ya se trate de sexo virtual, de servicios de acompañantes, de alquiler o compra de vídeos pornográficos, etc.) De forma creciente se incluye los negocios que manejan dinero (transferencias electrónicas y giros bancarios). Muchos de estos agentes no son considerados habitualmente como participantes en la industria del sexo y por ello no son estigmatizados como los trabajadores sexuales. Sin embargo su actividad es la que hace posible el desarrollo de cualquier ocupación en la industria del sexo.

Existen agentes a los que no se puede vincular directamente, ni tampoco excluir completamente, a la industria del sexo. Un caso destacado en este sentido es el de las agencias que arreglan matrimonios entre personas de países distintos, generalmente hombres del Primer Mundo con mujeres del Tercer Mundo. Algunas promueven matrimonios convencionales y hay personas satisfechas por haber encontrado a su cónyuge por esta vía, incluso cuando no se conocieran personalmente antes del matrimonio. Existen también casos en las que se contrae matrimonio por enamoramiento o cariño real, aunque luego haya desencanto o surjan otras necesidades y la esposa inmigrada empieza a trabajar en la prostitución³⁰⁶. Algunas muje-

³⁰⁶ STICHTING TEGEN VROUWENHANDEL, *Tráfico de mujeres para prostitución, trabajo doméstico y matrimonio: América Latina y el Caribe*, Utrecht: STV, 1996; SKROBANEK, S., BOONPAKDEE, N. y JANTATE-ERO, C., *Tráfico de mujeres: Realidades humanas en el negocio internacional del sexo*, Narcea, Madrid, 1997.

res que se casan por medio de agencias matrimoniales son directamente destinadas a desempeñar trabajos domésticos/sexuales, ya que sus maridos desean esposas "tradicionales", que no encuentran en su lugar de residencia; cuando en estas parejas se acentúa la prestación de servicios sexuales en contra de la voluntad de la mujer inmigrante nos encontramos ante un *matrimonio servil*. Otras agencias utilizan las mismas técnicas, para anunciar y ofrecer personas (sobre todo las del tipo "novias por catálogo" que utilizan medios como Internet), que las que usan algunas empresas de la industria sexual; otro caso es cuando el matrimonio formal se utiliza solamente para proporcionar una entrada legal³⁰⁷ a mujeres destinadas a trabajar en la prostitución. En todo caso, aun cuando existen agencias matrimoniales vinculadas estrechamente con la industria del sexo, no es correcto vincularlas siempre con prácticas de "tráfico" y explotación: bastantes mujeres inmigrantes casadas por este medio rechazan la etiqueta de "pobres víctimas", en cambio, existen varones del Primer Mundo que se sienten estafados por aquellas "pobres" mujeres³⁰⁸.

La Oficina Internacional del Trabajo ha publicado cifras sobre la industria sexual de Tailandia que indican que del total de ocupados en los establecimientos en los que se podía conseguir servicios sexuales, *más de un tercio no eran trabajadores sexuales, pero vivían de la industria*. Aunque el informe se basa en estudios del sureste de Asia, se afirma que éstos son ilustrativos de un fenómeno mundial³⁰⁹. En todo caso, el número de personas ocupadas no es suficiente para comprender las características de un sector económico. Para ello debemos considerar otras dimensiones, como la demanda del mismo (número de consumidores, tipología, hábitos de consumo, nivel de gasto) o el volumen de ingresos económicos que se generan, así como su distribución entre trabajadores y empresarios. Aproximaciones de este tipo se han realizado en algunos países, con el fin de estimar el número de transacciones sexuales y sus precios (como hacen Nagaraj y Yahya sobre la prostitución en Malasia³¹⁰); también se ha intentado cuantificar la demanda con estimaciones

³⁰⁷ La utilización del matrimonio como entrada en Alemania es tan conocida que un folleto para migrantes potenciales dedica varias páginas al tema. Ver AMNESTY FOR WOMEN, *Alemania, ¿un paraíso para mujeres?*, Amnesty for Women, Hamburgo, 1998.

³⁰⁸ PETTMAN, J.J., "Writing the Body: Transnational Sex", en YOUNGS, G. (ed.), *Political Economy, Power and the Body*, Macmillan, Londres, 2000, págs. 52-74; SEABROOK, J., *Travels in the Skin Trade*, Pluto Press, Londres, 1996, y WALKER, D., y EHRLICH, R., 'Hello My Big Big Honey', Dragon Dance Publications, Bangkok, 1992.

³⁰⁹ LIM. L. L., *The Sex Sector: The Economic and Social Bases of Prostitution in Southeast Asia*, OIT, Ginebra, 1998.

³¹⁰ Categoriza por ubicación del trabajador (los que trabajan por su cuenta, con chulos, en burdeles, en casa, etc.) y precio hora, por tipo de servicios y por números de transacciones semanales, etc. Ver, LIM L.L., o.c.

del número de servicios prestados por día por cada prostituta, a partir de los ingresos necesarios para vivir o de los obtenidos³¹¹.

2.2. Migrantes en los servicios sexuales

Muchos de los análisis sobre la configuración actual de la industria del sexo hacen énfasis en la importancia de la mano de obra inmigrante. Aparentemente, la importancia de los flujos migratorios de mujeres vinculados al trabajo en los servicios sexuales sería una gran novedad. Sin embargo, un análisis histórico mínimamente atento permite afirmar que migraciones y servicios sexuales configuran un vínculo clásico. Baste citar ejemplos como la presencia de personas itinerantes que ejercían alguna forma de prostitución en la Europa medieval y que acompañaban en sus desplazamientos a otras personas en movimiento, como peregrinos y soldados, quienes necesitaban todo tipo de servicios: lavandería, comida, sexo, etc. También son conocidos los fenómenos ligados a las grandes migraciones internas producidos durante el siglo XX: en Inglaterra, por ejemplo, a partir del declive de las grandes fábricas del norte, muchos habitantes del mismo viajaron al sur; una protagonista relata su experiencia durante los años 60 en Londres:

“Muchas de las chicas eran norteñas que, como yo, habían hecho auto-stop a Londres con muchas esperanzas, grandes sueños y poco más. Algunas se habían escapado de hogares para niños y de padres locos que les pegaban o les violaban. Eran ellas las que los medios y todos los ‘expertos’ llamaban ‘víctimas enfermas’. No eran nada de eso; eran jóvenes que tenían el valor para hacer algo para resolver sus situaciones... Se escapaban de sus casas y pueblos y encontraban refugio en la industria del sexo. Puede parecer absurdo, pero no lo es. Esas jóvenes escapadas, algunas con sólo catorce o quince años, eran independientes; tenían control sobre sus vidas, cuando en los lugares de donde venían no tenían nada”³¹².

En España, el fenómeno también es conocido. En todos estos casos no puede darse cuenta de la complejidad del fenómeno catalogando a las mujeres migrantes que se dedicaron, ocasionalmente o de forma duradera, a la prostitución como

³¹¹ Este tipo de estimaciones que toma en cuenta el número de prostitutas y de servicios diarios termina a veces concluyendo que, descontados los niños y los ancianos, en una u otra ocasión acuden todos los varones.. Ver CUTRUFELLI, M.R., “La demanda de prostitución”, *Debats*, núm. 24, junio 1998, y CRIMI, B., “La prostituzione in Francia,” ponencia en el Congreso sobre los aspectos biológicos, sociales y jurídicos de la prostitución, Roma, noviembre 1979

³¹² ROBERTS, N., *The Front Line*, Grafton Books, Londres, 1986, pág. 56 (traducción Laura Agustín).

“víctimas”. Los estudios de Cristina Borderías³¹³, referidos a las migraciones internas que se dirigieron a Cataluña a mediados del siglo XX, indican que sólo una interpretación androcéntrica del proceso migratorio impide ver que muchas mujeres rurales eran las que iniciaban, diseñaban y apoyaban las estrategias migratorias propias y de otros miembros de la familia (incluidos los varones). Por tanto, conviene partir del concepto de las migrantes como “actoras” –agentes activas– de los procesos migratorios, personas que ponen en marcha estrategias combinando los recursos que tienen a su alcance. En esta perspectiva, el desempeño de “servicios sexuales” puede ser un objetivo explícito, un instrumento ocasional o el producto de la marginación y los abusos.

En la época actual en Europa el término *migrante* suele referirse sólo a personas del Tercer Mundo o de los países de Europa del Este y, de modo más restrictivo aún, a irregulares y/o personas pobres. Sin embargo, siguen existiendo europeos occidentales que migran de país en país, o dentro del suyo, para trabajar en la industria del sexo en un lugar distinto al de origen³¹⁴. También estos desplazamientos migratorios suelen enfocarse caracterizando a las mujeres afectadas como víctimas; esta es la imagen más difundida en los medios de comunicación y es también la posición que adoptan muchas organizaciones internacionales, que traducen sin más desplazamiento por “tráfico”. Sin embargo, existen muchos estudios sobre esta cuestión³¹⁵

³¹³ BORDERÍAS, C., 1993, “Emigración y trayectorias sociales femeninas”, en *Historia Social*, núm. 17, UNED, Valencia, 1993, págs. 75-94.

³¹⁴ Por tanto, al referirnos a migrantes en ocupaciones sexuales deberíamos incluir a todos los colectivos, ignorando las restricciones político-administrativas (comunitarias y no-comunitarias) o ideológicas (países ricos-países pobres). No obstante, la problemática más compleja la presentan las personas no europeas, debido a que, además de trabajar en un sector socialmente estigmatizado, proceden de culturas distintas a las europeas; no tienen los papeles en regla para trabajar o los papeles que tienen no les autorizan para realizar trabajos sexuales; algunas tienen grandes deudas pendientes; muchas no hablan los idiomas de los países donde se encuentran, etc. Para adecuarnos al enfoque general del libro, nos centramos sólo en los migrantes no comunitarios ocupados en la industria del sexo en España, como ámbito particular, y en Europa, como espacio de referencia.

³¹⁵ Los estudios realizados en muchos países y recientemente también en España muestran la variedad de motivaciones y proyectos de las mujeres que han viajado para hacer trabajos sexuales. Ver ALAI, *Desilusión en la tierra prometida. Latinoamericanas en Europa*, ALAI/Red Aquí Nosotras, Quito, 1994; ALTINK, S., *Stolen Lives: Trading Women into Sex and Slavery*, Scarlet Press, Londres, 1995; ANARFI, J.K., “Migrations and Tourism. Ghanaian Women and Prostitution in Côte d’Ivoire”, en KEMPADOO, K., y DOEZEMA, J. (eds.) *Global Sex Workers: Rights, Resistance, and Redefinition*, Routledge, Nueva York, 1998; BRUSSA, L., “Migrant Sex Workers in the Netherlands Speak Out”, en *Research for Sex Work* núm 3, 19, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2000; CAMPANI, G., “Women Migrants: From Marginal Subjects to Social Actors”, en COHEN, R. (ed), *The Cambridge Survey of World Migration*, University of Cambridge, Cambridge, 1995; CARCHEDI, F., *et al.*, *I Colori della notte. Migrazioni, sfruttamento sessuale, esperienze di intervento sociale*, Franco Angeli, Milán, 2000; FUNDACIÓN ESPERANZA, *Tráfico de mujeres en el contexto internacional: Memorias*, F.E., Bogotá, 1998; GLOBAL SURVIVAL NETWORK, *Crime and Servitude An Exposé of the Trafficking in Women for Prostitution from the Newly Independent States*, GSN, Washington DC., 1997; KEMPADOO, K., y DOEZEMA, Jo. (eds.), *Global Sex Workers*, o.c.; LIM, L.L., *The Sex Sector*, o.c.; SKROBANEK, S. *et al.*, *Tráfico de mujeres*, o.c.

que muestran que gran parte de las migrantes extranjeras que trabajan en la industria sexual sabían que su trabajo en Europa tendría algún aspecto relacionado con el sexo, si no era directamente prostitución; por otra parte, sí caben disonancias entre expectativas y realidad migratoria, puesto que antes de partir no se sabe cuáles serán las condiciones laborales de esos futuros trabajos, que a menudo se desempeñan de manera distinta de los trabajos sexuales en sus países. Incluso la migrante que ya ha trabajado en esta industria en su propio país no puede imaginarse fácilmente cómo se sentirá en muchas situaciones laborales en Europa. Pero eso proviene no tanto del trabajo en sí, sino de otras circunstancias, como la condición de migrante "sin papeles" (documentos válidos) y/o la estigmatización del trabajo sexual entre los europeos, que no siempre coincide con lo vivido en su país de origen. Estas condiciones no son fácilmente imaginables antes de viajar³¹⁶.

Muchas migrantes buscan activamente lugares de trabajo en el extranjero desde sus países; a la vez hay quienes se los buscan para vendérselos. En este grupo se incluyen figuras como *buscones*, *coyotes*, empresarios, prestamistas, novios y novias turistas que les han conocido durante vacaciones, y personas de sus propias redes de familiares y de amigos. Por todo ello, no es tan sencillo encasillar los desplazamientos de las mujeres migrantes para ocuparse en la industria del sexo (hayan sido o no prostitutas en su país de origen) como cuestión de "redes mafiosas" dedicadas al tráfico. Por supuesto que existen situaciones de engaño total: existen casos de personas que nunca pensaron en trabajar en servicios sexuales, y que llegaron a países europeos con la expectativa de otro empleo (generalmente en el servicio doméstico o la hostelería) y fueron forzadas a ejercer la prostitución. Pero también existe una amplia gama de matices acerca de lo que sabían sobre su futuro empleo, tal como sucede con cualquier grupo de migrantes y cualquier tipo de actividad, puesto que las informaciones y expectativas en origen no suelen coincidir con las situaciones que se viven en el país de destino.

Además, muchas situaciones están llenas de ambigüedad: por ejemplo, migrantes que habían aceptado realizar ciertas prácticas sexuales pero no otras, o que entendían sus compromisos de modo distinto que los agentes que le facilitaron el viaje (por ejemplo, cuestiones laborales como el horario, la posibilidad de seleccionar a los clientes, etc.). Por tanto, las cuestiones referidas al "tráfico" se centran en conceptos de difícil definición, como coerción, coacción, consentimiento u obligación. Un estudio reciente en España indica que muchas de las estrategias utiliza-

³¹⁶ Alguien que conoce algún tipo de prostitución en su país (por ejemplo, bailar con clientes en un bar y acostarse con dos o tres durante una noche) no puede saber de antemano cómo se va a sentir mostrándose desnuda en una "vitrina" de Amsterdam durante doce o catorce horas diarias, o estando de pie en el borde de un camino en la Casa de Campo de Madrid.

das por prostitutas migrantes se asemejan a las utilizadas por las que emigraron para emplearse en el servicio doméstico y que en ambos casos, "ni el tráfico de inmigrantes se reduce a las grandes organizaciones criminales, ni la emigración 'espontánea' (apoyada en las redes comunitarias) está siempre exenta de fines lucrativos, contribuyendo también a la explotación y al negocio que supone... la inmigración irregular de 'servidoras'"³¹⁷.

En su estudio, S. Altink comenta que la palabra "víctima" se puede usar de manera jurídica (por ejemplo, cuando te roban eres víctima), pero aplicada a las mujeres inmigrantes ocupadas en la industria del sexo transmite otros matices, que exigirían de éstas que sean castas e ignorantes; es decir, un concepto que ignora el sentido de responsabilidad que conduce a una mujer a migrar en busca de trabajo³¹⁸.

¿Por qué, entonces, este tratamiento reduccionista? La sospecha recae, en el caso de las prostitutas, porque siempre se trata de manera distinta el sector del sexo de las demás ocupaciones y por el hecho de verse implicadas mujeres inmigrantes. La vinculación entre inmigrante, en cuanto categoría de extranjero, y la categoría de género es clara al referirse al tema de la discriminación social actual; son las dos categorías sociales más afectadas. Cuando coinciden en un individuo ambas categorías, *mujer y extranjera*, o se ha desatendido su situación particular o se la ha asociado a la del varón, con el resultado de su invisibilización social³¹⁹; por el contrario, cuando se les ha prestado atención, surge la sospecha sobre su peligrosidad social o la desvalorización de sus proyectos migratorios (victimizándolas)³²⁰. Al mismo tiempo que las fronteras de la UE se han blindado contra los inmigrantes pobres se ha levantando la nueva frontera de género, produciendo una triple desvalo-

³¹⁷ OSO, L.: "Estrategias migratorias de las mujeres ecuatorianas y colombianas en situación irregular: servicio doméstico y prostitución en Galicia y Pamplona", ponencia en *II Congreso sobre la Migración en España*, Madrid, octubre 2000, pág. 20 (CD).

³¹⁸ "Me duele, pero no me llame pobrecita -dijo una mujer-. Las víctimas también pueden ser muy fuertes o harán cualquier cosa para vengarse por el daño que se les ha hecho y para crearse una vida mejor. Algunas víctimas no buscan a la policía sino que empiezan a traficar por su cuenta, o se alían con los traficantes para evitar represalias", ALTINK, S., *Stolen Lives...*, o.c., pág. 2 (traducción de Laura Agustín).

³¹⁹ Como dicen las autoras siguientes, la situación de las mujeres migrantes necesita abordarse explicando por qué han estado ausentes durante tanto tiempo de la literatura sobre las migraciones. En suma, habría que explorar los procesos que producen y reproducen las múltiples formas de marginalización y exclusión de las mujeres migrantes en el sur de Europa, ver ANTHIAS, F., y LAZARIDIS, G., "Women on the Move in Southern Europe", en *Gender and Migration in Southern Europe. Women on the Move*, Berg, Oxford, 2000, pág. 1

³²⁰ La aprobación del proceso migratorio a la ciudad o a otro país cuando lo plantean jóvenes varones para aprender un oficio o para ganar dinero se vuelve desaprobación cuando lo realiza una mujer. Esta discriminación que manifiesta el *temor del varón* a perder el control sobre las mujeres y en particular, a que la mujer se dedique a la prostitución en los "otros" lugares, ha sido confirmada en los estudios de CALDWELL, J., *African Rural Migration*, Australian National University Press, Canberra, 1969.

rización de las mujeres inmigrantes: por género, etnia y situación económica³²¹. Cuando se trata de transexuales la desvalorización es aún más fuerte. En suma, el rápido cambio social que afecta al Primer y Tercer Mundos plantea "temores sobre el control de la mujer (...) Las mujeres que son, o aspiran a ser, económicamente independientes corren el riesgo de ser acusadas de frivolidad moral o sexual. De esta manera, desde una óptica androcéntrica, la migración de la mujer a las ciudades no es aconsejable"³²² y menos si se trata de una movilidad transnacional.

La diversificación de los flujos de mujeres que se *ofertan* para ocuparse en la industria del sexo a reclamos de la demanda no ha de hacer olvidar que junto a ellos se produce otro flujo, esta vez de la demanda en sentido inverso: a la búsqueda de relaciones afectivas y sexuales en los países de origen a través del *turismo sexual*³²³. En la actualidad el turismo sexual (flujos de migración temporal de la demanda de servicios sexuales) incluye a hombres y a mujeres del Primer Mundo que acuden a lugares considerados exóticos. El análisis tampoco puede reducirse a flujos Norte (demanda)-Sur (oferta) ni a la inversa, sino que hay destinos de turismo sexual en Europa, por ejemplo Amsterdam y Praga, para personas del Norte (turistas ocasionales, ejecutivos en viaje de negocios, incluyendo a migrantes...) y del Sur. Además los demandantes y los ofertantes pueden ser varones, mujeres o transexuales y la demanda puede llegar desde otros trabajadores sexuales.

Por lo tanto, ni los flujos de migrantes para ocuparse en la prostitución (oferta) ni los de la demanda de servicios sexuales (también migrantes) son algo nuevo; en la actualidad, la novedad les viene a ambos del carácter transnacional que adquiere en la era de la globalización la industria del sexo.

2.3. ¿Industria nacional o europea del sexo?

Según hemos visto, la configuración actual de la industria del sexo tiene un fuerte componente transnacional. En este contexto cabe preguntarse si, una vez llegadas a Europa, las personas migrantes que se ocupan en el sector conciben el conjunto del territorio como un espacio total, a través del que viajan según las demandas y/o las informaciones que reciben de informantes o de compañeros de

³²¹ JULIANO, D., *Las que saben. Subculturas de mujeres*, Horas y Horas, Madrid, 1998, pág. 103.

³²² MOORE, H.L., "La mujer y el trabajo asalariado: migración y proletarianización", en *Antropología y Feminismo*, Cátedra, Madrid, 1996, pág. 121.

³²³ El denominado turismo sexual refleja la disposición del europeo para viajar a espacios identificados como más libres, "naturales", primitivos o eróticos, relacionada con la disponibilidad de los "otros", tanto hombres, mujeres, transexuales, niños y niñas.

trabajo de otros lugares. Es importante también tener en cuenta que la demanda se moviliza entre países, que existe una circulación en busca de servicios especializados a través de las fronteras intraeuropeas. En el mismo sentido vamos a tener en cuenta que la organización de los negocios del sexo tiene una articulación transnacional europea con intercambio de gestores, capitales, informaciones, etc., y que se trata de conexiones esporádicas o de un entramado sólido.

El interés de una investigación de este tipo es que, de comprobarse sus supuestos, más que un análisis en el ámbito de cada país, convendría pensar en una industria *europaea* (sin restringirla al espacio de la Unión Europea). La oferta cruza fronteras nacionales con o sin permisos, sin detenerse porque un país sea miembro o no de la UE; para estos trabajadores el espacio europeo se presenta como un único ámbito de actuación. En este flujo se insertan tanto inmigrantes procedentes de América Latina, África y Asia como también del Este europeo y de países de la Unión Europea. Un elemento que puede actuar como atracción de movimientos transfronterizos de la clientela es la existencia de "productos específicos" en determinadas zonas o países (por ejemplo, las vitrinas en Holanda o los *Eros Centres* en Alemania); por el contrario, la especificidad de la oferta puede actuar en ciertos lugares como elemento de fidelización de la clientela local.

En principio, podemos hablar de industria europea del sexo en sentido figurado, en el mismo sentido en que se utiliza la noción de espacio migratorio europeo, aunque los flujos de entrada y salida no se circunscriban sólo a este ámbito (por ejemplo, algunos migrantes en Europa tienen otros miembros del grupo familiar en terceros países, dando lugar a las denominadas familias transnacionales). Además, aunque exista cierta dinámica uniformizadora en las formas organizativas de la industria del sexo europea, no existe una completa homogeneidad de situaciones entre las trabajadoras de origen inmigrante. Cada grupo social y/o cada grupo étnico-nacional conlleva determinaciones específicas que se traducen en las estrategias laborales, tal como sucede en otras actividades. Por otra parte, los contextos nacionales (situación económica general, política migratoria, oportunidades laborales, situación de la demanda de servicios sexuales, etc.) condicionan y modelan las posibilidades de inserción laboral de las trabajadoras del sexo de origen inmigrante.

Una de las notas características de la estructura del sector de los servicios sexuales es la *movilidad* de los trabajadores y, en parte, de la demanda. Si nos centramos en el lado de la oferta, los motivos son diversos: van desde los más convencionales, que se encuentran en la mayoría de trabajos, como, por ejemplo, ser despedido o estar trabajando con empresarios dueños de varias sucursales, hasta motivos muy personales, como querer esquivar a algún cliente difícil o librarse de la vigilancia de la policía. Pero además la trabajadora puede disponer de información sobre nue-

vas demandas en otros lugares o haber recibido alguna buena oferta en otra parte; incluso haber venido a España bajo un acuerdo específico con alguien que luego sugiriera el cambio de sitio o que el empresario participe en una red controladora que mande a las mujeres a otros lugares sin consultarles.

Es preciso destacar que las mujeres migrantes no tienen porqué ocupar necesariamente niveles “bajos”, ni siquiera cuando son “irregulares”, en la industria del sexo. Precisamente porque la industria en sí, en sus aspectos relacionados con servicios sexuales, funciona de manera “irregular”, un migrante no regularizado tiene bastantes oportunidades para trabajar en bares y clubes, en pisos y en servicios de acompañantes caros y especiales; tampoco hay impedimento para que una migrante implante su propio servicio, utilizando teléfonos móviles y/o sitios web colocados en Internet. Basta con introducir en cualquier motor de búsqueda de Internet palabras claves como “sexo, España, prostitución” para localizar una serie de páginas en las que se venden servicios sexuales; estas páginas ofrecen los servicios de trabajadores extranjeros y extranjeras que trabajan en o se anuncian en negocios de otros junto a los que que trabajan por cuenta propia con sus propias páginas electrónicas.

Cifras de personas migrantes con ocupaciones en la industria europea

Dada la problemática de lo “irregular” (criminalización e indocumentación), lo informal y la estigmatización de la industria del sexo, cada proyecto de contar a prostitutas/os migrantes lo ha hecho de manera distinta, sea de modo directo o a través de indicadores. Por ejemplo, en un proyecto suizo se han tenido en cuenta los visados expedidos a mujeres de ciertas procedencias extranjeras (R. Dominicana y Brasil, etc.) para trabajar como bailarinas, suponiendo que se ocuparían en el sector del sexo; en otro proyecto alemán se ha contado estimando que el 75% de prostitutas/os extranjeras/os son de América Latina y el Caribe. De todas maneras, resultan poco fiables los intentos de desglosar por nacionalidades o etnias a las personas que se encuentran en la industria en cualquier lugar y momento, ya que es común la práctica de no decir la verdad sobre el origen nacional. Los comentarios que se hacen sobre la procedencia de los migrantes casi siempre aportan información puramente anecdótica y temporalmente muy circunscrita.

Por otro lado, los métodos de recuento varían sobre cuestiones de género; generalmente no clarifican si se han incluido a los trabajadores masculinos y cuando han citado cifras de mujeres si se han incluido a las transexuales. Estos términos incluyen a personas que se visten, se pintan, se hormonizan y/o se operan para modificar su apariencia; en algunos lugares se ha estimado que un tercio de las prostitutas migrantes son transexuales.

En concreto, un estudio del proyecto Tampep (Proyecto para la Prevención del SIDA/ETS entre Prostitutos/as Migrantes en Europa) ofrece cifras de los porcenta-

jes de migrantes entre los trabajadores sexuales de varios países europeos. Son números que proceden de los diversos proyectos nacionales participantes; éstos no han efectuado el recuento de la misma manera y tampoco tienen el mismo tipo de contacto con la prostitución. Algunos, por ejemplo, sólo conocen a trabajadores de la calle y otros a personas que asisten a ciertos servicios sanitarios; en otras ocasiones, además, los que recuentan no hablan todos los idiomas necesarios para comunicarse con todos los migrantes y a menudo operan sólo en las ciudades grandes y no tienen datos comparativos de las mismas nacionalidades/etnias con otras zonas del mismo país ni con las de los países de origen. Sin embargo, el condicionante que más dificulta este tipo de recuento es el simple hecho de que hay un porcentaje alto que está en movimiento de país en país europeo; contarlos por país de manera estanca resulta entonces de utilidad muy limitada. Con las reservas apuntadas, hemos de considerar las cifras que ofrece este informe: el porcentaje de inmigrantes entre los prostitutos y las prostitutas son: 90% en Italia, 25% en Suecia y Noruega, 85% en Austria, 62% en el norte de Alemania y 32% en el sur, 68% en Holanda y 45% en Bélgica. La cifra para España es del 50%, pero la estimación, realizada por Médicos del Mundo, se basa sólo en la situación de la prostitución callejera en Madrid y no refleja la variedad de situaciones existentes. Finalmente, hay que recordar que desde 1997, fecha en que se realizó el último estudio de este tipo, las estimaciones sobre el porcentaje de migrantes en la industria sexual han aumentado en todos los países europeos³²⁴.

3. TRABAJADORES EN EL SECTOR DEL SEXO EN ESPAÑA

En el momento actual de nuestra investigación no podemos abordar la situación de la demanda, factor clave en la estructuración de la industria del sexo, por falta de información contrastada. Pero dejamos señalada la necesidad de proseguir en la prospección de la misma para completar una aproximación al núcleo del mercado del sexo. Respecto a la oferta hemos mencionado la pluralidad de situaciones existentes, referidas tanto al género como a la procedencia nacional y/o étnica de los migrantes ocupados en el sector. Sin embargo, la información referida a la mano de obra del sector es parcial y, frecuentemente, poco contrastada. Por todo ello, este apartado se sitúa en el nivel de primera aproximación. Presentamos, en primer lugar, la información disponible respecto a la cantidad y procedencia de los trabajadores de los servicios sexuales. A con-

³²⁴ TAMPEP, *Health, Migration and Sex Work: The Experience of Tampep*, Mr A. De Graaf Stichting, Amsterdam, 1999.

tinuación describimos las principales modalidades de trabajo existentes, así como las ventajas o desventajas para los migrantes que los realizan. Por último nos referimos a las formas de acceso al empleo y las diferentes figuras de intermediarios entre los migrantes y el sector del sexo; estas figuras son clave para el desempeño en la ocupación y determinan muchas veces las condiciones laborales y de vida de las migrantes.

3.1. La oferta en el sector del sexo en España: autóctonas e inmigrantes

Ya se ha aludido a la complejidad de recuento de ocupados en el sector sexual, incluso cuando éste se restringe sólo a los trabajadores que realizan servicios sexuales o sólo a mujeres. Además, en España no existe una visión de conjunto, ni referida a toda la geografía ni a las diferentes modalidades de los servicios sexuales; de hecho, la información tiende a magnificar la importancia de algunos (prostitución de calle, presencia de inmigrantes) y a hacer invisibles otros (trabajadores autóctonos, servicios de acompañantes, etc.). No obstante, algunos de los materiales existentes ofrecen pistas, aunque insuficientes, para captar las características y magnitud del fenómeno.

Estimaciones realizadas por Médicos del Mundo en 1996 sobre el total de trabajadores sexuales en España cifraban el sector en 300.000; esa misma entidad estimó para 1998 que sólo en el segmento de calle en Madrid habría unas dos mil prostitutas/os³²⁵. Estimaciones anteriores, como la ofrecida por la Fiscalía del Tribunal Supremo en 1970, dieron la cifra de 500.000 prostitutas en España y otras fuentes jurídicas en 1978 las estimaron entre 300.000 y 400.000³²⁶. La base de tales estimaciones en ningún caso ha sido un estudio contrastado. Las reacciones a las mismas han ido haciendo descender el número total desde la década de los '70, pero sin ofrecer tampoco otras bases de contraste; por otro lado, tales cifras han quedado como referente tópico. Así se estableció la proporción que significaba este sector sobre el conjunto de la población femenina en España con más de 15 años en el 3%, que ha pasado como dato sin contrastar a diversos informes sobre este tema.

Por su parte, los resultados que ofrecen estudios empíricos realizados en áreas geográficas reducidas suponen un gran contraste con los anteriores: según estu-

³²⁵ MÉDICOS DEL MUNDO, *Informe de Exclusión*, MM, Madrid, 1998.

³²⁶ Ver URBEZ, L., "Prostitución femenina", en *Razón y Fe*, núm. 978-979, Madrid, 1979, págs. 78 y 79.

dios sobre la situación en Asturias³²⁷, la proporción de prostitutas sobre mujeres mayores de 15 años era del 3,6 por mil y en Castilla y León³²⁸ del 1,9 por mil. Obviamente la situación en dos regiones no puede extrapolarse al conjunto del Estado, ni tampoco se trata de la misma fecha de realización en ambos estudios ni con la de las estimaciones anteriores; pero de hacer una proyección a efectos heurísticos, se concluiría que el total de mujeres ocupadas en España en este sector estaría en torno a las cincuenta mil; cifra que tampoco parece recoger a todas las ocupadas en los diversos segmentos de la industria del sexo en todo el estado español. Por su parte, los estudios particulares tienen la virtud de poder acceder con cierto rigor a una comparación entre ocupados autóctonos y extranjeros, cosa que a nivel del Estado no existe. Como hasta el momento no han sido muchas las investigaciones realizadas con esta perspectiva sin limitarse a poblaciones usuarias de determinados servicios, nos vamos a detener en los resultados de tres estudios:

El primero se realizó en Asturias en 1992 sobre una muestra de 311 sujetos. Según sus resultados, del total de mujeres ocupadas en el sector del sexo en Asturias la mayoría era autóctona de la región (45,8%) y una tercera parte de otras zonas de España (32,5%); la proporción de extranjeras era del 21,8% (procedían mayoritariamente de R. Dominicana, en segundo lugar de Portugal y en menor medida de Francia, Marruecos y Filipinas). Entre las extranjeras las portuguesas era el grupo más precarizado: eran las extranjeras que más ejercían en la calle, las que menos cobraban por servicio, las que menos acudían al médico y las que menos exigían el preservativo a los clientes. En cambio, las dominicanas tenían mejores condiciones de trabajo (mayores tarifas por servicio, exigencia total del preservativo al cliente; frecuentes atenciones médicas, etc.), aunque se suponía que dependían de organizaciones empresariales que las trasladaban entre distintos puntos del país. Por la situación en otros países cercanos, como Italia, se preveía el incremento de mujeres procedentes del Este de Europa.

El segundo estudio se realizó en diez localidades del sur de Galicia³²⁹ durante 1995 y siguió los pasos metodológicos del anterior, aunque con menor base muestral (50 entrevistas). En este caso el grupo más numeroso era el de latinoamericanas, seguido por españolas y portuguesas. Por nacionalidad los colectivos más numerosos eran españolas (18%, sobre todo gallegas) y colombianas (17%, la

³²⁷ GABINET D'ESTUDIS SOCIALS (PONS, I. Coord.), *Condiciones de vida de las prostitutas en Asturias*, Servicio de Publicaciones del Principado de Asturias, Oviedo, 1992.

³²⁸ JIMÉNEZ, A. y VALLEJO, D., *Estudio sobre la prostitución femenina en la Comunidad de Castilla y León*, Consejería de Sanidad y Bienestar Social, Junta de Castilla y León, 1999.

³²⁹ SEQUEIROS, J.L.; BRUNA, C., y GÓMEZ, C., *Estudio sobre a prostitución no sur de Galicia*, Xunta de Galicia, Vigo, s.f. (h.1996).

mayoría de Cali); les seguían portuguesas (12%), dominicanas (8%) y brasileñas (5%); en menor número aparecían argentinas, ucranianas y polacas. Los autores preveían un incremento de contingentes del este europeo y la disminución de españolas, portuguesas y argentinas (éstas eran el contingente mayor a comienzos de los 80). En cuanto a los subsectores ocupados, las latinoamericanas trabajaban preferentemente en barras americanas; las españolas y portuguesas se localizaban en la prostitución de calle o en locales precarios de barrio chino; en bares o clubes de alterne destacaban segmentos específicos de las españolas: el segmento de jóvenes estudiantes y el de mujeres casadas con un desempeño esporádico.

El tercer estudio investigó la situación de la prostitución en Castilla y León en 1997³³⁰. La mayoría de las mujeres que ejercían la prostitución en esta zona era de procedencia urbana, aunque tendían a ejercer lejos de su lugar de origen. Las españolas eran el 58,5%, casi la mitad oriundas de la región. El resto (41,5%) era de procedencia extranjera; las nacionalidades más numerosas eran colombianas (10,7%, el 25,5% en clubes), brasileñas (8,6 y 21,9%), dominicanas (6,6 y 16,2%) y portuguesas (3,2 y 7,2%). Los dos lugares predominantes de desempeño eran el club-cafetería (44,3%) y el hotel-club (38%); el sector de calle sólo suponía el 8,9% y prácticamente no existían otras modalidades. También en este caso se preveía el posible incremento de mujeres procedentes de países del Este de Europa.

En todo caso, poco se conoce respecto a la magnitud actual, así como a la evolución a lo largo del tiempo del número de personas dedicadas a los servicios sexuales. Recientemente, al observarse el incremento de mujeres inmigrantes en ciertos segmentos visibles de la prostitución, sobre todo en los clubes y la calle, se ha formulado la hipótesis del desplazamiento de las trabajadoras sexuales españolas a otros segmentos de mayor nivel y menos observables (tal como hacen I. Pons y J.L. Sequeiros en los respectivos estudios citados de Asturias y Galicia). Según nuestro análisis esta hipótesis hace suyo el estereotipo del inmigrante pobre que se inserta en los trabajos no deseados por los autóctonos, sin analizar en qué medida se trata de un proceso real o de un mero prejuicio. La falta de estudios generales que tengan en cuenta la evolución temporal nos impide contrastar estas hipótesis; para ello es necesario utilizar una metodología como la que hemos aplicado a otros sectores (servicio doméstico, limpiezas, oficinas), comparando las modalidades de inserción laboral de inmigrantes y autóctonas. Por el momento no se puede afirmar que las españolas no trabajen en la prostitución de calle, el lugar supuestamente menos apetecible del mercado: esta afirmación es válida tanto para las prostitutas "tradicionales" como para

³³⁰ JIMÉNEZ, A., y VALLEJO, D., *Estudio sobre la prostitución femenina en la ...*, o.c.

las drogadictas que se prostituyen con el fin de financiar los gastos de su adicción. Tampoco puede afirmarse que no existan extranjeras en los servicios sexuales de alto estatus, ni en funciones de empresario o proxeneta. En principio, no parece que haya ningún segmento del mercado "reservado" a las autóctonas, al menos allí donde hay inmigrantes asentadas. Queda por saber en qué medida la presencia de éstas permite a las autóctonas una movilidad dentro del sector, por ejemplo, convirtiéndose en propietaria de locales o intermediaria de servicios.

Por tanto, lo habitual en el caso español es utilizar estimaciones sin contraste empírico o bien extrapolaciones basadas en investigaciones parciales. Un ejemplo es el ya citado informe de TAMPEP (1999) sobre España, en donde se dice que el 50% de las prostitutas serían extranjeras, basándose sólo en datos de la prostitución de calle en Madrid y en una sola fuente, Médicos del Mundo; otros son resultado de estudios en una sola zona geográfica del país (comarca, provincia o Comunidad Autónoma). Muy recientemente un informe referido al año 2000 ofrece el resultado de un recuento realizado en el territorio "rural" en el que actúa la Guardia Civil y en la modalidad de club o bar de alterne de carretera³³¹.

Los datos generales de este informe son útiles, pues, si no perdemos de vista que la información se refiere sólo a las mujeres trabajadoras en el *subsector de clubes ubicados en ámbitos no urbanos*; por tanto, no pueden generalizarse más allá de estos límites. La información confirma el resultado obtenido anteriormente referido a la importante presencia de inmigrantes en tales clubes. El Informe de la Guardia Civil (IGC 2000) señala que es del 90% y el estudio citado de Castilla y León (1997) el 85,5%. Respecto a la procedencia de estas mujeres en el IGC 2000 el 70% de las extranjeras es de América Latina (de ellas, casi la mitad de Colombia, el 20% de Brasil y el 12% de R. Dominicana); el 17,1% de Europa (sobre todo, Rusia, Portugal, Ucrania, Lituania y Rumanía) y el 10,6% de África (Marruecos, Nigeria, Sierra Leona y Guinea Ecuatorial). La cifra de extranjeras trabajando en clubes de zonas "no urbanas", según el citado IGC2000, es de 12.804, sobre un total de 14.089 mujeres ocupadas en los mismos.

Si agrupamos los resultados obtenidos en los diversos trabajos presentados, aparecen con cierta consistencia tres zonas principales de procedencia de mujeres extranjeras ocupadas en la industria del sexo en España, dado que de Asia apenas hay referencias:

³³¹ GUARDIA CIVIL, *Informe directiva 3/2000*, citado en *El País*, "Explotación sexual", 4/3/2001, pág. 28. Se excluyen del territorio "rural" de competencia de la Guardia Civil las tres provincias del País Vasco, Lleida y Girona, aunque en el reportaje citado las informaciones presentadas sólo corresponden a 14 provincias de las 49 existentes, más las ciudades de Ceuta y Melilla.

- La mayoría es de *América latina*, destacando Colombia y Brasil. Entre las nacionalidades detectadas en varios estudios, el informe de la Guardia Civil sólo destaca a las dominicanas (lo mismo que en Asturias, 1992), pero no alude a venezolanas, uruguayas, portorriqueñas, cubanas o chilenas, que aparecen en otras regiones (Castilla y León, 1997). Tampoco se menciona al grupo de más reciente incorporación, el ecuatoriano, que ya aparecía en Galicia (1996) y en Madrid³³². No se cita a las mujeres argentinas, que fueron uno de los colectivos inmigrantes de más temprana implantación en Galicia, quizá porque en 1996 ya se encontraban en disminución.
- El segundo lugar corresponde a las procedentes de *países europeos*. Dicho segmento de la oferta presenta un incremento constante, sobre todo de mujeres de países del Este, que ya se anunciaba en tres de los estudios citados [Asturias (92), Galicia (1996) y Castilla y León (1997)]. El IGC 2000 cita a Rusia, país no incluido en ninguno de los estudios aludidos, Ucrania, Lituania y Rumanía; por el contrario no mencionan a las mujeres de Polonia, que aparecen citadas en Galicia (1996) y Castilla y León (1997), ni de Hungría o Eslovenia [(Galicia (1996)]. También se muestra la presencia, como en dichos estudios, de portuguesas, pero no aparecen otras europeas citadas (principalmente francesas, pero además italianas y alemanas)..
- El tercer bloque lo integran las procedentes de *África*. Entre las de radicación más antigua destacan marroquíes y ecuatoguineanas, entre las recientes las nigerianas y sierraleonesas. Estos últimos colectivos son los que se han hecho más visibles para la opinión pública a raíz de protestas públicas de vecinos por la presencia de prostitución de calle en sus barrios (la zona de Cuzco y de la Casa de Campo de Madrid, la zona portuaria en Valencia). En los citados estudios regionales también se predecía el incremento de esta procedencia, tal como estaba ocurriendo en otros lugares de Europa, y se citaba además a las mujeres de Angola y Sudáfrica (Castilla y León, 1997).
- Las mujeres procedentes de *Asia* estarían en trance de desaparición en los clubes de zonas rurales. No se alude a ellas en el informe de la Guardia Civil ni en el de Castilla y León, los dos más recientes; sin embargo, en los anteriores se constata un descenso (Galicia, 1996) o se menciona a un número reducido de filipinas antes de 1992 (Asturias). Más lejos queda la si-

³³² Ver BUENO, A.E., "Enfermedades de transmisión sexual. Entrevistas con mujeres inmigrantes en los centros de Montesa y Sandoval", en CALVO BUEZAS, T. (coord.), *Investigación epidemiológica de casos de población desfavorecida. Estudio de casos*, Consejería de Sanidad y Servicios Sociales, CAM, 1999, vol. II, págs. 304-394.

tuación de las filipinas en la segunda mitad de los '80, de las que se decía: "se sabe han nutrido en algún momento (anterior) la prostitución de clubes"³³³.

En general, se puede presuponer que siendo España lugar de destino de migrantes procedentes de países de todas las áreas geográficas, una parte de los mismos se ocupe en algún nivel de la industria del sexo en este país, o en actividades de movilización y traslado de las trabajadoras desde el lugar de origen. La mayor o menor presencia de un colectivo está vinculada al establecimiento de redes del colectivo en España, a la situación socioeconómica del país de origen, a la demanda de servicios sexuales y a las posibilidades de inserción económica en otras actividades. La irregularidad del sector, unida a prejuicios racistas sobre el fenotipo (color de la piel, facciones faciales, tipo de cuerpo) o la cultura o procedencias regionales asignadas a situaciones político-sociales o vinculadas con procesos de narcotráfico, etc., hacen que algunas mujeres no declaren su procedencia nacional o que arreglen su documentación con otra, lo que dificulta el conocimiento sobre su procedencia. Por otra parte, los datos citados arriba muestran que la composición nacional de las trabajadoras sexuales varía de forma importante de una a otra zona geográfica. Por fin, hay que recordar que el carácter itinerante del trabajo significa una utilidad limitada del concepto geográfico.

3.2. Los trabajos sexuales

En términos de la industria del sexo, los trabajadores ocupados directamente en el sector realizan dos tipos de trabajo: los sexuales y los no sexuales. Tanto en un caso como en otro existe una gran variedad de funciones. Entre los primeros encontramos camareros, cajeros, cocineros, limpiadores, guardianes de puertas y coches, etc. También entre los segundos encontramos trabajos distintos: si se trabaja como telefonista en una línea erótica ni siquiera se ve al cliente; cuando se desempeña como bailarina, en muchos lugares significa moverse desnudo y nada más; en ocasiones posan desnudas, actúan o se masturban sin ser tocadas por los clientes; incluso cuando se trata de "sexo completo", no es lo mismo efectuarlo para una película pornográfica que hacerlo en un burdel o, por ejemplo, con clientes de sexólogos.

³³³ COMAS, A., *La prostitución femenina en Madrid*, Dirección General de la Mujer de la CAM, Madrid, 1991, pág. 57.

Evidentemente, son trabajos distintos, desempeñados unos en bares, otros en casas, oficinas o consultorios. En unos la trabajadora controla más la situación y la jornada, en otros carece de control. Pero también ocurre algo similar si observamos las muchísimas formas de contacto físico/sexual: parece evidente que hacer sexo oral a clientes en un coche o callejón bajo la lluvia no es lo mismo que pasar una jornada dentro de un club con calefacción, donde se conversa y se toman copas además de acostarse con clientes. Trabajar desde un piso propio o compartido con otra prostituta conlleva más independencia que hacerlo para un dueño, no importa lo lujoso que sea el negocio; frente a eso trabajar al lado de una carretera puede proporcionar más flexibilidad. Todo depende de las circunstancias específicas y de la personalidad individual de la trabajadora.

Además influyen otros condicionantes, como el género de los trabajadores y las expectativas de los clientes. Como hemos señalado, los trabajadores sexuales pueden ser mujeres, transexuales/transgénicos y hombres; sus servicios pueden tener un carácter heterosexual, homosexual o ambiguo. Aunque la mayoría de los trabajadores sexuales es femenina, cada vez hay más hombres y transexuales/transgénicos, y cuando hablamos de la industria en general se incluyen todos. Las preferencias de los clientes inciden tanto sobre la modalidad de trabajo como sobre las posibilidades de los trabajadores de distinto origen; en este aspecto las preferencias de nacionalidad o fenotipo pueden o bien favorecer o bien dificultar la inserción laboral de los trabajadores inmigrantes³³⁴.

Muchos trabajos se pueden realizar a tiempo parcial u ocasionalmente, lo cual los hace convenientes para las madres (por cuestiones de horarios y flexibilidad) y posibilita usarlos como segunda fuente de ingresos. Además, no es necesario encontrar alguien que "suministre" el empleo ni son precisas inversiones importantes para iniciar la actividad: basta con disponer de un número de teléfono y anunciarse en los anuncios clasificados de la prensa. La prostitución callejera es una de

³³⁴ Valgan como ilustración estos testimonios recogidos en nuestro trabajo de campo en Navarra:

"Aquí (en el piso) no hay diferencias entre españolas o inmigrantes. La diferencia la establecen los clientes. Si me dicen, 'española', baja una española. Ya no es por racismo, porque tengo algunas chicas (inmigrantes) que son tan rubias y tan blancas como la española y no trabajan. El cliente, a veces, dice: 'Mi dinero no se lo doy a la extranjera'. Su dinero para la española y la extranjera puede ser blanca, de la India o del Este, pero es extranjera. Hay para todo, esto es como la botica." (Mujer latinoamericana, gerente de piso, entrevistada por IOÉ para esta investigación.)

"Hay muchos hombres que no les gusta la negrita. No quieren hablar con ellas. Mucha gente les gustan las chicas de Ucrania, de Rusia, porque dicen que son muy buenas en la cama y muy cariñosas. No sé por qué, pero otros dicen que las chicas de Colombia son más calientes en la cama que chicas de Rusia. Yo no comprendo a los hombres (...) Yo muchas veces me pregunto qué tiene la chica de España, o la de Rusia, o de Colombia..." (Mujer de Europa del Este, entrevistada por IOÉ para esta investigación.)

las pocas maneras de ganar dinero inmediatamente, comprar comida y llevarla a casa el mismo día; además, puede elegirse relativamente el lugar de trabajo, lejos o cerca de la propia vivienda.

Para las mujeres migrantes que encuentran poco agradables o duras sus opciones ocupacionales en España (limpiezas, servicio doméstico, cuidado de ancianos, enfermos o niños), un trabajo en la industria sexual puede resultar interesante por las *ventajas* que obtienen. Cuando no tienen los papeles en regla, o sus permisos de trabajo están basados en documentos falsificados, trabajar en un mundo lleno de irregularidades puede que no les parezca tan arriesgado mientras los ingresos sean suficientemente elevados. Los trabajos sexuales proporcionan generalmente rentas más elevadas que los empleos comúnmente disponibles para las migrantes (y de hecho para las mujeres en general). En ciertos puestos es posible ganar un millón de pesetas o más en el ciclo mensual, lo que permite pagar en poco tiempo las deudas contratadas para emigrar. A pesar de que estas cifras son un nivel alto de ingresos es frecuente que lo consigan las migrantes bien situadas. Para ocupar estos puestos no hay barreras de color o etnia en sí: es decir, según la moda (o el racismo) del momento, una persona que ha viajado desde un pueblo pequeño de África o Latinoamérica puede conseguir este trabajo bastante rápidamente si cuenta con los contactos necesarios. Además no existen grupos que siempre ocupen los rangos más bajo o el más alto de la industria: un tipo despreciado en un lugar puede ser el preferido en otro.

No obstante, no todas las trabajadoras sexuales obtienen rentas tan elevadas; la gama de posibles ingresos en la industria del sexo en Europa es muy variada³³⁵. Las diferencias existentes pueden fomentar migraciones hacia los espacios donde las tarifas son más altas; para conocerlas la trabajadora tiene que estar ya dentro de la industria: necesita contactos y una visión de futuro. Existen otras clases de condicionantes que hacen subir o bajar los ingresos de los trabajadores. Por ejemplo, en la gran mayoría de los países europeos las trabajadoras del sexo no pagan impuestos por los ingresos recibidos (sólo lo hacen en países donde oficialmente deben "inscribirse" como prostitutas, por ejemplo, en Alemania). Por otra parte, según el nivel del negocio en el que se desempeñen, las migrantes pueden tener gastos importantes

³³⁵ Una investigación realizada en varios puntos de Europa por la revista *The Economist* reveló casos extremos. Por ejemplo, una mujer de Latvia que trabajaba en Riga en el bar de un hotel de lujo cobraba 200 dólares el servicio, mientras que en el *Eros Centre* de Kiel, Alemania, docenas de prostitutas percibían 30 dólares por servicio; algunas prostitutas (gitanas o ucranianas) que trabajaban con camioneros en la autopista entre Praga y Berlín ganaban apenas 10 dólares, mientras una *call girl* famosa de Londres recibía más de 1.500 dólares por noche. El artículo destaca los aspectos mercantiles de la industria en todo sentido; los ingresos de los empresarios y dueños también varían mucho. (*The Economist*, "The Sex Industry: Giving the Customer What He Wants", 14 de febrero 1998.)

(ropa, zapatos, transporte, sobornos que pagar, etc.) o pueden estar sometidas a sistemas de multas impuestas por el dueño del local de trabajo (por retrasos, no aceptación de clientes, etc.).

Por el contrario, entre las *desventajas* de los trabajos sexuales, la peor es su carácter clandestino, que afecta tanto a autóctonas como inmigrantes, pero incide especialmente sobre estas últimas. En general, las migrantes ocupadas en el sector han pasado alguna vez en Europa por situaciones de precariedad laboral y de estigmatización social, pero ambas provienen principalmente del carácter ilegal de los servicios sexuales, que implica la no existencia de protección laboral para los trabajadores: ni contratos, ni Seguridad Social, ni derechos sociales, ni sindicatos para exigirlos. Ya que la industria no es legal en sí (aunque los bares, clubes, restaurantes o agencias lo sean), los trabajadores, salvo algunas excepciones, no sólo quedan excluidos de las prestaciones sociales básicas, sino que pueden verse privados de derechos civiles, como el de protección policial cuando son violados, robados o coaccionados en el ejercicio de su profesión. En esta situación de falta de cobertura, el jefe, dueño del negocio o proxeneta tiene libertad para imponer cualquier condición injusta a los empleados. Según investigaciones hechas en diversos países, la queja más importante de los trabajadores es contra los abusos de la policía: hacer redadas sólo para cumplir requerimientos de arrestos; chantajear o pedir servicios sexuales gratuitos a migrantes; perseguir a las extranjeras por pertenecer a determinado grupo étnico o por ser transexuales... En todos los lugares los trabajadores se quejan mucho más de policías que de clientes y "chulos"³³⁶.

A la hora de analizar los espacios físicos donde se desempeñan las mujeres en el sector del sexo, se tiene que distinguir entre el sitio en el que se efectúan los contactos entre trabajador sexual y cliente y los lugares en los que se prestan los servicios. Así, casi siempre se habla de "la calle" aunque, en general, el servicio que se acuerda allí no se realiza en la calle sino en un coche o una habitación. Por su parte, los contactos que no se hacen en la calle se realizan en bares, clubes o pisos. En la situación española resulta más fácil conocer las condiciones laborales existentes en bares, clubes, y hoteles de plazas, pero aun así nos encontramos con muchas situaciones distintas. Por eso conviene trazar los rasgos generales de los lugares de ejercicio de la prostitución. De modo sintético, esta diversidad se describía en 1992, referida a Asturias:

³³⁶ MCLEOD, E., *Women Working: Prostitution Now*, Croom Helm, Londres, 1982; PERKINS, R., y BENNETT, G., *Being a Prostitute: Prostitute Women and Prostitute Men*, George Allen & Unwin, Sydney, 1985; BUTCHER, K., y CHAPPLE, S. (eds.), *Doing Business: Prostitutes on Prostitution*, Bradford Health Authority, Bradford RU, 1996.

“La prostitución *callejera* representa el 6,5% del total, siendo el sector mayoritario el de las *whiskerías* (42%), que están en mejores condiciones en la mayoría de los aspectos personales y laborales. Le siguen en importancia los *clubes de carretera* (15%), que presentan una gran variedad de condiciones, desde las asimilables a las *whiskerías* urbanas, hasta los locales de condiciones higiénicas deplorables. También se han localizados algunos clubes de casi secuestro, proxenetismo duro tradicional, horarios de trabajo y número de servicios exhaustivos. Un 11% trabaja en *bares*, en muchos casos como simple lugar de contacto. Un 7,5% trabaja en *pisos* normalmente regidos por una patrona y en general en condiciones aceptables. Aún minoritario pero en notable crecimiento futuro es el de las que trabajan en centros que se publicitan como de *masajes* (2,9%). Finalmente en el capítulo *otros* se sitúan las nuevas formas, también en ascenso, tales como cita telefónica, acompañantes para congresistas, dependientas de grandes centros comerciales y las de hoteles de lujo”³³⁷.

Esta diversidad implica que no se puede generalizar sobre toda la industria si observamos sólo la situación de la calle, ni tampoco si se observan sólo los pisos, dada su peculiaridad. A continuación describimos las cinco modalidades más importantes.

A) *La calle*

Es la forma más estudiada de prestación de servicios sexuales en España, pero también, probablemente, la menos utilizada, a pesar de la visibilidad que le otorga su propia característica y ciertos enfoques de los medios de comunicación. En algunas zonas del país casi no existe prostitución callejera o se reduce a grupos marginales (mujeres mayores y/o jóvenes toxicómanas, según se constata en ciudades como Vigo, Pamplona, Bilbao, etc.); sin embargo, en otros lugares adquiere una posición importante, realzada por su concentración en espacios urbanos destacados (Casa de Campo y zona centro en Madrid, El Raval y zona de Pedralbes en Barcelona, etc.) más que por el número en sí de personas ocupadas en la misma. A pesar de ser el segmento más estudiado no existe ninguna investigación general sobre el mismo y frecuentemente las aproximaciones realizadas o son pequeñas etnografías o tienen sólo un enfoque epidemiológico. De los resultados obtenidos se subraya que la *movilidad* es alta: no se ejerce en una sola zona, sino que dependiendo de la hora del día se estará en una zona y se cobrará un precio, y esa misma persona a otra hora y en otra zona tendrá otro precio por el mismo servicio

³³⁷ GABINET D'ESTUDIS SOCIALS, *Condiciones de vida de las prostitutas en Asturias*, o.c. pág. 65.

sexual. Por ejemplo, en Madrid la Casa de Campo es zona de ejercicio durante el día y la noche, pero los precios son bajos, por ello una parte de esas prostitutas ejerce en la zona de Capitán Haya durante la noche a un precio más elevado; en Barcelona la situación es similar con respecto al barrio chino y Pedralbes³³⁸.

B) Clubes, dentro o fuera de las ciudades

Es la modalidad más destacada en España, y la más conocida en la mayoría de las regiones, sobre todos ellos los que están situados en las afueras de las ciudades o en las márgenes de las carreteras. Están abiertos al público a partir de las primeras horas de la tarde-noche hasta la madrugada; entre su clientela habitual se encuentran transportistas profesionales, viajeros ocasionales y personas de la misma zona que se trasladan allí. El cliente puede tomar sólo copas o buscar un servicio sexual. Se conocen por varias denominaciones, que no necesariamente se especifican en los rótulos con que se anuncian; además, los nombres han ido cambiando en los últimos años (de whiskerías o barras americanas a clubes de alterne) pero las formas de ejercicio de la prostitución han cambiado poco. Algunos de estos clubes (bares y hoteles) se anuncian en las guías de turismo o de ocio locales. Recientemente se está observando una reestructuración de estos lugares: desaparecen los más pequeños, antiguos y peor dotados mientras se construyen otros nuevos, más grandes y con equipamientos no conocidos hasta el momento, que reciben el nombre de *hipermercados del sexo*. En el informe 2000 de la Guardia Civil se constata que en las zonas rurales estudiadas el número de clubes ha descendido de 953 a 890 entre 1999 y 2000, mientras que el número de mujeres se incrementó en un 16% (14.089 personas). La cantidad de empleadas varía entre tres-cinco hasta 50-100.

En esta categoría las posibilidades son numerosas, desde un negocio claramente pensado para comercio sexual hasta un bar que se ha convertido en sitio de encuentro entre cliente y trabajadora, pero no de prestación del servicio sexual. En general, el dueño del establecimiento cobra un porcentaje de los servicios sexuales si se realizan en el mismo; cuando se efectúan en otro lugar, pero la trabajadora está empleada en el establecimiento como camarera, o cuando tiene un acuerdo con el dueño, éste puede cobrar "la salida" de la mujer al cliente como compensación por el tiempo en que ella no esté animando a otros a consumir bebida; en otros casos la ganancia del propietario se limita a la venta de bebidas (que tienen precios bastante más altos que el normal en todo establecimiento).

³³⁸ CUANTER, *Las notas características de la prostitución y su acceso a los servicios sociales*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1998 (informe no publicado), pág. 90.

El estudio realizado en Asturias (1992) encontró casos en los que los dueños hacían un contrato escrito a la trabajadora como camarera o limpiadora, a veces bajo la condición de que ésta pague las cotizaciones a la Seguridad Social. Pero más frecuentemente se trataba de un acuerdo verbal, cuyo modelo típico era el siguiente: a) nada de drogas en el establecimiento; b) nada de alcohol, excepto en los casos en que el precio superara las 3.000 pesetas de consumición; c) se cobraba el 50% de lo que pagaran los clientes por los servicios, más un salario diario (entonces de 4.000 pesetas; d) existía penalización por no cumplir los horarios de trabajo (sin el sueldo del día y/o con reducción de la comisión); e) obligación de someterse a controles médicos periódicos³³⁹.

El estudio realizado en Castilla y León (1997) no describe los aspectos financieros y laborales en los clubes-cafeterías y señala la ambigüedad de muchos establecimientos de bebidas, que mantienen alguna parte como "reservado" para realizar actos sexuales pagados. En general, cuando se vendían bebidas las trabajadoras recibían una parte del precio (en torno al 50%) de cada copa.

Una característica importante de este subsector es la costumbre de alejarse de zonas residenciales (aunque existen muchas excepciones), para evitar posibles problemas con vecinos. Dada la variedad entre los clubes, los precios de los servicios ofrecidos también varían, así como los acuerdos y las normas para trabajar, dependiendo del dueño y su clientela, pero también de las mujeres que en cada momento trabajen. Como hemos visto, los clubes son los lugares en los que se desempeñan más mujeres migrantes; todas las informaciones apuntan a que éstas constituyen el grueso de las trabajadoras en este tipo de establecimientos.

Respecto a la ubicación territorial de los clubes, sólo el informe de la Guardia Civil presenta una base informativa amplia, aunque limitada al ámbito rural. En ese informe no se distingue entre las modalidades de clubes, tal como las presentamos aquí. Puesto que el recuento se refiere al mundo no urbano no es extraño que las provincias más rurales sean las que presentan mayor número de establecimientos. Así, A Coruña, la primera en número de establecimientos (63), tiene casi el doble que Barcelona (32) y bastantes más que Madrid (45), a pesar de la diferencia de población entre aquella y éstas; por otra parte se confirma la tendencia al aumento del tamaño de los clubes.

³³⁹ GABINET D'ESTUDIS SOCIALS, o.c., pág. 68.

C) *El sistema de plazas (clube y hotel)*

Esta modalidad es relativamente reciente en España, parece haberse desarrollado desde mediados de los '90. En este caso las trabajadoras pagan una tarifa diaria, que suele variar entre 3.000 y 8.000 pesetas, durante los veintiún días que están residiendo en el local. Como contraprestación obtienen pensión completa: vivienda, alimentación y lugar de trabajo. Parte de estos establecimientos son antiguos hoteles de carretera restaurados para este fin; el negocio principal de los propietarios es el alquiler del ciclo mensual de veintiún días. Además, la ganancia por bebidas servidas en el bar, que depende del trabajo de "animación" de la trabajadora, se reparte habitualmente por mitades entre ambas partes. Existen distintos sistemas de vales para llevar el seguimiento de las bebidas servidas y las salidas de las trabajadoras, siendo el cajero del lugar la persona encargada de tal seguimiento:

"Tienes una taquilla donde va tu dinero, a la noche recoges tu dinero, lo entregas en caja y luego al final te dan lo que es un vale, y al final de la plaza te entregan todo tu dinero" (Trabajadora en Pamplona entrevistada por IOÉ).

En España lo habitual parece ser la existencia de tarifas únicas cobradas al cliente por servicios de unos veinte minutos. Tales tarifas varían en función de la categoría del establecimiento y de la región en que se encuentre; la gama de precios oscila generalmente entre 3.000 y 15.000 pesetas por servicio básico. A partir de estas tarifas las trabajadoras pueden percibir mensualmente entre 300.000 y 1.500.000 pesetas (que incluye sus cuotas de las bebidas vendidas). Hay que tener en cuenta que de esta cifra debe deducirse el coste de la plaza (entre 60.000 y 240.000 mensuales) más los gastos propios del oficio (ropa, cosmética, peluquería, etc.). A partir de dichas deducciones se establecen las ganancias netas de las trabajadoras, que en el caso de las inmigrantes pueden emplearse parcialmente en envíos al país de origen, como pago de deudas y/o manutención de familiares.

Puesto que la trabajadora paga por residir en el hotel, en principio no tiene más obligaciones con los propietarios: puede trabajar lo mínimo para cubrir gastos, abstenerse de hacerlo algún día o bien realizar jornadas prolongadas. No obstante, en la medida en que los propietarios también obtienen ganancias por las bebidas vendidas, no le interesan las trabajadoras que pasan poco tiempo en el bar, sea porque se entretienen demasiado tiempo en las habitaciones con los clientes o porque prefieren trabajar menos. En este aspecto los intereses de ambas partes pueden no coincidir; el margen para la discrepancia se reduce cuanto mayor es el coste de la plaza (pues el propietario depende menos de los ingresos de la barra) y se incrementa cuando el establecimiento depende más de los ingresos por la venta de bebidas.

Según Laura Oso el sistema de plazas ofrece ventajas claras para las mujeres migrantes que trabajan en el sector:

“El club permite reunir un monto considerable de dinero en poco tiempo, facilitando el ahorro... ofrece el alojamiento y la manutención, eliminando las dificultades y costos que supone alquilar un piso (donde se requiere disponer de la documentación en regla), pagar los gastos de comida, etc. Es decir, facilita, al igual que el servicio doméstico interno, la inserción inicial a la sociedad de acogida para las recién llegadas. Además el trabajo en clubes favorece la movilidad. Las mujeres van rotando de un negocio a otro, en función de la oferta de trabajo”³⁴⁰.

D) Pisos de contactos

En la actualidad el término piso de contacto ha sustituido lo que antes solía llamarse casas de citas. Entre sus rasgos específicos destacan su carácter de pequeño negocio (generalmente se trata de locales en los que trabajan entre una y diez personas, no siempre de forma simultánea), así como la relativa clandestinidad de sus actividades (no existen señas físicas que identifiquen al lugar como espacio de comercio sexual). Puesto que no están a la vista del público su método para captar clientela son los anuncios en prensa, que ofrecen teléfonos de contacto a través de los cuales se concertan citas; también los teléfonos se utilizan para concertar otros servicios desempeñados en hoteles o domicilios. Muchos de estos pisos se encuentran en edificios tranquilos y discretos.

No existen estimaciones globales sobre el número de pisos existentes en España; la contabilización es particularmente difícil dado su carácter poco visible y la rapidez con que aparecen o desaparecen. Sí es evidente su proliferación, al menos en el mundo urbano, analizando los anuncios especializados en los periódicos de todas las ciudades, en revistas especializadas y en Internet. Un estudio llevado a cabo de los anuncios de relax en los periódicos de ámbito nacional (edición madrileña) efectuó un recuento del número de anuncios y su coste: la media diaria de anuncios fue de 2.060 y el número medio de ejemplares publicados (*El País*, *El Mundo*, *ABC* y otros) fue de 562.584, representando una inversión de unos 1.500 millones de pesetas anuales³⁴¹.

³⁴⁰ OSO, L., o.c., pág.6.

³⁴¹ ASOCIACIÓN UNIVERSIDA (GARCÍA, J.M.; ÁLVAREZ, J., y VELA, G.), Programa *Relax con vida, Relax sin SIDA*. Programa de sensibilización para la adopción de medidas profilácticas en la oferta y utilización de los servicios de relax anunciados en la prensa diaria de Madrid, Madrid, 1998.

La variedad entre los sitios es enorme, porque son básicamente pisos alquilados que funcionan según las normas impuestas por gerentes/regentes individuales. Desde estos establecimientos se ofrecen variedad de servicios especiales, tales como compañía para cenas, viajes, fines de semana, fiestas de despedida de solteros, o como servicios de "tríos" (con dos mujeres o con una pareja de mujer-hombre) o de sadomasoquismo. A los pisos que podemos denominar negocios estables hay que añadir los pisos "de estudiantes", en los que una o varias personas jóvenes realizan servicios sexuales de modo ocasional (incluso para pagarse los estudios). También se conoce la presencia de mujeres casadas que trabajan a tiempo parcial o por temporadas. En el estudio de Asturias se afirma que el 7,5% de las trabajadoras del sexo trabajaba en pisos; la cifra era algo superior en Castilla y León sumando las que lo hacían en "domicilio particular" (4,6%) y "otros", como citas telefónicas, saunas, masajes, etc. (4%).

Algunas trabajadoras sólo utilizan los pisos para su actividad profesional mientras otras viven allí temporalmente, sin que el sistema llegue a constituir el de plaza. El límite de trabajadores se establece en función de la demanda, del talento organizativo y de relaciones de la persona que monta el piso, y del espacio físico disponible. Las tarifas que se cobran al cliente varían entre regiones y en función del tipo de servicio prestado; generalmente el dueño del negocio cobra un porcentaje de la cantidad obtenida. Respecto a la forma de captación de las trabajadoras en pisos valgan las siguientes citas:

"La admisión de prostitutas se efectúa por recomendación, contactos directos y redes. Los locales presentan variedades en cuanto a las reglas de trabajo, los servicios que ofrecen y la tipología de clientes que los frecuentan. La movilidad es alta a lo largo de la geografía nacional e internacional"³⁴².

"Normalmente lo que es la propaganda para conseguir chicas para mí no es poner un anuncio, 'necesito chica', porque como lo ponga no hay ninguna. Es la voz de una y otra: 'yo trabajé bien en ese piso', o sea, una recomienda a la otra: 'vete a ese piso que yo estuve muy bien ahí, ahora tuve poco trabajo, pero vete que tú vas a currar', o sea, anunciando, buscando mujeres, nada. Lo que le diga la otra le vale más que mil anuncios que ponga yo buscando chicas." (Mujer regente de piso, entrevistada por IOÉ en Pamplona.)

La puesta en marcha de este tipo de establecimiento es más simple que la de un bar, club o hotel, dado que el desembolso inicial es mínimo. En ocasiones el inicio del negocio coincide con el descenso de trabajo en otras modalidades; el piso

³⁴² CUANTER, o.c., pág. 147.

aparece como alternativa viable o, al menos, como complemento de actividad del resto de opciones en la industria del sexo. Una empresaria inmigrante que ha montado varios pisos nos comenta cómo comenzó:

“Pues estaba en el club y una chica me dijo que tenía un piso, que si quería... Entonces ya vi que el trabajo estaba decayendo en el club y en el piso podía... Y entonces ya decidí quedarme en el piso... Y luego ya aprendí lo que es el tejemaneje del piso, las cosas del piso y monté mi piso... Ya lo monté yo sola el piso, o sea, no tenía chica todavía porque conocía a muchas pero nadie quería arrancar del club para ir conmigo; luego me tuve que quedar ocho o nueve meses con el piso sola y después ya vinieron las chicas.” (Idem anterior.)

Las razones de la preferencia de los clientes por este tipo de pisos, en lugar de los establecimientos más extendidos como los bares, clubes, hoteles, parecen basadas en la discreción que los mismos prestan al cliente. Los ambientes que se crean en los pisos pueden percibirse más discretos que otros y por eso convenir a clientes que no quieren chocar con otros.

E) Otros espacios y servicios relacionados con la industria del sexo

Tal como se señala en casi todos los estudios sobre el sector, existe un segmento al que se denomina “de alto nivel”, que incluye pisos “de lujo”, algunos servicios de acompañantes y servicios de sadomasoquismo. Otros negocios que se presentan como “relaciones públicas” participan abiertamente de las características de la industria del sexo: relacionar a ricos empresarios con jóvenes guapas disponibles es una tarea de “facilitadores sociales”, que se ocupan de asegurar que actos sociales o promocionales de alto nivel sean divertidos. O bien se trata de personas con dinero que quieren demostrar “sus trofeos de caza”³⁴³: mujeres u hombres jóvenes y bellos.

Sobre dicho segmento existe gran opacidad, favorecida por las exigencias de discreción de la clientela, pero también de una parte de las trabajadoras, cuyas estrategias vitales pudieran verse obstaculizadas si se las asociara con la prostitución. Es interesante notar a este respecto que mientras la casi totalidad de investigadores epidemiológicos o sociales consideran inaccesible este segmento de trabajadores de los servicios sexuales, el informe de la Dirección General de la Policía de 1986 dedicó un 50% de su muestra al mismo. Por tanto, aunque existen dificultades, puede que el desconocimiento se deba en gran parte a los propios prejuicios de los investigadores.

³⁴³ SÁEZ, F., “Buscando a ‘Claude’”, *El Mundo*, IX, 80, *Crónica* 15, 27 abril 1997.

Otro espacio de desarrollo de los servicios sexuales son algunos locales de masajes, saunas y establecimientos de relax. A este segmento no se le ha prestado suficiente atención a pesar de que es posible identificarlos a través de los anuncios en prensa escrita y en Internet. El estudio realizado en Asturias detectó que el 2,9% de las prostitutas ejercía en "centros de masaje". Buena parte de estos locales funcionan legalmente, aparentemente dedicados sólo a la actividad que anuncian, aunque de forma más o menos clandestina pueden funcionar como lugar de contactos sexuales pagados.

Las nuevas formas de negocio del sexo están siendo vehiculadas a través de nuevas tecnologías, principalmente a través del vídeo y de Internet. El negocio del sexo en la Red (*ciberporno*) constituye uno de los motores básicos de crecimiento de la propia Red. Las modalidades de visión de material erótico son varias, pero se pueden reducir a dos: el cine para adultos y los *shows* en vivo. Hoy día la mayor parte del negocio se centra en los *videos para adultos*, para exhibición en salas especializadas, en venta y alquiler para consumir en casa y para distribución en el mercado de pago por visión en los hoteles. Pero la mayor novedad del ciberporno ha sido el traslado a la pantalla del ordenador de los tradicionales *peep shows* de las tiendas de sexo del mundo real; las modalidades son a través de dos formas consolidadas en la red: la *webcam* y los *chats*, y formas de pago fijo mensual o por tiempo de conexión o mediante llamada a un número 900.

Recientemente se han conocido los primeros datos sobre internautas españoles respecto al ámbito del ciberporno y comparados con la situación en Alemania, Gran Bretaña, Dinamarca y Francia; es llamativo que los españoles sean los que más se conectan a páginas porno y los segundos después de los alemanes que más tiempo se mantienen; así mismo es también llamativo que las mujeres internautas españolas sean las que más tiempo de conexión mantienen a estas páginas entre las mujeres europeas³⁴⁴. En suma, las prácticas, los servicios y los lugares de la industria del sexo están tan presentes o más en España que en otros países.

3.3. Modos de acceso. Intermediarios y facilitadores del trabajo

Aunque ya se ha indicado, conviene tener presente que el modo de acceso a la ocupación en la industria del sexo es diverso. Parecería, por los simplificados debates que se dan sobre este tema, que hay sólo dos posibles modalidades para acceder a la industria: voluntaria y forzosa. Sin embargo éstas no representan la tota-

³⁴⁴ Ver Informe NETVALUE, en ENGUIA, L., "El negocio del sexo", *Ciberpaís, La Red X. El negocio del sexo*, núm. 9, marzo 2001, pág. 15.

lidad de las situaciones, tal como lo hemos explicado en otra parte de este informe. Sí, por un lado, existen situaciones más forzadas, como las que dan lugar al "tráfico de personas con fines de explotación sexual", en el que se encuentran implicadas personas, grupos y redes organizadas que movilizan la oferta en los lugares de origen de los migrantes y los desplazan para explotarlos (ocuparlos) en el sector del sexo en Europa. Este modo de acceso es real y afecta a una parte de las trabajadoras, aunque no se conoce su magnitud; también es el modo magnificado por los medios de comunicación de masas y por la política de criminalización de la migración irregular de la Unión Europea. Además se ve potenciado por la irregularidad en que se desarrollan generalmente los servicios sexuales, así como por las restricciones que imponen los países del Norte a las entradas de migrantes procedentes del Sur o del Este.

Por otro, existen diversas variantes de acceso al sector del sexo por *voluntad propia de las trabajadoras*, aunque siempre es posible que la voluntad se vea complicado en algún momento o aspecto. También en esta modalidad se requiere del concurso de diferentes agentes mediadores, información y ciertos medios económicos iniciales. En el caso de las migrantes procedentes del Tercer Mundo y de Europa del Este, puesto que la mayoría no cuenta con los recursos económicos suficientes para afrontar los gastos del viaje, entrada y búsqueda de trabajo, suelen contraer deudas que lo posibiliten. La obligación de devolver la deuda puede ser asumida familiarmente, se conozca o no el tipo de trabajo que va a realizar la persona emigrada. En ocasiones, las inmigrantes optan por introducirse en la prostitución una vez radicadas en España ante la ausencia de ingresos suficientes y empujadas por la necesidad de pagar la deuda inicial; esta opción puede ser temporal o prolongarse por años.

Generalmente lo que sucede se puede denominar "situación intermedia" entre el tráfico explotador y la opción voluntaria de emigrar para ocuparse en el sector del sexo. Es el caso de migrantes que llegan a Europa después de haber firmado contratos de trabajo con empresarios, en los que no terminan de estar claras las condiciones en las que se desarrollará el mismo ni el lugar. Algunos de los intermediarios facilitadores del desplazamiento aprovechan la ventaja que les otorga el conocimiento del contexto social de llegada para obtener un importante poder psicológico sobre las inmigrantes recientes; a partir de ello pueden inducirlos hacia los trabajos sexuales sin recurrir a la coacción o la violencia. En estos casos, pues, el acceso a la actividad en el sector se produce a partir de la situación de indefensión, o estado mental vulnerable, que se genera en las primeras etapas del proceso migratorio.

Para llegar a tener un buen trabajo en el sector del sexo son necesarios diversos contactos e información: personas facilitadoras de consejos; direcciones y nú-

meros telefónicos; nombres de personas de confianza y de personas peligrosas; servicios de traducción e informantes sobre costumbres, normas y requisitos para desempeñar trabajos sexuales. Muchos de estos elementos son igualmente necesarios para cualquier trabajador migrante que busca cualquier tipo de trabajo, pero algunos tienen que ver con el hecho de la clandestinidad de la industria sexual y la casi imposibilidad de hablar directamente de ella con personas ajenas a la misma. Ante la necesidad de estos servicios, han surgido por toda Europa redes de personas informadas que facilitan la búsqueda de trabajos y/o distribuyen informaciones ante demandas específicas. Contar con alguna persona de absoluta confianza es clave para tener éxito en la industria, aun en las situaciones en las que se trabaje de manera independiente para ahorrar los intermediarios o cuando se reúnen varias amigas y familiares para trabajar juntas en pisos. La gama de situaciones ocupacionales es muy amplia, pero las necesidades de información y orientación son comunes.

En el caso de encontrarse trabajando para otro (dueños o empresarios), las relaciones con ellos son el punto clave para poder seguir adelante. Dado lo "irregular" de esta industria y la imposibilidad de quejarse cuando las condiciones laborales son malas, es importante establecer relaciones favorables con los jefes. Pero aparte de éstos, trabaja otra mucha gente en los negocios (camareros, cocineros, cajeros, recepcionistas, guardianes, chóferes, proxenetas, etc.) que pueden también facilitar o dificultar el trabajo, de ahí la importancia de mantener buenas relaciones con ellos.

Es frecuente que el observador externo al sector se plantee el concepto de "chulo", rufián, traficante o mafioso para describir a los principales facilitadores de contactos y de trabajo. Sin embargo, en muchas entrevistas con mujeres realizadas en diversos países se desvelan otros tipos de relación³⁴⁵. Las entrevistadas hablan de dar parte de su dinero a sus novios/novias y familiares o de pagar una deuda a alguien que les facilitó las condiciones para poder viajar o localizar el empleo. En esta última relación puede existir o no abuso por parte de quien prestó el dinero; respecto a las otras relaciones (con novios o familiares, etc.) la situación es tan compleja como la que se produce en cualquier otra pareja de convivencia.

³⁴⁵ Ver JAGET, C., *Une Vie de Putain*, Les Presses d'aujourd'hui, Lyon, 1975; ROBERTS, N., *The Front Line*, Grafton Books, Londres, 1986; DELACOSTE, F., y ALEXANDER, P. (eds.), *Sex Work: Writings by Women in the Sex Industry*, Cleis Press, San Francisco, 1987; BIERMANN, P., "Somos mujeres como las demás", en *Debats*, núm. 24, junio 1988, págs. 34-37; SKROBANEK, S. et al, *Tráfico de mujeres*, o.c.; HART, A., *Buying and Selling Power: Anthropological Reflections on Prostitution in Spain*, Westview Press, Boulder CO, 1998; WIJERS, M., y LAP-CHEW, L., *Trafficking in Women, Forced Labour and Slavery-like Practices in Marriage, Domestic Labour and Prostitution*, STV & GAATW, Utrecht, 1996.

Utilizando testimonios directos de las inmigrantes que trabajan en España en la industria podemos comprobar esta amplia variedad de experiencias:

- *Deseo de emigrar, traslado consensuado con redes de tráfico, pero engaño sobre el tipo de trabajo a realizar:*

“Y lo que hice fue con un señor que lleva gente a Venezuela y ahí los pasa ilegales para Estados Unidos. Quise hacer ese negocio, pero no funcionó, me engañaron (...) Una paisana que conoce los trabajos que yo he pasado y que supuestamente me quería ayudar, me dijo: ‘Te voy a conseguir un trabajo en una familia porque yo tengo contactos en España’. Acepté. Me dijo: ‘Dame tu pasaporte, te conseguiré el trabajo; ellos te van a mandar el pasaje y todo y te lo van a ir descontando de allá, mensual’. Eso fue un miércoles y ya el viernes venía yo para acá. (...) Me fue a recibir el señor que pagó el *ticket* por mí y el otro, que son de la misma mafia (...) y me llevaron. Cuando llegó lo único que veo es un letrero que dice el nombre de un club y digo: ‘¿Pero no era casa de familia?’. Y me dicen: ‘No. Aquí es que tú te vas a quedar’ (. . .) ‘No, yo no vine a putear. Estoy necesitada, pero yo no tengo necesidad de putear. Y yo me voy’ (...) Me dijo: ‘Usted de aquí no sale’”³⁴⁶.

“Allí duré ocho meses, yo no salía para ningún lado, allí estaba como presa..., si salía algún día con ella para comprar algunas cosas que me hacían falta y algunas medicinas que tenía que ir a la farmacia, pero ya después nada”³⁴⁷.

- *Ni tráfico ni explotación sexual: utilización de redes de conocidos para emigrar y trabajar en servicios sexuales:*

“Me vine a casa de mi amiga ... ya mi amiga trabajaba en lo de los clubes, me enseñó eso de los clubes, yo vine por un mes, no vine para quedarme... estuve con ella quince días... y luego, pues eso, fui al club... de alterne. Iba el señor, invitaba a una copa o el señor te decía de ir dentro, era ya lo difícil, el tomar una copa ya te la puedes tomar. Quien está acostumbrada a ir con una única persona y luego pues que se te tenga que liar con uno y luego liar el otro, pues ya, muy difícil... Enseguida, enseguida, sí, ya te vas acostumbrando. La mentalidad, lo que tienes que hacer es te vas a echar p’alante y punto.” (Mujer latinoamericana entrevistada por IOÉ para esta investigación.)

³⁴⁶ RUIZ OLABUÉNAGA, J. I.; RUIZ VIEYTEZ, E. J., y VICENTE TORRADO, T. L., *Los inmigrantes irregulares en España, la vida por un sueño*, Universidad de Deusto, Bilbao, 1999, págs. 151-153.

³⁴⁷ BARANDICA, A., “Mujer inmigrada”, en *Informe anual sobre el racismo en el Estado español*, SOS Racismo, Barcelona, 1998, pág. 150.

“Yo me separé y después comencé a trabajar en mi ciudad en un clube. No me gustaba trabajar cerca de donde yo vivía, no quería que nadie lo supiera... Entonces, como el trabajo era muy difícil, dije me voy lejos, para allá, para España, porque yo tenía aquí una amiga y mi madre vino hace años y se quedó cinco años... Me ayudó a venir mi amiga, y mi madre ayudó con el dinero del billete”³⁴⁸.

“A una le proponen trabajar en un clube, las mismas compañeras, las que han venido, están trabajando o han trabajado. Una amiga le dice: ‘Hay trabajo en esto, le presto el pasaje, la migración’. Le dicen a uno dónde está el clube. A mí no me cobraron por ello. Hay muchas que cuentan que les cobran”³⁴⁹.

• *Elección del trabajo sexual una vez en la emigración:*

“A mí me prestó mi prima, que ya estaba aquí trabajando en España y le había ido bien. Yo no vine, ni comprada, ni a un clube que debiera. Yo sabía a lo que venía”³⁵⁰.

“Vivo con cuatro compañeras..., todas trabajamos en lo mismo, nos ayudamos entre todas”³⁵¹.

“Si tú estás en el local, tú tienes tus servicios ahí, tú tienes servicios de estar todo el día ahí sentada, e ir al lavabo, si quieres algo lo pides, molestas, en una palabra... incordias un poquito, no estás obligada, no estás a contrato, porque estás a lo que tú, pero no uno, todos los dueños, quieren que estas personas consuman, consuman; quiere decir que en unos lados es voluntad de la mujer el pedir lo que quiera”³⁵².

“Una vez yo estaba hablando con mi amiga y mi amiga me pregunta que si quiero yo marchar para España, yo sé para qué, yo sé, yo digo: ‘ah, tú ¿quieres o no?’, ella: ‘sí, yo quiero, no sola no quiero’: ‘yo, vale’ y no sé a donde ella conoce a este chico, él nos prepara para nosotras papeles, hacer pasaporte, todo, dinero y marchamos... Este chico fue a buscar trabajo, donde mejor se trabaja, donde hay hombres, así... Porque un sitio tiene muchos hombres, otro sitio no tiene y así. Y él fue a buscar para cambiar de trabajo, él vino a buscar este otro sitio, Logroño, y yo trabajo ahí un mes o mes y medio y luego yo he venido otra vez a Málaga... Yo trabajo ahí un mes o dos meses así, no recuerdo; luego yo marché aquí... Él primero habla con jefe de este sitio, pregunta si hay

³⁴⁸ BUENO, A., *Enfermedades de transmisión sexual...*, o.c., págs. 304-394.

³⁴⁹ OSO, L., o.c., pág. 14

³⁵⁰ *Ibidem*.

³⁵¹ CUANTER, o.c., pág. 96.

³⁵² *Ibidem*.

plaza, si hay sitio para chicas, y luego dice que busca para nosotras trabajar.” (Mujer del Este de Europa, entrevistada por IOÉ para esta investigación).

- *Utilización de redes profesionales para el viaje, paso del servicio doméstico al sector del sexo:*

“Vinimos por Alemania. Estuvimos allí dos días en un albergue, pasamos a Francia y de ahí nos meten a Barcelona en un coche. Llegamos ahí, a la semana conseguimos todas trabajo en casas. Yo tenía buen sueldo, mi compañera también, pero como da la casualidad de que no tenía papeles, me echaron del trabajo. Y ahí a Barcelona llegó una peruana que trabajaba en esto y le hace el comentario a una amiga mía y nos vinimos aquí a trabajar; llevo trabajando en esto tres años. Con esa personas que nos trajo teníamos una deuda de 400 y tantas mil pesetas; yo ya lo pagué, no debo a nadie, saldé eso”³⁵³.

“Yo vine a España y empecé trabajando en una casa; era un trabajo muy duro porque yo en mi país trabajé como secretaria del Ayuntamiento. Ganaba poco, pero aquí el trabajo es muy duro. Así comencé a encontrarme con gente que trabaja en esto... [...] Ahí nadie te maltrata, excepto si te vas fuera y te pudiera pasar algo, pero allí adentro no te puede pasar nada porque, el hombre del clube... al final te sientes protegida”³⁵⁴.

4. AGENCIAS Y POLÍTICAS DE TRATAMIENTO

Por lo expuesto hasta aquí puede apreciarse la complejidad de factores que quedan involucrados al tratarse las cuestiones relacionadas con la industria del sexo. Al menos hay que citar los siguientes: la moral y el bienestar públicos; las condiciones laborales y las violaciones de los derechos humanos de los trabajadores sexuales; la explotación sexual de menores y las relaciones y estructuras patriarcales respecto a las mujeres; cuestiones de salud pública, como el SIDA y las enfermedades de transmisión sexual; la participación en actividades ilícitas y la corrupción de agencias internacionales, policías y funcionarios; las conexiones con el tráfico de drogas y/o la delincuencia organizada transnacional; las actividades del turismo, de la industria del espectáculo y de las actividades sexuales relacionadas con ellos; las migraciones transnacionales laborales, etc. Las bases sociales y económicas de la industria superan con mucho la mera participación de trabajadores sexuales y de sus familias.

³⁵³ BUENO, A., o.c., pág. 380.

³⁵⁴ *Ibidem*.

Por ello no es de extrañar que existan diversos intereses y puntos de vista respecto a la industria del sexo. Por un lado, los grupos anti-prostitución cuestionan las bases ideológicas de la misma y destacan los abusos y violación de los derechos humanos que supone; para éstos no existe la prostitución voluntaria ni, por tanto, se la puede considerar como un trabajo. En cambio, el movimiento pro-derechos de los trabajadores sexuales exige el reconocimiento de los derechos laborales para quienes se dedican a esta actividad³⁵⁵. Entre estas dos posiciones enfrentadas caben matices variados, que componen un amplio abanico ideológico y político. Lamentablemente, el contraste entre ellas no suele dar lugar a debates serios, puesto que las discusiones usualmente están constreñidas por consideraciones morales. Este tipo de planteamientos no contribuyen, como afirma la OIT, ni a un mejor entendimiento del fenómeno ni a la formulación de medidas efectivas para la mejora de la situación:

“Un punto de vista moralista sobre la prostitución tiende a ignorar el hecho de que las sanciones y otras medidas dirigidas a las prostitutas individuales no serán efectivas a menos que se puedan desmantelar las bases económicas y sociales de la prostitución. Estas funciones persisten porque son sostenidas por las relaciones sociales subyacentes e intereses individuales, familiares, del sector privado y de los Gobiernos. *El aislamiento artificial del sector sexual del resto de la economía por medio de los sistemas morales y legales de los países... permite que los intereses subyacentes florezcan y que la explotación de prostitutas individuales se perpetúe*³⁵⁶.”

4.1. La obsesión por el tráfico

La cuestión de cómo se ha hecho el *viaje*, esto es, cómo se constituye alguien en “migrante” para ocuparse en la industria del sexo, representa actualmente la faceta más abordada de toda la problemática. Y la manera más frecuente de hacerlo es identificar *viaje* con el “tráfico” de mujeres, aunque también existen autores que distinguen entre los conceptos de “tráfico” y el de “migraciones para trabajar como prostituta”³⁵⁷. La falta de una definición coherente y justa del término “tráfico” ha fo-

³⁵⁵ BINDMAN, J., *Redefining Prostitution as Sex Work on the International Agenda*, Anti-Slavery International, Londres, 1996.

³⁵⁶ LIM, L.L., *The Sex Sector*, o.c., pág. 14 (traducción y subrayado propios).

³⁵⁷ ALEXANDER, P., *Trafficking v. Sex Migration*, North American Task Force on Prostitution, Nueva York, 1996; CARCHEDI, F., *et al.*, *I Colori della Notte*, o.c.; FUNDACIÓN ESPERANZA, *Tráfico de mujeres en el contexto internacional: Memorias*, o.c.; SKROBANEK, S., “Sexual exploitation in the prostitution context”, Ponencia presentada en el *Foro Mundial de la Mujeres: Reunión Internacional sobre Biología y Sociología de la Violencia*, Centro Reina Sofia, Valencia, 2000.

mentado una verdadera *industria de reuniones*, congresos e informes en todos los países de Europa³⁵⁸. Algunos informes contemplan la situación de regiones específicas del continente europeo (por ejemplo, Italia, Austria, Belarus, Rusia, los Estados bálticos y nórdicos, Europa Central y del Este) o bien la de regiones originarias de estas migraciones (por ejemplo, la República Dominicana y Colombia).

El debate más reciente plantea que la trata de seres humanos no se puede abordar sólo a nivel nacional, sino que es necesario llegar a un marco de consenso internacional basado en el reconocimiento de los derechos humanos. En este debate se reproducen las dos posiciones apuntadas: o considerar la prostitución como forma elegida de ganarse la vida, esto es, como prestación de servicios sexuales a los que deben corresponder los mismos derechos que otras formas de trabajo, o combatir la explotación sexual en todas sus formas, especialmente la prostitución y el tráfico de mujeres, argumentando que el modelo para comprender el comercio sexual y la explotación de la mujer no tiene que ser el laboral sino el de la violación de los derechos de las mujeres. Diversas reuniones internacionales en estos últimos años han puesto de manifiesto el enfrentamiento de estas posiciones, tales como el Seminario Tráfico e industria global sexual. Necesidad de un marco de trabajo para los Derechos Humanos (Ginebra, junio de 1999), o el Simposium Internacional sobre prostitución y tráfico de mujeres con fines de explotación sexual (Madrid, junio de 2000).

Por su parte, en las sesiones celebradas en Viena en 1999 y 2000, la Comisión de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Justicia Penal ha discutido los conceptos del "tráfico ilícito de migrantes" y "la trata de personas, especialmente mujeres y niños". La discusión fue siempre conflictiva por la presencia activa de dos grupos de *lobby* enfrentados que intentaron influir a los representantes nacionales de la Comisión, sobre todo acerca de las definiciones de términos como consentimiento, obligación, fuerza, coacción, engaño, abuso de poder y explotación. Una posición entiende que el tráfico se produce cuando se recurre al uso de la fuerza o a la amenaza, al rapto o al engaño, incluso con la incitación, la coacción o el abuso de poder; la otra posición sostiene que el tráfico no sólo existe cuando se fuerza a alguien sino también cuando existe su consentimiento; su argumento es que de esta manera se garantiza la protección de las mujeres al impedir que los traficantes aduzcan en su defensa la existencia de consentimiento, obligando a las autoridades a probar que éste no ha existido. Finalmente, en octubre del año 2000 se

³⁵⁸ Entre las entidades que han producido informes están: la Comisión de las Comunidades Europeas (Bruselas), la Dirección de los Derechos Humanos del Consejo de Europa (Estrasburgo), el Ministerio Holandés de Asuntos Sociales, la UNESCO, el Kvinnoforum (Estocolmo), la Organización de la Seguridad y la Cooperación en Europa, la OIM, la OIT, la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas, el Ministerio del Interior (Reino Unido), la Fundación en Contra del Tráfico (STV, Utrecht), Fundación Mr A de Graaf (Amsterdam) y ECPAT /Congreso Mundial en Contra de la Explotación Sexual de los Niños (Estocolmo).

llegó a un acuerdo, todavía conflictivo y ambigüo; se establecieron dos protocolos distintos: uno sobre "la trata de personas, especialmente mujeres y niños", y otro sobre el "tráfico ilícito de migrantes". La diferencia de género en el enfoque de ambos es evidente y da por supuesto que las mujeres –junto con los niños– tienen mayor predisposición a ser engañadas, sobre todo en lo referido a la prostitución. De todos modos, la firma de la Convención³⁵⁹ es sólo un acto simbólico puesto que cada país interpretará los casos particulares según sus propias definiciones y necesidades durante el proceso de decidir si van a ratificar el acuerdo o no. A pesar de las noticias reiteradas y de las campañas realizadas no existe consenso entre los distintos Estados sobre lo que deba entenderse por "tráfico"; en tanto persista este conflicto es improbable que se elaboren estrategias de intervención exitosas.

Actualmente son muchas las ONGs que trabajan directamente sobre el "tráfico". Entre las más conocidas están el Programa La Strada en la República Checa, Bulgaria, Polonia, Alemania y Ucrania; la Fundación Stichting Tegen Vrouwenhandel (Holanda); GAATW (Alianza Global Contra el Tráfico de Mujeres), y CATW (Coalición Contra el Tráfico de Mujeres). Además esta cuestión es abordada por varios proyectos de carácter socio-sanitario en todos los países europeos (por ejemplo, Tampep). Finalmente, algunos países de origen de las migraciones de mujeres a Europa tienen sus propios programas sobre el "tráfico" (por ejemplo, Fundación Esperanza y COIN)³⁶⁰. Estos programas se centran frecuentemente en la "prevención del tráfico"; algunos lo hacen en la denuncia de los traficantes, otros se orientan a producir proyectos que presionen para lograr cambios de política o perfilar las definiciones de los conceptos prostitución y tráfico. En general, estos proyectos están llegando a la conclusión, lo mismo que ha sucedido con los que trabajan en la prevención del SIDA, de que es imprescindible dotarse de un carácter transnacional si se desea trabajar eficazmente con migrantes transnacionales³⁶¹.

En España durante la década de los años '90 se han producido diversos trabajos referidos al tráfico de mujeres³⁶²; también ha saltado a los medios de comuni-

³⁵⁹ ONU, *Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional*, 2000.

³⁶⁰ FUNDACIÓN ESPERANZA, *Tráfico de mujeres...*, o.c.; COIN, *Viajes al exterior: ilusiones y mentiras (Exportación de sexo organizado)*, COIN, Santo Domingo, 1992, y *Los viajes de Maritza*, COIN, Santo Domingo, 1994.

³⁶¹ KVINNOFORUM, *Crossing Borders Against Trafficking in Women and Girls in the Baltic Sea Region*, Kvinnoforum, Estocolmo, 1999.

³⁶² FUNDACIÓN DOLORES IBÁRRURI, "Esclavas del fin de siglo XX", en *Mujeres en acción*, núm. 23, verano, 1998; MIURA, A., "Abolicionismo, integración y propuestas sobre prostitución", en *Prostitución: Mesa Redonda*, *Forum de Política Feminista*, Madrid, 1991; TAMZALI, W., *Prostitución*, Dirección General de la Mujer, CAM, Madrid, 1997.

cación de forma recurrente con una orientación muy marcada: identificación del tráfico con redes mafiosas, de la migración para la prostitución con explotación sexual, y de mujeres prostitutas con víctimas engañadas³⁶³. Este tratamiento reductivo ignora la diversidad de modalidades, así como las amplias implicaciones económicas de los servicios sexuales, y fomenta la estigmatización del sector y la xenofobia respecto a las prostitutas inmigradas. Desde el punto de vista de la intervención social se observa un interés creciente por la cuestión en España. En términos generales, las iniciativas puestas en marcha reproducen las dos grandes líneas de orientación existentes en el ámbito internacional, como veremos más adelante.

4.2. Proyectos europeos dirigidos a trabajadores sexuales y/o migrantes

En la actualidad existen varias redes de proyectos interestatales o comunitarios: una de ellas (EUROPAP) trabaja la prevención del SIDA entre trabajadores del sector sexual sin centrarse en los migrantes, otra (TAMPEP) dirige un programa de prevención del SIDA a los trabajadores sexuales migrantes en Europa; otras dos redes se centran en la problemática de VIH/SIDA y migración³⁶⁴ y una trabaja con prostitución masculina.

La Red EUROPAP (Red Europea para la Prevención del SIDA/ETS en la Prostitución) tiene su sede actual en el Reino Unido. Los proyectos de esta Red para la prevención del SIDA entre trabajadores del sexo empezaron a actuar a nivel europeo en 1994, recibiendo fondos de la Unión Europea; originariamente surgieron del contexto médico sanitario a principios de la década de los años 80. Su meta es promover la salud y el bienestar de trabajadores sexuales y otros trabajadores asociados a la industria del sexo (no específicamente de los trabajadores migrantes). Hay coordinadores nacionales en los catorce Estados participantes; primero han revisado los programas existentes en cada país y luego han comenzado a intercambiar información entre ellos³⁶⁵.

³⁶³ LATORRE, J.M.², "Cómo operan las mafias de la prostitución africana en España", *Tribuna*, 29 de julio 1997; VIDAL, R.D., *Tráfico de mujeres nigerianas con fines de prostitución*, 1998; www.inmigra.com.

³⁶⁴ Se trata de SIDA y Movilidad, con sede en Holanda, y de la Red Europea prevención del SIDA entre la población subsahariana, con sedes en Francia e Inglaterra. Ambas trabajan la relación de SIDA-migración, sin tocar directamente la prostitución. La decisión de intervenir o no sobre trabajadores sexuales la toma cada proyecto nacional. Cuando se trabaja con personas que ejercen la prostitución, el eje son las investigaciones epidemiológicas, aunque es frecuente que planteen también prestar servicios sociales. Ver AIDS & MOBILITY, *AIDS & STDS and Migrants, Ethnic Minorities and Other Mobile Groups; The State of Affairs in Europe*, NIGZ Woerden, 1998 y HIV/AIDS Care and Support for Migrants and Ethnic Minority Communities in Europe, NIGZ, Woerden, 2000.

³⁶⁵ EUROPAP, *European Network for HIV/STD Prevention in Prostitution 1998-2000: Final Report*, Europap/Department of Epidemiology and Public Health/Imperial College School of Medicine, Londres, 2000.

La Red TAMPEP (Proyecto para la Prevención del SIDA/ETS entre Prostitutas/os Migrantes en Europa) tiene sede en la Fundación Mr A de Graaf, Holanda. Se presenta como proyecto de investigación y programa de prevención de ETS/HIV; la población a la que se dirige es la de trabajadores sexuales migrantes. Participan en la Red más de veinte miembros nacionales, aunque no todos lo hacen de manera activa; los principales están en Viena, Hamburgo, Pordenone y Amsterdam.

Estas dos redes han publicado conjuntamente una guía que presenta, de manera clara y práctica, los conocimientos necesarios para fundar un proyecto de ayudas a trabajadores sexuales³⁶⁶. La metodología de ambas redes es participativa e involucra a los trabajadores sexuales. También los proyectos de cada país desarrollan sus propios programas; un folleto publicado por Amnesty for Women, el proyecto Tampep en Hamburgo, titulado: *Alemania: ¿Un paraíso para mujeres?*, aborda el tema del trabajo sexual junto con el de las *au-pairs* y el de los matrimonios con ciudadanos alemanes. La nota más sobresaliente en las publicaciones de la Red TAMPEP es el tono normalizado y de aceptación de la realidad, muy lejos de los discursos moralizadores de la prensa y la política pública de los mismos países europeos; también muestran un conocimiento importante de las realidades laborales de la prostitución migrante³⁶⁷.

4.3. Iniciativas en España. Diversidad de posiciones y estrategias

Proyectos de rescate y reinserción

Desde mediados del siglo XIX, y en ocasiones desde antes, surgieron en España varios grupos religiosos dedicados al rescate y a la reinserción de mujeres marginadas y/o prostitutas³⁶⁸. En la actualidad, varios de estos grupos llevan adelante

³⁶⁶ EUROPAP y TAMPEP, *Trabajando por la salud. Desarrollo de servicios para las personas que ejercen la prostitución en Europa*, Europap/Department of Epidemiology and Public Health/Imperial College School of Medicine, Londres, 2000. La versión original es del año 1997.

³⁶⁷ "Para obtener una visa de artista tendrás, posiblemente, que pagar una suma considerable a la persona que te contrate. Esta persona te cobrará, además, los gastos de legalización de tus documentos, tu alojamiento y el costo de tu viaje. Aunque esta práctica sea ilegal es desgraciadamente lo usual", AMNESTY FOR WOMEN STÄDTEGRUPPE HAMBURG, *Alemania: ¿Un paraíso para mujeres?*, Amnesty, Hamburgo, 1998, pág. 17.

³⁶⁸ Estos grupos en España han incluido instituciones de religiosas, como las Adoratrices Esclavas del Santísimo Sacramento y de la Caridad, las Oblatas del Santísimo Redentor, las Dominicas de la Presentación, Hermanas de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor, Hermanas Trinitarias, Hijas de la Inmaculada Concepción para el servicio doméstico y protección de la joven y Sirvientas de la Pasión. Ver BADA, J., "La Iglesia católica frente a la prostitución", en *Dossier, Historiar* 2, julio 1999, págs. 62-70. Además han existido instituciones seculares como el Patronato de Nuestra Señora de la Merced, Asociación Católica Internacional de Obras para la Protección de las Jóvenes, Villa Teresita y Cáritas. Algunos de estos grupos, tanto los religiosos como los seculares, han cambiado de nombre durante su historia.

proyectos dirigidos a prostitutas o que las incluyen en sus programas dirigidos a mujeres marginadas. En general, los informes internos producidos para dar cuenta de sus actividades no están disponibles, pero de vez en cuando aparecen publicaciones que recogen su posición y los resultados de sus intervenciones³⁶⁹.

Además, existen proyectos de intervención más pequeños en el ámbito de la prostitución, que plantean actuaciones como acompañar a personas con problemas, proveer lugares de acogida, ofrecer asesoramiento y defensa de sus derechos. A veces, también colaboran en estudios epidemiológicos, porque tienen contactos de interés en muchos lugares. Entre estos cabe mencionar a APRAMP (Madrid), que ha participado con el Plan Nacional del Sida en investigaciones socio-sanitarias; ALECRIN (Vigo), Mujeres de la Noche Buscando el Día (Alicante), Hiedra (Córdoba) y Proyecto Esperanza (Madrid), asociado con las religiosas Adoratrices, que se orienta a ayudar a las víctimas del tráfico internacional de mujeres.

La línea general del discurso de las intervenciones basadas en el rescate, reinserción o rehabilitación de mujeres prostitutas se vuelve incoherente cuando las destinatarias son migrantes. Reinsertarlas, ¿dónde?: si la propuesta fuera devolverlas a sus países de origen, tendríamos que llamarlo deportación; si es hacerles llegar al espacio propuesto como normal (trabajos "dignos"), se enfrentan con las políticas migratorias (irregulares, sin permiso de trabajo) o con las posiciones de muchos migrantes que no quieren ser rescatados de la industria del sexo sino de su estatus irregular, por su condición de no ciudadanos.

La posición de las asociaciones de inmigrantes respecto a la prostitución de sus connacionales se caracteriza, en general, por la falta de referencias explícitas: el silencio suele ser la táctica empleada con el objeto de preservar la imagen del conjunto del colectivo. Sólo en algunas ocasiones se hacen referencias a la cuestión³⁷⁰. Por otra parte, tampoco se conoce ninguna coordinadora de trabajadores sexuales extranjeros, en cuanto sector diferenciado de los autóctonos.

Proyectos educativos

EUROPAP opera en España a través de Médicos del Mundo; TAMPEP ha abierto recientemente un proyecto en España a través de Cruz Roja Juventud de Madrid. Las otras dos redes de proyectos europeos que no se dirigen directamente a trabajadores

³⁶⁹ Ver CARCHEDI, F., *et al.*, *I colori della notte*, o.c.; CUANTER, *Las notas características de la prostitución y su acceso a los Servicios Sociales*, o.c.

³⁷⁰ MAKOMÉ, I., *España y los negros africanos*, La Llar del Libre, Barcelona, 1990, págs. 76-84; GALLARDO, G.G., *Buscando la vida: dominicanas en el servicio doméstico en Madrid, Cipa-Ilepala, Santo Domingo, 1995*; ATIME, "Informe sobre la mujer marroquí inmigrante en España", (c.) 1996, Madrid.

sexuales también operan en España: AIDS & Mobility (SIDA y Movilidad) lo hace a través del Plan Nacional del Sida, y la Red europea de Prevención del SIDA entre población subsahariana desde el Instituto de Salud Carlos III.

Existen materiales y proyectos que tienen fines educativos y se dirigen a personas ocupadas en la prostitución, incluidas las inmigrantes. Son resultado de programas de salud que tienen como objetivo fomentar el acceso a los servicios sanitarios para personas marginadas. Médicos del Mundo incluye la prostitución en su programa de Exclusión /Cuarto Mundo en varias zonas de España, utilizando unidades móviles para llegar hasta ellas y prestarles atención básica en el lugar e información sobre otros recursos disponibles. Otros proyectos también utilizan unidades móviles para tomar contacto sobre todo con prostitución de calle. Algunos de estos programas ubican personas voluntarias o técnicas en los lugares en los que se realiza el encuentro entre oferta y demanda; a veces se trata de actos de presencia y acompañamiento más que de educación propiamente dicha. En otras ocasiones se utiliza la técnica de llamar a todos los números de teléfono que anuncian servicios sexuales para darse a conocer como programa educativo y presentarles las prestaciones que ofrecen.

Varios proyectos educativos que se centran en la prostitución migrante comparten las posiciones abolicionistas. Un caso ilustrativo es un texto publicado por Médicos del Mundo y el Ayuntamiento de Madrid y presentado por su alcalde: los recursos sociales municipales son presentados tras aclarar que la prostitución es sinónimo de "deterioro humano" y que por lo general está vinculada a las redes de inmigración ilegal (tráfico)³⁷¹. Además, los autores del texto caracterizan de forma estereotipada a determinados colectivos (las latinoamericanas, "con muy bajo nivel cultural"; las europeas, "mediterráneas que son habitualmente drogodependientes"; las saharianas, "analfabetas"), desconociendo la diversidad que atraviesa a cada grupo, que no se reduce sólo a las trabajadoras "de calle".

Un ejemplo ilustrativo de inadecuación de los materiales respecto a sus teóricos destinatarios es la *Guía de Autocuidados para las mujeres inmigrantes*, publicada por el Instituto de la Mujer y el Instituto de Salud Carlos III³⁷². El formato contiene dibujos, pero el texto es de un carácter técnico que presupone un nivel de interés y

³⁷¹ "Desgraciadamente, una de las realidades que más preocupa a nuestra sociedad, debido fundamentalmente al grave deterioro personal y humano que lleva aparejado, es el fenómeno de la prostitución, que en la actualidad está ligado, en la mayoría de los casos, a la existencia de redes internacionales de inmigración ilegal". Ver MÉDICOS DEL MUNDO, *Recursos sociales y sanitarios para la atención a las personas que ejercen la prostitución*, MM y Ayuntamiento de Madrid, Madrid, 1998, pág. 3.

³⁷² CASTILLO, S. (coord.), *Guía de Autocuidados para las mujeres inmigrantes*, Instituto de Salud Carlos III e Instituto de la Mujer, Madrid, 2000.

un importante grado de alfabetización en castellano por parte de las lectoras. Por otra parte, no existe mención a las trabajadoras sexuales ni en la sección de sexualidad, ni en la de normativa legal, ni en la de recursos para mujeres migrantes.

Más allá de las intenciones de las instituciones o los autores, los textos de carácter educativo pueden producir el efecto de mayor estigmatización del colectivo de las prostitutas. Así cuando se las menciona suele hacerse en términos de víctimas, a quienes se identifica por su condición de prostituida; cuando no se menciona a las trabajadoras del sexo, conlleva el claro mensaje, por elusión, de la indignidad de su trabajo. El resultado en ambos casos es que produce la separación entre “buenas y malas” mujeres, en función de su ocupación, y no funciona adecuadamente como recurso educativo. Por otra parte, resulta cuestionable la validez de producir materiales (tales como listados de recursos o de prácticas) para sectores de trabajadores itinerantes como son muchos de los trabajadores del sexo: cuando viajan de un lugar a otro los listados de direcciones y teléfonos se vuelven inútiles.

La pretensión de aislar o silenciar socialmente la realidad de la prostitución de mujeres migrantes se observa incluso en materiales elaborados para la prevención del SIDA. Así el texto *¿Qué es el VIH/SIDA?*, producido por entidades de la Unión Europea, el Estado español, ONGs y asociaciones de inmigrantes africanas reproduce esta situación. A pesar de que el sexo oral es una práctica extendida entre trabajadoras sexuales, no sale en ninguna de las dos listas del folleto: “¿Cómo sí entra en tu cuerpo [el VIH]” y “¿Cómo no entra?” En términos de educación para la prevención del SIDA no hay argumento para excluir ninguna práctica de ningún folleto, pero el argumento de que esta práctica no forma parte de la “cultura” de las poblaciones a las que está dirigido el folleto más bien totaliza a las muchas culturas en los países del Oeste de África y anula la presencia de trabajadoras sexuales entre esos grupos. Este caso de omisión permitiría entender el funcionamiento de la estigmatización de la prostitución o de prácticas asociadas con ellas; el silencio no es pues inocuo.

Actuaciones policiales

El primer informe policial conocido que abordó la situación de las prostitutas extranjeras en España se realizó en 1986, bajo el prisma de la acción de la delincuencia internacional³⁷³. El interés de la institución radicaba en controlar aquellos grupos de personas que, a través de la trata de mujeres extranjeras, perseguían planear acciones “de mayor envergadura” delictiva. La prostitución de extranjeras

³⁷³ COMISARÍA GENERAL DE POLICÍA JUDICIAL, *La prostitución en España*, Madrid, 1986, págs. 46-49.

no era pues un asunto de preocupación en sí mismo. En cambio, en el año 2000 la policía es referente de información sobre cuestiones relacionadas con la prostitución migrante y la industria del sexo³⁷⁴.

La policía es una instancia que está obligada a demostrar que vigila y protege a la sociedad; necesita ser percibida socialmente como fuerte y, sobre todo, controladora de las situaciones irregulares. Puesto que desde 1995 la prostitución está despenalizada en España, no es posible detener a quien la practique de forma voluntaria e individual. Además, cuando se trabaja de forma organizada el acceso a los trabajos se realiza mediante acuerdos verbales y en ocasiones ni siquiera los trabajos tienen nombres claramente vinculados con el sexo. Por eso si alguien se introduce en el sector con la intención de descubrir actividades irregulares o penalizadas puede que no sorprenda a nadie *in fraganti* o que no encuentre a presuntas víctimas dispuestas a formular denuncias. Sin embargo, la presencia de migrantes en el sector del sexo, que es socialmente percibida como desestabilizadora, da pie ocasionalmente a intervenciones de la policía³⁷⁵. Las redadas que se realizan en algunos lugares y que llevan a las mujeres inmigrantes a las comisarías terminan frecuentemente al día siguiente con la devolución de las mismas a sus lugares de trabajo. Por ejemplo, una nota de prensa de la policía en la que se describe una actuación investigadora en un club, dice que encontraron "un número considerable de mujeres extranjeras en situación de ilegalidad, las cuales son obligadas al trabajo"³⁷⁶. La prueba sobre la ilegalidad es sencilla: basta con que las inmigrantes carezcan de permiso de residencia o trabajo; sin embargo, la coacción para dedicarse al trabajo sexual sólo puede probarse cuando existe una denuncia al respecto, cosa que no ocurrió en dicha actuación policial; incluso algunas de las detenidas manifestaron que nunca habían observado maltrato o amenazas a ninguna mujer en los establecimientos de trabajo y que el trato recibido era "inmejorable". Aunque es posible que una persona no cuente toda la verdad cuando está siendo interrogada en una comisaría, no parece probable que todas las personas mientan sobre la misma cuestión.

³⁷⁴ Así, cuando Médicos del Mundo difundió los datos de su programa referidos al año 2000, la periodista que realizó el informe utilizó a la Jefatura Superior de Policía de Madrid como fuente de contraste; varias de las opiniones policiales fueron: "Entre las subsaharianas las amenazas se extienden hasta el vudú". "Las subsaharianas se protegen entre ellas; el hombre colabora desde un segundo plano". "Las hispanas son el colectivo dominante en los clubes y los hipermercados del sexo". "La prostitución de lujo se abastece en los países del Este, fundamentalmente Ucrania y Rusia". AGUIRRE, B., *El País*, noviembre 2000.

³⁷⁵ "...Mientras que las sociedades receptoras de migración se desentienden de las condiciones laborales que soportan las mujeres inmigrantes... en cambio las coloca en el centro de su interés controlador cuando sus actividades atañen a las estrategias sexuales o reproductivas... En ambos casos la invisibilidad que acompaña normalmente la migración femenina se reemplaza por una hipervisibilidad que las coloca en el centro de la atención médico-sanitaria y legal...". JULIANO, D., *Las prostitutas: el polo estigmatizado del modelo de mujer*, Talasa, Madrid, 2001 (en prensa).

³⁷⁶ COMISARÍA DE POLICÍA DE CÓRDOBA, *Informe de actuaciones*, Córdoba, 1999.

En resumen, con frecuencia la policía afirma la existencia de redes mafiosas y criminales, coacciones, engaños, etc., pero en la documentación recogida y en las declaraciones de los implicados no siempre hay constancia de estos delitos. La interpretación frecuentemente expresada por policías y por otros agentes sociales es que estas mujeres en tales circunstancias no se atreven a decir la verdad por miedo a represalias personales o familiares; la posibilidad de que algunas mujeres no tengan quejas del trato recibido en los establecimientos de trabajo es rechazada de entrada. Esta actuación refleja el impulso (casi instintivo en los segmentos bien pensantes de la sociedad occidental) de rechazar cualquier afirmación de las prostitutas extranjeras en contra de los estereotipos previamente establecidos. Tal estrategia tiene como efecto justificar la labor de control policial y de intervención social de los agentes de atención a estos colectivos.

Las redadas policiales en los locales de alterne se realizan con el objetivo declarado de vigilancia sobre un sector irregular. En la práctica el efecto real más habitual es un incremento de la movilidad de las trabajadoras y, por tanto, de la dificultad para controlarlas como para que se produzca su arraigo social:

“...la elección de dirigirse a uno u otro club depende fundamentalmente de las redadas policiales. Así, las inmigrantes eligen su destino teniendo en cuenta no sólo la cantidad de trabajo, sino también el tiempo que ha tardado en pasar la policía en cada negocio. En efecto, las redadas policiales son el principal inconveniente del club de alterne como modalidad de ejercicio de la prostitución para las inmigrantes, que arriesgan ser deportadas o ver limitadas las posibilidades de regularizar su situación jurídica en otro tipo de empleo en el futuro, una vez abierto un expediente policial de expulsión”³⁷⁷.

Sin embargo, en algunos clubes la policía nunca hace redadas, sin importar la actuación del establecimiento ni el número de trabajadores extranjeros en el mismo; al parecer, tal como nos comentaba una trabajadora del sector en Pamplona, “cada jefe tiene su amigo o no sé quién en la policía”. En otras ocasiones, las redadas tienen que ver más con los intereses del propietario del establecimiento que con los objetivos de seguridad de la policía o de los propios trabajadores migrantes; un estudio se pregunta si las expulsiones de España de mujeres inmigrantes no son un medio de enviar gratis al país de origen al grupo de mujeres de las que el dueño desea prescindir para poder contar con nuevas trabajadoras:

“Generalmente son las propias mujeres las que contactan con amigas o conocidas de su país para que vengan a sustituir las cuando llega el momento de la

³⁷⁷ OSO, L., o.c., pág. 8.

vuelta a su país de origen. Sin poder afirmarlo con rotundidad, se puede intuir que la 'vuelta a su país' está 'organizada' por el dueño del club, ya que se organizan las redadas de la policía de la zona cada cierto tiempo, que coinciden con la caducidad de algunos permisos de estancia; de esta forma son detenidas y deportadas a su país de origen, evitando el coste del billete de vuelta"³⁷⁸.

Por otra parte, es común en muchos países, y también en España, que las mujeres prostitutas en general y las migrantes en particular se quejen de la actuación de la policía, por ejemplo, cuando exigen servicios sexuales gratuitos como forma de chantaje a prostitutas en situación vulnerable. Según se constata en una investigación realizada en Barcelona:

"Muchas veces la policía va al ambiente vestida como una persona cualquiera y exige algún 'privilegio', es decir, alguna práctica no habitual. Cuando éste le es negado, enseña la identificación de policía e intenta hacer uso de su autoridad. De esta forma amenaza a la prostituta, que muchas veces es forzada a atender su solicitud. Esto pasa en especial con las extranjeras que están ilegales o con las personas que ejercen la prostitución en secreto, a escondidas de su familia o comunidad"³⁷⁹.

No obstante lo anterior, aunque la instancia policial es una entidad de vigilancia y control, se debe destacar también que algunos agentes a modo individual pueden ser clientes convencionales de mujeres prostitutas migrantes y/o mantener un trato adecuado con las mismas; incluso se conocen casos de que han sido medios de liberación de alguna mujer migrante que quería escapar de situaciones de extorsión y coacción.

Posiciones de grupos feministas

Sobre la prostitución existen diversas posiciones teóricas en el movimiento feminista y también varias líneas de actuación política, tanto en España como en otros países. Para un sector del feminismo la prostitución voluntaria es imposible y, por tanto, la migración para ocuparse en la industria del sector equivale siempre al tráfico de personas y a la violación de los derechos de las mujeres. Para otro sector se trata de dos cuestiones diferentes: el tráfico obligado de personas (sea cual sea el motivo) atenta contra los derechos humanos y debe ser combatido, pero la prostitución es una actividad que puede ser ejercida voluntariamente, por tanto es posible migrar para trabajar en dicho sector sin ser objeto de tráfico. En este caso la ocu-

³⁷⁸ CUANTER, o.c., pág. 94

³⁷⁹ DE PAULA MEDEIROS, R., *Hablan las putas*, Virus, Barcelona, 2000, pág. 148.

pación en el sector del sexo debe ser tratada como un trabajo más, que genere todos los derechos laborales y sociales que corresponden a los demás trabajadores.

En España, R. Osborne incluyó un capítulo sobre el desencuentro entre el feminismo y la prostitución en 1989; otros argumentos dirigidos a conseguir la no estigmatización de la prostitución y a promover la defensa de sus derechos personales y laborales han sido propuestos por la Asociación Hetaira y C. Garaizábal³⁸⁰. Para apoyar esta posición algunas portavoces del movimiento internacional de derechos para las prostitutas han participado en encuentros de discusión en España sobre el tema. Durante algún tiempo el objetivo central de esta posición fue el fomento del asociacionismo entre las prostitutas

Por otro lado, algunos sectores representantes de la primera posición feminista muestran también gran actividad, no exenta de sectarismo, hacia quienes no comparten sus postulados. Estos grupos han sido los encargados de la organización de dos encuentros internacionales: uno directamente sobre la temática en Madrid (junio 2000) y otro con una sesión relacionada en Valencia (noviembre 2000). En el primero no se permitió la asistencia de prostitutas y sus organizaciones para expresar su palabra, tampoco se permitió expresarse a la posición que aboga por el reconocimiento de la prostitución; en el segundo, hubo un conflicto provocado por la redacción de un texto de "consenso" y la censura de las opiniones no abolicionistas³⁸¹.

La investigación social

Hasta la fecha, más allá del mantenimiento de posturas de principio existen pocas investigaciones empíricas sobre las inmigrantes ocupadas en el sector del sexo en España; incluso hay quien insiste en que no es necesario "hablar con prostitutas para saber lo que es la prostitución"³⁸². Por otra parte, algunos estudios realizados abordan cuestiones como los motivos para entrar a trabajar en el sector o las barreras que tienen los inmigrantes para acceder a los recursos sociales y sanitarios, pero al no utilizar grupos de comparación como, por ejemplo, mujeres ocupadas en el servicio doméstico o la hostelería, tienen el efecto de aislar el fenómeno de la ocupación en el sector del sexo y presentarlo como si todo lo relacionado con el mismo necesitara ser explicado (y regulado) mientras que los demás sectores labo-

³⁸⁰ OSBORNE, R., *Las mujeres en la encrucijada de la sexualidad*, laSal, Barcelona, 1989; GARAIZÁBAL, C., "La prostitución: un debate abierto", en *Prostitución: Mesa redonda*, Forum de Política Feminista, Madrid, 1991; HETAIRA, *Memorias*, Madrid, 1999.

³⁸¹ Ver, ASTURIAS, L.E., "Un foro de todos los colores", en *Tertulia*, Nº 40, Vol. III, Guatemala, 2000.

³⁸² Comentario público de una ponente de la UNESCO en el *Simposio Internacional de Madrid sobre prostitución y tráfico de mujeres con fines de explotación sexual*, Madrid, 2000.

rales en los que trabajan las mujeres fuesen un dato normal de la realidad social. En suma, la presencia de mujeres migrantes en el sector del sexo se ha visto envuelta en tal perspectiva de anomalía.

No obstante, va surgiendo una nueva perspectiva para abordar el fenómeno de la prostitución como ocupación de mujeres migrantes. A esta situación están contribuyendo tanto estudiosos y profesionales de diversos ámbitos como personas concedoras del sector por su implicación en el mismo. El núcleo de interés no es considerar la prostitución en sí, sino la situación jurídica y social de las personas migrantes que la ejercen³⁸³: la prostitución es observada como una ocupación laboral que apoya proyectos vitales de los migrantes. Este cambio en la mirada sobre la prostitución permite romper el silencio sobre los trabajos y los desplazamientos realizados por mujeres extranjeras hacia España, recogiendo una línea de investigación abierta por autores de diversos lugares del mundo³⁸⁴.

La presencia de migrantes ocupados en el sector del sexo en España, al igual que en otros países europeos, se puede decir que es coextensiva, esto es, siempre que ha existido algún tipo de migración parte de ella ha tenido como motivo ocuparse en el sector del sexo. Aparte de los flujos migratorios del campo a las ciudades o áreas industriales dentro del mismo país, entre los que se trasladaron mujeres jóvenes para buscar suerte en los nuevos lugares y en ocasiones directamente para trabajar en la prostitución, en España es conocida una segunda modalidad de migración de mujeres para ocuparse en el sector del sexo derivada del flujo tradicional procedente de países limítrofes, Portugal y Francia; en particular, el sexo oral ("el francés") se asimiló durante tiempo a una novedad que habrían introducido las prostitutas francesas. Ambas modalidades de migración, desde el interior a zonas en expansión y desde el extranjero próximo, continúan en la actualidad aunque no reciban la atención de los estudiosos. Sin embargo ha sido la tercera modalidad, la que vincula directamente migración transnacional con industria del sexo, la que ha despertado más atención, esto es, los flujos migratorios procedentes del Tercer Mundo y de Europa del Este para ocuparse en el sector de los servicios personales en general (atención a hogares, a personas) o, en particular, en el sector del sexo. Sobre esta modalidad apenas se dispone de resultados de investi-

³⁸³ BUENO, A., "Enfermedades de transmisión sexual", o.c.; CARMONA, S., "Inmigración y prostitución: el caso del Raval", en *Papers*, núm. 60, Barcelona, 2000, págs. 343-354; GREGORIO GIL, C., y RAMÍREZ FERNÁNDEZ, M.ªA., "¿En España es diferente...? Mujeres inmigrantes dominicanas y marroquíes", en *Papers*, núm. 60, 2000, págs. 257-273; OSO, L., o. c., y CASAL, M., "Relación ente inmigración femenina y prostitución: tráfico de mujeres y explotación sexual vs. estrategia laboral en el proceso migratorio", Ponencia en el VI Congreso Nacional de Sociología de la FES, A Coruña, 1998.

³⁸⁴ BRISTOW, E.J., *Vice and Vigilance: Purity Movements in Britain since 1700*, Gill and Macmillan, Dublin, 1977; LUTZ, H., *Migration and New Forms of Social Exclusion*, o.c., y LUTZ, H.; PHOENIX, A., y YUVAL-DAVIS, N. (eds.). *Crossfires: Nationalism, Racism and Gender in Europe*, Pluto Press, Londres, 1995.

gaciones en España, lo que produce una situación de desconcierto ante afirmaciones como que la mayoría de mujeres procedentes de determinados países se ocupan en el sector sexual³⁸⁵ o, por el contrario, el silencio sobre el tema en investigaciones que estudian la situación de algunos grupos de mujeres de los que se conoce una cierta ocupación en dicho sector desde hace décadas³⁸⁶. Si a finales de los años 70 apenas de pasada en algún artículo se aludía a la presencia de mujeres inmigrantes ocupadas en el sector sexual³⁸⁷, por el contrario a finales de los 90 parece que el sector se encontraba saturado por las mismas. En dos décadas la percepción social sobre el tema ha dado un vuelco total.

En la década de los 80 diversos estudios comenzaron a ofrecer algunos resultados sobre la presencia de extranjeras en el sector del sexo. Se destacaba precisamente la falta de conocimiento de su situación por la dificultad de llegar a ellas, sobre todo en el caso de algunas nacionalidades, como dominicanas, filipinas y nigerianas, "al estar recogidas en clubes y burdeles al cuidado de proxenetas organizados"³⁸⁸; la proporción de extranjeras se estimó en un 9,1% del total. Con excepción de las portuguesas, a las que se supone conocidas por llevar más tiempo en España y trabajar en la calle, del resto de extranjeras europeas jóvenes tampoco se conocía su situación porque no se acercaban a los servicios generales de salud. Una característica común a las extranjeras a mediados de los años 80, según el estudio de A. Comas, era el alto índice de irregularidad administrativa y, por tanto, la clandestinidad a la que se veían sometidas, temerosas de ser expulsadas a raíz de la aprobación de la primera Ley de Extranjería de 1985. Por todos estos motivos y desde la perspectiva epidemiológica, se consideraba que las migrantes extranjeras junto a las madres solteras y toxicómanas eran los sectores de prostitutas que necesitaban atención prioritaria de los servicios sociales. Otros dos estudios sobre la prostitución ofrecieron algunos datos sobre el segmento de muje-

³⁸⁵ A este respecto es ilustrativa la descripción que se hace de las mujeres ecuatoguineanas que llegaron a España en la década de los 70: "La primera generación de africanas en España (años 70) han sido prostitutas, muchas de ellas, a su vez, han criado para España otra nueva generación de prostitutas y de chachas, y nada hace prever que la generación siguiente y las que sigan vayan a tener una suerte diferente", en MAKOMÉ, I., *España y los negros...*, o.c., pág. 78.

³⁸⁶ En una revisión de la literatura sobre las migraciones de mujeres en España realizada en 1998 apenas se localizaron referencias a las ocupaciones en el sector del sexo. Ver AGUSTÍN, L., *Questioning Solidarity: Migrant Women and Their NGO Allies in Europe*, tesis de maestría, 1999. Así mismo, en artículos sobre el colectivo de mujeres dominicanas se puede afirmar explícitamente, por ejemplo, "que su inserción laboral se ha dirigido al desempeño de las funciones del servicio doméstico y de la prostitución" pero, a la vez, no volver a hacer ninguna referencia al segundo sector mientras que se explica la situación en el servicio doméstico, ver JIMÉNEZ CLEMENTE, B. (VOMADE), "La inmigración dominicana en España", en PÉREZ CANTÓ, P. (coord.), *Las mujeres del Caribe en el umbral del 2000*, Dirección General de la Mujer, CAM, 1998, pág. 136.

³⁸⁷ URBEZ, L., o.c., pág. 77.

³⁸⁸ COMAS, A., o.c., págs. 41 y 57.

res extranjeras. El de la Fundación Solidaridad Democrática³⁸⁹ destacó que el 4,5% del total de mujeres prostitutas callejeras era migrante, aunque no se informó de su procedencia ni de ningún otro dato al respecto; el que realizó la Policía Judicial³⁹⁰, tal como se ha expuesto, no considera que la prostitución migrante sea el objetivo central de la delincuencia internacional, a la que se la asocia, y tampoco es motivo de preocupación policial; la procedencia de las mujeres extranjeras era: Centro y Suramérica, Filipinas, Corea, Marruecos, Egipto, Sur de África y Guinea Ecuatorial; de Europa se cita a Portugal, Alemania y Holanda.

A partir de los años 90 aparecen multiplicidad de estudios sobre prostitución vinculados a diversas perspectivas académicas y a preocupaciones relativas a la salud pública; también ha entrado en el debate la perspectiva feminista y la asistencial. Sin embargo, la mayoría de aproximaciones al fenómeno prostitucional en España es de tipo histórico³⁹¹, aunque, como señala Vázquez, existan todavía muchas lagunas de conocimiento y, a veces, los estudios se deformen por prejuicios morales de los investigadores³⁹².

Quizá las investigaciones empíricas basadas en fuentes médicas o sanitarias han sido las primeras y las numerosas a la hora de incluir la prostitución migrante en sus informes, ya desde mediados de los años 80. En general, el tono de las aproximaciones epidemiológicas que han abordado el tema en España es normalizado, sin caer en los prejuicios moralistas. Estas aproximaciones se han centrado en los contextos sociales en los que ocurren los contactos entre trabajadores del sexo y clientes o entre trabajadores sexuales y (la accesibilidad a) los recursos de salud. Cuando se aborda el tema de la prostitución de migrantes es porque se los considera trabajadores sexuales, pero no porque sean migrantes; así los únicos datos que suelen aportar de modo específico son los del país de origen. Sin embargo, con el incremento de la presencia y atención que han ido recibiendo los migrantes en los servicios de salud, esto ha ido cambiando y en el momento actual hay dos entidades estatales que promueven y/o financian investigaciones epidemiológicas relacionadas con migrantes: el Plan Nacional del SIDA y el Instituto de Salud Carlos III. Algunas de las investigaciones se han realizado a nivel nacional, con la colaboración de dis-

³⁸⁹ En realidad la publicación de F.S.D. recoge dos estudios empíricos y un análisis legislativo sobre la prostitución, realizados por equipos distintos. FUNDACIÓN SOLIDARIDAD DEMOCRÁTICA, *La prostitución de las mujeres*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1988.

³⁹⁰ COMISARÍA GENERAL DE POLICÍA JUDICIAL, *La prostitución en España*, D.G. de Policía, Madrid, 1986 (policopiado).

³⁹¹ Ver, entre otros, VARELA, J., "La prostitución, el oficio más moderno", en *Archipiélago*, núm. 21, 1995, págs. 52-70; JIMÉNEZ MONTESERÍN, M, *Sexo y bien común*, Instituto Juan del Valdés, Ayuntamiento de Cuenca, Cuenca, 1994, y VV.AA., *Dossier*, en *Historiar*, núm. 2, Barcelona, l'Avenc, 1999.

³⁹² VÁZQUEZ, F. J., *Mal menor*, o.c., pág. 20.

positivos sanitarios de los servicios de salud de las distintas Comunidades Autónomas; en otros casos se han realizado con la colaboración de ONGs que desarrollan programas específicos de prevención del VIH entre trabajadores sexuales.

De los resultados que ha aportado esta perspectiva, basados en aproximaciones etnográficas a pequeños grupos de población usuaria de ciertos servicios o instituciones, se pueden señalar: que la presencia de inmigrantes en el sector del sexo en España es importante, que están presentes casi todas las nacionalidades y que se desempeñan en el mismo los diversos segmentos de hombres, mujeres y transexuales³⁹³. Por su parte, algunas investigaciones médicas que se enmarcan en la crítica al racismo y a favor de poblaciones “desfavorecidas”, “vulnerables” o marginadas han abordado el tema de la prostitución, en general, en donde se considera también a los migrantes; el concepto del Cuarto mundo justamente propone romper la barrera entre sectores marginados, sean migrantes o nativos³⁹⁴.

Otros estudios realizados desde la antropología médica se han dirigido a conocer si se usa el condón o no en relaciones sexuales con clientes y con la pareja afectiva. Este punto se ha convertido en tema clave para las campañas de prevención del VIH/SIDA; por lo general se concluye que es el cliente quien se niega a utilizarlo a pesar de la insistencia de la trabajadora sexual. El texto más reciente sobre la prevención del VIH/SIDA en población migrante³⁹⁵ destaca entre otras informaciones que del total de casos diagnosticados de SIDA, los que corresponde a población de origen extranjero es el 1,9%, esto es, la epidemia es autóct-

³⁹³ ESTÉBANEZ, P., *et al.*, “A Demographic and Health Survey of Spanish Female Sex Workers: HIV Prevalence and Associated Risk Factors”, en *J.Biosoc.Sci.*, 30, 1998, págs. 365-379; CASTILLA, J., “Sero-prevalencia de VIH en las personas que acuden a consultas de enfermedades de transmisión sexual y planificación familiar. España, 1995-1996”, en *Revista Española de Salud*, núm. 1, 1999, págs. 25-34.; LLÁCER, A., *et al.*, “Mujeres que ejercen la prostitución en la calle: prevalencia autoinformada y conductas de riesgo para la infección por VIH”, Centro Nacional de Epidemiología, Instituto de Salud Carlos III y Médicos del Mundo, Madrid, 1999; BELZA, M.^ªJ., *et al.*, “Características sociales y conductas de riesgo para el VIH en colectivos de travestis y transexuales masculinos que ejercen la prostitución en la calle”, en *Gaceta Sanitaria*, núm. 14, 2000, págs. 330-337, y “Características sociales y conductuales de riesgo para el VIH en colectivos que ejercen la prostitución”, *Publicación Oficial Seisida*, núm. 4, vol. 11, 2000.

³⁹⁴ COLOMO, C.; “Perspectiva de la salud integral en mujeres en situación de marginalidad”, Ponencia en *La Salud de la Mujer en el Umbral del Siglo XXI desde una perspectiva de Género*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2000; COLOMO, C., CUADROS, A., y MAMMAR, F., *Salud y cooperación para el desarrollo*, Médicos del Mundo, Madrid, 1998; CASTILLO, S., y MAZARRASA, L., *La salud de la mujer inmigrante en la Comunidad de Madrid: percepción, accesibilidad y utilización de servicios sanitarios*, Instituto de la Mujer-Instituto de Salud Carlos III, Madrid, 1999.

³⁹⁵ DEL AMO, J., y otras, *Prevención del VIH/SIDA en inmigrantes y minorías étnicas*, Secretaría del Plan Nacional sobre el SIDA, Madrid, 2001. Sin embargo es sorprendente que otro texto reciente elaborado también desde la misma Secretaría del Plan Nacional sobre el SIDA, aunque insiste que en el futuro se incrementará la transmisión del VIH por vía de contactos heterosexuales, ni siquiera se menciona el tema de la prostitución como situación a considerar, VELASCO, S., *La prevención de la transmisión heterosexual del VIH/SIDA en las mujeres*, Instituto de la Mujer-Secretaría del Plan Nacional sobre el SIDA, Madrid, 1999.

tona y no es relevante la aportación de la población extranjera; por otro lado, la población inmigrante debe considerarse vulnerable en cuanto población en riesgo de infectarse, debido a su menor protección sanitaria y a situaciones de precarización en las condiciones de vida y trabajo; además, por lugares de procedencia, la mayor parte de infectados es de europeos (41%), seguida de lejos por africanos (28%) y ambas Américas (23%); no existe más prevalencia de la enfermedad en los colectivos que ejercen la prostitución; y, finalmente, que debe priorizarse el derecho a la salud de las poblaciones ante las enfermedades transmisibles.

Para terminar este punto, destacamos dos aspectos relacionados con investigaciones sociológicas. El primero se refiere a situaciones que no están contribuyendo ni al conocimiento de la situación ni a evitar prejuicios sobre la misma: se trata, por un lado, de que existen varias investigaciones promovidas por instancias públicas, que abordan directamente el tema de la prostitución en España y/o que incluyen el sector de la prostitución migrante y que están sin publicar, por lo tanto sus resultados no están disponibles para consultarlos públicamente³⁹⁶; por otro lado, se constata que algunos estudios sociológicos recientes sobre la prostitución en España, como señala I. Pons³⁹⁷, reproducen actitudes puritanas sobre la sexualidad o sobre el comercio del sexo desde las que se enjuician las distintas problemáticas estudiadas. El segundo aspecto a destacar hace referencia a otros estudios³⁹⁸ recientes –o en marcha– que abordan la temática de la ocupación en el sector del sexo desde la perspectiva de las migraciones: se analizan tanto las estrategias de inserción socio-laboral de estas mujeres como las diferentes modalidades de movilización de la mano de obra desde países del Tercer Mundo a Europa y España ante la demanda que se realiza en el Primer Mundo de servicios personales (entre ellos los sexuales) a cubrir por mujeres procedentes del Tercero; las políticas migratorias restrictivas impuestas para introducirse en el Primer Mundo dificultan el encuentro entre demanda y oferta, aumentando la irregularidad de tales flujos, pero sin detenerlos; por otro lado, la estigmatización del sector afecta a las mujeres que se ocupan en el

³⁹⁶ ANDRIEU SANZ, R., y VÁSQUEZ ANTÓN, K., *Hacia una interpretación de la prostitución de mujeres*, Instituto de la Mujer, Madrid, (c.), 1986; existe una presentación de los resultados en “Young Women Prostitutes in Bilbao”, en CAIN, M., *Growing Up Good: Policing the Behaviour of Girls in Europe*, SAGE, Londres, 1989, págs. 70-79; CUANTER, *Las notas características de la prostitución y su acceso a los servicios sociales*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1998; CASTILLO, S., y MAZARRASA, L., *La salud de la mujer inmigrante en la Comunidad de Madrid*, o.c.

³⁹⁷ PONS, I., “El enmascaramiento pseudocientífico del moralismo en el debate actual sobre prostitución”, en *Historiar*, núm. 2, *L’Avenc*, 1999, págs. 92-99.

³⁹⁸ Entre los trabajos pioneros en España en esta perspectiva destaca CASAL, M., o.c., así como los trabajos citados de L. OSO, A. BUENO, L. AGUSTÍN, S. CARMONA, D. JULIANO, etc.

mismo. Pese a tales cortapisas, se constata un incremento de la ocupación de inmigrantes en el sector de los servicios sexuales en España, y en general en el Primer Mundo. La nueva perspectiva opta por no cerrar los ojos ante tal situación e intentar analizarla y comprenderla de modo comprensivo.

4.4. Propuestas laborales y jurídicas

La cuestión de cómo regular la industria del sexo ha sido discutidísima durante toda la Historia. En Europa, sólo en el siglo XX, varios países han cambiado de sistema normativo, convencidos de que el que tenían era la causa de problemas morales y sanitarios, para cambiarlo de nuevo pocos años después. En general, la situación es fluida y hasta caprichosa, dependiendo de los intereses políticos del momento. Por otro lado, cada país europeo tiene una serie de leyes y códigos normativos que tratan la prostitución, la explotación sexual de las personas y el proxenetismo. La diversidad es tanta que no conviene generalizar. Lo que todos los países tienen en común es cierta tolerancia hacia la práctica de la prostitución paralela a una necesidad de controlarla. Con todo, algunos países presentan situaciones especiales:

– *Holanda* es el país europeo que más atención ha prestado para encontrar una solución que perjudique lo menos posible a los empleados de la industria del sexo. Su nueva ley permite y regula el funcionamiento de burdeles de igual manera que otros negocios, con los propósitos de despenalizar la organización de la prostitución voluntaria y de aumentar la penalización de la forzosa (por violencia, fuerza, coacción o fraude y con menores) En general mejora la situación de miles de trabajadores sexuales europeos, pero no de los migrantes “irregulares”, quienes siguen trabajando sin protecciones laborales.

– *Alemania* exige que los trabajadores sexuales se inscriban como tales, que trabajen en ciertos sitios regulados y que paguen impuestos por ello; pero no reciben los beneficios laborales normales, como la Seguridad Social. Los trabajadores inscritos están en saunas y burdeles grandes, llamados *Eros Centres*. Pero algunos trabajadores no se inscriben, ya que el sistema les ofrece poco mientras les propone obligar a someterse mucho; prefieren trabajar en la clandestinidad. El país se encuentra ahora en el proceso de cambiar el sistema por un modelo menos restrictivo. En general, los trabajadores sexuales se resisten a sistemas regulativos.

– *Suecia* ha optado recientemente por una penalización de la clientela de la prostitución. El eventual éxito de esta propuesta abolicionista dependerá de los controles policiales y de la ‘re-educación’ de los infractores. En este caso tampoco

cambia la situación laboral de la prostitución migrante y es posible, incluso, que llegue a impulsarla hacia lugares más clandestinos³⁹⁹.

Estos casos muestran la descoordinación existente en la materia entre los diversos países europeos. Además, estas propuestas no abordan la problemática específica de una gran parte de los trabajadores del sexo en Europa: los migrantes "irregulares". Aunque a éstos no les resulta indiferente el tipo de regulación global del sector, sólo pueden beneficiarse plenamente de las ventajas que puedan existir en la medida en que consigan regularizarse en tanto inmigrantes.

En otros lugares del mundo, sobre todo en algunas ciudades de Australia, existe un desarrollo de normas para asegurar la salud y la seguridad de los trabajadores en la industria del sexo; éstas reconocen claramente que los servicios sexuales pagados son trabajos y que las personas ocupadas en el sector son trabajadores a proteger como los demás. Las normas se elaboran en base a la participación de la comunidad de trabajadores en el sector involucrado⁴⁰⁰. La propuesta más amplia, que incluiría a todos los trabajadores de la industria del sexo, procede de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), cuyo informe *The Sex Sector* recomienda la inclusión de la industria sexual en las contabilidades nacionales y regionales⁴⁰¹. Tal reconocimiento significaría contribuciones importantes a las economías en términos de impuestos y permisos; además parece ser la única manera de mejorar la situación de quienes se emplean como trabajadores sexuales. Si los Gobiernos reconocen el sector sexual, se verán obligados a extender derechos y protecciones laborales a las personas que trabajan en él. El informe de la OIT aporta una perspectiva pragmática al margen de moralismos.

Por su parte, el abolicionismo internacional tiene también una larga historia en Europa. Hoy en día la instancia más conocida que adopta dicha perspectiva es la Coalición en Contra del Tráfico de Mujeres (CATW), con sede en Estados Unidos, pero con muchos miembros en Europa. La CATW ha recibido cuantiosas subvenciones para investigar el "tráfico" a nivel internacional. Su actuación más notable hasta la fecha han sido campañas para promover la identificación del concepto de la prostitución con el del tráfico.

Como en todos los países europeos, la historia española muestra un vaivén de políticas respecto a la prostitución. En tiempos recientes se ha pasado del sistema abolicionista (1935) al reglamentarista (1941) y, de nuevo, al abolicionismo desde

³⁹⁹ KILVINGTON, J.; DAY, S., y WARD, H., "Prostitution Policy in Europe: A Time of Change" en *Feminist Review*, primavera 2001

⁴⁰⁰ SCARLET ALLIANCE, *A Guide to Best Practice Occupational Health & Safety for the Australian Sex Industry*, S.A. y Australian Federation of AIDS Organisations, Sydney, 2000.

⁴⁰¹ LIM, L.L., o.c.

1956. El modelo abolicionista, según los historiadores F.J.Vázquez y A.Moreno, deja a los trabajadores sexuales: "...despojados de la precaria pero necesaria asistencia médica y de la 'protección' policial..., su oficio siguió subsistiendo en esa tierra de nadie jurídica en la que aún habitan. Sin ser delito [el] oficio carece... de estatuto social de cualquier otro, sin derecho a las prestaciones sociales que el Estado ofrece a todo ciudadano"⁴⁰².

En el Código Penal de 1995 la prostitución se trata sólo respecto a la modalidad infantil o de personas incapaces, penalizando actividades que induzcan, promuevan, favorezcan o faciliten la prostitución de estas personas; respecto a los adultos sólo es considerada cuando existe coacción, violencia, etc., para conseguir su ejercicio. El ejercicio de la prostitución individual está despenalizado, pero se encuentra sumido en una situación de ilegalidad en cuanto no se prohíbe, se tolera, pero no se le reconoce los derechos laborales. También está despenalizada la conducta de terceros en relación con la prostitución no coactiva de mayores de edad. El cambio fundamental de criterio en este Código es que el bien jurídico a tutelar es la libertad y la indemnidad sexuales y no, como antes, el honor, la moralidad o las buenas costumbres. Desde esta perspectiva no se penaliza el proxenetismo en sí sino su desempeño referido a menores, incapaces o adultos coaccionados. Esta situación permite a los propietarios de establecimientos dar de alta a trabajadores sexuales en la Seguridad Social como camareros especiales, aunque es bastante infrecuente que lo hagan por lo que la reducción del proxenetismo o la ampliación de los derechos de los trabajadores distan de ser prácticas extendidas⁴⁰³.

Aunque en España no existe un sector formal de la industria del sexo, en los Parla-mentos de dos Comunidades Autónomas se han presentado proposiciones para conseguir el reconocimiento de los derechos sociales de las personas que ejercen la prostitución⁴⁰⁴. Ambas propuestas están directamente vinculadas con la aparición e incremento del fenómeno de la prostitución de migrantes en dichas áreas. Lamentando las condiciones económicas de los países de origen de las migrantes, plan-

⁴⁰² VÁZQUEZ, F. J., y MORENO, A., *Sexo y Razón: Una genealogía de la moral sexual en España (siglos XVI-XX)*, Akal, Madrid, 1997.

⁴⁰³ Algunos fallos judiciales han considerado el ejercicio de la prostitución como un trabajo que debe incluirse en la Seguridad Social bajo el epígrafe *actividad entroncada con la hostelería*. Caso juzgado en Huesca y referido en *El País*, 13 de abril de 2000, en el que el juez condena a 10 meses de prisión a los propietarios de bares de alterne por no afiliar a la Seguridad Social a mujeres que ejercían la prostitución.

⁴⁰⁴ GRUPO MIXTO-IZQUIERDA UNIDA, *Presentación de la proposición no de ley para la constitución de una ponencia que analice lo referente al reconocimiento de los derechos sociales de las personas que ejercen la prostitución (prestación de servicios sexuales)*, Vitoria-Gasteiz, octubre de 1997; IZQUIERDA UNIDA-EZKER BATUA, *Proposición de ley foral de reconocimiento de los derechos sociales de las personas que ejercen profesionalmente la actividad de alterne*, Pamplona, febrero de 1999.

tean que la prostitución sea considerada una ocupación laboral para que quienes la ejerza puedan gozar de derechos laborales y sociales en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. Desde un enfoque pragmático, estas propuestas parlamentarias desvinculan los trabajos sexuales de las consideraciones morales, siguiendo las recomendaciones de diversas instituciones internacionales y resultados de estudios sobre el sector⁴⁰⁵. Se intenta, por un lado, evitar la marginación de las mujeres ocupadas en la prostitución y, por otro, recaudar para la Hacienda Pública los importantes ingresos económicos que generarán los impuestos a empresarios y trabajadores. La proposición no de ley presentada en el Parlamento vasco fue aprobada en la Comisión de Mujer y Juventud por once votos a favor y cinco en contra en febrero de 1998; se fijó el plazo de un año (que no ha sido respetado) para establecer iniciativas políticas que normalicen la prestación de servicios sexuales, el reconocimiento de los derechos laborales y sociales de estos trabajadores y la regulación de los locales de alterne. Por su parte, en el caso de la propuesta de ley al Parlamento Foral de Navarra, el informe del letrado mayor del mismo indicó que la proposición “excede claramente de las competencias del Parlamento de Navarra; éstas se limitan a la asistencia social y a la sanidad interior e higiene, pero en materia laboral se limita a la ejecución de la legislación del Estado”. A raíz de dicho informe la propuesta no fue admitida a trámite parlamentario.

Con rango menor, se han desarrollado otras propuestas normativas como declaraciones institucionales exigiendo la condena del tráfico y de la prostitución (por ejemplo, una propuesta del Grupo Municipal Socialista-Progresista en el Ayuntamiento de Madrid, 2000. En general, estas iniciativas apoyan las líneas políticas sobre el abolicionismo.

4.5. Historia “alternativa”

Existe otra historia en Europa en la que las prostitutas son las protagonistas y no las “malas” ni las víctimas⁴⁰⁶. Se puede fijar como fecha de inicio el año 1975 después de una serie de asesinatos de prostitutas en Lyon: más de cien de ellas se declararon en huelga y ocuparon una iglesia; otros grupos les apoyaron en varios sitios de Francia y se formó el Colectivo de Prostitutas Francesas. En 1976 se formó en Londres el Colectivo de Prostitutas Inglesas; en 1982 se fundó en Pordenone (Italia) el Comité a Favor de los Derechos Civiles de Prostitutas⁴⁰⁷. El Hilo Rojo, un

⁴⁰⁵ DELACOSTE, F., y ALEXANDER, P., *Sex Work...*, o.c.; GABINET D'ESTUDIS SOCIALS, *Condiciones de vida...*, o.c.; ALEXANDER, P., *Trafficking vs. sex migration...*, o.c.

⁴⁰⁶ ROBERTS, N., *Whores in History: Prostitution in Western Society*, Harper Collins, Londres, 1992.

⁴⁰⁷ CORSO, C., y LANDI, S., *Retrato de intensos colores*, Talasa, Madrid, 2000.

grupo de auto-apoyo para prostitutas, empezó en 1984 en Amsterdam y en 1985 se publicó el *World Charter for Prostitutes' Rights*, producto de un Comité Internacional para los Derechos de las Prostitutas. Otros muchos comités y grupos de trabajo se han ido formando tanto fuera como al interior de Europa. En esa dinámica se inscriben los intentos frustrados de agrupación sindical de las prostitutas en la segunda parte de la década de los 80, en Málaga, Bilbao, Barcelona y Madrid⁴⁰⁸.

En general, ninguno de los comités de prostitutas ha tenido gran número de miembros y tampoco han conseguido hacer surgir un movimiento general de prostitutas. Sin embargo, los sucesos protagonizados por éstas han tenido un valor simbólico y el efecto social de reconocerse entre sí, algo importante para grupos sociales estigmatizados y con problemas de irregularidad incluso en los países "desarrollados". La historia de los eventos protagonizados por las prostitutas apenas son recordados en la actualidad más que por grupos pequeños de ellas, pero también lo hacen algunos grupos feministas que los entendieron en su momento como parte de un *movimiento general de mujeres*. Por ejemplo, el Colectivo de Prostitutas Inglesas formó parte de la *International Wages for Housework Campaign*, una campaña que exigía el pago por los trabajos domésticos desempeñados por las amas de casas. La publicación de *A Vindication of the Rights of Whores* en 1989 significó otro suceso importante al resumir los sucesos de quince años del movimiento y compilar las ponencias de un congreso internacional de prostitutas⁴⁰⁹. Esta historia alternativa no se encuentra presente en la memoria de las prostitutas migrantes actuales en Europa, pero en algunos países del Tercer Mundo también han ocurrido sucesos similares en momentos más recientes. Así, en Calcuta en 1997, por ejemplo, hubo una manifestación de más de mil prostitutas en el centro de la ciudad, después de la cual formaron un comité y publicaron su manifiesto político; otro ejemplo es la formación de la Asociación de Trabajadoras Autónomas en Ecuador⁴¹⁰. Precisamente el *Manifiesto de los Trabajadores Sexuales* de Calcuta reclama un cambio de perspectiva en la línea del reconocimiento social de las personas ocupadas en el sector del sexo, a partir de una crítica hacia quienes –desde perspectivas represivas y paternalistas– las convierten en puro objeto de intervención:

“El término ‘prostituta’ se usa raramente para significar un grupo ocupacional que se gana la vida por proveer servicios sexuales, en cambio se usa

⁴⁰⁸ URBEZ, L., “Prostitución femenina”, o.c., pág. 77.

⁴⁰⁹ El título hace referencia a la temprana obra feminista de Mary Wollstonecraft publicada en 1789, *A Vindication of the Rights of Women*. El término mujeres (*women*) es sustituido por putas (*whores*). Una traducción adecuada es *Reivindicación de los derechos de las mujeres*, sentido literal que no refleja el título con el que se publicó en castellano, PHETERSON, G. (comp.), *Nosotras, las putas*, Talasa, Madrid, 2000.

⁴¹⁰ CORDERO, T., et al., “The Association of Autonomous Women Workers, Ecuador, ‘22nd June”, en KEMPADOO, K., y DOEZEMA, J. (eds.), *Global Sex Workers*, o. c.

como término descriptivo para una categoría homogénea, usualmente de mujeres, que amenaza a la salud pública, la moral sexual, la estabilidad social y el orden cívico. Dentro de este discurso nos encontramos sistemáticamente como blanco de impulsos moralizadores de grupos sociales dominantes, por medio de misiones de limpieza y sanidad, tanto materialmente como simbólicamente. Cuando figuramos en una agenda política o de desarrollo, estamos encerrados en prácticas discursivas y proyectos prácticos cuya meta es rescatar, mejorar, disciplinar, controlar o vigilarnos. Las organizaciones caritativas quieren 'rehabilitarnos', vía actividades alternativas generadoras de ingresos mínimos, y la policía parece determinada a hacer redadas regularmente en nuestros barrios de actuación en nombre del control del tráfico 'inmoral'. Incluso cuando nos inscriben menos negativamente o con simpatía dentro de discursos dominantes no estamos libres de la estigmatización ni la exclusión social. Como víctimas del abuso (de otros), sin poder ni recursos, nos ven como objeto de pena."⁴¹¹

Lo más prometedor de un posible movimiento socio-político de trabajadores sexuales en la industria actual de Europa es la conjunción de los procesos que han tenido lugar en muchas áreas del mundo. El proceso europeo se ha centrado en reclamar la "identidad" de la prostituta, reivindicando ante todo la desaparición del estigma para luego conseguir los derechos civiles y sociales basados en dicha identidad. Un obstáculo, entre otros, que experimenta este enfoque es el requisito de tener que identificarse –sin vergüenza y sin culpabilidad– como prostituta cuando son pocas las prostitutas que quieren hacerlo, incluso entre las europeas nativas con derecho a trabajar en la prostitución en sus países. También se ha detectado en muchos lugares que las migrantes tampoco comparan esta exigencia de identificación ni con la etiqueta de trabajadora sexual ni con la de prostituta⁴¹². No significa que no quieran ocuparse en la industria del sexo o que no sepan de qué se trata su trabajo, significa que no sienten la necesidad o que no les interesa exigir derechos por trabajar así. Las migrantes hablan sobre todo de sus problemas jurídicos y de la estigmatización de sus ocupaciones, pero en cuanto seres humanos, como mujeres, como trabajadores "normales" o como migrantes.

⁴¹¹ BANERJEE, R., "South Asia's Prostitutes Gather to Press Rights", Reuters, Calcuta, 1997; DURBAR MAHILA SAMANWAYA COMMITTEE 1997, *Manifiesto de los Trabajadores Sexuales de Calcuta*, Calcuta, 1997 (traducción de L. Agustín).

⁴¹² WHITE, L., *The Comforts of Home: Prostitution in Colonial Nairobi*, University of Chicago Press, Chicago, 1990; SPANGER, M., "Transnational Prostitution in Denmark", Ponencia en *Prostitution in a Global Context-Intertwined Histories, Present Realities*, Aalborg (Dinamarca), 1999; OPPERMAN, N., (ed.), *Sex Tourism and Prostitution: Aspects of Leisure, Recreation, and Work*, Cognizant Communication Corp., Cammeray AU, 1998.

En la perspectiva del encuentro o alianzas entre sectores de mujeres, algunos grupos de apoyo a los trabajadores sexuales han destacado la ausencia de las voces de los principales sujetos afectados cuando se trata de sus problemas tanto en estudios como en foros de debate⁴¹³. A partir de esto, se han constituido redes de proyectos que exigen el protagonismo de los trabajadores en las investigaciones epidemiológicas⁴¹⁴ y también han emergido académicas y académicos, que son simultáneamente trabajadores sexuales, y que están produciendo 'otro' discurso basado plenamente en la experiencia de los sujetos.

⁴¹³ BUTCHER, K., y CHAPPLE, S. (eds.), *Doing Business: Prostitutes on Prostitution*, o.c.; JAGET, C., *Une Vie de Putain*, o.c., y KEMPADOO K., y DOEZEMA, Jo. (eds.), *Global Sex Workers*, o.c.

⁴¹⁴ NETWORK OF SEX WORK PROJECTS, *Making Sex Work Safe: A Practical Guide for Programme Managers, Policy-Makers and Field Workers*, NSW, Ciudad del Cabo, 1998.

XI. CONCLUSIONES GENERALES

En esta investigación nos hemos propuesto explorar *las modalidades de inserción laboral de las mujeres inmigrantes del Tercer Mundo en España*. Se trata de un segmento de la mano de obra en clara expansión que supone el 3,3% de la población femenina ocupada, según nuestras estimaciones; sin embargo, la compleja realidad social y humana de estas 175.000 mujeres trabajadoras se oculta parcialmente a las estadísticas oficiales y es objeto de frecuentes tópicos y simplificaciones por parte de la opinión pública. De ahí que, para abordar nuestro objetivo, hayamos realizado algunos rodeos a fin de enfocar el tema desde sus diversos ángulos. El *trabajo* de las mujeres inmigrantes desborda la categoría técnica de "empleo" y sus trayectorias de inserción laboral no se pueden explicar sólo desde el ámbito estricto de la economía, sin tomar en consideración el conjunto de relaciones sociales de las que forma parte.

En los Capítulos precedentes hemos estudiado de forma analítica estos aspectos. Aquí haremos un balance de nuestra reflexión y resumiremos las principales conclusiones. En primer lugar destacaremos las principales claves de interpretación que hemos utilizado. Después nos centraremos en el concepto de "trabajo", objeto principal del presente estudio, que abordaremos en el marco más amplio de las diversas formas de intercambio económico. Por último, resumiremos los principales resultados de nuestra investigación de campo en torno a los tres tipos de actividad desplegados por las mujeres inmigrantes: los basados en la reciprocidad entre parientes, amigos, paisanos o vecinos (trabajo doméstico y de proximidad); los realizados a cambio de dinero (trabajo mercantil), y los orientados a participar e influir en el conjunto de la sociedad y de sus instituciones (trabajo social y político).

1. ALGUNAS CLAVES PARA ENTENDER LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES MIGRANTES

De entrada, las estadísticas laborales no reflejan adecuadamente la presencia de las trabajadoras procedentes de países del Tercer Mundo. Las cifras de permisos de trabajo se refieren sólo a las no comunitarias que están adscritas al Régimen General de Extranjería (excluyen a las irregulares pero, también a las de Régimen Comunitario); las de la Encuesta de Población Activa se refieren, en principio, tanto a ocupadas como a paradas, independientemente de su situación administrativa, pero su cobertura es manifiestamente insuficiente; las altas laborales en la Seguridad Social no incluyen a las irregulares, pero tampoco a las nacionalizadas ni a todas las desocupadas. Además, los empleos retribuidos monetariamente son

sólo una parte del trabajo desplegado por las mujeres, que se manifiesta también en los intercambios recíproco y redistributivo de bienes y servicios de todo tipo en las esferas doméstica y comunitaria. Estas formas de intercambio, lo mismo que la mercantil, no se producen en un espacio neutro entre individuos libres y autónomos, como pretende la economía neoclásica, sino que están previamente condicionadas por las relaciones de poder existentes entre los grupos sociales, marcados éstos por determinadas diferencias que les proporcionan identidad social y les posicionan a unos respecto de los otros.

En este caso, son las diferencias de *género*, *nacionalidad* y *clase* las que aparecen como más decisivas para explicar las modalidades de inserción laboral. Tales marcas de identidad se inscriben en unas relaciones de poder asimétricas en las que las mujeres inmigrantes se sitúan generalmente como el polo dominado. Así, en cuanto *mujeres*, tienen que sufrir y/o enfrentarse a la lógica del patriarcado, presente en sus culturas de origen y en la sociedad española; en cuanto *inmigrantes del Tercer Mundo*, padecen y/o se enfrentan a las barreras jurídicas de la política de inmigración española y a los prejuicios ideológicos de la opinión pública con respecto a las personas de otras nacionalidades, y en cuanto *trabajadoras*, parten de diversas posiciones socioeconómicas, que explican una inserción plural en los mercados de trabajo españoles, si bien prevalece, como veremos, una ubicación mayoritaria en empleos precarios y marginales, sobre todo en la etapa inicial de la inmigración, en que el 81% de las mujeres estudiadas se vio obligado a trabajar "sin papeles"⁴¹⁵.

Existen otras diferencias generadoras de discriminación, como el *fenotipo* (rasgos étnicos diferenciados: color de la piel, forma de los ojos, etc.) y la *cultura*, entendida ésta en diversos sentidos (costumbres, religión, etc). Conviene destacar que las diversas claves interpretativas (clase, género, nación-Estado, cultura y rasgos étnicos) no actúan en paralelo sino que están imbricadas unas con otras, dando lugar a posiciones mixtas y complejas. Por tanto, no existe una lectura simple ni un factor explicativo unívoco para entender las posiciones de las inmigrantes en la estructura socioeconómica española (algunas situaciones se explican por un factor, otras por otro, etc.).

La confrontación de intereses entre grupos sociales tiene un carácter dialéctico y presenta siempre márgenes de elasticidad. En el sondeo cualitativo que hemos realizado con mujeres inmigrantes, hemos detectado que la mayoría se sitúa a la

⁴¹⁵ Si no se indica otra fuente, los datos recogidos en este Capítulo se han obtenido a partir de las cinco encuestas aplicadas por nosotros a trabajadoras inmigrantes del Tercer Mundo, ponderando los resultados en función de su peso en el mercado de trabajo. Los cinco segmentos estudiados (muestra agregada de 1.579 casos) representan el 81% del total de mujeres inmigrantes con alta en la Seguridad Social.

defensiva y tiende a circunscribir el proyecto migratorio en términos económicos, de rentabilidad y ahorro; en su opinión, la sociedad española no reconoce sus capacidades, las relega a trabajos subordinados y les niega una inserción social en términos de ciudadanía plena. Sin embargo, la experiencia de otro sector de trabajadoras inmigrantes, minoritario en la actualidad, supone un notable esfuerzo por *revertir las relaciones de poder* entre géneros, naciones, clases, etnias y culturas, y dar paso a nuevas formas de intercambio positivo o, al menos, de respeto mutuo entre los agentes implicados.

2. FORMAS DE INTERCAMBIO ECONÓMICO MÁS ALLÁ DEL PARADIGMA DEL MERCADO

Habitualmente los estudios de la situación laboral suelen centrarse en aspectos cuantitativos, a partir de fuentes estadísticas o bien mediante encuestas que permiten describir los recorridos laborales. Sin embargo, la frontera entre lo que se considera "trabajo" y lo que queda fuera de dicha definición oculta determinadas actividades que tienen gran importancia, especialmente para las mujeres. La doctrina económica y los criterios estadísticos oficiales consideran "inactivas" a las personas dedicadas al trabajo doméstico, que recae fundamentalmente sobre la población femenina, aunque incluyen como "activas" a las que realizan esas mismas tareas y servicios por cuenta ajena (tal es el caso del empleo doméstico y de ciertos servicios personales, siempre que se lleven a cabo a cambio de una remuneración). Tampoco se consideran tiempos de trabajo los que tienen lugar como forma de intercambio recíproco entre amigos o vecinos, o aquellos que se dedican al servicio de los intereses generales de la colectividad (trabajo voluntario, militancia política o sindical y, en general, el ejercicio activo de la ciudadanía).

Siguiendo la estela de una corriente teórica crítica con el mercantilismo, que reduce el trabajo al empleo remunerado, hemos tratado de explorar las diversas formas de actividad productiva de las mujeres migrantes a partir de tres tipos de intercambio económico:

- *Relaciones recíprocas*: Intercambio de trabajo o de sus productos (bienes o servicios) entre agentes privados, que no está mediado por dinero sino que se basa en el sentimiento (real o supuesto) de cooperación, pertenencia o participación en un proyecto común o que beneficia a los implicados. La principal forma de reciprocidad en la sociedad actual es el *trabajo doméstico*, que comprende todas aquellas tareas que los miembros de los hogares realizan dentro de ellos o en su contexto inmediato para satisfacer sus propias necesidades; a este tipo de actividad se dedican en España más horas que al tra-

bajo mercantil, y es realizada mayoritariamente por las mujeres. En segundo lugar, el intercambio recíproco se produce también en ocupaciones no remuneradas que se desarrollan fuera del hogar entre parientes, vecinos o amigos, asociaciones con intereses compartidos, etc.; este tipo de actividad, como veremos, tiene un peso importante entre las inmigrantes.

- *Relaciones mercantiles*: Intercambio de trabajo entre agentes privados mediado por dinero (o por el trueque acordado de bienes o servicios con un valor determinado). Es la forma socialmente más valorada de trabajo, y la única que cuenta para la contabilidad nacional, para el derecho del trabajo y, en general, para la opinión pública. La modalidad más frecuente de encuadramiento es la *empresa capitalista*, aunque existen también formas de organización laboral de tipo autónomo o cooperativo. En el ámbito doméstico tienen lugar tres formas de trabajo mercantil: el *empleo doméstico*, que desarrolla las mismas tareas que el "trabajo doméstico", pero desde una relación salarial entre miembros de la familia y empleados externos (es la ocupación más frecuente de las mujeres inmigrantes del Tercer Mundo); el *trabajo a domicilio*, en el que los miembros del hogar, a veces con el concurso de personas venidas de fuera, realizan trabajos que luego venden en el mercado (fue la forma dominante de trabajo en Europa hasta el siglo XVIII, pero está en declive desde entonces), y los *servicios de ayuda a domicilio*, de iniciativa pública o privada, o más frecuentemente semipública a través de convenios establecidos entre la Administración local y empresas u Organizaciones No Gubernamentales.
- *Relaciones redistributivas*: Intercambio de trabajo, mediado por dinero o no, entre agentes públicos, es decir, que implica un ejercicio de la ciudadanía, con el fin de administrar el poder y gestionar la política económica y social. Este trabajo se puede llevar a cabo desde el sector público o a través de la participación de los ciudadanos en organizaciones voluntarias, políticas, sindicales, etc., que pretenden influir en el ordenamiento general de las instituciones sociales.

Las diversas formas de intercambio económico implican siempre una relación de poder, más o menos simétrica o asimétrica, entre los agentes afectados por el *proceso de trabajo*, ya sea entre el productor y el consumidor, entre el factor capital (propietarios) y el factor trabajo (asalariados) o entre los propios trabajadores-consumidores (hombres/mujeres, cualificados o no, etc.). Por ejemplo, en el trabajo doméstico, donde se establecen unas relaciones recíprocas entre quienes realizan las tareas y quienes se benefician de ellas, la relación de poder puede oscilar entre una total simetría (cooperación igualitaria del hombre y la mujer, satisfacción afectiva y/o sexual en ambas direcciones, reciprocidad intergeneracio-

nal, etc.) y una total asimetría (absoluta división sexual del trabajo, autoridad patriarcal), pasando por diversas situaciones intermedias. En el trabajo mercantil la relación dominante en la actualidad se establece entre los propietarios y los trabajadores asalariados (división capitalista del trabajo), pero caben también otras formas de producción que no se mueven desde claves competitivas sino más bien sociales o cooperativas, tratando de responder a las necesidades sociales existentes sin limitarse a la lógica del coste-beneficio, cogestionando las decisiones dentro de la empresa, etc. En el *intercambio redistributivo* el trabajo del voluntario o del militante sindical o político puede contribuir a reforzar la igualdad, la libertad y la solidaridad entre los ciudadanos, sin restricciones ni discriminaciones de clase, género, nacionalidad, cultura, etc., o, por el contrario, reforzar la desigualdad (voluntariado paternalista), la dependencia (elitismo político o sindical) y la insolidaridad entre los ciudadanos (xenofobia, discriminación de las minorías, etc.).

En términos generales, definimos como *simétrica* la relación entre los participantes en un proceso de trabajo que se sitúa en pie de igualdad y donde las diferencias existentes entre ellos no son motivo de enfrentamiento sino de complementariedad y mutuo enriquecimiento. Por el contrario, la relación es *asimétrica* si los agentes parten de una posición desigual y las diferencias existentes entre ellos se plantean de manera competitiva o agresiva-defensiva, con resultado de jerarquización, explotación, imposición, estigmatización, sumergimiento o discriminación. En la práctica, para cada tipo de ocupación, la simetría o asimetría se establece en diversos planos del intercambio entre los agentes del proceso de trabajo. Por eso, una misma actividad puede incluir varias relaciones diferentes, unas simétricas y otras asimétricas, o que se sitúan de forma ambivalente entre los dos polos.

3. DENSIDAD DE INTERCAMBIOS RECÍPROCOS: PARIENTES, AMIGOS, PAISANOS

Los empleos remunerados de las mujeres que hemos estudiado remiten en la mayoría de los casos a otro espacio de producción, el hogar o economía doméstica, a la que contribuyen con su dedicación y afecto, con el aporte de su salario y/o en forma de remesas para aquellos parientes que permanecen en otro país. En realidad *los sujetos de la emigración no son los individuos sino las familias, en cuyo marco de necesidades y expectativas se sitúa generalmente tanto la decisión de emigrar como la de emplearse en una ocupación mercantil.*

3.1. Cadenas migratorias

Los vínculos familiares son especialmente intensos entre los cónyuges y en relación a los hijos (sobre todo si éstos últimos son menores de edad). Según nuestras encuestas, más de dos tercios de las trabajadoras del Tercer Mundo están casadas y el 59% tiene hijos; también cuentan con descendencia bastantes solteras, en especial las mujeres dominicanas, lo que da lugar con frecuencia a *familias monoparentales* en las que la madre es la única cabeza de familia. Precisamente la emigración produce una escisión en la vida familiar, cuando separa a las esposas de sus maridos (lo que ocurre al 33% de las casadas) y a las madres de sus hijos (38% de las que tienen descendencia). Tales situaciones, que afectan más a las mujeres que llevan menos años residiendo en España, y de forma generalizada a las empleadas de hogar internas, tienen como efecto un doble desplazamiento: en primer lugar, la función materna pasa a manos de otros parientes (cónyuge, abuelos, tíos, hijos mayores...), que asumen ese rol en el marco de la reciprocidad familiar, o bien se contratan los servicios de algún empleado doméstico externo (con un salario muy inferior al que se percibe en España); en segundo lugar, la separación entre los cónyuges es probable que origine en ambos un déficit en la cobertura de las necesidades afectivas y sexuales, que se puede compensar con el surgimiento de nuevas relaciones (y la eventual separación de la antigua pareja) o mediante el recurso a servicios mercantilizados, etc.

La separación entre cónyuges y entre madres e hijos “libera” a las inmigrantes de parte del trabajo doméstico que tenían asignado; esta situación explica que sus jornadas de trabajo mercantil sean más extensas (46 horas/semana de media) que las de sus compañeras autóctonas (28 horas/semana)⁴¹⁶, puesto que dedican la mitad de tiempo a tareas domésticas en su proocurre es que una parte importante del trabajo doméstico de las mujeres inmigrantes es desempeñada por sus parientes en el país de procedencia, sin cuyo concurso la emigración femenina no habría sido posible. Como contrapartida, las trabajadoras inmigrantes aportan una parte sustancial de los ingresos familiares en el país de origen. El 23% de su masa salarial total se destina a remesas, con un importe pro hogar (10 horas/semana, por 19 horas/semana de las españolas). Lo que medio de 24.600 pesetas/mes en el segundo trimestre del año 2000 (cantidad superior al salario medio en la mayoría de los países emisores), cifra que aumenta en función del número de parientes que permanece en origen. Las mujeres dominicanas, por ejemplo, son

⁴¹⁶ Los datos relativos a trabajadoras autóctonas se basan en las encuestas aplicadas en paralelo a las de inmigrantes en cuatro segmentos de trabajo (servicio doméstico, limpiezas, hostelería y oficinas). La muestra agregada de trabajadoras españolas es de 934 casos.

las que más hijos tienen en el país de procedencia y, en consecuencia, las que dedican al capítulo de remesas un mayor porcentaje de sus ingresos.

Las *redes familiares y de amistad* están también detrás de la decisión de emigrar, en la medida que informan, alientan y financian los primeros desplazamientos. Más tarde, al llegar a España, apoyan a la persona recién venida para conseguir alojamiento y empleo, o bien para salir a flote en los momentos críticos que suelen producirse. Los resultados de las encuestas confirman plenamente que, para todas estas funciones, *el trabajo desarrollado mediante el intercambio recíproco entre parientes, paisanos y amigos se constituye en el factor más decisivo de integración social y laboral de las mujeres migrantes*. Así, en el 54% de los casos la financiación del primer viaje a España corrió a cargo del ahorro de la familia, incluyendo en ocasiones la venta de algunas propiedades; a su vez, muchas de las que tuvieron que recurrir a préstamos (43%) lo hicieron hipotecando los bienes familiares, como garantía de devolución del dinero prestado. Con el paso del tiempo, las inmigrantes se constituyen en cabeza de puente de nuevos flujos migratorios, facilitando la llegada desde su país a otros parientes, vecinos y amigos. Por ejemplo, el 80% de las extranjeras que trabajan en el servicio doméstico afirma haber promovido o facilitado el viaje a España a otras personas de su familia. De este modo, aunque en las redes migratorias inciden otros agentes (como los prestamistas de dinero y las agencias de viaje, sean regulares o irregulares), *el motor fundamental y decisivo de los desplazamientos es la propia familia y su capacidad de inversión con vistas a mejorar a medio y largo plazo el nivel de vida del conjunto de sus miembros*.

3.2. Familias sustitutas, reunificadas y de nueva creación. Matrimonios mixtos

Una vez instaladas en España, las mujeres inmigrantes encuentran también su principal apoyo en las redes familiares y de amistad de la propia colonia. Si no contamos a las que se hospedan como internas en la casa de los empleadores, lo habitual es alojarse con personas del propio país, sean familiares o no, dando lugar en este último caso a hogares constituidos por paisanos que no son parientes entre sí pero que ejercen el papel de *familias sustitutas* (situación en la que se encuentra el 11% de las mujeres encuestadas por nosotros, a las que hay que añadir otro 14% que conviven con parientes y otros paisanos). En los hogares en los que los lazos de parentesco son débiles o inexistentes (más allá de la relación conyugal o filial), es probable que el intercambio recíproco se convierta en mercantil, de acuerdo con una gradación que va desde colaborar en los gastos que origina su estancia en la casa hasta el pago de alquileres abusivos, por encima incluso de los precios de mercado habituales en la zona (aprovechándose de la ignorancia o la necesidad de la recién llegada). En estos casos, la reciprocidad (supuesta) puede

ser utilizada como táctica o cebo para atraer clientes de los que extraer una mayor rentabilidad mercantil.

Comparadas con las trabajadoras autóctonas ocupadas en los mismos segmentos de empleo, las inmigrantes viven *sólo con familiares* en mucha menor proporción (47%) que aquéllas (86%). En la mayoría de los casos la escisión de los núcleos familiares obedece a razones de fuerza mayor (la supervivencia y/o mejora de las condiciones materiales de vida del conjunto de la familia), no a una opción libremente escogida por los afectados. La situación más extrema se da en el sector de empleadas de hogar internas, para quienes cumplir el objetivo económico de la emigración implica reducir casi toda la *vida* (relaciones de intercambio recíprocas y redistributivas y tiempo de ocio) al espacio del *trabajo* (mercantil). A medida que transcurren los años y no se consigue un empleo externo, los sentimientos de muchas internas oscilan entre la frustración (“te anulas como persona”) y la resignación (“he sufrido y llorado bastante, pero ya estoy acostumbrada... Estoy esperando que me jubilen, me faltan seis años”). La “vida” está en otra parte: los fines de semana, las vacaciones, la fecha de jubilación...

La *antigüedad* en España sólo explica parcialmente la consolidación de las familias en el país de inmigración (hogares en los que todos sus miembros son parientes). Tal es el caso de las mujeres marroquíes y argentinas, que han logrado importantes tasas de reagrupación o de creación de una nueva familia (a veces con cónyuge español), a diferencia de otras más recientes –como la ecuatoriana o la colombiana– cuyos miembros suelen compartir la vivienda con paisanos que no son de su familia. Pero existen también otras comunidades antiguas, como la filipina, la dominicana o la china, que mantienen en mayor medida la expectativa de retornar a su país, o reticencias respecto a la socialización de sus hijos en la emigración y, en esa medida, están menos interesadas en la reagrupación familiar en España.

La convivencia doméstica se da pocas veces entre inmigrantes de varias nacionalidades que no son parientes (3% de las mujeres encuestadas), siendo ello más frecuente entre las latinoamericanas que entre las asiáticas o africanas. Se podría interpretar que las peruanas, ecuatorianas o dominicanas son más “abiertas” que las marroquíes, chinas o filipinas, dado que encuentran una mayor proximidad cultural entre sí y con los españoles que en los otros casos, o bien que la “debilidad” de redes sociales dentro de esos colectivos nacionales les lleva a vincularse por necesidad con personas de otros países. En todo caso, se constata la *importancia del vínculo de nacionalidad como cemento cohesionador de las redes migratorias*.

La mayoría de las trabajadoras inmigrantes casadas lo está con un hombre de su misma nacionalidad, aunque hay un 15% de *parejas mixtas* en los que el marido es español. La endogamia es más acusada en los colectivos chino y ecuatoriano.

riano (menos del 2% con pareja española). El caso de las ecuatorianas se explica por la reciente llegada de este grupo, puesto que en las primeras etapas migratorias predominan los vínculos entre la población migrante y son escasos con el resto de la sociedad; en cambio, en el caso de las chinas no es válida tal explicación y la causa hay que encontrarla más bien en la pertenencia a distintos universos culturales/religiosos de referencia, que se ven reforzados, además, por su especialización en un nicho laboral específico (los restaurantes y comercios de economía étnica, aun cuando en ellos tengan ocasión de conocer a la clientela española). En el polo opuesto, registran porcentajes superiores a la media los colectivos latinoamericanos más antiguos (argentinas, chilenas, dominicanas y peruanas) y otros de más reciente llegada (colombianas y cubanas), para quienes la proximidad cultural con España puede facilitar el surgimiento de parejas mixtas (cuando no se trata de relaciones surgidas "en origen", a raíz de la estancia en ese país de un hombre español). En cuanto a las mujeres marroquíes, se observa una endogamia acusada entre las que trabajan en el servicio doméstico (2% de parejas mixtas) mientras llegan al 50% las parejas con enpañoles en el sector de oficinas. Esta última proporción se explica por la presencia en ese segmento laboral de un número importante de jóvenes de la "segunda generación" que se han socializado y cualificado laboralmente en España.

3.3. Relaciones sociales con paisanos y amigos. Principales funciones

En su tiempo libre, las mujeres inmigrantes se relacionan principalmente con paisanos de su país de origen (52%), lo que confirma la importancia de las redes dentro de cada colonia. Los vínculos monoétnicos son más frecuentes entre las trabajadoras del servicio doméstico y superan el 65% entre las mujeres de los colectivos chino y filipino, acercándose a esa cifra también las dominicanas, ecuatorianas y marroquíes. La relación es particularmente intensa con los originarios del mismo pueblo o comarca de origen (un tercio de los casos, más de la mitad entre las dominicanas), si bien la mayoría se relaciona con paisanos de las diversas regiones de su país. La tendencia a relacionarse con personas del mismo origen, característica en algunos colectivos relativamente antiguos en España, como el filipino y el chino (en menor medida el dominicano y el marroquí), parece apuntar a un modelo de *integración segmentada* según el cual estos grupos prefieren no diluirse en unas relaciones abiertas con los demás colectivos, como estrategia para mantener su propia cultura y capitalizar unas capacidades y recursos en el ámbito laboral que se encuentran más apoyados en el marco de relaciones de la propia comunidad (contactos, hacer la compra o cuidar los niños, compartir piso barato, etc.). Del conjunto de las mujeres inmigrantes, otro 37% se relaciona por igual con connacionales y con amigos españoles, lo que marca el punto de inflexión hacia un tercer grupo que se

relaciona principalmente con personas de la población mayoritaria. Por último, un sector menor de las trabajadoras del servicio doméstico señala que no se relaciona con nadie (13% de las peruanas, 9% de las ecuatorianas, 7% de las marroquíes); esta situación se concentra en las trabajadoras internas.

Los principales lugares de encuentro con los amigos son, para el 75% de las inmigrantes, los *domicilios particulares*; el espacio doméstico destaca por ser nudo de relaciones, no sólo con los parientes cercanos sino con los amigos en general. A continuación aparecen los *bares, cafeterías y discotecas*, y los *espacios públicos* (como jardines o plazas) que son frecuentados por el 41 y 30% de las inmigrantes, respectivamente; los espacios públicos son preferidos por las trabajadoras del servicio doméstico y de limpiezas, los bares y cafeterías por las administrativas y las trabajadoras por cuenta propia y las discotecas por las empleadas de hostelería. A bastante distancia se señalan las iglesias o mezquitas (17%) y las asociaciones de inmigrantes (10%). En todos estos espacios prevalecen las relaciones de intercambio recíproco.

La *búsqueda de empleo* es otra actividad en la que los familiares, amigos y conocidos juegan un papel decisivo: *dos de cada tres mujeres trabajadoras (casi el 100% en el caso de las chinas) afirman que esa es su principal vía de inserción laboral*, a gran distancia de otras mediaciones, como los anuncios de prensa o las bolsas de trabajo de iniciativa pública (INEM) o privada (asociaciones de inmigrantes, ONG, organizaciones religiosas, ETT). Cabe destacar en este punto el papel activo jugado por los empleadores de trabajadoras del servicio doméstico, que han "colocado" al 12% en casa de sus amistades. Se trata en este caso de un intercambio doblemente recíproco, aunque esté mediado por personas vinculadas por una relación mercantil: la empleada de hogar le hace el favor a un paisano y la empleadora a una amiga española.

La mayoría de las mujeres inmigrantes (86%) afirma no haber tenido *graves conflictos laborales* con sus empresarios en los diferentes puestos de trabajo ocupados. Si nos fijamos sólo en quienes los han tenido, *los dos principales apoyos han venido por la vía del intercambio recíproco*: familiares y amigos (44%) y compañeros de trabajo (28%). Quedan a mucha distancia los apoyos de tipo mercantil (asesorías privadas) o redistributivo (sindicatos y asociaciones de apoyo).

En la misma línea, hasta el 86% de las mujeres encuestadas afirma haber pasado durante su estancia en España por *momentos de apuro económico* (sin trabajo o sin dinero). En tales situaciones, *la principal ayuda les vino una vez más de familiares y amigos* (65%), quedando muy lejos las ayudas de tipo redistributivo (la principal fueron las respectivas Iglesias –parroquias o mezquitas– en el 6% de los casos). Hay que destacar que un 11% de las mujeres inmigrantes no recibió ningún apoyo en esos momentos, lo que no impidió que superaran el problema por sí solas y salieran ade-

lante; sin embargo, para otras –que no fueron objeto de nuestras encuestas– la falta de ayuda pudo originar situaciones extremas de marginación social, como la vida transeúnte de los “sin techo”, colectivo donde ya se ha constatado un segmento notable de inmigrantes; asimismo, otras mujeres pudieron tomar como alternativa trabajar en la industria del sexo.

4. MUJERES INMIGRANTES EN LA ECONOMÍA MERCANTIL

El principal foco de interés del presente estudio ha sido conocer la situación laboral de las mujeres inmigrantes en el ámbito mercantil-remunerado. Para ello, hemos llevado a cabo exploraciones monográficas de los principales mercados de trabajo, cuyos resultados se recogen en los capítulos correspondientes. Aquí vamos a ofrecer una visión de conjunto, destacando cuatro puntos: el peso o significación que tienen en el conjunto de España, cuál es su movilidad ocupacional (trayectorias laborales), las condiciones de trabajo (contratación, intensidad de la jornada y retribuciones) y la estructura de las relaciones laborales.

4.1. Principales espacios laborales. Importancia de las trabajadoras inmigrantes respecto al empleo femenino total

En números absolutos las mujeres procedentes del Tercer Mundo con empleo remunerado constituyen un colectivo reducido –70.000 cotizantes a la Seguridad Social al iniciarse el año 2000–, aunque con una importante tendencia al crecimiento, puesto que dos tercios comenzaron a cotizar en los últimos tres años. Esa cifra debe ser ampliada incluyendo dos categorías de trabajadoras no registradas por dicha fuente: las ya nacionalizadas, que son contabilizadas como españolas (en torno a 30.000), y las irregulares o no cotizantes (que a comienzos de 2000 estimábamos en un mínimo de 75.000 personas). Entre las trabajadoras poco visibles los dos segmentos más importantes son las mujeres que alternan empleos temporales u ocasionales con etapas de desempleo más o menos prolongadas⁴¹⁷ y las que trabajan en la llamada “industria del sexo”, cuyo volumen es desconocido, pero sin duda importante a la luz de la informaciones disponibles. Teniendo en cuenta que según la EPA las mujeres “ocupadas” en España en el segundo trimestre de 2000 eran 5,3

⁴¹⁷ En las cinco ocupaciones que han sido objeto de estudios monográficos hemos detectado 33.000 trabajadoras en situación irregular, a las que habría que añadir las que en ese momento se encontraban en paro, además de las irregulares y paradas de otras ocupaciones. El incluir a las desempleadas coyunturales en el cómputo general de trabajadoras precarias se debe a que, desde una perspectiva dinámica de los mercados de trabajo, ambos conjuntos se refieren a las mismas personas.

millones, las 175.000 inmigrantes con empleo remunerado provenientes del Tercer Mundo representarían en esa fecha el 3,3% del empleo femenino. Si el referente de la comparación son las españolas "activas" (6,7 millones) el peso de las inmigrantes desciende al 2,6%.

Ante las limitaciones de las estadísticas oficiales, decidimos realizar estudios monográficos de los principales segmentos laborales. Para ello seleccionamos los cinco que, según la fuente más fiable referida a la economía formal (la estadística de altas en la Seguridad Social), proporcionan empleo al 81% de las mujeres inmigrantes del Tercer Mundo. Además realizamos una exploración inicial sobre otro colectivo de trabajadoras inmigrantes, las empleadas en los servicios sexuales, que están del todo ausentes en las estadísticas, pero que representan un volumen de ocupación sólo superado por las empleadas de hogar.

De las seis ocupaciones escogidas, las cuatro que tienen mayor peso en los correspondientes mercados laborales pertenecen al *sector servicios*: empleadas de hogar, limpiadoras, personal de hostelería y trabajadoras de los servicios del sexo. Las 36.400 *empleadas de hogar* procedentes de países del Tercer Mundo y cotizantes al sistema de la Seguridad Social al iniciarse el año 2000 suponían el 10,4% del total de mujeres ocupadas en esa actividad, según la EPA; si a esa cifra añadimos las nacionalizadas (12.200 según los resultados de nuestra encuesta) y las irregulares (23.400), su importancia se eleva al 20,6%. En cuanto a las *ocupadas en empresas de limpiezas*, las cotizantes (3.500) representaban el 1,7% del empleo, pero añadiendo las nacionalizadas (960) y las irregulares (1.600) su peso era del 2,9%. Por su parte, las cotizantes como *asalariadas en el sector de hostelería* representaban el 1,6% del correspondiente segmento laboral femenino; si añadimos la estimación de 2.900 nacionalizadas y 2.000 irregulares, el peso en el sector se eleva al 2,8%. En cuanto a las *trabajadoras en servicios sexuales*, no disponemos de cifras precisas; no obstante, de la información parcial suministrada por varios estudios⁴¹⁸ se deduce que el peso de las inmigrantes procedentes de países del Tercer Mundo en ese mercado de trabajo es mucho más elevado que en cualquiera de las otras ocupaciones, quizá con la excepción del servicio doméstico.

⁴¹⁸ Según un estudio realizado por la Guardia Civil (2000) el 90,8% de las prostitutas registradas en clubes de carretera situados en áreas rurales eran extranjeras, mayoritariamente del Tercer Mundo. El socio español en una encuesta hecha por Tampep (2000), Médicos del Mundo, estimaba en un 50% la proporción de extranjeras, pero sólo en la prostitución de calle de Madrid. En Castilla y León, una encuesta detectaba un 41,5% de extranjeras (que en la submuestra de clubes llegaban al 85,5%). Un estudio realizado en el sur de Galicia (1996) cuantificaba en un 80% el porcentaje de prostitutas extranjeras (el 12% portuguesas). Una encuesta más antigua (1992), aplicada en Asturias registraba la presencia de un 22% de mujeres extranjeras.

Las otras dos ocupaciones estudiadas tienen un carácter transversal, ya que están presentes en varias ramas laborales: las empleadas en tareas administrativas y las ocupadas por cuenta propia. Se trata de ocupaciones con mayor estatus profesional que las anteriores; en ellas la presencia de mujeres inmigrantes del Tercer Mundo, con ser importante, tiene escasa incidencia respecto al total de ocupadas. Así, las 4.370 *empleadas de tipo administrativo* que cotizan a la Seguridad Social representan el 0,5% del total de mujeres con esa ocupación; si añadimos nuestra estimación de 4.130 nacionalizadas y 2.290 irregulares, su peso se eleva al 1,2%. En cuanto a las *trabajadoras por cuenta propia*, las 4.400 cotizantes representan también el 0,5% del conjunto de las mujeres, o el 1,3% si añadimos las 4.020 nacionalizadas y las 3.390 irregulares.

Los cinco segmentos que hemos estudiado monográficamente, sin contar la industria del sexo, representan el 81% (55.657 trabajadoras) de las mujeres del Tercer Mundo con alta laboral en la Seguridad Social. Pero a ellas hay que agregar otras 56.900 que hemos detectado en nuestro trabajo de campo entre las nacionalizadas españolas que se mantienen en esos empleos (24.200) y las irregulares (32.700). En total, por tanto, los cinco sectores incluyen un conjunto de 112.740 *trabajadoras procedentes de países del Tercer Mundo, que representan el 4% del empleo femenino español en esas ocupaciones*. Si añadimos el número de mujeres inmigrantes del primer mundo que cotizan a la Seguridad Social en las cinco ocupaciones (34.000), sin considerar en este caso las nacionalizadas y las irregulares, el volumen de *extranjeras en general rondaría los 150.000 efectivos, representando el 5,2% de la ocupación femenina en esos oficios*.

A la vista de estos datos se constata una *sobreespecialización de las inmigrantes del Tercer Mundo en cuatro ramas de los servicios poco cualificadas* desde el punto de vista profesional. Se trata, en general, de segmentos laborales claramente feminizados (en el servicio doméstico, las limpiezas y la hostelería se emplea el 18,4% de las mujeres y sólo el 6,7% de los hombres; en los servicios sexuales no hay cifras, pero es evidente el predominio de las mujeres), circunstancia que no se registra en los empleos de oficina o por cuenta propia. En otros términos: el predominio de las mujeres se constata en las ocupaciones que ofrecen peores condiciones de trabajo y tienen menos prestigio social. Por tanto, de entrada las inmigrantes se ubican mayoritariamente en sectores afectados negativamente por una *discriminación de género*. A ésta se sumará, como veremos, una especialización en función de la procedencia étnica/nacional, que incide de manera *negativa* sobre las procedentes del Tercer Mundo y de manera *positiva* sobre las de países ricos: en el servicio doméstico, las limpiezas y la hostelería se sitúa el 68% de las inmigrantes del "sur", el 18% de las mujeres españolas y sólo el 16% de las originarias de países del Primer Mundo (si nos limitamos al servicio doméstico y a las limpiezas la desproporción entre inmigrantes es de 15 a 1: el 58% de las proce-

dentes del Tercer Mundo se sitúa en esos dos empleos por menos del 4% entre las del Primer Mundo). Por el contrario, en las dos ocupaciones cualificadas de nuestra selección (oficinas y trabajos por cuenta propia) destacan las inmigrantes de países ricos (más del 50%), sobre las trabajadoras españolas (33%) y las originarias del Tercer Mundo (13%).

Debido a la gran concentración de empleo de las inmigrantes del Tercer Mundo en el servicio doméstico es importante precisar la importancia de su presencia en el sector. Si bien en el subsector del servicio doméstico interno son ya más que las autóctonas, siguen siendo minoritarias en los segmentos de empleo fijo externo (10%) y por horas (5%). *A pesar de la creciente presencia de inmigrantes las cuatro quintas partes del empleo en el sector corresponde a mujeres españolas; aunque el empleo de éstas en esta rama tiende a decrecer, aún continúa siendo uno de los principales "yacimientos" de empleo femenino en el país. En este marco, no obstante, las empleadas de hogar inmigrantes permiten cubrir un espacio laboral que se ha producido por la conjunción de dos factores interrelacionados: la crisis del modelo tradicional de mujer como "ama de casa en exclusiva" (cuyo número se ha reducido en 2,5 millones en los últimos 25 años) y su acceso a la formación y al empleo remunerado (que deja al descubierto el propio trabajo doméstico, que los varones se resisten a asumir). A consecuencia de estos factores, cerca de un millón de hogares recurre a la contratación de servicio doméstico, lo que proporciona empleo a más de medio millón de mujeres españolas (muchas de las cuales trabajan "por horas" en varias casas) y a unas 75.000 inmigrantes (la mayoría procedentes de países del Tercer Mundo).*

4.2. Movilidad ocupacional

Hemos estudiado la movilidad a través de dos vías: la estadística de cotizantes a la Seguridad Social y el trabajo de campo desarrollado mediante encuestas en cinco segmentos laborales. La primera permite conocer los cambios producidos entre el régimen inicial del trabajador y el régimen actual, pero presenta varias limitaciones: sólo incluye a las "extranjeras" cotizantes, con lo que deja fuera al 51% de las mujeres estudiadas por nosotros (las irregulares y las nacionalizadas); no especifica los cambios entre ocupaciones concretas (sólo entre regímenes de cotización), aunque permite distinguir las empleadas de hogar y las trabajadoras por cuenta propia, dos de los sectores estudiados por nosotros; además, no proporciona información sobre los cambios intermedios que se han podido producir entre el régimen de cotización inicial y el actual. En cuanto a la segunda fuente, hemos encuestado a trabajadoras procedentes de países del Tercer Mundo en cinco ramas laborales (muestra agregada de 1.579 casos), como complemento hemos

aplicado los mismos cuestionarios a trabajadoras autóctonas en esas mismas ocupaciones (muestra agregada de 934 casos, que no incluye a las trabajadoras por cuenta propia). Estas encuestas tienen la ventaja de incorporar los diversos tipos de inmigrantes (cotizantes, irregulares y nacionalizadas) así como los sucesivos cambios ocurridos entre ramas a lo largo de los años; sin embargo, no cubren todo el espectro de ocupaciones mercantiles al dejar fuera el 19% de los empleos de la economía formal y otras actividades sumergidas o ilegales, como las vinculadas a la industria del sexo.

Conocer la movilidad ocupacional de las mujeres inmigrantes del Tercer Mundo es importante a fin de saber si tienden a perpetuarse en sus primeros empleos, obtenidos frecuentemente en los segmentos más precarios y sumergidos del mercado de trabajo, o bien éstos son la puerta de entrada para acceder a otras ocupaciones. En el primer caso se pueden generar *nichos laborales* cerrados que conduzcan a una segmentación étnica de la fuerza de trabajo, pero también el desarrollo de *economías étnicas* que permitan el afianzamiento de empresarias prósperas que saben aprovechar las redes de reciprocidad y los lazos culturales en su comunidades inmigrantes. En el segundo caso, la movilidad ocupacional puede dar lugar a procesos de *promoción o retroceso en la escala profesional*, ya sea dentro de la misma rama o entre actividades distintas.

La iniciación en el servicio doméstico

De las 68.907 trabajadoras cotizantes de países del Tercer Mundo al finalizar 1999, el 83,2% seguía cotizando en el régimen en el que se dio de alta por primera vez en España; es decir, sólo el 16,8% había cambiado de régimen ocupacional. La continuidad era algo más importante en el Régimen General (84,5%) y en el de Autónomos (87,6%) que en el de Empleadas de Hogar (81,7%). En términos absolutos *este último régimen ha sido la puerta de entrada al mercado de trabajo español para dos tercios de las mujeres del Tercer Mundo*; un hecho que no es nuevo ya que históricamente ha sido el servicio doméstico la principal vía de acceso al empleo para las mujeres de la periferia interior (zonas rurales) con escasos recursos que querían establecerse en las ciudades. Actualmente la política de contingentes, sumada a cambios en la oferta y demanda en el sector, ha reforzado esa dinámica, sustituyendo la migración interior por la inmigración exterior.

Al iniciarse el año 2000 la quinta parte de las mujeres extranjeras que se había dado de alta inicialmente en el régimen de Empleadas de Hogar lo había abandonado para pasarse al Régimen General (7.041 trabajadoras), de Autónomos (513) u otros (259); por el contrario, de estos tres últimos regímenes sólo 1.532 habían pasado a cotizar como empleadas de hogar. Por tanto, *el punto de partida mayoritario de las mujeres estudiadas se sitúa en el sector del servicio doméstico y la mayo-*

ría permanece en él, aunque se observa una lenta pero clara tendencia posterior a abandonar el sector y encaminarse hacia otros empleos, en especial como asalariadas del Régimen general.

Las que iniciaron su cotización dentro del *Régimen General* o de *autónomos* permanecen mayoritariamente en ellos; además han atraído hacia sí a cotizantes de otros regímenes. El 28% de las mujeres cotizantes en el Régimen General son antiguas empleadas de hogar; por su parte, el 30% de las cotizantes al régimen de autónomos procede del Régimen General (ver Tabla 123).

El saldo resultante de movimientos laborales en el régimen de Empleadas de Hogar es negativo: las salidas de mujeres inmigrantes hacia otros regímenes son cinco veces más que las entradas que se producen desde ellos. Por el contrario, los saldos en el Régimen General y en el de Autónomos son positivos: son muchas más las entradas que las salidas. De las actuales cotizantes al régimen de Empleadas de Hogar, el 96% no ha conocido en España otro empleo regular; en cambio, provienen de otros sectores el 30% de las actuales cotizantes del Régimen General y el 61% de las del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (ver Gráfico 67).

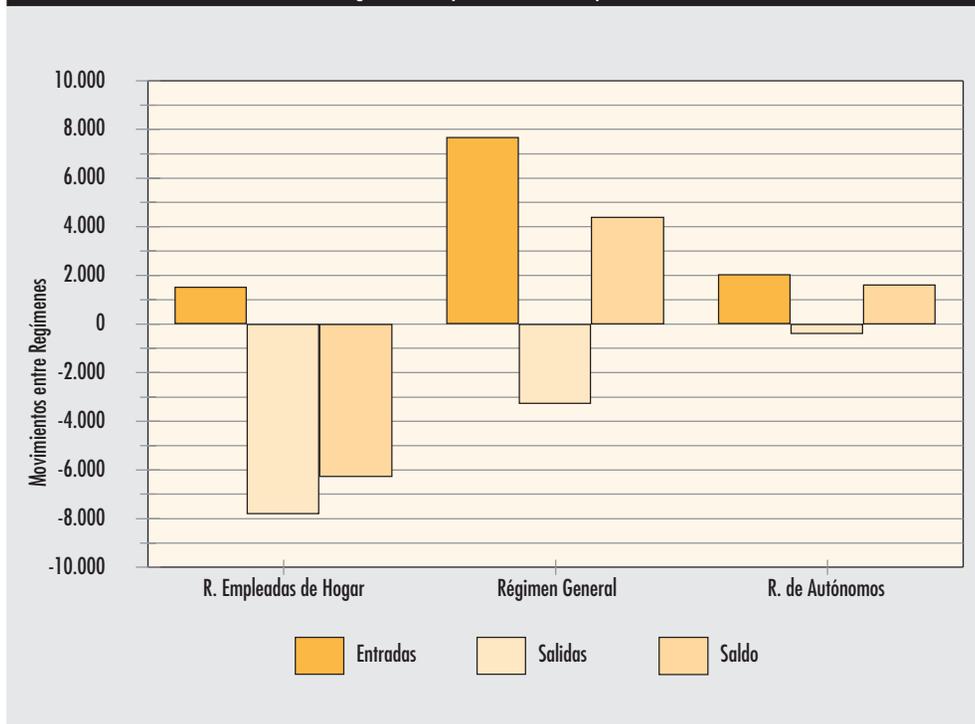
Tabla 123
Cambios de régimen laboral de las trabajadoras del tercer mundo cotizantes a la Seguridad Social

	Empleadas de hogar			Régimen General			Autónomos			Otros regímenes		
	Total	%		Total	%		Total	%		Total	%	
Cotizantes Tercer Mundo												
Trabajadoras actuales	36.403	100,0		25.563	100,0		4.950	100,0		2.521	100,0	
Siempre en el mismo régimen	34.871	95,8		17.877	69,9		2.914	58,9		1.892	75,0	
Movilidad entre regímenes:	Entradas	Salidas	Tasa*	Entradas	Salidas	Tasa*	Entradas	Salidas	Tasa*	Entradas	Salidas	Tasa*
Empleadas de hogar				7.041	1.437	390,0	513	55	832,7	259	40	547,5
Régimen General	1.437	7.041	-79,6				1.497	333	349,5	346	312	10,9
Autónomos	55	513	-89,3	333	1.497	-77,8				24	26	-7,7
Otros	40	259	-84,6	312	346	-9,8	26	24	8,3			
Total	1.532	7.813	-80,4	7.686	3.280	134,3	2.036	412	394,2	629	378	66,4

(*) Tasa: Porcentaje que representan las entradas en relación a las salidas de cada régimen.

Fuente: Elaboración propia con datos de Tesorería de la Seguridad Social/IMSERSO (cuarto trimestre 1999).

Gráfico 67
Movilidad entre régimen inicial y actual de las trabajadoras del tercer mundo



Los oficios "de servir" no satisfacen, pero el proceso de promoción laboral es lento

Nuestras propias encuestas se refieren a un universo de cinco ocupaciones, que representan el 81% (55.857) de las extranjeras cotizantes a la Seguridad Social al finalizar 1999, pero también tienen en cuenta a las nacionalizadas (24.200) y las irregulares (32.700). Por tanto, el universo de referencia global es de casi 115.000 mujeres inmigrantes. De este conjunto *ha cambiado de ocupación un tercio* (35,1%), proporción muy superior al promedio de cambios registrados entre cotizantes extranjeras de la Seguridad Social (16,8%). Esta diferencia se debe, en primer lugar, a que nuestro trabajo de campo cubre un recorrido laboral más largo, que incluye la etapa de irregularidad en la que se inicia laboralmente en España más del 80% de las inmigrantes del Tercer

Mundo, y además recoge la evolución laboral una vez conseguida la nacionalidad española; en segundo lugar, el Régimen General de la Seguridad Social agrupa varias ocupaciones que en nuestras encuestas están desglosadas (asalariadas de limpiezas, hostelería y oficinas), lo que permite detectar movimientos laborales al interior de esos empleos; en tercer lugar, los sondeos realizados por nosotros detectan los sucesivos movimientos entre ocupaciones, sin limitarse sólo a los cambios entre la primera y la actual; por último, nuestro porcentaje de “salidas” hacia otros empleos no refleja suficientemente la realidad, puesto que aumentaría si hubiéramos encuestado también a las mujeres que trabajan actualmente en otras ramas. En base a estas razones, pensamos que esta segunda fuente de información, aun siendo incompleta, recoge más fielmente la movilidad laboral de las mujeres inmigrantes en las principales ramas de ocupación; por ello nos detenemos especialmente en sus principales resultados. Ofrecemos, primero, las cifras globales por ramas de actividad y, después, las diferencias más significativas en función de la nacionalidad y la antigüedad de las trabajadoras.

Tabla 124 Movilidad entre ramas laborales de las trabajadoras del tercer mundo y comparación con las españolas							
	Ser. domést. Mujeres inmigrantes						Españolas
	Ser. domést.	Limpiezas	Hostelería	Oficinas	Cta. propia	TOTAL	TOTAL
Trabajadoras actuales	72.015	6.030	12.089	10.797	11.812	112.743	100%
Siempre en la misma rama	81,8	13,7	51,6	39,4	25,1	64,9	34,6
Con ocupación anterior	18,2	86,3	48,4	60,6	74,9	35,1	65,4
Ocupaciones anteriores							
Servicio doméstico	—	68,2	34,7	28,1	18,0	33,1	14,8
Limpiezas	9,0	—	8,9	9,9	6,2	8,7	14,8
Hostelería	2,1	18,5	—	16,9	26,0	7,5	8,6
Comercio	8,1	6,2	4,2	12,5	19,4	9,2	25,5
Oficinas	1,4	3,8	1,1	—	9,9	2,5	10,8
Industria textil	1,7	0,9	1,6	1,2	2,4	1,7	10,3
Agricultura	0,9	0,9	0,0	0,0	1,4	0,7	9,5
Otros sectores	2,0	7,7	2,6	19,5	17,4	5,7	16,4

Fuente: Encuestas IOÉ a trabajadoras inmigrantes y autóctonas.

Tomando como referencia la ubicación actual de las inmigrantes en las cinco ramas laborales seleccionadas, los índices de autorreclutamiento (nunca trabajaron en otro sector) destacan entre las empleadas de hogar (82%)⁴¹⁹, son importantes en hostelería (52%), y van descendiendo en oficinas (39%), cuenta propia (25%) y limpiezas (14%). Estos datos significan que el servicio doméstico, la rama que más mujeres inmigrantes emplea, es la que menos atrae trabajadoras provenientes de otro sector; en cambio, buena parte de las empleadas en las demás actividades se han empleado previamente en ramas distintas. La Tabla 124 recoge la procedencia de aquellas mujeres que han trabajado en ramas laborales distintas a la que ocupan actualmente. Se observa que en todas las ocupaciones tienen especial importancia las que trabajaron previamente en el servicio doméstico (más de la mitad de las ocupadas en limpiezas proceden de otro sector; un tercio de las de hostelería, más de la cuarta parte de oficinas y casi el 20% de las de cuenta propia). La experiencia previa en hostelería es significativa entre las que actualmente trabajan por cuenta propia, o como asalariadas en limpiezas y oficinas. Los antecedentes en actividades comerciales destacan entre las trabajadoras por cuenta propia y de oficinas.

Si comparamos las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes y de las autóctonas ocupadas actualmente en los mismos mercados de trabajo, la diferencia principal consiste en el papel central y omnipresente del *servicio doméstico* entre las extranjeras, lugar que ocupa el *comercio* entre las españolas, aunque no de forma tan dominante.

En la Tabla 125 extrapolamos los resultados de nuestras encuestas al universo total de trabajadoras del Tercer Mundo ocupadas en las cinco ocupaciones principales, destacando los flujos de entrada y salida entre cada una de ellas. En cuanto a las cifras absolutas queda de manifiesto el *enorme peso del empleo en el servicio doméstico*: además de las casi 60.000 empleadas de hogar, que no han conocido en España otra ocupación, proceden del servicio doméstico otras 13.500: el 68% de las que actualmente trabajan en limpiezas, el 35% de las que están en hostelería, el 28% de las empleadas en oficinas y el 18% de las empresarias por cuenta propia.

⁴¹⁹ Por el contrario, la mayoría de las trabajadoras españolas que están en el servicio doméstico proceden de otras ocupaciones, principalmente del comercio (27%), las limpiezas (18%) y la agricultura (12%). Para el segmento de mayor edad el servicio doméstico es una *ocupación de término* de su trayectoria laboral, en cambio, para las más jóvenes puede tratarse de un final de trayecto o bien de una estación más en una trayectoria marcada por los cambios entre empleos de corta duración en ramas caracterizadas por la precariedad. Para las inmigrantes, en principio, se trata de un *empleo de inicio* de la trayectoria laboral en España.

Tabla 125
Movilidad entre los principales segmentos ocupacionales de las trabajadoras del tercer mundo

	Servicio doméstico		Limpiezas			Hostelería			Oficinas			Cuenta propia			
	Total	%	Total	%	Tasa*	Total	%	Tasa*	Total	%	Tasa*	Total	%	Tasa*	
Trabajadoras actuales	72.015	100,0	6.030	100,0		12.089	100,0		10.797	100,0		11.812	100,0		
Siempre en la misma rama	58.908	81,8	826	13,7		6.238	51,6		4.254	39,4		2.965	25,1		
Movilidad entre ramas:	Entradas	Salidas	Tasa*	Entradas	Salidas	Tasa*	Entradas	Salidas	Tasa*	Entradas	Salidas	Tasa*	Entradas	Salidas	Tasa*
Servicio doméstico				4.112	6.454	-36,3	4.195	1.537	172,9	3.034	1.024	196,3	2.126	228	832,5
Limpiezas	6.454	4.112	57,0				1.076	1.116	-3,6	1.069	229	366,2	732	176	316,1
Hostelería	1.537	4.195	-63,4	1.116	1.076	3,7				1.825	133	1.272,2	3.071	740	315,0
Oficinas	1.024	3.034	-66,2	229	1.069	-78,6	133	1.825	-92,7				1.169	282	314,7
Cuenta propia	228	2.126	-89,2	176	732	-76,0	740	3.071	-75,9	282	1.169	-75,9			
Total entre las cinco ramas	9.243	13.467	-31,4	5.633	9.331	-39,6	6.144	7.549	-18,6	6.210	2.555	143,1	7.099	1.426	397,8

(*) Tasa : Porcentaje que representan las entradas en relación a las salidas.

Fuente: Encuestas IOE a trabajadoras inmigrantes. Para las "salidas" de Cuenta propia, estimación a partir de los datos de Tesorería de la Seguridad Social/IMSERSO.

El Gráfico 68 representa el volumen de las principales ocupaciones de las mujeres inmigrantes, distinguiendo, por una parte, las que siempre han permanecido en España en la misma ocupación y, por otra, las que proceden de otras ramas laborales. Resulta evidente el peso del servicio doméstico que es, además, el que más retiene a sus trabajadoras. Las restantes ocupaciones representan volúmenes menores, existiendo entre ellas una notable movilidad, tal como se puede observar siguiendo los colores de la representación gráfica.

En términos relativos, comparando los flujos de entrada y salida, se registran saldos negativos (más salidas que entradas) en el sector de limpiezas, del que ha salido un 40% más de trabajadoras de las que han entrado; en el de servicio doméstico, con un 31% más salidas que entradas, y en hostelería, con un saldo negativo del 19%. En cambio, registran saldos positivos (más entradas que salidas) el sector de oficinas (143%) y el empleo por cuenta propia (398%). En este último caso, las encuestas realizadas nos permiten saber con precisión las entradas en el sector, pero no las salidas hacia otros⁴²⁰, que podemos estimar a partir de las en-

⁴²⁰ La categoría de "cuenta propia" no figuraba en la pregunta de los Cuestionarios sobre ocupaciones anteriores de las personas entrevistadas.

Gráfico 68

Volumen de las principales ocupaciones de las mujeres inmigrantes del tercer mundo, distinguiendo las que tienen experiencia laboral previa

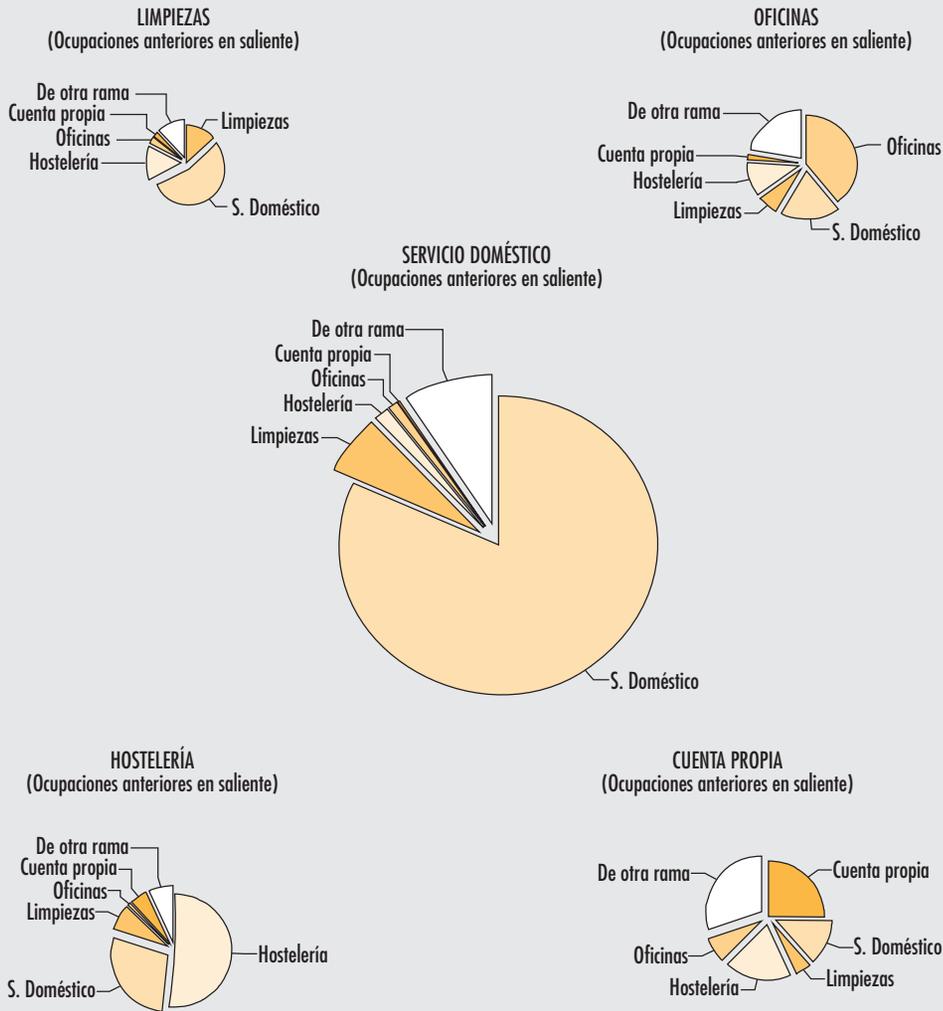
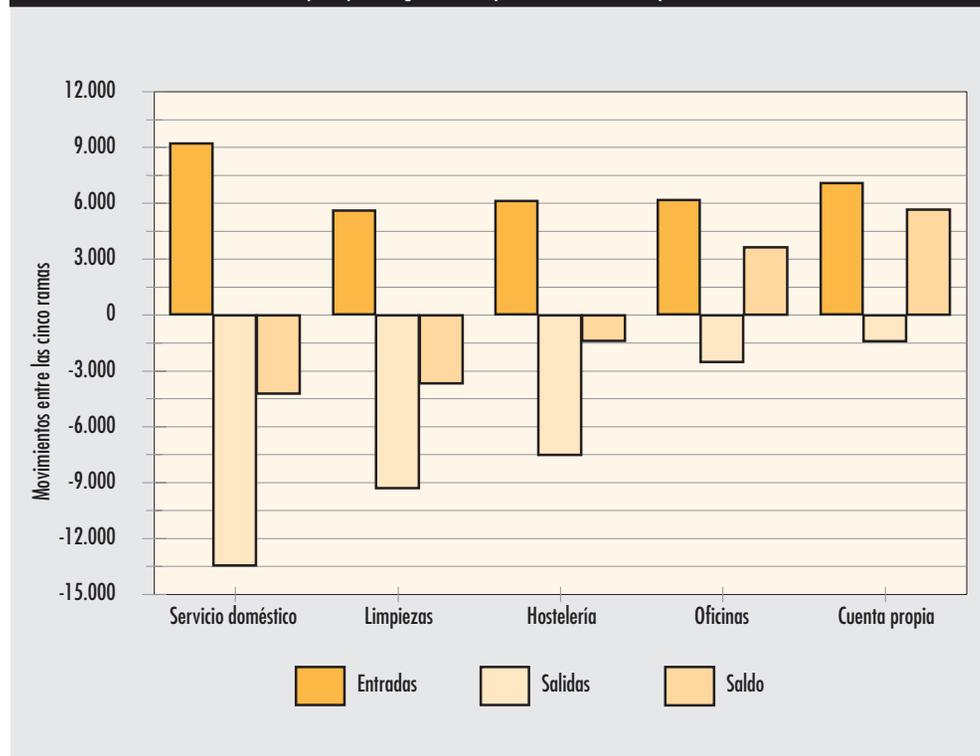


Gráfico 69
Movilidad entre los principales segmentos ocupacionales de las trabajadoras del tercer mundo



tradas/salidas del Régimen de Autónomos de la Seguridad Social. El volumen de las entradas, salidas y saldos para cada ocupación está recogido en el Gráfico 69. En conclusión, las cifras indican que *sobre la base de un punto de partida en exceso dependiente del servicio doméstico, del que resulta difícil dar el salto hacia otras ocupaciones, la movilidad ocupacional de las mujeres inmigrantes se dirige lentamente desde las ocupaciones con menos estatus (empleo doméstico, limpiezas y hostelería) hacia las de más categoría laboral (oficinas y cuenta propia).*

Otra forma de movilidad ocupacional es la que se registra entre empleos de la misma rama es la que se produce cuando se cambia de empleador para mejorar las condiciones de trabajo. *En el sector dominante, el servicio doméstico, dos terceras partes de las mujeres encuestadas han cambiado de hogar empleador; los principa-*

les motivos son “optar a un empleo mejor” (34% de los cambios), aumentar el salario (13%), evitar el exceso de trabajo (10%), eludir malos tratos (5%) o buscar un empleador que aceptara darles de alta en la Seguridad Social (5%). Se produce también una *movilidad entre subsectores* que va desde el régimen de internas al empleo como externas fijas y por horas. De hecho, el tiempo medio de residencia en España para las internas es de seis años, para las externas fijas de siete años y para las que trabajan por horas de ocho años. Es decir, a medida que pasa el tiempo de residencia en España existen más posibilidades de trabajar en un subsector caracterizado por la mayor libertad de acción de la trabajadora, alejándose de situaciones más cercanas a la servidumbre. Esta tendencia parece reproducir la que experimentó la mayoría de las empleadas de hogar españolas, que abandonaron los empleos como internas pasando a los empleos externos o por horas.

La movilidad ocupacional ascendente entre ramas de actividad también se explica, en parte, por la antigüedad de la residencia en España. La media de estancia en el país de las inmigrantes ocupadas en servicio doméstico y en limpiezas es de siete años, de ocho años en hostelería, de nueve en oficinas y de 11 en empleos por cuenta propia. Coherentemente, los colectivos nacionales con más años de residencia en España –como el argentino o el marroquí– han ocupado, mejores posiciones laborales que los recién llegados –caso de las ecuatorianas o colombianas–. Por ejemplo, la mayoría de las mujeres marroquíes empezó trabajando en el servicio doméstico, generalmente como internas; sin embargo, actualmente tienen una significativa presencia en otras ocupaciones, y entre las que continúan como empleadas de hogar sólo el 30% lo hace como internas mientras otro 30% ha pasado desde ese régimen al de externas o por horas. Por su parte, las mujeres ecuatorianas trabajan mayoritariamente como empleadas de hogar, el 60% como internas, siendo un 20% las que han pasado al régimen de externas o por horas. En el polo opuesto de la escala laboral se puede observar que la presencia de mujeres argentinas, de las más antiguas en España, es mucho mayor en oficinas y en empleos por cuenta propia, donde además disponen de mejores condiciones de trabajo que las inmigrantes de colectivos llegados más recientemente, como el peruano o el colombiano. Sin embargo, algunos colectivos nacionales representan una excepción a esta tendencia: las mujeres filipinas en el servicio doméstico y las chinas en la hostelería no tienden a abandonar de modo significativo estos empleos con el paso del tiempo, aunque sí consiguen una mejora de las condiciones de trabajo.

Resumiendo lo visto hasta aquí, nos encontramos con que el 76% de las inmigrantes ha trabajado en el servicio doméstico; por tanto, esta es la principal “puerta de entrada” al empleo en España. Además, el 64% continúa empleada en dicho sector. Hemos visto que hay una tendencia, lenta y que no se verifica en todos los casos, a una movilidad ocupacional ascendente (hacia otras ramas o hacia otros empleos dentro de la misma actividad). Parecería, pues, que a largo plazo la

dinámica existente permitiría a las inmigrantes ir abandonando los peores empleos. Según nuestras encuestas, *el 83% de las mujeres inmigrantes desearía cambiar de ocupación en el caso de poder hacerlo. Este deseo de cambio está generalizado en los sectores de limpiezas (todas quieren cambiar) y en el servicio doméstico (97%),* afecta a dos terceras partes de las trabajadoras en la hostelería, a la mitad de oficinas y sólo al 22% de las trabajadoras por cuenta propia. Entre las profesiones más deseadas, señaladas libremente por las encuestadas, las preferencias varían según el segmento laboral en que se encuentran: las TSD escogen en primer lugar el comercio, en segundo lugar empleos de tipo administrativo y en tercer lugar sanidad-asistencia social; las ocupadas en limpiezas y hostelería coinciden en el orden de preferencias: primero sanidad-asistencia social, segundo un empleo administrativo y tercero el ejercicio de una profesión liberal (una tercera parte en ambos sectores tiene estudios superiores); las de oficinas escogen en parecida proporción dedicarse a la educación-investigación, sanidad-asistencia social y una profesión liberal (el 56% ha terminado estudios universitarios); por último, las trabajadoras por cuenta propia que desean cambiar su actual ocupación están pensando en cambios dentro de su mismo ámbito laboral: las que se dedican al comercio desean abrirse paso en hostelería y éstas en el comercio; en cuanto a las no satisfechas con su profesión liberal, desearían dedicarse principalmente a la educación-investigación.

En líneas generales estas expectativas se corresponden con los movimientos laborales que hemos detectado: *los oficios "de servir" no satisfacen a las trabajadoras inmigrantes y tampoco a las españolas ocupadas en ellos* (de estas últimas desearían cambiar el 92% de las empleadas de hogar, el 99% de las limpiadoras y el 76% de las trabajadoras de hostelería), *que se encuentran más a gusto trabajando por cuenta propia o en oficinas.* Sin embargo, las posibilidades de cambios son limitadas, por lo que muchas trabajadoras se sienten frustradas y con la sensación de encontrarse retenidas, en contra de sus deseos, en "nichos" laborales cerrados. Más del 70% de las trabajadoras domésticas peruanas y ecuatorianas y en torno al 60% de marroquíes y dominicanas señalan que ejercen ese oficio "porque no encuentran otro"; en cambio, las motivaciones positivas aparecen con más frecuencia entre las trabajadoras filipinas y españolas, para quienes se trata de una ocupación compatible con las obligaciones familiares, permite ahorrar más dinero, les gusta, etc. En cuanto a la hostelería, conviene tener en cuenta que, de la tercera parte que desea seguir en esa rama laboral, el deseo de la mayoría es llegar a ser *propietarias*, es decir, establecer su propio negocio; con todo, la mayor parte de las trabajadoras chinas preferiría emplearse en otras actividades (sanidad, educación o trabajos administrativos).

Con respecto a las trabajadoras sexuales inmigrantes, hay que destacar que un rasgo bien conocido en toda Europa es su movilidad: la mayoría no se asienta sino

que lleva una vida itinerante, de país en país y dentro de cada país, etc. Esta movilidad tiene lugar también con respecto a otras ocupaciones remuneradas, de las que se procede, a las que se aspira, o que se simultanean con los servicios del sexo.

4.3. Análisis transversal de las condiciones de trabajo

En los balances correspondientes a los estudios monográficos presentados en los capítulos anteriores se recogen con detalle diversas cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo. Aquí sólo vamos a hacer una valoración global en torno a tres variables: la estabilidad en el empleo, la intensidad de la jornada laboral y las retribuciones. Distinguiremos tres segmentos de trabajadoras: las asalariadas (del servicio doméstico, limpiezas, hostelería y oficinas), las empleadas por cuenta propia (el 66% de las cuales contrata a otras personas) y las trabajadoras de la industria del sexo, respecto a quienes sólo podremos hacer algunas consideraciones generales.

Estabilidad en el empleo: mayoría sumergidas y eventuales

La estabilidad en el empleo de las *mujeres inmigrantes asalariadas* es muy limitada: el 33% trabaja sin contrato en regla⁴²¹, el 40% tiene un contrato de duración temporal y el 27% goza de contratación indefinida. En números absolutos esto significa que *74.000 mujeres procedentes del Tercer Mundo trabajan en empleos inestables y sólo 27.000 tienen seguridad en el empleo*. Si comparamos esta situación con la de sus compañeras de trabajo autóctonas, ocupadas en esos mismos oficios, sorprende comprobar que estas últimas tienen en conjunto peor situación: el 51% no dispone de contrato, el 27% lo tiene de duración temporal y el 22% indefinido. La explicación de esta diferencia se debe a la importancia de las mujeres españolas que trabajan irregularmente en el servicio doméstico (el 79% no está dado de alta en la Seguridad Social, situación que afecta al 36% de las inmigrantes); en cambio, *la inseguridad laboral de las extranjeras es claramente mayor en las otras tres ocupaciones*. Así, están sumergidas el 31% de las que trabajan en limpiezas (12% las españolas), el 20% de hostelería (13% las españolas) y el 17% en oficinas (2% las españolas); tienen más contratos de duración temporal en limpiezas (46% versus 27%) y oficinas (40% versus 27%) y menos en hostelería (36% versus 42%); además, la contratación indefinida es siempre mayor entre las autóctonas.

⁴²¹ En el caso del servicio doméstico la legislación laboral no exige la formalización de un contrato escrito, salvo que lo solicite una de las partes, por lo que incluimos en este epígrafe sólo a las que no están dadas de alta en la Seguridad Social.

tonas, siendo muy elevada en oficinas (70%, frente a 42% las inmigrantes) y más baja en limpiezas (57% versus 21%) y hostelería (45% versus 33%).

En términos comparativos la seguridad en el empleo de las inmigrantes es bastante mayor en hostelería (donde el 42% trabaja en empresas monoétnicas de restauración, casi siempre de la comunidad china) que en el sector de limpiezas, donde la mayoría está ocupada en empresas pequeñas y un 23% lo hace de forma individual para comunidades de vecinos (limpieza de portales y escaleras). En cuanto al sector de oficinas, la seguridad en el empleo es mucho mayor para las trabajadoras españolas que para las inmigrantes debido a que éstas se concentran más en empresas de tamaño pequeño, más informalizadas y con menos presencia sindical para reclamar derechos laborales (el 44% de las inmigrantes trabaja en empresas de menos de 10 trabajadores, frente al 18% de las españolas). Además, la estabilidad es mucho menor para el 17% de las inmigrantes del sector de oficinas que trabaja en empresas monoétnicas (fundamentalmente locutorios y agencias de envío de dinero, negocios de pequeño tamaño, en los que se produce una mayor concentración de ecuatorianas y dominicanas).

La estabilidad de las trabajadoras por cuenta propia no se puede medir con el criterio utilizado para las asalariadas sino, más bien, por un conjunto de indicadores que nos informan sobre el estatuto jurídico, sobre la consolidación y la rentabilidad del negocio. Las empresas por cuenta propia de las inmigrantes tienen un tamaño reducido (el 97% menos de 10 empleados) y muy pocas están estructuradas como sociedad limitada (9%), sociedad anónima (5%) o cooperativa (1,4%); la inmensa mayoría (83%) son empresas de titularidad individual (situación que comparte el 58% de las mujeres españolas que trabaja por cuenta propia). Por otra parte, existe una polarización en las empresas de las inmigrantes: por un lado, las que se encuentran en una situación de gran precariedad (menos de 100.000 pesetas de ventas al mes, sin alta en Seguridad Social, etc.), por otro, las que se encuentran afianzadas en el sector y tienen un volumen de ventas elevado (una tercera parte ha montado su negocio a partir del patrimonio familiar y el 10% cuenta con ingresos mensuales superiores al millón de pesetas).

En el sector de servicios sexuales la estabilidad en el empleo adquiere algunas connotaciones específicas. Por un lado, una parte de las trabajadoras entienden dicho oficio como transitorio, aunque se encuentren en él a tiempo completo y sea la única ocupación remunerada que han desempeñado en España; la estigmatización de la actividad y la exigencia de buena presencia física (juventud) para atraer a la clientela hacen que la *provisionalidad* afecte el modo de entender la propia ocupación. Por otro lado, las diversas formas de ejercer el trabajo pueden exigir mayor o menor grado de movilidad o permanencia.

Intensidad de la jornada laboral a costa del trabajo doméstico

La intensidad del trabajo mercantil tiene como principal indicador la duración de la jornada laboral y, por vía negativa, la aparición de cansancio físico o psíquico y de accidentes laborales. En este aspecto se incluyen tanto las asalariadas como las trabajadoras por cuenta propia. Las jornadas de trabajo remunerado de las inmigrantes (46 horas semanales de media) son mucho más largas que las de las autóctonas (28 horas), lo que es consecuencia directa del diferente reparto de tareas en ambos casos: las inmigrantes están más volcadas en el ámbito mercantil-remunerado por la sencilla razón de que muchas de ellas desplazan trabajo doméstico a sus países de origen (un tercio de los maridos y casi un 40% de los hijos no viven en España); por el contrario, las trabajadoras españolas tienen empleos de menor duración porque su jornada de trabajo doméstico es más prolongada (19 horas semanales frente a 10 de las inmigrantes). *En ambos casos la estructura patriarcal de la división del trabajo familiar incide sobre las estrategias de empleo de las mujeres.*

La jornada laboral media de las inmigrantes es un 37% más elevada que la del conjunto de la mano de obra femenina en España (33,6 horas a la semana, según la EPA del segundo trimestre de 2000) y un 18% superior a la del conjunto de los trabajadores varones (39 horas semanales). Estas diferencias se deben casi exclusivamente a la concentración de inmigrantes en el servicio doméstico y, dentro de éste, en el subsector de internas. En las otras cuatro ocupaciones estudiadas la jornada laboral media de las inmigrantes es muy similar a la de las españolas.

En el sector del *servicio doméstico* las inmigrantes doblan con creces el número de horas semanales de las autóctonas que se ocupan en ese sector (50 horas frente a 23). Las jornadas más prolongadas son típicas en el subsector de internas (donde prevalecen las inmigrantes, con más de 60 horas semanales de trabajo en dos tercios de los casos) y las más cortas en el subsector de externas "por horas" (mayoría autóctonas, el 80% de las cuales no supera las 20 horas semanales). El trabajo de "interna" anula casi por completo las posibilidades de trabajo doméstico-recíproco (la trabajadora no dispone casi de tiempo libre); en cambio, el trabajo "por horas" es desempeñado habitualmente como complemento del trabajo doméstico en el seno de la propia familia, considerado éste como insoslayable.

En el sector de *limpiezas* la jornada semanal media de las inmigrantes (29 horas) es algo inferior a la de las autóctonas (31 horas). No obstante, detrás de estos promedios se esconde una realidad muy diversa, ya que mientras las inmigrantes están polarizadas entre las que tienen jornadas muy cortas y muy largas, las autóctonas se concentran mayoritariamente en una banda horaria intermedia. Ello se debe a la diversidad de empleadores en ambos colectivos: las inmigrantes trabajan más para pe-

queñas empresas privadas (jornadas largas, a veces a destajo) y para comunidades de vecinos (pocas horas, jornadas breves), y las españolas están más especializadas en empresas grandes y en instituciones del sector público, como colegios y hospitales. En *hostelería* y *oficinas* las jornadas de trabajo mercantil son ligeramente superiores para las foráneas, pero si añadimos el trabajo doméstico y los tiempos de desplazamiento entre el hogar y el empleo, las mujeres autóctonas suman más horas de jornada laboral conjunta. En cuanto a la jornada mercantil media de las trabajadoras del Tercer Mundo ocupadas *por cuenta propia* (44 horas/semana), es la más elevada de todos los sectores estudiados, en correspondencia con lo que también ocurre entre las autónomas y pequeñas empresarias españolas.

La intensidad de la jornada laboral puede valorarse mediante dos indicadores objetivos (*la extensión de la jornada laboral y el ritmo de trabajo*); además, sus efectos sobre las trabajadoras dependen de algunas características personales (como *la edad*, pero también *la actitud respecto al empleo*).

En el sector del *servicio doméstico* las inmigrantes no sólo tienen jornadas más largas que las autóctonas sino que dentro de cada subsector (internas, externas y por horas) realizan habitualmente más tareas, es decir, asumen más *carga laboral* y, por tanto, su ritmo de trabajo es más intenso. Pese a ello, la proporción de extranjeras y españolas que dicen padecer "muchísima fatiga física" es la misma (23%) y "algo de fatiga" el 37% de las primeras y el 25% de las segundas. Las mujeres marroquíes son las que señalan más problemas de fatiga física o psíquica y las filipinas las que menos. Teniendo en cuenta que dos terceras partes de las trabajadoras filipinas tienen jornadas semanales superiores a 60 horas, sorprende su opinión de que su trabajo es relajado, lo que podría corresponder con una actitud laboral más resignada o menos crítica que la de las trabajadoras marroquíes.

En las otras ocupaciones, donde las jornadas laborales de inmigrantes y autóctonas son similares, *el cansancio físico afecta más a las españolas*, debido probablemente a la conjunción de dos factores: su promedio de edad más avanzado y sus mayores cargas familiares (tiempo de trabajo doméstico en su propio hogar). Así, en el sector de *limpiezas* sienten "muchísima fatiga" la mayoría de las españolas (58%) y algo más de un tercio de las extranjeras (39%); en este caso la diferencia se debe con seguridad al promedio de edad, seis años mayor en las autóctonas, que además trabajan en promedio un 35% más en su propio hogar. Por nacionalidades, destaca negativamente el caso de las marroquíes, que sienten mayoritariamente "muchísima fatiga" (63%) debido a la mayor duración de su jornada de trabajo (siete horas semanales más que el resto de grupos inmigrantes) y no a la edad (que es equivalente a la de los otros colectivos). En el sector de *hostelería* son también las marroquíes las que más se cansan (65% "muchísima fatiga"), lo que también se corresponde con una mayor extensión de su jornada laboral (tres cuartas partes por encima de las 45 horas). En cuanto

al sector de oficinas, sienten “muchta fatiga” el 26% de las españolas y el 20% de las inmigrantes. Entre estas últimas, las que más se cansan son las argentinas, que es el colectivo de más edad y con más horas de trabajo doméstico en su propio hogar, y las que menos las ecuatorianas, que son las más jóvenes. No obstante, la situación satisfactoria de las empleadas de hogar filipinas –pese a sus largas jornadas de trabajo y a tener un promedio de edad más avanzado que los otros colectivos– hace pensar en la influencia de otros factores, como la actitud y aptitud de las propias empleadas (unas más sumisas y/o identificadas con el oficio que desempeñan, otras más críticas y/o deseosas de cambiar de ocupación).

En los *servicios del sexo* la intensidad de la jornada depende tanto de la necesidad o urgencia de recabar ingresos (saldar deudas de viaje, enviar dinero a la familia, etc.) como de la posibilidad de acceder a la clientela, dado que se cobra por el número de actos o servicios realizados cada día. Las citas tienen una parte bien cronometrada (por ejemplo, veinte minutos en el reservado de un club) y otra menos regulada (el tiempo previo de negociación de la cita); por el contrario, la negociación en la calle o por teléfono suele ser breve, durando el tiempo suficiente para establecer con claridad las exigencias de la demanda y los servicios de la oferta. En la modalidad de clubes o pisos por cuenta ajena, el horario más habitual es el nocturno, si bien algunos centros tienen horarios de mañana y tarde para poder captar a determinados segmentos de la demanda (como jubilados por las mañana o empleados en polígonos industriales al salir del trabajo). En la modalidad de calle, existen horarios diurnos o nocturnos, dependiendo del lugar, e incluso se tiene constancia de que ciertas trabajadoras se acomodan a distintos horarios en lugares diferentes.

Retribuciones: ganan más porque trabajan más. Polarización de los salarios

A la hora de evaluar los ingresos es importante tener en cuenta que –salvo en el caso de oficinas– se trata de empleos que se encuentran entre los peor remunerados en España. Una primera referencia es la Encuesta de Salarios, que indicaba un salario medio de 1.205 euros al mes (segundo trimestre de 2000), equivalentes a 200.496 pesetas; lamentablemente esta fuente no distingue las retribuciones por sexos y tiene importantes limitaciones de cobertura⁴²², lo que no permite reflejar bien la situación específica de las mujeres asalariadas. Una referencia más completa es la Estadística de Salarios del Instituto de Estudios Fiscales, que incluía de

⁴²² La *Encuesta de Salarios* no incluye las retribuciones de segmentos laborales tan importantes como la agricultura, el servicio doméstico o las personas asalariadas en empresas de menos de cinco trabajadores. Además no diferencia los ingresos según el sexo de los trabajadores (INE, *Encuesta trimestral de salarios*, Banco de datos TEMPUS, <http://www.ine.es>).

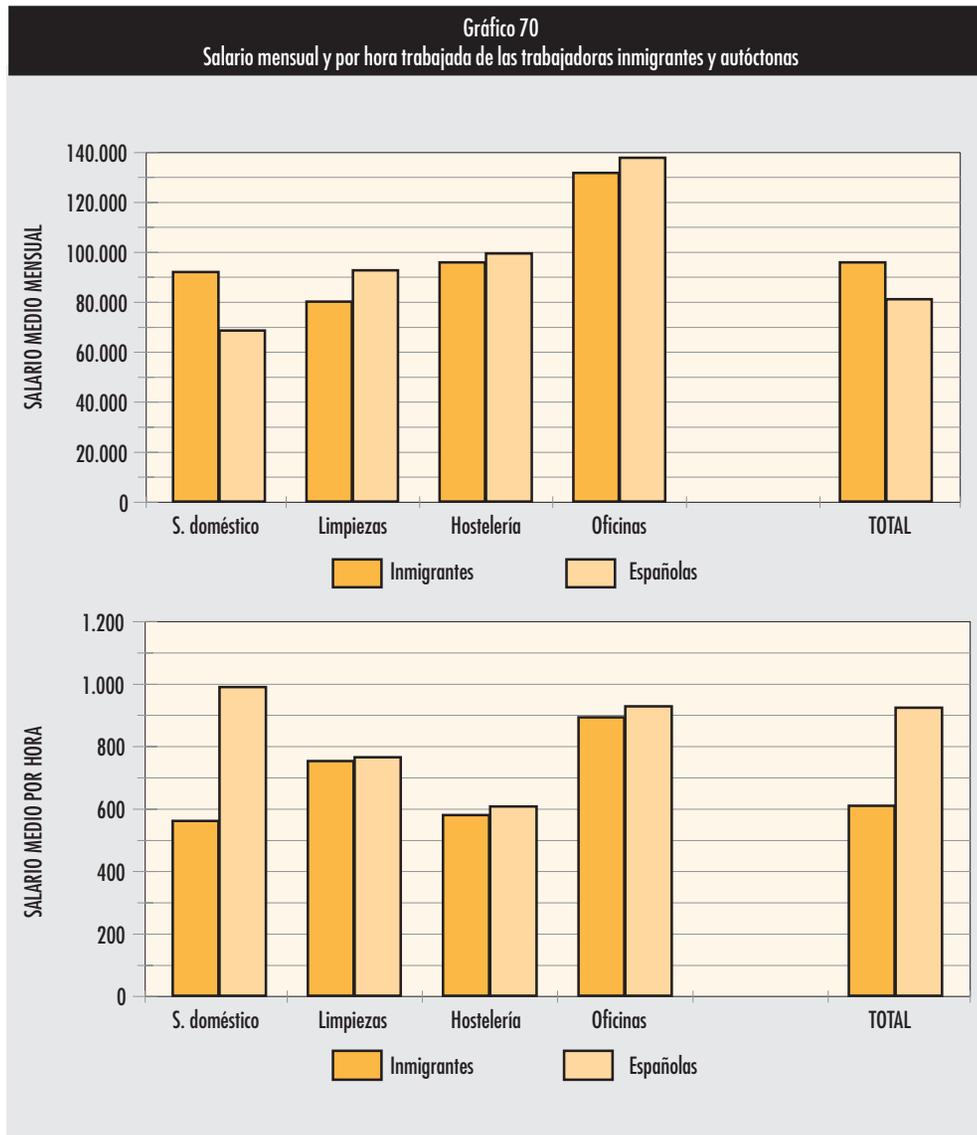
forma exhaustiva todas las retribuciones de la economía formal⁴²³; según las últimas cifras publicadas, correspondientes a 1996, el salario medio para el conjunto del país en aquel año fue de 147.000 pesetas mensuales, siendo un 43% más elevado el de los hombres (171.000 pesetas) que el de las mujeres (116.000)⁴²⁴. Todas estas cifras son claramente superiores al salario mensual medio de las trabajadoras inmigrantes del Tercer Mundo en el conjunto de las cuatro ocupaciones estudiadas (servicio doméstico, limpiezas, hostelería y oficinas), que es de 96.000 pesetas, mientras las trabajadoras autóctonas en esos mismos empleos ganan un 15% menos (81.000 pesetas). Este balance global debe ser matizado en función de las horas de trabajo y teniendo en cuenta las diferencias entre las diversas ramas de empleo.

Como ya hemos visto, la jornada semanal media de las mujeres inmigrantes es casi el doble que la de las españolas (46 horas frente a 28); por ello, si ponemos en relación el salario medio con las horas de trabajo, las diferencias de ingresos entre ambos colectivos se invierten: las mujeres autóctonas ganan como promedio un 51% más (929 ptas./hora) que las extranjeras (600 ptas./hora). Por ocupaciones el mayor contraste se da en el servicio doméstico: el salario mensual de las autóctonas es un 25% inferior al de las inmigrantes, pero el salario por hora trabajada es un 76% superior. En las otras ocupaciones, en las que las diferencias de jornada laboral son poco relevantes, las españolas ganan ligeramente más que las inmigrantes, tanto en cómputo mensual como por hora (ver Gráfico 70).

Para valorar las diferencias de salario entre inmigrantes y autóctonas en el servicio doméstico hay que considerar la diversa composición de subsectores laborales en ambos colectivos, ya que los trabajos "por horas" se pagan más en general que los que implican jornadas prolongadas, sobre todo si en el caso de las internas se incluyen en el cálculo las llamadas "horas de presencia"; este tiempo no se computa oficialmente como laboral, pero supone disponibilidad de la empleada para ciertas tareas y, por tanto, en la práctica es parte de la jornada laboral. Como se recoge en la Tabla 126, la diferencia del 76% en la retribución por hora a favor de las empleadas de hogar autóctonas se reduce drásticamente si la comparación se establece en cada subsector: hasta 21% en el caso de las internas, 24% en las externas fijas y 37% entre las externas por horas. La explicación

⁴²³ Esta estadística publicó los resultados correspondientes a los ejercicios de 1992 a 1996; en 1999 una orden gubernamental dispuso el fin de la publicación.

⁴²⁴ Por actividades económicas, "hostelería y restauración" era, después de la agricultura, la que percibía menores salarios (77.000 ptas. al mes de media, que se reducían a 63.000 para las mujeres), y "servicios financieros y seguros" la que tenía ingresos más altos (284.000 de media, 206.000 para las mujeres). Según la *Encuesta de Salarios* el incremento del salario medio en España entre 1996 y 2000 fue del 9% en pesetas variables, proporción que habría que añadir a los datos del Instituto de Estudios Fiscales para establecer comparaciones con los resultados de nuestra encuesta (aplicada en 2000).



de esta aparente contradicción se encuentra en que sólo el 7% de las españolas son internas, por un 47% de las inmigrantes, mientras las trabajadoras externas por horas españolas son el 48%, por un 19% de las extranjeras. Además, el pro-

medio de horas de trabajo en cada subsector es siempre más elevado entre las inmigrantes: 63 horas semanales las internas (52 las españolas), 43 las externas fijas (30 las autóctonas) y 29 las externas "por horas" (13 las españolas). Esta mayor duración de las jornadas de trabajo explica que las diferencias de salario por hora trabajada en relación a las autóctonas sean bastante más elevadas que en las otras ocupaciones estudiadas (limpiezas, hostelería y oficinas), tal como se recoge en la Tabla 126. De los análisis anteriores podemos concluir que, en el ámbito de las cuatro ramas laborales donde se concentra la mayor parte de las mujeres inmigrantes procedentes del Tercer Mundo, éstas tienen una remuneración media mensual superior a las españolas (15%), diferencia que se invierte de signo si nos fijamos en la remuneración por hora trabajada (-51%). Esto significa que *para ganar lo mismo que las españolas perciben por una hora las inmigrantes necesitan trabajar hora y media, es decir, son objeto de una explotación más intensa como fuerza de trabajo.*

La media de las retribuciones –sea mensual o por hora trabajada– debe completarse con un análisis de la distribución interna de salarios en cada rama, atendiendo también a factores como la nacionalidad, el tiempo de estancia en España, la cualificación y la categoría profesional, la existencia de empresas "étnicas", etc. Asimismo, hay que considerar la existencia de complementos salariales (pagas ex-

Ocupación	Salario/mes (Ptas.)			Salario/hora (Ptas.)		
	A Inmigrantes	B Españolas	Diferencia B/A (%)	A Inmigrantes	B Españolas	Diferencia B/A (%)
Servicio doméstico	92.192	68.835	-25,3	563	1.000	76,2
Internas	94.188	97.000	-3,0	406	491	20,9
Externas fijas	90.919	78.244	-13,9	568	704	23,9
Externas por horas	89.401	56.383	-36,9	959	1.315	37,1
Limpiezas	80.476	93.042	15,6	754	767	1,7
Hostelería	96.100	99.651	3,7	582	610	4,8
Oficinas	132.000	138.000	4,6	844	921	3,9
TOTAL	96.219	81.371	-15,4	600	929	51,3

Fuente: Encuestas IOÉ 2000.

tra, vacaciones, plus de antigüedad, pagos en especie o facilitando la vivienda...) y un conjunto de prestaciones sociales que constituyen el salario indirecto de los trabajadores (seguro de desempleo, subvenciones para la vivienda, becas para estudio o comedor escolar, rentas básicas de inserción y otras ayudas públicas o privadas). Todas estas cuestiones se recogen con detalle a lo largo de la presente publicación, por lo que aquí sólo haremos algunas consideraciones generales.

La polarización de salarios es bastante acusada en todas las ramas, con diferencias significativas en cada una de ellas. Así, en el *sector de limpiezas* –cuyo salario bruto es el más bajo de los sectores estudiados– la mitad de las trabajadoras inmigrantes y un tercio de las españolas percibían ingresos por debajo del Salario Mínimo Interprofesional del año 2000 (69.270 ptas./mes); en el extremo opuesto, las jefas o “encargadas” ganaban un 46% más que las “limpiadoras”, pero, al interior del colectivo de jefas, el salario de las autóctonas era un 38% más elevado que el de las extranjeras; por nacionalidades, el colectivo con salarios más altos, después del español, es el marroquí (la mitad gana más de 100.000 pesetas/mes), que es el que lleva más años en el oficio y ha conseguido una mayor proporción de jefas o encargadas.

En el sector de *hostelería* las mujeres con mayores ingresos brutos y por hora trabajada son las filipinas (media de 125.000 ptas./mes de 1998) y las que menos las chinas (85.000 ptas./mes), a pesar de que estas últimas son las que tienen categorías profesionales más elevadas. Ello se debe a la peculiar economía de los restaurantes chinos, donde se constituye un sistema de relaciones laborales relativamente diferenciado del que establece la regulación española: menor importancia de los derechos sociales (Seguridad Social, vacaciones, pagas extra) y más a los vínculos clientelares con el patrón (ayudas para venir a España, pisos cedidos, préstamos para establecerse de forma autónoma, etc.). En general las retribuciones de las inmigrantes en este sector son muy parecidas a las de las españolas, caracterizándose ambos colectivos por la eventualidad del empleo (llevan menos de un año en la actual empresa el 44% de las inmigrantes y el 38% de las españolas).

Los ingresos mensuales en el sector de *oficinas* son los más elevados de los sectores estudiados, si bien las empleadas de hogar “por horas” ganan más por hora trabajada, tanto en el caso de las autóctonas como de las inmigrantes. Las retribuciones del sector superan casi siempre el Salario Mínimo Interprofesional, aunque el 30% de las inmigrantes se sitúe por debajo de las 100.000 pesetas mensuales. Por nacionalidades, argentinas y peruanas ganan más que las españolas, cuyos ingresos son muy similares a los de las marroquíes; las que menos perciben son ecuatorianas y dominicanas, colectivos de reciente implantación (en locutorios y agencias de envío de dinero). El liderazgo de las argentinas y peruanas se debe tanto a la antigüedad en el sector como a su cualificación y categoría profesional

(el 37% de las argentinas y el 19% de las peruanas están especializadas en tareas contables y financieras).

En el *servicio doméstico* la diversidad de salarios por nacionalidades depende de su distribución por subsectores. Las marroquíes se aproximan al perfil de las trabajadoras españolas: son las que perciben un salario medio mensual más bajo (78.000 ptas.) pero las que más ganan por hora trabajada (599 ptas.); ello se debe a que su proporción de internas (30%) es mucho menor que en los otros colectivos extranjeros. Si la comparación se establece entre subsectores precisamente son las internas marroquíes las que tienen un salario por hora más bajo (300 ptas./hora) mientras son las filipinas (53% internas) las que lo tienen más alto (475 ptas./hora). Se puede concluir que estos colectivos, los dos más antiguos del sector, han seguido dos estrategias de inserción diferentes: las marroquíes, que se iniciaron mayoritariamente como internas, han procurado pasar a trabajar como externas o por horas a fin de conciliar su trabajo mercantil con la actividad doméstica en el propio hogar (esposas y madres); en cambio, más de dos terceras partes de las filipinas que se iniciaron como internas se han afianzado en ese subsector, obteniendo mejores condiciones relativas de empleo a costa de renunciar a una vida personal y familiar propia. Debido a la importancia del sector del servicio doméstico, la Tabla 127 recoge con detalle la evolución entre la modalidad de empleo inicial y actual de las diversas nacionalidades, así como el salario mensual y por hora trabajada en cada uno de los subsectores.

Además de la retribución mensual, la legislación laboral y los respectivos convenios sectoriales establecen complementos salariales (pagas extra, vacaciones, plus de antigüedad, etc.) que no siempre son percibidos por las trabajadoras, sobre todo en las ocupaciones con mayores tasas de irregularidad y eventualidad. Así, la quinta parte de las inmigrantes trabajadoras de hogar internas y un tercio de las externas fijas no perciben las dos pagas extra anuales que les corresponden (situación que es todavía peor entre las autóctonas presentes en esos empleos). La cuarta parte de las trabajadoras inmigrantes en el servicio doméstico no disfruta de vacaciones remuneradas, proporción que se eleva al 39% en hostelería y al 34% en limpiezas. Las frecuentes horas extra que se hacen en todas las ocupaciones no se remuneran en el 21% de los casos (14% entre las españolas), siendo este abuso mayor en el sector de oficinas (donde no perciben nada por tales horas el 57% de las inmigrantes y el 64% de las españolas). En cuanto al plus de antigüedad sólo lo perciben en torno al 10% de las empleadas de hogar internas y externas fijas (a las trabajadoras "por horas" no les corresponde) y alrededor de la mitad de las inmigrantes en las otras ocupaciones. En general, *los complementos salariales son percibidos con algo más de frecuencia por las trabajadoras españolas, aunque esta no es una pauta unívoca* en todos los casos. La antigüedad en el empleo, el tipo de contrato, el tamaño de la empresas y la categoría laboral que se ocupa en ellas, son algunos de los factores que permiten explicar las diferencias existentes.

Tabla 127					
Modalidad de empleo inicial y actual de las TSD y promedio de ingresos por nacionalidades					
Subsector		Empleo inicial	Empleo actual	Salario/mes (Ptas.)	Salario/hora (Ptas.)
España	Internas	13,5	7,9	97.000	491
	Externas fijas	34,3	43,7	78.244	704
	Externas por horas	52,2	48,4	56.382	1.315
	TOTAL	100,0	100,0	68.835	992
Marruecos	Internas	60,3	30,2	80.857	300
	Externas fijas	26,7	44,0	84.156	595
	Externas por horas	12,9	25,9	64.353	953
	TOTAL	100,0	100,0	78.039	599
Filipinas	Internas	81,0	53,3	100.097	475
	Externas fijas	13,9	30,7	96.463	579
	Externas por horas	5,1	16,1	92.909	849
	TOTAL	100,0	100,0	97.822	569
R. Dominicana	Internas	75,5	46,5	95.513	423
	Externas fijas	19,5	33,3	94.735	565
	Externas por horas	5,0	20,1	109.896	914
	TOTAL	100,0	100,0	98.074	565
Perú	Internas	65,1	43,8	101.162	430
	Externas fijas	21,9	33,1	92.581	593
	Externas por horas	13,0	23,1	88.900	890
	TOTAL	100,0	100,0	95.731	579
Ecuador	Internas	79,7	60,2	87.025	355
	Externas fijas	13,5	29,3	86.358	486
	Externas por horas	6,8	10,5	—	—
	TOTAL	100,0	100,0	87.496	504

Fuente: Encuesta IOÉ Servicio doméstico 2000.

Además, las trabajadoras de origen extranjero perciben en menor medida que las autóctonas las prestaciones que forman parte del llamado salario indirecto o diferido, producto de la acción redistributiva de la Administración pública y, en menor medida, de otras instituciones de protección social. Los resultados de nuestras encuestas coinciden en señalar que las prestaciones del sector público, ya se trate del seguro de desempleo, el "salario social", las ayudas para vivienda o las becas escolares, etc., son percibidas por las mujeres inmigrantes en mucha menor proporción que las españolas. Sin embargo, las extranjeras –sobre todo las procedentes de países africanos– reciben en mayor proporción "ayudas" ocasionales –en metálico o en especie– de corporaciones locales y Organizaciones No Gubernamentales. Es decir, que las autóctonas reciben con más frecuencia prestaciones establecidas como derechos de los trabajadores, y las inmigrantes ayudas no exigibles, destinados a la "atención de los pobres".

En el caso de las *trabajadoras del sexo*, la retribución viene determinada, por un lado, por los gustos de la demanda y su variabilidad y, por otro, por la disponibilidad de la oferta, tal como corresponde en general al ámbito de los servicios personales. Factores como la búsqueda de novedad, juventud o exotismo (sea étnico o cultural) pueden incitar el incremento de la demanda; asimismo, la exigencia de determinados servicios puede incrementar el precio. Por su parte, la abundancia o escasez de la oferta en un lugar o momento determinados pueden variar las tarifas. También se han constatado diferencias de retribución según la procedencia nacional (por ejemplo, según una encuesta aplicada en Asturias en 1992 estaban mejor retribuidas las dominicanas que las portuguesas), pero sin que pueda afirmarse que eso se repita en otros lugares o que las preferencias se mantengan en el tiempo. El monto total de ingresos varía mucho en función de las diversas modalidades de ejercer el trabajo. Cuando el contacto con el cliente se realiza en la calle o en un bar para acudir después a otro lugar (pensión, etc.), el precio del servicio no incluye un coste extra, pero cuando se realiza en un club o piso, el precio se ve incrementado por ese motivo. En esta última modalidad, la trabajadora participa en el beneficio de las consumiciones de los clientes además del posible servicio sexual (en la proporción acordada), aunque también existen penalizaciones si no se cumplen determinadas exigencias. Sin embargo, en la modalidad de "plaza", existen gastos fijos diarios a cubrir por la trabajadora, se trabaje o no y se ingrese lo que se ingrese, pero no se reparte la recaudación obtenida con el dueño o gerente del local. Por ejemplo, en algunas casos los ingresos mensuales en clubes pueden superar el millón de pesetas, pero de dicha cifra hay que deducir diversos gastos (si se trata de la modalidad de "plaza" hasta 240.000 sólo en concepto de alojamiento). En particular, el precio por servicio sexual completo ordinario (con preservativo) se encuentra en una banda de entre dos o tres mil pesetas hasta las quince mil o veinticinco mil, según la categoría y múltiples circunstancias de cada caso. Serían necesarios estu-

dios de campo para poder precisar estos aspectos, así como las eventuales diferencias de retribución en función de la nacionalidad de las trabajadoras.

4.4. Relaciones laborales

Las trabajadoras inmigrantes se sitúan de diversas maneras en los mercados de trabajo donde están presentes. En la mayoría de los casos se ofrecen como mano de obra asalariada, ya sea para empleadores privados o para empresas jurídicamente establecidas. En otras ocasiones las propias inmigrantes son empleadoras o trabajan como autónomas ofreciendo directamente sus servicios a una variada clientela. En cada caso el intercambio económico mercantil da lugar a unas relaciones específicas entre la oferta y la demanda de trabajo, que resumimos a continuación.

Singularidad del empleo doméstico: una relación laboral de carácter "especial"

La normativa laboral vigente (Real Decreto 1.424/1985) configura el empleo doméstico como un sector "especial" de trabajadores, a medio camino entre la relación de servidumbre, que quedó abolida oficialmente en España en 1889, y la relación laboral formalmente libre, característica de las sociedades capitalistas. La singularidad del servicio doméstico se debe también a la configuración patriarcal de la sociedad que afecta discriminatoriamente a los trabajos realizados habitualmente por las mujeres, por ejemplo, considerando el trabajo doméstico y de reproducción como un no-trabajo. Desde este punto de vista, la existencia del empleo doméstico se percibe como una anomalía, puesto que no se entiende por qué han de otorgarse derechos laborales a quien realiza estas tareas por cuenta ajena (empleados domésticos) cuando no se reconoce ninguno a quienes lo realizan por cuenta propia ("amas de casa"). Cuando el Estatuto de los Trabajadores de 1980 pretende justificar la exclusión del servicio doméstico de su ámbito de actuación, lo hace recurriendo al *derecho a la privacidad de los hogares familiares*. Éstos, a partir de la tradición liberal, se consideran el espacio privilegiado para defender la intimidad del individuo frente a la amenaza potencial de lo público. Por tanto, el hogar no puede ser "invadido" por la legislación laboral sino que debe basarse en la "mutua confianza" entre las partes; asimismo, se imponen severas restricciones a la Inspección de Trabajo, que "sólo podrá realizarse salvaguardándose los derechos a la inviolabilidad del domicilio y al debido respeto a la intimidad personal y familiar". El resultado es una regulación "flexible" del sector, que otorga un amplio margen de discreción a la parte patronal y genera un vínculo asimétrico entre la oferta y la demanda.

A partir del análisis cualitativo del discurso de las empleadoras, hemos construido una *tipología de los modelos patronales de gestión del servicio doméstico*. Las empleadoras se enfrentan a la tarea de gestionar el servicio doméstico desde su particular identidad, como mujeres y como “responsables” del hogar:

- Las “*señoras de la casa*” representan la forma de gestión más tradicional, que podemos sintetizar como una relación próxima a la servidumbre. En la práctica las empleadoras tratan de conjugar el máximo de arbitrariedad por su parte y el máximo de sumisión de la empleada. La relación señora/criada se construye desde la asimetría de estatus, pero con connotaciones *maternalistas*: se busca la sumisión desde la ficción de familiaridad de la subordinada (“ser como de la familia”). Para conservar esta relación se precisa señalar claramente la diferencia entre las partes: el uniforme, la puerta de servicio, el cuarto de baño separado, el comer aparte o la elaboración de informes sobre el comportamiento de las trabajadoras, son signos de esta diferenciación. En el caso de las empleadas inmigrantes, las diferencias culturales se interpretan también en clave de subordinación: la cultura de origen es considerada inferior a la “española”, lo que legitima el papel tutelador de la empleadora.
- Las “*señoras empresarias*” conciben la gestión del servicio doméstico como una empresa, en la que la contratación de personal está regida por normas y criterios precisos. En nuestro análisis hemos calificado esta posición de “pseudofordista” en la medida que el reconocimiento de los derechos laborales tiene lugar en un marco autoritario y asimétrico. Fundamentalmente se trata de evacuar los elementos personales o afectivos de la relación y objetivarla a través del salario. Las trabajadoras son “enemigas pagadas”, a las que se compra tiempo y lealtad, pero de las que nunca hay que fiarse (“la sonrisa por delante y la navaja por detrás”). El intento de desligar lo laboral y lo personal permite a este tipo de gestión actuar fríamente, incluso sádicamente, ateniéndose sólo propio interés: “Les digo el primer día: estas son las normas. Lo tengo muy claro: si no aceptan, ¡que pase la siguiente!”.
- Las “*señoras directivas*” introducen un modelo postfordista de gestión del hogar. Defienden un modelo de gestión flexible, que tratan de aplicar al ámbito doméstico. Insisten en la importancia de la motivación de la empleada, del entorno favorable, etc., a fin de poder obtener los resultados esperados. No se trata de cumplir normas rígidas sino de lograr el mejor acople entre la oferta y la demanda. La empleadora debe definir con claridad sus prioridades y hacérselas saber a la empleada, y ésta debe desarrollar al máximo sus capacidades en el marco de la competencia individual. Cuando la trabajadora es inmigrante y no conoce las costumbres españolas es necesario acep-

tar un período inicial de ajuste y formación: "El primer día no puedes bombardearlas... es cuestión de paciencia, educación y estímulo".

- Las "señoras asalariadas" se sitúan en una posición ambivalente, de doble vínculo: en cuanto mujeres asalariadas se encuentran en situación subordinada, en tanto empleadoras de servicio doméstico en su propio hogar, de dominación. La consciencia de tal contradicción genera impotencia en las empleadoras que por momentos se consideran en una situación sin salida: "cornudas y apaleadas..., ser esclavas y tener esclavas". No obstante formulan el supuesto de que existen intereses comunes entre ambas partes, puesto que se trata de mujeres que buscan su autonomía a través del empleo (la empleadora necesita ayuda externa para no quedar atrapada por la "doble jornada"; la empleada necesita un trabajo que le permita sobrevivir). La identidad de género uniría a ambos polos de la relación laboral: "Las que vienen del extranjero buscan un hueco en la sociedad, como nosotras..., están sacando el valor que nosotras sacamos como mujeres hace décadas". Sin embargo, las diferencias objetivas (económicas) las separan: el mayor poder adquisitivo de la empleadora la sitúa en posición de ser servida. A esto se suma la atribución a las inmigrantes del carácter de "atrasadas" (mujeres no modernas, con menos necesidades o que están en una etapa de desarrollo ya superada por las empleadoras, etc.), que acaba legitimando un trato desigual. Las diferencias de clase y culturales ponen límites precisos a las coincidencias de género.

La encuesta aplicada a las trabajadoras confirma la existencia de algunos de los rasgos detectados en la exploración cualitativa. En especial, se comprueba a través de diversos indicadores la *asimetría presente en casi todas las formas de gestión del servicio doméstico*. Por ejemplo, ante la eventualidad de un conflicto serio con la parte empleadora, debido a la comisión de una clara injusticia, *el 60% de las TSD inmigrantes y autóctonas sólo tiene una alternativa: "dejar el empleo y buscar otro"*. Es decir, se reconocen sin capacidad de negociación para hacer valer su punto de vista en la resolución del conflicto (ya hemos aludido a que esta circunstancia, cuando no se cuenta con apoyo comunitario y se tienen necesidades económicas apremiantes, lleva a una parte de dichas mujeres a trabajar en la industria del sexo). El 13% de las inmigrantes ni siquiera se plantea "dejar el empleo", sino que tiene que "aguantarse porque no hay otra solución"; otro 21% pediría ayuda a terceros para mediar en el conflicto. Por su parte, un 20% de las empleadas autóctonas señala que trataría de resolver el problema hablando directamente con la parte empleadora; es decir, se siente en posición de fuerza como para afrontar el conflicto laboral con la parte empleadora.

En contraposición sólo aparente con el punto anterior, el 70% de las inmigrantes y el 60% de las españolas sostienen que sus empleadores les proporcionan "apoyo

afectivo y comprensión" (entre las filipinas y dominicanas los porcentajes superan el 80%). Esta actitud, tal como hemos visto, aparece en varios modelos de gestión del servicio doméstico (el de la señora de la casa, la directiva y la asalariada), aunque en ocasiones se trata más de una táctica que de una convicción. La expresión "son como de la familia" introduce un supuesto elemento de unión, que en realidad marca la distancia real en relación al verdadero círculo de los parientes. La encuesta registra también algunas actitudes minoritarias que se corresponden con el modelo de gestión de las "señoras empresarias"; en este caso la rigidez en el trato y la desconfianza tienen como principales destinatarias a las inmigrantes: "desconfianza o temor (16% las inmigrantes, 8% las españolas), "insultos y gritos" (10 / 3%), "desprecio o discriminación" (8 / 3%) y "maltrato físico" (2 / 0%).

Del mismo modo, *los signos de diferenciación con las empleadas se marcan con mucha más nitidez si éstas son inmigrantes*. Así, el 57% de las trabajadoras extranjeras del Tercer Mundo viste uniforme, por sólo el 10% de las españolas; el 60% utiliza cuarto de baño diferente y come aparte (por el 14 y 37%, respectivamente, de las españolas), y el 21% entra y sale de la casa por una puerta de servicio (4% las españolas). Estas diferencias se deben, en parte, a que las inmigrantes trabajan en mucha mayor proporción como internas para familias de alto estatus económico, que cuentan con las condiciones materiales necesarias para ello.

Las contradicciones presentes en el modelo de gestión de las "señoras asalariadas" muestra las dificultades que existen para construir una relación laboral no discriminatoria en este sector. El interrogante de fondo es si el mantenimiento del papel de "servidor" doméstico contribuye a configurar, cultural e ideológicamente, una sociedad de no-iguales, proceso que se encuentra reforzado actualmente por el origen extranjero –del Tercer Mundo– de una parte importante de la mano de obra ocupada en dichas tareas. Para encontrar alternativas globales a esta cuestión sería necesario replantear una articulación equilibrada y no discriminatoria entre el trabajo recíproco, el mercantil y el redistributivo, lo que implicaría, entre otras cosas, compartir todas y todos en mayor medida los diversos tipos de intercambio, sin desplazar a "otros" los trabajos costosos o menos valorados que nos corresponden. No obstante, aunque el peso principal del trabajo doméstico debería ser soportado por sus directos beneficiarios, en ocasiones sería preciso recurrir a trabajadores asalariados; en tales casos habría que establecer una ruptura con la relación "servidor-servido" y situarla en un plano simétrico, como prestación de servicios a hogares, en condiciones de igualdad de derechos y deberes con el resto de los trabajadores. Para ello, entre otros obstáculos a superar, habría que *cuestionar la privacidad e inviolabilidad del hogar –en tanto ámbito de relaciones laborales– a fin de allanar el camino a un reconocimiento pleno del carácter laboral y público del empleo doméstico, y convendría también asegurar la supervisión de la comunidad autoorganizada –de los agentes sociales implicados, en especial*

los representantes de las trabajadoras–, sin limitarse al control burocrático del aparato estatal.

Asalariadas en los sectores de limpieza, hostelería y oficinas

Sobre la base de unas condiciones de trabajo pactadas con la empresa –mediante contrato escrito o acuerdo verbal– se producen a veces conflictos laborales graves que van más allá de los roces cotidianos en el centro de trabajo. Además, las trabajadoras pueden ser objeto de un trato discriminatorio en función de su origen nacional o su pertenencia étnica. Estos problemas son sintomáticos de la dinámica de los mercados de trabajo y la forma de abordarlos refleja las posiciones de fuerza de los agentes implicados.

La mayoría de las trabajadoras (el 89% de las inmigrantes y el 84% de las españolas) no ha tenido conflictos graves en sus empresas. Sin embargo, existe una minoría –entre el 10 y el 20% según las nacionalidades– que sí los ha tenido. El tipo de problemas más habitual, lo mismo para inmigrantes que para españolas, es haber sufrido *condiciones de trabajo injustas*, lo que remite a enfrentamientos con los empleadores por el incumplimiento de las condiciones pactadas o por un trato discriminatorio. A continuación, aparece el *problema de los papeles* (contratos, etc.), que es el más frecuente para las inmigrantes en el sector de limpiezas y para las españolas en hostelería. Otros conflictos que aparecen esporádicamente en ambos colectivos son el *despido improcedente* y el *retraso en percibir el salario*.

De las trabajadoras con conflictos, muchas no consiguieron resolverlos satisfactoriamente, por lo que tuvieron que “aguantarse” o abandonar el empleo, situación más frecuente entre las inmigrantes (65%) que entre las autóctonas (50%). En el caso de las foráneas, alrededor de un 40% no encontró ningún apoyo para defenderse, lo que explica en parte su dificultad para resolverlos. A ello hay que unir la discriminación que padecen en algunas empresas por el hecho de ser extranjeras; ésta es más habitual en los sectores de limpiezas y hostelería que en oficinas (donde tres de cada cuatro mujeres encuestadas señala que no perciben un trato discriminatorio). Se da la circunstancia de que las valoraciones suelen ser mejores en las empresas donde conviven trabajadoras de distintas nacionalidades que en las de tipo “monoétnico” (sólo inmigrantes o sólo autóctonas), lo que indica que en estos casos es mayor el *prejuicio* que las *prácticas* discriminatorias.

El colectivo que se siente más discriminado es el marroquí, sobre todo en *hostelería*, donde el 56% trabaja “en la trastienda”, es decir, sin contacto directo con el público (21% las españolas); asimismo la mitad de las trabajadoras filipinas y en torno a la cuarta parte de las marroquíes y peruanas se quejan de que no son promocionadas en el trabajo de acuerdo con sus méritos. En las empresas de *limpiezas*

la cuarta parte de las inmigrantes señala que sus jefes o encargados les regañan con frecuencia, proporción que es del 14% entre las españolas. Sin embargo, en *oficinas* se sienten más cuestionadas las españolas (24%) que las inmigrantes (19%). Sorprende comprobar que las quejas de los jefes se dirigen más a las trabajadoras con contratos en regla que a las irregulares, lo que se puede deber a que éstas se ven obligadas a plegarse sumisamente a las órdenes que reciben ya que no se encuentran amparadas por los derechos laborales y se las puede despedir inmediatamente, es decir, tienen menos poder de negociación.

La conflictividad laboral es menor en las empresas pequeñas, sin embargo, la proporción de problemas resueltos satisfactoriamente es mucho mayor en las grandes –donde la presencia sindical es mayor–. Así, en el sector de oficinas sólo resolvió satisfactoriamente sus conflictos el 27% de las trabajadoras que estaban en empresas con menos de 10 empleados (donde ninguna de la afectadas estaba sindicada), mientras lo consiguió el 49% en las empresas medianas-grandes (donde estaban afiliadas a sindicatos hasta el 27%). Una explicación para el hecho de que las españolas resuelvan sus conflictos en mayor proporción que las inmigrantes es que aquéllas están sindicadas en una proporción mucho mayor en limpiezas y oficinas (18%, frente a un 4% las extranjeras); en cambio, en *hostelería* el grado de afiliación de las inmigrantes (6%) es más elevado que el de sus compañeras de trabajo autóctonas (3%).

Trabajadoras por cuenta propia

Las empresarias y las trabajadoras autónomas presentan problemas laborales de naturaleza diversa que en los casos anteriores. Por un lado, las dificultades pueden surgir con sus principales interlocutores, que son las entidades financieras y los clientes; por otro, aquellas empresarias que tienen asalariados a su cargo pueden llegar a tener conflictos con ellos. En general, los resultados de nuestro trabajo indican que en torno a una tercera parte de las inmigrantes que trabajan por cuenta propia han tenido problemas de financiación y de comercialización y que la quinta parte de quienes tienen asalariados ha tenido conflictos laborales con ellos.

Los problemas de financiación han sido más frecuentes (47%) para poder ejercer una profesión liberal de forma independiente, ya sea como abogadas, psicólogas, artistas, odontólogas, etc. También han tenido problemas financieros las propietarias de comercios (31%) y un sector menor en *hostelería* (23%). En cuanto a comercialización, han tenido más dificultades las comerciantes (37%) y las profesionales independientes (32%), siendo las propietarias de *hostelería* las menos afectadas (18%). Por último, los conflictos laborales han aparecido con más frecuencia en el sector comercial (20%) que en la *hostelería* (11%).

Para abordar los problemas de sus negocios las trabajadoras inmigrantes por cuenta propia se valen sobre todo de las redes informales de amigos o familiares a las que recurrieron en más de la mitad de los casos. Los siguientes apoyos vinieron de instituciones de crédito, fundamentalmente para problemas financieros, y de abogados privados. Sin embargo, en muy pocos casos recurrieron a organizaciones de empresarios, Cámaras de Comercio o colegios profesionales, pese a tener un elevado índice de afiliación a estas instituciones.

Trabajadoras de la industria del sexo

En contra del tópico esencialista y simplificador que identifica "la prostitución" como un mero intercambio sexo-dinero, el sector de la *industria del sexo* presenta una amplísima gama de relaciones laborales y de situaciones mixtas, hasta el punto de que algunas de las categorías clásicas para estudiar los mercados de trabajo quedan parcialmente desbordadas y es necesario matizarlas en muchos sentidos. Así, la *persona que trabaja en la calle* –figura tradicional que suele concitar todas las miradas– puede o no tener acuerdos u obligaciones con un protector, con un novio, con un proxeneta o con sus propias colegas. La *persona que contesta llamadas telefónicas eróticas* puede trabajar en un lugar bajo la autoridad de un jefe o no. La *trabajadora independiente* que hace contratos orales con *dueños de clubes* puede o no tener deudas o sentir obligaciones con ellos o con otras personas que les han facilitado los contactos. Alguien que monta su propio negocio con un teléfono y un anuncio puede o no participar en un servicio de acompañantes de la guía telefónica o de Internet. *Bailarinas y modelos*, tanto en clubes como en sitios *webs*, viven una gama muy diversa de condiciones laborales. Las trabajadoras pueden montar un negocio en el que emplean a otras y donde trabajan o no ellas mismas.

En cuanto al destinatario de los servicios (*el cliente*), se puede pensar que la relación clave se sitúa entre él y la trabajadora. Pero, de igual manera que sucede en el servicio doméstico, para muchas inmigrantes su situación de irregularidad ("sin papeles") es todavía más importante. Según su propio discurso, es clave para ellas moverse libremente en su trabajo y de trabajo en trabajo; por eso, cuando se quejan de alguien, suele ser en primer lugar de *la policía*, y ello ocurre en todos los lugares del mundo, ya que esa entidad es la encargada de controlar el mercado en el que intentan desempeñar su trabajo. Por eso, la meta de obtener "los papeles", como condición para vivir y moverse libremente en Europa, es tan importante para estas trabajadoras, tanto si quieren quedarse en la industria del sexo como si no. De modo parecido, esta ocupación se ve intervenida por otros *agentes sociales que pretenden ayudar a mujeres "marginadas"*; sin embargo, cuando tales agentes quieren "rescatar" o "reinsertar" a dichas trabajadoras aparece una incoheren-

cia, ya que difícilmente puede haber reinsertión si no hubo previamente "inserción" –tal como les ocurre a la mayoría de inmigrantes del Tercer Mundo–. La política de control de fronteras y de restricción de las migraciones procedentes de países pobres entra en conflicto con una fuerte demanda de servicios personales de todo tipo (domésticos y de cuidados, afectivos y sexuales, etc.) que tiene su origen en las sociedades más desarrolladas. La tendencia de los medios de comunicación, sin embargo, es no tener en cuenta esta demanda –elemento esencial de los flujos– e insistir obsesivamente en las mafias que violentan, extorsionan y trafican con "pobres" mujeres, rememorando el pánico moral que recorrió el Viejo Mundo a finales del siglo XIX con el tema de la "trata de blancas".

En los actuales debates sobre la prostitución está cobrando fuerza la propuesta de reconocerla en todas sus formas como un *trabajo*. Desde proyectos de acercamiento a personas de la calle hasta la Oficina Internacional del Trabajo, se destaca que reconocer esta ocupación como un trabajo es la única forma de proteger a sus trabajadores. Así, dejando a un lado enfoques moralistas que sólo contribuyen a estigmatizar y sumergir la actividad, los "sexo servidores" podrían recibir las protecciones normales y básicas de que gozan los demás trabajadores (Seguridad Social, derecho de quejarse de abusos, poder trabajar sin que se pongan "multas" indebidas, control de horarios y días libres, etc.). A partir de un estatuto normalizado de trabajadores, estas personas quedarían protegidas del chantaje policial y de las extorsiones de agentes/proxenas y podrían enfrentarse en mejores condiciones a la mucha violencia, tanto física como mental, que hoy reciben.

5. LOS INTERCAMBIOS REDISTRIBUTIVOS: LÍMITES POLÍTICOS Y SOCIALES AL EJERCICIO DE LA CIUDADANÍA

Los intercambios de tipo redistributivo, en el caso de las mujeres inmigrantes del Tercer Mundo con empleo remunerado, se pueden considerar desde dos vertientes: en tanto *sujetos económicos*, aportan dinero (mediante impuestos y cotizaciones sociales) y reciben prestaciones y servicios del sector público español, pero también contribuyen, mediante las remesas, al sostenimiento de las economías y las balanzas de pagos de los países origen; como *sujetos políticos*, se sitúan de forma específica en las instituciones y las prácticas de poder de la sociedad española.

5.1. Más contribuyentes que perceptoras

Las trabajadoras inmigrantes aportan cantidades importantes a la Hacienda Pública mediante sus contribuciones a la Seguridad Social y los impuestos directos (IRPF) e indirectos (al comprar productos en el mercado). A partir de nuestras encues-

tas podemos estimar que *las inmigrantes asalariadas que cotizan a la Seguridad Social aportan anualmente a las arcas públicas casi 21.000 millones de pesetas*, repartidas de la siguiente manera: 10.500 millones las empleadas de hogar (46.162 trabajadoras con alta en Seguridad Social, incluidas las nacionalizadas, doce cuotas mensuales de 18.975 pesetas en el año 2000); 1.500 millones las trabajadoras de limpiezas (4.300 cotizantes con una cuota equivalente al 32% del salario medio mensual, por 14 mensualidades); 3.600 millones las empleadas de hostelería (8.400 cotizantes con una cuota equivalente al grupo anterior), y 5.200 millones las empleadas administrativas (8.700 cotizantes con la misma cuota). Por su mayor complejidad no nos atrevemos a estimar el volumen ingresado a través del IRPF o a través de los impuestos indirectos, pero *en conjunto es muy probable que la aportación de las mujeres inmigrantes en los cuatro sectores estudiados supere los 30.000 millones de pesetas*. A esta cifra hay que añadir un mínimo de 2.200 millones aportados por las trabajadoras por cuenta propia que cotizan a la Seguridad Social, y una cifra desconocida en concepto de otros impuestos directos e indirectos, en especial el Impuesto de Sociedades (la mediana de su volumen de negocio mensual, según nuestra encuesta, se situaba en 390.000 pesetas, pero el 24% registraba ingresos por encima del millón de pesetas y el 5% por encima de cinco millones).

En el capítulo de prestaciones por parte del sector público, las inmigrantes y sus familias son beneficiarias de un conjunto de servicios generales, entre los que destacan la salud y la educación. Sin embargo, *son muy pocas las que han percibido ayudas específicas en materia de desempleo* (4%, las empleadas de hogar no tienen acceso a esta prestación), *vivienda de protección oficial* (1,3%), *becas escolares* (9%) e *ingreso de rentas mínimas* (1,3%). Asimismo, tan sólo el 1% afirma que utilizó el INEM para encontrar empleo, mientras el 2,7% se sirvió de las instituciones públicas para solucionar graves apuros económicos.

Este balance de aportes y prestaciones contrasta con el de las mujeres españolas ocupadas en los mismos segmentos de trabajo que las inmigrantes. Aplicando los mismos criterios para estimar el volumen de las cotizaciones a la Seguridad Social, éstas suman 16.000 millones de pesetas anuales, *un 23% menos de lo que aportan las extranjeras*. La diferencia se origina en el sector mayoritario del servicio doméstico (-68%) debido a que la mayoría de las españolas no cotiza a la Seguridad Social; en los otros tres sectores, donde el índice de afiliación de las españolas es mayor, éstas cotizan más (+19% en limpiezas y en hostelería y +23% en oficinas). Sin embargo, en lo correspondiente a prestaciones específicas, *las trabajadoras españolas han percibido más ayudas en casi todos los conceptos* (desempleo, viviendas de protección oficial, becas escolares, mediación del INEM...), con oscilaciones importantes en función de la nacionalidad y el tiempo de estancia en España (marroquíes y argentinas, por ejemplo, han tenido más acceso a estas prestaciones).

Desde una perspectiva macroeconómica también es necesario considerar la aportación de las mujeres inmigrantes del Tercer Mundo, en función del uso que hacen de los ingresos netos obtenidos por su trabajo, que estimamos en un monto aproximado de 185.000 millones de pesetas (1.110 millones de euros) para el conjunto de los cinco segmentos ocupacionales encuestados (sin incluir la industria del sexo). Éstos suponen una inyección económica modesta, pero significativa, a la economía en los capítulos del consumo privado (92.000 millones de pesetas), ahorro (35.000 millones, controlados por instituciones bancarias españolas) y el pago de deudas (21.000 millones, una parte en el país de origen y otra en España). Además, dedican un 23% de sus ingresos (36.400 millones de pesetas) al envío de remesas a su país de origen (ver Gráfico 71). Esta distribución del gasto, comparada con la de las trabajadoras españolas en los mismos segmentos ocupacionales, se caracteriza por una menor importancia de los gastos de consumo y de crédito (que es una forma de consumo por adelantado) y una mayor intensidad del ahorro y de las remesas. De este modo, las mujeres inmigrantes del Tercer Mundo asumen en España una vida cotidiana más austera (menos consumo inmediato) en beneficio del bienestar general de su familia en origen (remesas) y como inversión para el futuro (ahorro).

Las remesas de las inmigrantes contribuyen a paliar las desigualdades internacionales, en la medida que generan un aumento de la demanda y de las inversiones en los países emisores, en algunos de los cuales son una de sus principales fuentes de ingresos. Por ejemplo, en Ecuador los ingresos por remesas de sus emigrantes (principalmente a Estados Unidos y a España) ascendieron a 1.100 millones de dólares en 1999, cantidad que representó en ese año el 8% del producto interior bruto y fue la segunda fuente de ingresos para la balanza de pagos, después del petróleo.

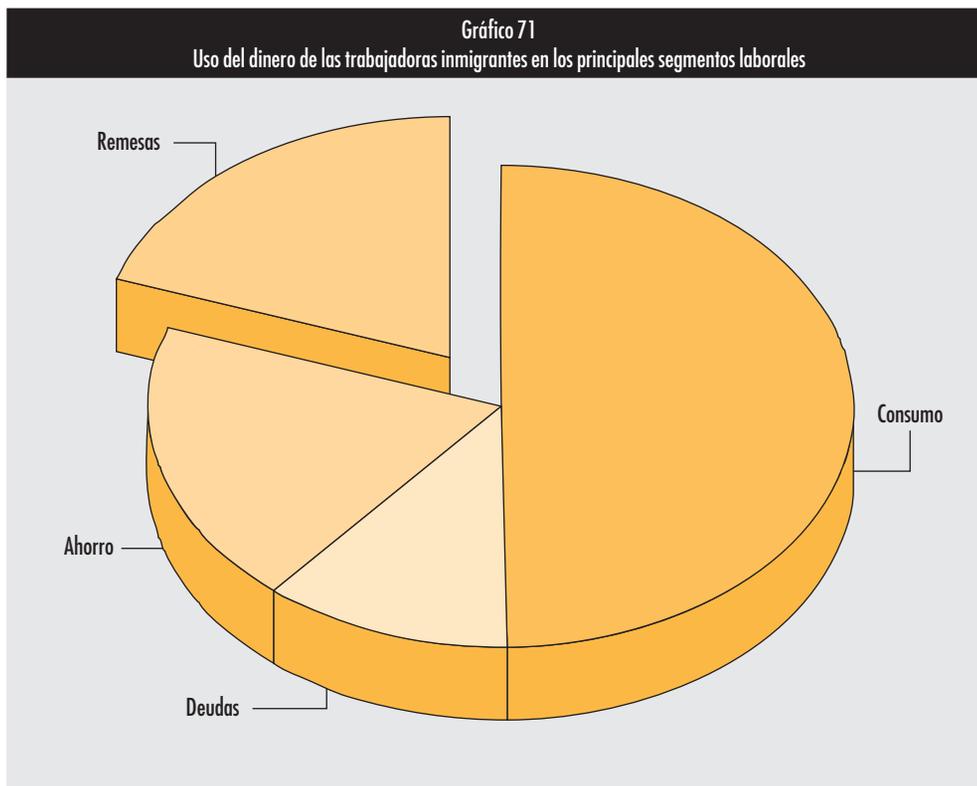
Aparte los cinco segmentos ocupacionales estudiados monográficamente, no tenemos información precisa sobre el aporte que representan para la economía española otros sectores (la quinta parte de las cotizantes no encuestadas, las trabajadoras de la industria del sexo, etc.). Teniendo en cuenta nuestra estimación general de 175.000 mujeres trabajadoras procedentes del Tercer Mundo, la suma de ingresos netos tiene que superar los 300.000 millones de pesetas anuales (cantidad que representa menos del 1% de la suma total de los salarios en España (38,5 billones de pesetas en el año 1998, según el Banco de España).

5.2. Las mujeres inmigrantes como sujetos políticos

La inserción laboral de las trabajadoras inmigrantes y el papel económico que representan en la sociedad española no tienen reflejo adecuado en el reconoci-

Gráfico 71

Uso del dinero de las trabajadoras inmigrantes en los principales segmentos laborales



miento y ejercicio de sus derechos laborales y de ciudadanía. Sin detenernos en el efecto de los vaivenes de la política migratoria de los últimos años, los análisis realizados en la presente investigación permiten esbozar aquí tres reflexiones: en primer lugar, la mayoría de las inmigrantes ha padecido y/o padece diversas limitaciones para ejercer sus derechos laborales y políticos en pie de igualdad con el resto de la población; en segundo lugar, entre las personas autóctonas que más se relacionan con ellas (ya se trate de empleadores o de los compañeros de trabajo) aparecen con frecuencia actitudes, discursos y prácticas discriminatorias; en tercer lugar, las propias mujeres extranjeras tienen un grado muy débil de articulación colectiva y, por tanto, un escaso poder de negociación en los ámbitos laboral y político. No obstante, se observan también signos en dirección contraria, que apuntan a un mayor reconocimiento de los derechos de las inmigrantes, como trabajadoras y como ciudadanas.

Según nuestras encuestas tan sólo el 19% de las trabajadoras inmigrantes del Tercer Mundo vino a España con permiso de trabajo y otro 7% se acogió al derecho de reagrupación familiar, que posibilita la residencia, pero no da derecho a trabajar. Por tanto, *en torno a las cuatro quintas partes se emplearon por primera vez de forma irregular, situación en la que todavía se encontraba una tercera parte del colectivo en el momento de aplicar nuestras encuestas* (segundo trimestre de 2000); el resto accedió a sucesivos permisos de trabajo y en algunos casos (21%) obtuvo la nacionalidad española. *La política de inmigración ha tenido, al menos, un doble efecto discriminatorio sobre las mujeres inmigrantes: en primer lugar, por defecto, al no existir una política activa de admisiones que facilitara la contratación regular desde el primer momento; en segundo lugar, por exceso, al establecer desde 1993 un cupo limitado de empleos, mayoritariamente precarios y feminizados, en función del criterio de la preferencia de la mano de obra nacional.* Lo primero incrementó la bolsa del empleo sumergido, ya de por sí importante en España; lo segundo hizo que el servicio doméstico se convirtiera en la principal puerta de acceso, casi obligada, para el 63% de las mujeres extranjeras no comunitarias. En el primer caso, *la irregularidad en el empleo supone ausencia de derechos laborales y eventuales abusos en la contratación y las condiciones de trabajo;* en el segundo caso, *el servicio doméstico se puede llegar a convertir para muchas inmigrantes en un nicho laboral segregado y atomizado, al que han entrado por necesidad, no por libre elección, y del que les resulta difícil salir* (una de cada cinco lo ha conseguido, pero la gran mayoría permanece en él, en contra de sus aspiraciones). Las limitaciones que genera la regulación estatal son todavía más acusadas en relación al segmento de mujeres que trabajan en la industria del sexo que, simplemente, quedan al margen de la legislación laboral.

Generalmente las inmigrantes que consiguen un permiso inicial tienen que esperar varios años para estabilizar su situación jurídica y, en todo caso, como extranjeras a lo máximo que pueden aspirar es a un permiso de trabajo permanente, que les permite plena libertad de movimientos como trabajadoras, pero no les otorga los derechos asociados a la ciudadanía política (poder elegir y ser elegidos en las elecciones locales, autonómicas o estatales). Esta situación, no por habitual en los países de nuestro entorno, deja de representar una anomalía desde la perspectiva de una sociedad plenamente democrática, en la que los derechos de ciudadanía deberían basarse en criterios de residencia ("son españoles todos los que viven y trabajan en España") y no en la posesión de los derechos de los "nacionales", opción que obliga a las inmigrantes a optar por la adquisición de la nacionalidad española para acceder a la plenitud de derechos, circunstancia para la que no siempre reúnen las condiciones o están en condiciones subjetivas de asumir.

Los Estados-nación han sido en los últimos siglos un dispositivo fundamental para asegurar la cohesión y armonización política de las diferencias sociales. Sin em-

bargo, el recurso a una común *identidad nacional* (variable a lo largo del tiempo) se ha obtenido al alto precio de laminar las diferencias entre los autóctonos y provocar la exclusión de los extranjeros, sobre todo de aquellos que más se alejan del modelo normativo estatal. De este modo, se establece una línea divisoria entre nacionales y extranjeros que tiene efectos jurídicos e ideológicos. Mientras los autóctonos son por principio y para toda la vida ciudadanos de derecho, los extranjeros están sometidos a diversas restricciones; la residencia es un don o permiso graciable del Estado, que se establece en base a condiciones precisas y es revocable (incluso si se procede a la "nacionalización" del extranjero). En el terreno ideológico, la *nacionalidad* introduce una discontinuidad entre autóctonos e inmigrantes que deriva frecuentemente en actitudes de prevención y xenofobia. Sin embargo, aunque los Estados-nación siguen siendo un foco central de los debates políticos y la fuerza del nacionalismo es patente en muchas áreas del planeta, existen otros factores que reducen su funcionalidad como referente de identidad colectiva: por una parte, el resurgimiento de las identidades locales (regionalismos, naciones sin Estado, etc.), por otra, el tradicional sentimiento de unidad de la clase trabajadora (el "internacionalismo obrero") o la defensa más reciente de la universalidad de los derechos humanos; más allá, la globalización de la economía y la creciente circulación de capitales, mercancías y –en menor medida– de personas entre los países. La conjunción de estos factores pone en crisis el modelo de identidad nacional y favorece la aparición de nuevas formas de gestión política, más basadas en la territorialidad o la ciudadanía transnacional y la aceptación del pluralismo cultural.

Una segunda reflexión se refiere a los discursos y las prácticas discriminatorias que hemos detectado en la población autóctona en relación a las trabajadoras extranjeras. Unas actitudes que van desde el *rechazo explícito* ("Pues yo veo una negra zumbona y no me apetece meterla en mi casa") al *implícito*, que se pone en boca de terceras personas ("A mí no me importa, pero a los niños... o a los mayores... mis padres, por ejemplo...") o a la afirmación de que el *racismo generalizado* es la norma ("Ellos son tan racistas como nosotros. En todas las culturas hay racismo"). Con frecuencia se produce una *estigmatización e inferiorización* de las mujeres inmigrantes, como potenciales sujetos sociales: por un lado, al hacerlas sospechosas de poner en cuestión el orden patriarcal (cuando se liberan del control social de los varones); pero también, paradójicamente, cuando se las considera irresponsables y, en consecuencia, víctimas de las acciones de los demás. El resultado de estos discursos es contraponer determinadas diferencias, como el origen nacional o el género, con resultados prácticos de jerarquización y exclusión –del fuerte sobre el débil.

La opresión de género tiene un origen remoto en la institución del patriarcado y un origen próximo en la reciente modulación de roles masculinos y femeninos que trajo consigo el capitalismo, coincidiendo con la revolución industrial. Durante la

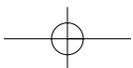
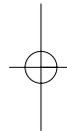
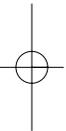
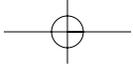
etapa del *capitalismo de producción* el tiempo/espacio productivo se vinculó a las actividades remuneradas, normalmente fuera del hogar, y se asignó al varón como productor; la madre de familia fue encargada de organizar y gestionar el tiempo/espacio reproductivo del hogar; en cuanto al poder paterno, éste tuvo que ceder gran parte de sus prerrogativas al Estado, que se fue constituyendo en el principal regulador de la vida familiar. La escisión entre los espacios público (político) y privado (hogar) y la asignación del primero al varón, tuvo como consecuencia el relegar a la mujer al ámbito pre-político, por lo que no fue considerada como sujeto de derechos plenos; la lucha por la igualdad de los sexos-géneros ocupó buena parte de los debates políticos en los siglos XIX y XX. En el marco más reciente del *capitalismo de consumo*, iniciado en España en los años sesenta, también se han ido produciendo importantes modificaciones en instituciones como la familia, la escuela, el ámbito laboral, el modelo de Estado o el consumo de masas que, a su vez, han tendido a conferir nuevos papeles sociales al varón y a la mujer: en primer lugar se afianza el modelo de hogar nuclear con pocos miembros y, desde el punto de vista legal, se produce una mayor flexibilidad en la normativa reguladora del modelo familiar monógamo; en cuanto al acceso de las mujeres a los ámbitos escolar y laboral, se han ido incorporando en igualdad con el varón a la primera y en menor grado a la segunda. Aunque todos estos cambios han supuesto una cierta ruptura conceptual de la imagen tradicional de la mujer, centrada en el hogar, y se ha cuestionado la figura patriarcal del varón, cuyo poder se basaba en ser único perceptor de los ingresos familiares y mantener la representación familiar en el espacio público, en la práctica sobre la mujer ha recaído una doble carga de trabajo: fuera y dentro del hogar.

La entrada de la mujer en el espacio público (laboral y político), en la medida en que no se encuentra correspondida ni con la dedicación del varón al hogar ni con la prestación de servicios redistributivos suficientes (recortes del Estado de bienestar), está teniendo distintas repercusiones dependiendo de la extracción social de las familias: entre las de rentas altas se produce una desprivatización o mercantilización del espacio doméstico, mediante el recurso a instituciones y servicios externos de todo tipo (empleados domésticos, servicios a los hogares, jardines de infancia privados, etc.); por el contrario, las familias con escasos recursos tienen que intensificar el trabajo doméstico –centrado en las mujeres de la casa–, lo que suele traducirse en desatención a los miembros dependientes de la familia (niños, ancianos, enfermos...) y/o incremento del estrés familiar. Entre ambos polos, existen amplios sectores de familias que, en parte, pueden recurrir a la contratación de servicios externos. Para solventar las exigencias del nuevo modelo familiar (la mujer que “sale” del hogar y el varón que no “entra”) será preciso que “otras mujeres” completen el hueco dejado por las primeras. Nos encontramos así con la paradoja de un incremento en la demanda de servicios personales y domésticos a la vez que

se reduce la oferta, extremo éste que se ha ido resolviendo gracias a la afluencia de inmigrantes procedentes del Tercer Mundo. Estas mujeres contribuyen a eludir tanto las contradicciones inherentes a un cambio desequilibrado de los roles familiares como la falta de compromiso social del Estado, que podría ampliar en cantidad y calidad la red de servicios redistributivos a domicilio.

Finalmente cabe referirse a la débil vertebración de las mujeres inmigrantes, como sujeto colectivo, dentro del entramado de poder de la sociedad española. Desde el punto de vista individual, se identifican sobre todo como *mujeres trabajadoras*, personas independientes que encuentran en su actividad económica una fuente de autonomía personal y reconocimiento público. Se trata de un discurso alejado del estereotipo tradicional de la "servidumbre", en el que primaban elementos como la lealtad y subordinación personal hacia los empleadores. Aunque los "oficios de servir" (servicio doméstico, limpiezas, hostelería y servicios sexuales) no son vividos como vocación, ni como empleos deseados por la mayoría, se trata de las escasas oportunidades laborales que tienen para salir a flote en situaciones de emergencia y abrirse camino en la sociedad española. De ahí que prevalezcan estrategias de inserción social de tipo individual que tratan de aprovechar algunas ventajas comparativas que pueden ofrecer en relación a las trabajadoras autóctonas (mayor movilidad espacial, aceptación de menores salarios o peores condiciones de trabajo, un trato más "amable", etc.).

La experiencia cotidiana de las trabajadoras inmigrantes del Tercer Mundo –en el trabajo y en relación a la legislación laboral– les demuestra que se mueven en un ámbito en el que prácticamente no hay reglas sociales en las que ampararse y lo más importante se juega en el mundo de los vínculos personales. De ahí la importancia de las *relaciones recíprocas*, incluso en el ámbito de lo laboral, y la desconfianza y distanciamiento de los cauces instituidos de representación colectiva, como los partidos políticos y los sindicatos (tan sólo está afiliado el 3% de las extranjeras asalariadas). No obstante, la participación en asociaciones de inmigrantes (15% de nuestras encuestadas) y en iglesias o mezquitas donde se encuentra habitualmente con paisanos (18%), así como las movilizaciones que han tenido lugar con ocasión de los recientes cambios legislativos (a veces con un importante apoyo de la opinión pública española) son algunos indicadores que apuntan la posibilidad de avanzar en el desarrollo de los lazos colectivos y en la defensa –también institucional y política– de sus derechos laborales y ciudadanos.



BIBLIOGRAFÍA CITADA

- AGUIRRE, B., "Los vecinos de la zona de Cuzco, insatisfechos de la reunión institucional sobre la prostitución", *El País*, Madrid 1, 30 noviembre 2000.
- AGUSTÍN, L., "Leaving Home for Sex", ponencia para el Congreso sobre *Sexualidad y Estado*, Instituto Internacional de Sociología Jurídica, Oñati, junio 2000.
- "Trabajar en la industria del sexo", en *OFRIM Suplementos*, junio 2000, págs. 155-172.
- *Questioning Solidarity: Migrant Women and Their NGO Allies in Europe*, tesis de maestría.
- AIDS & MOBILITY, *AIDS & STDS and Migrants, Ethnic Minorities and Other Mobile Groups: The State of Affairs in Europe*, NIGZ, Woerden, 1998.
- AIDS & MOBILITY, *HIV/AIDS Care and Support for Migrants and Ethnic Minority Communities in Europe*, NIGZ, Woerden, 2000.
- ALAI (AGENCIA LATINOAMERICANA DE INFORMACIÓN), *Desilusión en la tierra prometida: Latinoamericanas en Europa*, ALAI/Red Aquí Nosotras, Quito, 1994.
- ALBAREDA, L., *El comercio español con el Tercer Mundo: reflejo de un desequilibrio*, Intermón, Barcelona, 1996.
- ALEXANDER, P., *Trafficking v. Sex Migration*, North American Task Force on Prostitution, Nueva York, 1996.
- ALLMAN, D., *M is for Mutual, A is for Acts: Male Sex Work and AIDS in Canada*, Health Canada, Vancouver, 1999.
- ALTINK, S., *Stolen Lives: trading women into sex and slavery*, Scarlet Press, Londres, 1995.
- ÁLVARO, M., *Los usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1996.
- AMNESTY FOR WOMEN STÄDTGROUPE HAMBURG, *Alemania: ¿Un paraíso para mujeres?*, Amnesty for Women, Hamburgo, 1998.
- ANARFI, J.K., "Migrations and Tourism. Ghanaian Women and Prostitution in Côte d'Ivoire", en KEMPADOO, K., y DOEZEMA, J. (eds.), *Global Sex Workers: Rights, Resistance, and Redefinition*, Routledge, Nueva York, 1998.
- ANDERSON, B., *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, London, Zed Books, 1999.
- ANDRIEU SANZ, R., y VÁSQUEZ ANTÓN, K., *Hacia una interpretación de la prostitución de mujeres*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1986 (Informe no publicado).
- ANDRIEU SANZ, R., y VÁSQUEZ ANTÓN, K., "Young Women Prostitutes in Bilbao", en CAIN, M. (coord.), *Growing Up Good: Policing the Behaviour of Girls in Europe*, SAGE, Londres, 1989, págs. 70-79.
- ANTHIAS, F. y LAZARIDIS, G., (Eds.), *Gender and Migration in Southern Europe. Women on the Move*, Berg, Oxford, 2000.

- APPLEBAUM, H., *The concept of work*, Albany, State University of New York Press, 1992.
- ASOCIACIÓN ANACAONA, "Las voladoras o de la inmigración internacional de mujeres latinoamericanas" (Estudios sobre mujeres latinoamericanas en el servicio doméstico en Bélgica), Bélgica, 2000.
- ASOCIACIÓN DE SOLIDARIDAD CON LOS TRABAJADORES INMIGRANTES, *Cuestiones puntuales sobre la extranjería en España*, informe elaborado para Cáritas Española, Madrid, 1991.
- ASOCIACIÓN UNIVERSIDA (GARCÍA, J.M.; ÁLVAREZ, J., y VELA, G.) *Programa Relax con vida, Relax sin SIDA. Programa de sensibilización para la adopción de medidas profilácticas en la oferta y utilización de los servicios de relax anunciados en la prensa diaria de Madrid*, Madrid, 1998.
- ASTURIAS, L.E., "Un foro de todos los colores", en *Tertulia*, núm. 40, vol. III, Guatemala, 2000.
- ATIME, *Informe sobre la mujer marroquí inmigrante en España*, Madrid, (h. 1996).
- BADA, J., "La Iglesia católica frente a la prostitución", en *Dossier Historiar* núm. 2, julio 1999, págs. 62-70.
- BALES, K., *La nueva esclavitud en la economía global*, Siglo XXI, Madrid 2000.
- BALIBAR, E., "Racisme, nationalisme, État", en *Les frontières de la démocratie*, La Découverte, París, 1992, págs. 79-95.
- BANERJEE, R., "South Asia's Prostitutes Gather to Press Rights", Reuters, Calcuta, 1997.
- BARANDICA, A., "Mujer inmigrada", en *Informe anual sobre el racismo en el Estado español*, SOS Racismo, Barcelona, 1998, págs. 147-151.
- BARAÑANO, M., y DE LA PAZ, J., "Pluralización y modernidad de los hogares y de las formas familiares", en GONZÁLEZ ORTEGA, S. (coord.), *Seguridad Social y Familia*, La Ley, Madrid, 2000.
- BARCELÓ, M., y FERRER, M. A., "El servicio doméstico femenino en la Mallorca Bajomedieval", en RAMOS, M. D., y VERA, M.: T. (eds.), *El Trabajo de las mujeres. Pasado y Presente* (Actas del Congreso Internacional del Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer), Tomo II, Diputación Provincial de Málaga, 1996, págs. 207-221.
- BAUDRILLARD, J., "El más hermoso objeto de consumo: el cuerpo", en *La sociedad de consumo*, Plaza & Janés, Barcelona, 1974, págs. 185-213.
- BAYÓN y LÁZARO, *Empleadas de hogar: trabajadoras de tercera clase*, Zero/Zyx, Bilbao, 1976.
- BÉJAR, H., *El ámbito íntimo. Privacidad, individualismo y modernidad*, Alianza Universidad, Madrid, 1990.
- BELTRÁN, M., "Familia y estructura social", en *Estudio sobre la familia española*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, págs. 67-120.
- BELZA, M^a J., et al., "Características sociales y conductas de riesgo para el VIH en

- un grupo de travestis y transexuales masculinos que ejercen la prostitución en la calle", en *Gaceta Sanitaria* núm. 14, 2000, págs. 330-337.
- "Características sociales y conductuales de riesgo para el VIH en colectivos que ejercen la prostitución", *Publicación Oficial Seisida*, vol. 11, núm. 4, abril 2000.
- BENERÍA, L., "Toward a Greater Integracion of Gender in Economics", en *World Development*, vol. 23, 1995.
- "El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado", en *Revista Internacional del Trabajo* vol. 118, núm. 3, 1999, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, págs. 342-343.
- BIERMANN, P., "Somos mujeres como las demás", en *Debats*, núm. 24, junio 1988, págs. 34-37.
- BINDMAN, J., *Redefining Prostitution as Sex Work on the International Agenda*, Anti-Slavery International, Londres, 1996.
- BLANCO, J., y OTAEGUI, A., "Los trabajadores de las PYMES y la acción sindical", en *Sociología del Trabajo*, núm. 11, págs. 93-115.
- BLANCO, P. A.; (Intr.), *Diario de Zaragoza, Números 1 al 100 desde enero a abril de 1797*, Librería General, Zaragoza, 1985.
- BLEICHMAR, E. D., *La depresión en la mujer*, Temas de hoy, Madrid, 1991.
- BOLUFER, M., "Actitudes y discursos sobre la maternidad en la España del siglo XVIII: la cuestión de la lactancia", en *Historia Social*, núm. 14, 1992, págs. 3-22.
- BORDERÍAS, C., "Las mujeres, autoras de sus trayectorias personales y laborales a través del servicio doméstico", en *Historia y Fuente Oral*, núm. 6, 1991.
- "Emigración y trayectorias sociales femeninas", en *Historia Social*, núm. 17, UNED, Valencia, 1993, págs. 75-94.
- BORDERÍAS, C., y CARRASCO, C., "Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas", en BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C., y ALEMANY, C., *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, FUHEM-ICARIA, Barcelona, 1994, págs. 15-110.
- BORDERIES-GUERENA, J., "El servicio doméstico femenino en España (segunda mitad del siglo XIX-principios del siglo XX)", en RAMOS, M.^ª D., y VERA, M.^ª T. (eds.), *El Trabajo de las mujeres. Pasado y Presente*, o.c., págs. 349-355.
- "Trabajo doméstico y prostitución", en Dossier, *Historiar*, nº 2, julio 1999.
- BOURDIEU, P., *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona, 2000.
- BRISTOW, E. J., *Vice and Vigilance: Purity Movements in Britain since 1700*, Gill and Macmillan, Dublín, 1977.
- BRUSSA, L., "Migrant Sex Workers in the Netherlands Speak Out", en *Research for Sex Work*, 3, 19, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2000.
- BUENO, A., "Enfermedades de transmisión sexual. Entrevistas con mujeres inmigrantes en los centros de Montesa y Sandoval", en CALVO BUEZAS, T. (Coord.), *Investigación epidemiológica de casos de población desfavorecida*.

- Estudio de casos*, Consejería de Sanidad y Servicios Sociales, CAM, Madrid, 1999, vol. II, págs. 304-394.
- BULLETIN OFFICIEL, *Convention Collective Nationale du 24 novembre 1999. Salariés du Particulier Employer*, Direction des Journaux Officiels, París, 2000.
- BURIN, M., *El malestar de las mujeres*, Paidós, Barcelona, 1991.
- BUTCHER, K., y CHAPPLE, S. (eds.), *Doing Business: Prostitutes on Prostitution*, Bradford Health Authority, Bradford, 1996.
- CABRERA, P. J. (dir.), *La acción social con personas sin hogar en España*, Cáritas Española, Madrid, 2000.
- CALDWELL, J., *African Rural Migration*, Australian National University Press, Canberra, 1969.
- CAMPANI, G., "Women Migrants: From Marginal Subjects to Social Actors", en COHEN, R. (ed.), *The Cambridge Survey of World Migration*, University of Cambridge Press, Cambridge, 1995, págs. 546-550.
- "Trafficking for Sexual Exploitation and the Sex Business in the New Context of International Migration: the Case of Italy" en BALDWIN-EDWARDS, M., y ARANGO, J. (coords.), *Immigrants and the Informal Economy in Southern Europe*, Frank Cass, Londres, 1999, págs. 230-261.
- CAPEL, R. M., *El sufragio femenino en la Segunda República Española*, Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid, 1992.
- CARASA, P. (Intr.), *Censo de Ensenada 1756*, Ministerio de Economía y Hacienda/Tabapress, Madrid, 1993.
- CARCHEDI, F., et al., *I Colori della notte. Migrazioni, sfruttamento sessuale, esperienze di intervento sociale*, Franco Angeli, Milán, 2000.
- CARMONA, S., "Inmigración y prostitución: el caso del Raval (Barcelona)", en *Papers* núm. 60, 2000, págs. 343-354.
- CARRASCO, C., "Presente y futuro del trabajo. Apuntes para una discusión no androcéntrica", en AA.VV., *Mujeres, empleo y trabajos*, Asamblea Feminista de Madrid, Madrid, 1999, págs. 4-32.
- *Mujeres y economía*, Icaria, Barcelona, 1999.
- CARRASCO MARTÍNEZ, A., "El servicio doméstico femenino de la aristocracia en el Antiguo Régimen", en RAMOS, M.^ª D., y VERA, M.^ª T. (eds.), *El trabajo de las mujeres. Pasado y Presente*, o.c., págs. 271-278.
- CASAL, M., "Relación entre inmigración femenina y prostitución: tráfico de mujeres y explotación sexual vs. estrategia laboral en el proceso migratorio", en *VI Congreso Nacional de Sociología de la FES*, A coruña, 1998.
- CASTILLA, J., Seroprevalencia de VIH en las personas que acuden a consultas de enfermedades de transmisión sexual y planificación familiar. España 1995-1996», en *Revista Española de Salud*, núm. 1, 1999, págs. 25-34.

- CASTILLO, C., «Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión», en *Sociología del Trabajo*, núm. 9, Madrid, 1990.
- CASTILLO, S. (coord.), *Guía de autocuidados para las mujeres inmigrantes*, Instituto de Salud Carlos III, Madrid, 2000.
- CASTILLO, S., y MAZARRASA, L., *La salud de la mujer inmigrante en la Comunidad de Madrid: percepción, accesibilidad y utilización de servicios sanitarios*, Instituto de la Mujer-Instituto de Salud Carlos III, Madrid, 1999 (Informe no publicado).
- CEESA/ CC.OO USM-R, *Estudio del sector de servicio doméstico en Madrid*, GPS-Madrid, 1993.
- COIN (CENTRO DE ORIENTACIÓN E INVESTIGACIÓN INTEGRAL), *Viajes al exterior: ilusiones y mentiras (Exportación de sexo organizado)*, COIN, Santo Domingo, 1992.
- Los viajes de Maritza*, COIN, Santo Domingo, 1994.
- CIRES, *La realidad social en España, 1990-91*, Coedición de Fundación BBV, Bilbao Bizcaia Kutxa y Caja de Madrid, Bilbao, 1992.
- CIS, Colección Estudios y Encuestas, núm. 24, 1991.
- CLASTRES, P., “Échange et pouvoir: philosophie de la chefferie indienne”, en *La société contre l’État*, Minuit, París, 1974.
- COLECTIVO IOÉ, “Infancia moderna y desigualdad social”, monográfico de *Documentación Social*, núm. 74, 1989.
- El servicio doméstico en España. Entre el trabajo invisible y la economía sumergida*, JOCE, Madrid, 1990.
- Trabajadoras extranjeras de servicio doméstico en Madrid*, OIT, Ginebra, 1991.
- Presencia del Sur. Marroquíes en Cataluña*, Fundamentos, Madrid, 1995.
- Discursos de los españoles sobre los extranjeros. Paradojas de la alteridad*, CIS, Madrid, 1995.
- Tiempo social contra reloj*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1996.
- Situación de la población extranjera en España. Un balance a partir de fuentes secundarias*, Fundación Universitaria Ortega y Gasset, Madrid, 1996.
- Procesos de inserción y exclusión social de las mujeres inmigrantes no comunitarias*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1996 (Informe no publicado).
- Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid, 1998.
- “Mujeres migrantes en España. Proyectos migratorios y trayectorias de género”, en *OFRIM Suplementos*, diciembre 1998, págs. 11-38.
- Inmigrantes, trabajadores ciudadanos*, Patronat Sud-Nord, Universitat de València, Valencia, 1999.
- Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid, 1999.

- ¡No quieren ser menos! Exploración sobre la discriminación laboral de los inmigrantes en España, UGT, Madrid, 2001.
- Trabajadores extranjeros en la hostelería andaluza, Junta de Andalucía, Sevilla, 2000.
- COLECTIVO IOÉ y BRIONES, N., *Las mujeres y sus síntomas*, Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Madrid, 2000.
- COLECTIVO IOÉ y CIMOP, *Discapacidad y trabajo en España*, IMSERSO, Madrid, 1998.
- COLOMO, C., "Perspectiva de la salud integral en mujeres en situación de marginalidad", en Ponencia *La salud de la mujer en el umbral del siglo XXI desde una perspectiva de género*, UAM, Madrid, 2000.
- COLOMO, C.; CUADROS, A., y MAMMAR, F., *Salud y cooperación para el desarrollo*, Médicos del Mundo, Madrid, 1998.
- COMAS, A., *La prostitución femenina en Madrid*, Dirección General de la Mujer, Madrid, 1991.
- COMISARÍA GENERAL DE POLICÍA JUDICIAL, *La prostitución en España*, Madrid, 1986.
- COMISARÍA DE POLICÍA DE CÓRDOBA, *Informe de actuaciones*, Córdoba, 1999.
- CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS, *Encuesta de Nuevas Demandas*, Madrid, 1990.
- CORDERO, T., *et al.*, "The Association of Autonomous Women Workers '22nd June'", en KEMPADOO, K., y DOEZEMA, J. (eds.) *Global Sex Workers: Rights, Resistance, and Redefinition*, Routledge, Nueva York, 1998.
- CORSO, C., y LANDI, S., *Retrato de intensos colores*, Talasa, Madrid, 2000.
- CORTINA, F., y SIMAL, L., "Encuesta de Servicios Industriales de Limpieza 95», en *Fuentes Estadísticas* núm. 31, 1998.
- CRIADO, M. J., "Movilidad de la población en el fin de milenio", ponencia del *II Congreso sobre la Inmigración en España* (edición en CD, Universidad de Comillas, Madrid, 2000).
- CRIMI, B., "La prostituzione in Francia", ponencia presentada en el Congreso sobre los Aspectos Biológicos, Sociales y Jurídicos de la Prostitución, Roma, 1979.
- CRUZ, P., y COBO, R., *Las mujeres españolas: lo privado y lo público*, CIS, Madrid, 1991.
- CUANTER, *Las notas características de la prostitución y su acceso a los Servicios Sociales. Informe de resultados*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1998 (Informe no publicado).
- CUTRUFELLI, M. R., "La demanda de prostitución", en *Debats*, núm 24, junio 1988.
- CHAYTOR, M., "Household and Kinship: Ryton in the Late Sixteenth-Early Seventeenth Centuries", en *History Workshop Journal*, núm. 10, 1980, págs. 48-49.

- DE LEÓN, O., *Crisis económica y Estado de derecho en el Perú*, Fundamentos, Madrid, 1995.
- DE PAULA MEDEIROS, R., *Hablan las putas*, Virus, Barcelona, 2000.
- DEL AMO, J., et al., *Prevención del VIH/SIDA en inmigrantes y minorías étnicas*, Secretaría del Plan Nacional sobre el SIDA, Madrid, 2001.
- DEL GALVARRIATO, M. D., "Notas para la historia del servicio doméstico", en *Revista de Trabajo* (Segunda Época), núm. 1, enero 1946, Madrid, págs. 143-148.
- DEL VALLE, A., y OVEJAS, M.^a R., *Estudio sociológico sobre el colectivo de empleadas de hogar*, Escuela Universitaria de Trabajo Social, Vitoria-Gasteiz, 1999.
- DELACOSTE, F., y ALEXANDER, P. (eds.), *Sex Work: Writings by Women in the Sex Industry*, Cleis Press, San Francisco, 1987.
- DELORS, J., *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, Comisión Europea, Bruselas, 1993.
- DELPHY, C., *El enemigo principal*, La Sal, Barcelona, 1982.
- DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER, COMUNIDAD DE MADRID, *Las empresarias en la Comunidad de Madrid*, Consejería de la Presidencia, Madrid, 1992.
- DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA, *La prostitución en España*, Madrid, 1986.
- DOEZEMA, J., "Loose Women or Lost Women: The Re-emergence of the Myth of White Slavery in Contemporary Discourses of Trafficking in Women", en *Gender Studies*, vol. 18, 2000.
- DURÁN, M. A., *El triángulo imposible*, conferencia presentada en la Universidad de las Islas Baleares, Departamento de Ciencias de la Tierra, 1992.
-*De puertas adentro*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1987.
- DURBAR MAHILA SAMANWAYA COMMITTEE 1997, *Manifiesto de los Trabajadores Sexuales de Calcutta*, Calcuta, 1998.
- ENGUITA, L., "El negocio del sexo", en *Ciperpaís, La red X. El negocio del sexo*, núm. 9, marzo 2001, págs. 12-15.
- ESCRIVÁ, M.^a A., *Mujeres peruanas del servicio doméstico en Barcelona: trayectorias socio-laborales*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, UAB, Barcelona, 1999 (Tesis doctoral).
- ESTÉBANEZ, P., et al., "A Demographic and Health Survey of Spanish Female Sex Workers: HIV Prevalence and Associated Risk Factors", en *J. Biosoc. Sci.*, 30, págs. 365-379.
- EUROPAP, *European Network for HIV/STD Prevention in Prostitution 1998-2000. Final Report*, Europap/Department of Epidemiology and Public Health/Imperial College School of Medicine, 2000.
- EUROPAP y TAMPEP, *Trabajando por la salud. Desarrollo de servicios para las personas que ejercen la prostitución en Europa*, Europap/Department of Epidemiology and Public Health/Imperial College School of Medicine, 2000.

- EUROSTAT, *Enquête sur les forces de travail. Résultats 1997*, C.E., Luxemburgo, 1998.
 –*Statistiques démographiques*, Comisión Europea, Luxemburgo, 1995.
- FAO, base de datos FAOSTAT, accesible en Internet en <http://www.fao.org>.
- FERNÁNDEZ DURÁN, R., *Capitalismo global, resistencias sociales y estrategias del poder*, Virus, Barcelona, 2001.
- FERNÁNDEZ ENGUITA, M., *Hágalo usted mismo. La cualificación del trabajo doméstico, la crisis de su aprendizaje y la responsabilidad de la escuela*, Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid, 1991.
- FLAQUER, L., y SOLER, J., *Permanencia y cambio en la familia española*, CIS, Madrid, 1990.
- FOUCAULT, M., *Historia de la sexualidad*, T. I. *La voluntad de saber*, Siglo XXI, Madrid, 1987.
- FOUQUET, A., *Le concept d'Emploi de Proximité*, Institut Syndical d'Etudes et des Recherches Economiques, París, 1995.
- FRAISE, G., "Servidumbre, empleos de servicio y democracia", en MARUANI, M.; ROGERAT, Ch., y TORNS, T., *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Icaria-Antrazyt, Barcelona, 2000, págs. 227-232.
- FRASER, N., y NICHOLSON, L., "Social Criticism without Philosophy: An Encounter between Feminism and Postmodernism", en NICHOLSON, L. (ed.), *Feminism and Postmodernism*, Routledge, Londres, 1990, págs. 19-38.
- FUNDACIÓN BBV, *Renta nacional de España y su distribución provincial*, Fundación BBV, Bilbao, 1999.
- FUNDACIÓN DOLORES IBÁRRURI, "Esclavas del fin de siglo XX: el tráfico de mujeres extranjeras se ha duplicado en España", en *Mujeres en acción*, núm. 23, verano 1998.
- FUNDACIÓN ESPERANZA, *Tráfico de mujeres en el contexto internacional: Memorias*, Fundación Esperanza, Bogotá, 1998.
- FUNDACIÓN FOESSA, *V Informe sociológico sobre la situación social en España*, 1994.
- FUNDACIÓN SOLIDARIDAD DEMOCRÁTICA, *La prostitución de las mujeres*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1998.
- GABINET D'ESTUDIS SOCIALS (PONS, I. coord.), *Condiciones de vida de las prostitutas en Asturias*, Servicio de Publicaciones del Principado de Asturias, Oviedo, 1992.
- GALLARDO, G., *Buscando la vida: dominicanas en el servicio doméstico en Madrid*, Cipaf-Iepala, Santo Domingo, 1995.
- GARAIZÁBAL, C., "La prostitución, un debate abierto", en *Prostitución: Mesa redonda*, Forum de Política Feminista, Madrid, 1991.

- GARCÍA, E., «El servicio doméstico. Problemas y soluciones», en *Revista de Trabajo*, Madrid, 1958.
- GARCÍA DE LEÓN, M. A. y otros (coord.), *Sociología de las mujeres españolas*, Editorial Complutense, Madrid, 1996.
- GARDINER, J., *Gender, Care and Economics*, MacMillan, Londres, 1997.
- GERSHUNY, J., «International comparison of time budget surveys: Methods and opportunities», en O'CONGHAILE, W., y KOHLER, E., *The Changing Use of Time*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín, 1991, págs. 11-44.
- GLOBAL SURVIVAL NETWORK, *Crime and Servitude, An Exposé of the Trafficking in Women for Prostitution from the Newly Independent States*, Washington DC., 1997.
- GÓMEZ, L., "Explotación sexual", en *El País*, 4 de marzo de 2001.
- GÓMEZ CIRIANO, E., "La inmigración ecuatoriana en la Comunidad de Madrid", en *OFRIM Suplementos*, junio 1998, págs. 99-114.
- GÓMEZ GARCÍA, M. C., "Clausura y servicio doméstico en el Antiguo Régimen", en RAMOS, M. D., y VERA, M. T. (eds.), *El trabajo de las mujeres. Pasado y Presente*, o.c., págs. 263-270.
- GONZÁLEZ DURO, E., *La neurosis del ama de casa*, Eudema, Madrid, 1990.
- GONZÁLEZ ROTHVOSS, M., *El servicio doméstico ante las leyes sociales españolas*, Madrid, 1932.
- GORZ, A., *Metamorfosis del trabajo*, Sistema, Madrid, 1997.
- GOYTISOLO, J., y NAÏR, S., *El peaje de la vida. Integración o rechazo de la emigración en España*, Aguilar, 2000.
- GREGORIO GIL, C., *Migración femenina: su impacto en las relaciones de género*, Narcea, Madrid, 1998.
- GREGORIO GIL, C., y RAMÍREZ FERNÁNDEZ, A., "¿En España es diferente...? Mujeres inmigrantes dominicanas y marroquíes", en *Papers*, núm. 60, 2000, págs. 257-273.
- GRUPO MIXTO-IZQUIERDA UNIDA, *Presentación de la proposición no de ley para la constitución de una ponencia que analice lo referente al reconocimiento de los derechos sociales de las personas que ejercen la prostitución (prestación de servicios sexuales)*, Parlamento Vasco, Vitoria-Gasteiz, 1997.
- GUARDIA CIVIL, *Informe directiva 3/2000*, Madrid, 2001 (citado en *El País*, 4/3/2001).
- Guía del Mundo 93/94*, Instituto del Tercer Mundo, Colombia, 1992.
- HARRISON, J., "The Political Economy of Housework", en *Bulletin of the Conference of Socialist Economics*, Londres, 1973.
- HART, A., *Buying and Selling Power: Anthropological Reflections on Prostitution in Spain*, Westview Press, Boulder CO, 1998.

- HETAIRA, *Memorias*, Hetaira, Madrid, 1999.
- HITE, S., *El informe Hite sobre la sexualidad masculina*, Plaza & Janés, Barcelona, 1981.
- HOCHSCHILD, A. R., "Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional", en GIDDENS, A., y HUTTON, W. (coords.) *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Tusquets, Barcelona, 2001, págs. 187-208.
- IBÁÑEZ, J., "De la familia al grupo: el grupo como bucle en el árbol familiar", en IBÁÑEZ, J., *Por una sociología de la vida cotidiana*, Siglo XXI, Madrid, 1994, págs. 1-24.
- INSERSO/CIS, *Las personas mayores en España. Perfiles. Reciprocidad familiar*, INSERSO, 1995.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Encuesta de Presupuestos Familiares 1980-81*, Madrid, 1984.
- Encuesta de Presupuestos Familiares 1990-91. Metodología*, Madrid, 1992.
- Censos de Población 1981 y 1991*.
- Encuesta de Coyuntura de Comercio al Por Menor. Base 1994*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid, 1995.
- Encuesta de Servicios Industriales de Limpieza 1995*, Madrid, 1997.
- Encuesta de Migraciones 1998*.
- Encuesta de Población Activa*, Primer trimestre de 1994 y de 1998.
- Encuesta Anual de Servicios 1998*, Madrid, 2000.
- El Directorio Central de Empresas (DIRCE). Resultados estadísticos*, INE, Madrid, 2000.
- Encuesta de salarios* (trimestral), Madrid.
- IRONMONGER, D., "Counting outputs, capital inputs and caring labor: Estimating Gross Household Product", en *Feminist Economics*, vol. 2, núm. 3, 1996, Londres, págs. 37-64.
- IZQUIERDO, J., y otros, *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1996.
- IZQUIERDO, A., *La inmigración inesperada*, Trotta, Madrid, 1996.
- "El proyecto migratorio y la integración de los extranjeros", en *Revista de Estudio de Juventud*, núm. 49, junio 2000, págs. 43-52.
- IZQUIERDA UNIDA-EZKER BATUA, *Proposición de ley foral de reconocimiento de los derechos sociales de las personas que ejercen profesionalmente la actividad de alterne*, Parlamento Foral de Navarra, Pamplona, febrero de 1999.
- JAGET, C., *Une Vie de Putain*, Les Presses d'aujourd'hui, Lyon, 1975.
- JIMÉNEZ, A., y VALLEJO, D., *Estudio sobre la prostitución femenina en la Comunidad de Castilla y León*, Consejería de Sanidad y Bienestar Social, Junta de Castilla y León, Valladolid, 1999.

- JIMÉNEZ CLEMENTE, B. (VOMADE), "La inmigración dominicana en España", en PÉREZ CANTÓ, P. (coord.), *Las mujeres del Caribe en el umbral del 2000*, Dirección General de la Mujer de la CAM, Madrid, 1998, págs. 133-146.
- JIMÉNEZ MONTESERÍN, M., *Sexo y bien común. Notas para la historia de la prostitución en España*, Ayuntamiento de Cuenca, Cuenca, 1994.
- JULIANO, D., *Las que saben... Subculturas de mujeres*, Horas y horas, Madrid, 1998.
- JULIANO, D., *Las prostitutas: el polo estigmatizado del modelo de mujer*, Talasa, Madrid, 2001 (en prensa).
- KEMPADOO, K., y DOEZEMA, J. (eds.), *Global Sex Workers: Rights, Resistance, and Redefinition*, Routledge, Nueva York, 1998.
- KILVINGTON, J.; DAY, S., y WARD, H., "Prostitution Policy in Europe: A Time of Change", en *Feminist Review*, primavera 2001.
- KULICK, D., *Travesti: Sex, Gender and Culture Among Brazilian Transgendered Prostitutes*, University of Chicago Press, Chicago, 1998.
- KVINNOFORUM, *Crossing Borders Against Trafficking in Women and Girls in the Baltic Sea Region*, Kvinnoforum, Estocolmo, 1999.
- LANGER, M., *Maternidad y sexo*, Paidós, Barcelona, 1983.
- LATORRE, J. M., "Cómo operan las mafias de la prostitución africana en España", en *Tribuna*, julio 1997.
- LIM, L. L. (editor.), *The Sex Sector: The Economic and Social Bases of Prostitution in Southeast Asia*, OIT, Ginebra, 1998.
- LINGSOM, S., «Age and behaviour. A Cross-National Comparison of Contemporary Changes», en O'CONGHAILE, W., y KOHLER, E. (ed.), *The Changing Use of Time*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín, 1991, págs. 48-91.
- LONGO, P. H., "AIDS Information, Prevention, and Empowerment of Young Male Sex Workers in Rio de Janeiro", en KEMPADOO, K., y DOEZEMA, J. (eds.), *Global Sex Workers: Rights, Resistance, and Redefinition*, Routledge, Nueva York, 1998.
- LORITE MENA, J., *El orden femenino. Origen de un simulacro cultural*, Anthropos, Barcelona, 1987.
- LUTZ, H., *Migration and New Forms of Social Exclusion. Women's Migration Careers in Comparative Perspective*, ERCOMER, Utrecht, 1995.
- LUTZ, H., PHOENIX, A. y YUVAL-DAVIS, N. (eds.), *Crossfire: Nationalism, Racism and Gender in Europe*, Pluto Press, Londres, 1995.
- LLÁCER, A., et al., "Mujeres que ejercen la prostitución en la calle: prevalencia autoinformada y conductas de riesgo para la infección por VIH", Centro Nacional de Epidemiología, Instituto de Salud Carlos III y Médicos del Mundo, Madrid, 1999.

- MACCOBY, M., *Le manager d'aujourd'hui*, InterEditions, París, 1980.
- MADRUGA, I., y MORA, R., *Las condiciones de vida de los hogares pobres encabezados por una mujer. Pobreza y género*, Cáritas Española y Fundación FOESSA, Madrid, 1999.
- MAKOMÉ, I., *España y los negros africanos*, La Llar del Llibre, Barcelona, 1990.
- MARTÍNEZ, U., "Evolución y clasificación del trabajo doméstico inmigrante", en *OFRIM Suplementos*, junio 2000, págs. 75-96.
- MARTÍNEZ, U., *Mujeres, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*, Icaria, Barcelona, 1995.
- MARUANI, M.; ROGERAT, Ch., y TORNS, T., *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, Barcelona, 2000.
- MAUSS, M., "Essai sur le don. Forme et raison e l'échange dans les sociétés archaïques", en *Sociologie et anthropologie*, PUF, París, 1978.
- McLEOD, E., *Women Working: Prostitution Now*, Croom Helm, Londres, 1982.
- MÉDICOS DEL MUNDO, *Informe de exclusión*, Madrid, 1999.
- *Recursos sociales y sanitarios para la atención a las personas que ejercen la prostitución*, MM y Ayuntamiento de Madrid, Madrid, 1998.
- MENÉNDEZ, L., *El servicio doméstico en España*, Consejo Nacional de Mujeres de Acción Católica, Madrid, 1962.
- MESTRE, R., "Por qué las inmigrantes no trabajan. Breve crítica feminista al derecho de extranjería", en *Jueces para la democracia*, núm. 36, noviembre 1999, págs. 22-32.
- MEYER, P., *El niño y la razón de Estado*, ZeroZyx, Madrid, 1981.
- MILLER, M. J., *Foreign Workers in Western Europe. An Emerging Political Force*, Praeger Publ., New York, 1981.
- MINGIONE, E., *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA, *Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España*, Madrid, 1988.
- MINISTERIO DE SALUD Y CONSUMO, *Encuesta Nacional de Salud*, 1993.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Estadística de Permisos de Trabajo a Extranjeros, 1987 y 1988*, Madrid, 1990.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Boletín de Estadísticas Laborales*, núm. 157, septiembre de 1999, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 1999.
- MIURA, A., "Abolicionismo, integración y propuestas sobre prostitución", en *Prostitución: mesa redonda*, Forum de Política Feminista, Madrid, 1991.
- MOLYNEUX, M., "Más allá del debate sobre el trabajo doméstico", en BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C., y ALEMANY, C., *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, FUHEM- ICARIA, Barcelona, 1994, págs. 111-150.

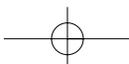
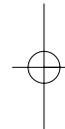
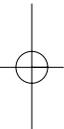
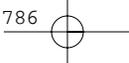
- MOORE, H. L., "La mujer y el trabajo asalariado: migración y proletarización", *Antropología y feminismo*, Cátedra, Madrid, 1996, pág. 103.
- NACIONES UNIDAS, *Situación de la mujer en el mundo, 1995. Tendencias y estadísticas*, Naciones Unidas, Nueva York, 1995.
- NETWORK OF SEX WORK PROJECTS, *Making Sex Work Safe: A Practical Guide for Programme Managers, Policy-Makers and Field Workers*, NSWP, Ciudad del Cabo, 1998.
- O'CONGHAILE, W., y KOHLER, E., *The Changing Use of Time*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín, 1991.
- O'CONNELL DAVIDSON, J., "British Sex Tourists in Thailand", en MAYNARD, M., y PURVIS, J. (eds.), *(Hetero)sexual Politics*, Taylor & Francis, Londres, 1995, págs. 42-64.
- OIT, *International Standard Classification of Occupations*, Ginebra, 1990.
- ONU, *Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. Anexo II: Protocolo para prevenir reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños*, 2000.
- OPIHMSERSO, *Indicadores de la inmigración y el asilo en España*, núm. 6 y 7, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.
- OPPERMANN, M. (ed.), *Sex Tourism and Prostitution: Aspects of Leisure, Recreation and Work*, Cognizant Communication Corp., Cammeray, 1998.
- OSBORNE, R., *Las mujeres en la encrucijada de la sexualidad*, La Sal, Barcelona, 1989.
- OSO, L., *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1998.
 –"Estrategias migratorias de las mujeres ecuatorianas y colombianas en situación irregular: servicio doméstico y prostitución en Galicia y Pamplona", en *II Congreso sobre la Migración en España*, Madrid, 2000 (CD).
- PAHL, R. E., "Familia, trabajo e ideología en los tiempos preindustriales", en *Divisiones del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- PATEMAN, C., *El contrato sexual*, Anthropos, Barcelona, 1995.
- PATTERSON, O., *Slavery and Social Death*, Harvard University Press, 1982.
- PAZOS, M. (Coord.), *Mujer y trabajo*, monográfico de la revista *Economía y Sociología del trabajo*, núm. 13-14, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991.
- PEDREÑO A., "Construyendo la 'Huerta de Europa': trabajadores sin ciudadanía y nómadas permanentes en la agricultura murciana", en *Migraciones*, núm. 5, 1999, págs. 87-121.

- Ruralidad globalizada. Sociología de los territorios de las factorías vegetales*, D.M., Murcia, 2000.
- PERKINS, R., y BENNET, G., *Being a Prostitute: Prostitute Women and Prostitute Men*, George Allen & Unwin, Sydney, 1985.
- PETTMAN, J. J., "Writing the Body: Transnational Sex", en YOUNG, G. (ed.), *Political Economy, Power and the Body*, Macmillan, Londres, 2000, págs. 52-74.
- PHETERSON, G. (comp.), *Nosotras, las putas*, Talasa, Madrid, 1992
–*El prisma de la prostitución*, Talasa, Madrid, 2000.
- PHIZACKLEA, A., y ANDERSON, B., *The impact of legal status and children on transnational household strategies of migrant domestic (1998-2001)*, Investigación para el Economic and Social Research Council de Gran Bretaña: www.transcomm.ox.ac.uk/wwwroot/phizacklea.htm
- POLANYI, K., *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*, Ed. La Piqueta, Madrid, 1989.
- PONS, I., "El enmascaramiento pseudocientífico del moralismo en el debate actual sobre prostitución", en *Historiar*, núm. 2, L'Avenc, 1999, págs. 92-99.
- PORTES, A., y ZHOU, M., *The New Second Generation: Segmented Assimilation and its Variants among Post-1965 Immigrant Youth*, Russell Sage Foundation, Working Paper 34, New York, 1993.
- PRIETO, C., «Cambios en la gestión de mano de obra: interpretaciones y crítica», en *Sociología del Trabajo* núm. 16, Madrid, 1992.
- PRIEUR, A., *Mema's House, México City: On Transvestites, Queens, and Machos*, University of Chicago Press, Chicago, 1998.
- PUGLIESE, E., "Restructuring of the Labour Market and the Role of the Third World Migration in Europe", en *Environment and Planning: Society and Space*, vol. 11, 1993.
- RAMOS, M.^ª D., y VERA, M.^ª T. (eds.), *El Trabajo de las mujeres. Pasado y Presente*, (Actas del Congreso Internacional del Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer), Diputación Provincial de Málaga, 1996.
- RAMOS, R., *Cronos dividido*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1990.
- RIAL GARCIA, S., "El servicio doméstico: una vía laboral para las mujeres en Santiago de Compostela a fines del Antiguo Régimen", en RAMOS, M.^ª D., y VERA, M.^ª T. (eds.), *El trabajo de las mujeres. Pasado y Presente*, o.c., págs. 313-322.
- ROBERTS, N., *The Front Line*, Grafton Books, Londres, 1986.
–*Whores in History: Prostitution in Western Society*, Harper Collins, Londres, 1992.
- ROLLINS, J., *Between Women: Domestic Workers and Their Employers*, Temple University Press, Philadelphia, 1985.
- ROMERO, M., "Empresarias y autónomas. Riesgo económico e identidad femenina", en GARCÍA DE LEÓN, M.^ª A. y otros (coord.), *Sociología de las mujeres españolas*, Edit. Complutense, Madrid, 1996, págs. 187-218.

- RUIZ OLABUÉNAGA, J. I.; RUÍZ VIEYTEZ, E. J., y VICENTE TORRADO, T. L., *Los inmigrantes irregulares en España. La vida por un sueño*, Universidad de Deusto, Bilbao, 1999.
- RULLAN BUADES, G., *Anónima en la ciudad*, RMI-E TEA, 1995.
- SÁEZ, F., "Buscando a 'Claude'", *El Mundo*, IX, 80, *Crónica* 15, 27 abril 1997.
- SALLE, M.^ª A., *Situación del servicio doméstico en España*, Instituto de la Mujer, 1985 (no publicado).
- SARASÚA, C., *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño, 1758-1868*, Siglo XXI, Madrid, 1994.
- SCARLET ALLIANCE, *A Guide to Best Practice Occupational Health & Safety for the Australian Sex Industry*, SA y Australian Federation of AIDS, Sydney, 2000.
- SEABROOK, J., *Travels in the Skin Trade*, Pluto Press, Londres, 1996.
- SENNETT, R., *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona, 2000.
- SEQUEIROS, J. L.; BRUNA, C., y GÓMEZ, C., *Estudio sobre a prostitución no sur de Galicia*, Xunta de Galicia, Vigo (h. 1996).
- SIGMA DOS, *Estudio sobre la situación laboral de los empleados de hogar*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, noviembre 1991 (informe de investigación no publicado).
- SILTANEN, J., *Locating gender. Occupational segregation, wages and domestic responsibilities*, UCL Press, London, 1994.
- SKROBANEK, S.; BOONPAKDEE, N., y JANTATEERO, C., *Tráfico de mujeres: realidades humanas en el negocio internacional del sexo*, Narcea, Madrid, 1997.
- SKROBANEK, S., "Sexual Exploitation in the Prostitution Context", Ponencia presentada en el *Foro Mundial de las Mujeres: Reunión Internacional sobre Biología y Sociología de la Violencia*, Centro Reina Sofía, Valencia, 2000.
- SOLIDAR, *Building Respect!. Migrant Domestic Workers in Europe share advice and experiences*, DAPHNE, U.E., Bruselas, 1999.
- SOPEMI, *Tendances des migrations internationales: rapport annuel 1994*, OCDE, París, 1995.
- SPANGER, M., "Transnational Prostitution in Denmark", Ponencia en *Prostitution in a Global Context-Interwined Histories, Present Realities*, Aalborg, Dinamarca, 1999.
- STICHTING TEGEN VROUWENHANDEL, *Tráfico de mujeres para prostitución, trabajo doméstico y matrimonio: América Latina y el Caribe*, STV, Utrecht, 1996.
- SUBIRATS, M., "El trabajo doméstico, nueva frontera para la igualdad", en GARRIDO, L., y GIL CALVO, E. (eds.), *Estrategias familiares*, Alianza, Madrid, 1993.

- TAMPEP, *Health, Migration and Sex Work: The Experience of Tampep*, Mr A. de Graaf Stichting, Amsterdam, 1999.
- TAMZALI, W., *Prostitución*, Dirección General de la Mujer, Madrid, 1997.
- THE ECONOMIST, "The Sex Industry: Giving the Customer What He Wants", 14 de febrero, 1998.
- THINÉ, G., y LEMPEREUR, A., *Diccionario General de Ciencias Humanas*, Cátedra, Madrid, 1978.
- TORNS, T.; CARRASQUER, P., y ROMERO, A., *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1995.
- TORRENTE GARI, S., *La mujer y la protección social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.
- UNITED STATES CENSUS BUREAU, International Programs Center, (base de datos accesible desde Internet en www.census.gov)
- URBEZ, L., "Prostitución femenina", en *Razón y Fe*, núm. 978-979, Madrid, 1979, págs. 77-95.
- VARELA, J., "La prostitución, el oficio más moderno", en *Archipiélago*, núm. 21, 1995, págs. 52-70.
- VÁZQUEZ, J. M., *Situación del servicio doméstico en España*, M.A.G.S.L., Madrid, 1960.
- VÁZQUEZ, F. J. (Coord.) *Mal menor. Políticas y representaciones de la prostitución. Siglos. XVI-XIX.*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, Salamanca, 1998.
- VÁZQUEZ, F. J., y MORENO, A., *Sexo y razón: una genealogía de la moral sexual en España (siglos XVI-XX)*, Akal, Madrid, 1997.
- VEGA, M. L., *Home Work. A comparative analysis of legislation and practice*, International Labour Office, Ginebra, 1996.
- VELASCO, S., *La prevención de la transmisión heterosexual del VIH/SIDA en las mujeres*, Instituto de la Mujer-Secretaría del Plan Nacional sobre el Sida, Madrid, 1999.
- VENEZIANI, B., "The evolution of the contract of employment", en HEPPLER, B. (Ed.), *The Making of Labour Law in Europe*, Mansell, Londres, 1986.
- VIDAL, D., *Tráfico de mujeres nigerianas con fines de prostitución*, 1998. www.inmigra.com
- VILLA, P., *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, MTySS, Madrid, 1990.
- VON WERLHOF, C.; BENNHOLDT-THOMSEN, V., y FARACLAS, N. (Ed.), *There is an alternative. Subsistence and Worldwide Resistance to Corporate Globalization*, Zed Books, London, 2001.

- WALKER, D., y EHRlich, R., *"Hello My Big Big Honey"*. Dragon Dance Publications, Bangkok, 1992.
- WEST, D. J., *Male Prostitution*, Duckworth, Londres, 1992.
- WHITE, L., *The Comforts of Home: Prostitution in Colonial Nairobi*, University of Chicago Press, Chicago, 1990.
- WIJERS, M., y LAP-CHEW, L., *Trafficking in Women, Forced Labour and Slavery-like Practices in Marriage, Domestic Labour and Prostitution*, STV y GAATW, Utrecht, 1996.
- WOOD, C., "The First World/Third Party Criterion: A Feminist Critique of Production Boundaries in Economics", en *Feminist Economics*, vol. 3, núm. 3, Londres, 1997.
- ZAPATA-BARRERO, R., "Inmigración e innovación política", en *Migraciones*, núm. 8, 2000, págs. 17-49.
- ZLOTNIK, H., "La migración de mujeres del Sur al Norte", en MALGESINI, G., (comp.), *Cruzando fronteras. Migraciones en el sistema mundial*, Icaria-Fuhem, Madrid, 1998, págs. 113- 145.



ÍNDICE DE TABLAS

	<u>Páginas</u>
Tabla 1 Incremento del stock de residentes entre 1992 y 2000, según sexo y continente de procedencia (en %)	62
Tabla 2 Principales nacionalidades de mujeres extranjeras	63
Tabla 3 Composición por sexo de las principales nacionalidades de residentes (2000)	67
Tabla 4 Mujeres residentes según nacionalidad y grupo de edad (1998) ..	70
Tabla 5 Mujeres residentes del Primer Mundo. Distribución provincial	75
Tabla 6 Mujeres residentes del Tercer Mundo. Distribución provincial	77
Tabla 7 Principales nacionalidades de residentes no-comunitarios adscritos al régimen comunitario, según sexo (%)	87
Tabla 8 Principales nacionalidades de mujeres no comunitarias con permiso de trabajo (evolución 1992-1998)	90
Tabla 9 Mujeres extranjeras en edad laboral y actividad económica	91
Tabla 10 Trabajadoras extranjeras por CC.AA.	99
Tabla 11 Fecha de alta inicial de las trabajadoras extranjeras (en %)	101
Tabla 12 Movilidad entre regímenes de la Seguridad Social de las trabajadoras extranjeras.....	103
Tabla 13 Trabajadoras extranjeras por cuenta propia. Principales nacionalidades.....	106
Tabla 14 Trabajadoras extranjeras según rama de actividad y dependencia ..	109
Tabla 15 Importancia de los extranjeros en el mercado de trabajo español, según sexo y principales ocupaciones	112
Tabla 16 Cotizantes irregulares y nacionalizadas en las cinco principales ocupaciones	114
Tabla 17 Cuotas aplicadas en las encuestas al sector del servicio doméstico ..	122
Tabla 18 Cuotas aplicadas en la encuesta a mujeres de limpieza	123
Tabla 19 Cuotas aplicadas en la encuesta a mujeres de hostelería	124
Tabla 20 Cuotas aplicadas en la encuesta a mujeres inmigrantes por cuenta propia	125
Tabla 21 Cuotas aplicadas en la encuesta a mujeres de oficinas	126
Tabla 22 Usos del tiempo cotidiano por hombres y mujeres (promedio diario, en minutos)	137
Tabla 23 Régimen especial de empleados de hogar. Base y cuota de cotización	182
Tabla 24 Importe medio de las pensiones. Régimen especial de empleados de hogar y Régimen General (evolución 1989-1999)	184

	<u>Páginas</u>
Tabla 25 Clasificación profesional de trabajadores domésticos en Francia	187
Tabla 26 Situación laboral de las mujeres según la EPA. Evolución 1976-1999	202
Tabla 27 Evolución del gasto en servicios domésticos (en pesetas constantes de 1980)	210
Tabla 28 Gasto anual medio en servicio doméstico (por hogares y personas) según decilas de ingresos y de gastos en 1980-81 (en pesetas y %) ..	212
Tabla 29 Gasto en servicio doméstico según tamaño de hábitat y Comunidad Autónoma de los hogares empleadores (en pesetas)	213
Tabla 30 Gasto en servicio doméstico según composición de los hogares empleadores	214
Tabla 31 Gasto en servicio doméstico según características del sustentador principal de los hogares empleadores	216
Tabla 32 Estructura de la demanda según estatus socioeconómico de los empleadores y régimen de los trabajadores domésticos (en %)	218
Tabla 33 Hogares empleadores de servicio doméstico, según tipo, número de trabajadores y nacionalidad de los mismos (en %)	221
Tabla 34 Tareas asignadas a empleados domésticos, según tipo de hogar empleador	225
Tabla 35 Tareas asignadas a empleados domésticos, según régimen de empleo y nacionalidad del trabajador (en %)	227
Tabla 36 Empleo en servicio doméstico (evolución 1977-1999)	232
Tabla 37 Ocupados en servicio doméstico según sexo y grupo de edad	237
Tabla 38 Número de trabajadores de servicio doméstico según las horas semanales trabajadas	240
Tabla 39 Desempleo en servicio doméstico (evolución 1981-1999)	243
Tabla 40 <i>Stock</i> de permisos de trabajo para servicio doméstico	246
Tabla 41 Cotizantes extranjeros al Régimen Especial de empleados de hogar según continente y país de origen (1999)	250
Tabla 42 Cotizantes extranjeros al Régimen Especial de empleados de hogar por sexo, según continente y país de origen (1999)	252
Tabla 43 Principales nacionalidades de cotizantes extranjeros al Régimen Especial de empleados de hogar, según provincia de residencia	254
Tabla 44 Principales nacionalidades de cotizantes extranjeros según relación con el Régimen Especial de empleados de hogar (1 ^{er} T. 1999)	257
Tabla 45 Tamaño del municipio de origen de los trabajadores	268
Tabla 46 Ocupación de la familia de origen (en %)	270
Tabla 47 Número de hijos de la familia de origen	271
Tabla 48 Trabajadores de servicio doméstico según grupo de edad y nacionalidad	273

	<u>Páginas</u>
Tabla 49 Nivel de estudios según nacionalidad de origen	275
Tabla 50 Estado civil según nacionalidad	276
Tabla 51 Número de hijos según nacionalidad	278
Tabla 52 Migraciones previas de los trabajadores según nacionalidad	281
Tabla 53 Período de llegada a España, según nacionalidad	282
Tabla 54 Edad del primer empleo, según nacionalidad de origen	286
Tabla 55 Ramas de actividad en las que trabajó antes de emplearse en el servicio doméstico	289
Tabla 56 Antigüedad en el servicio doméstico según nacionalidad	293
Tabla 57 Movilidad entre subsectores en el servicio doméstico	296
Tabla 58 Fórmulas habituales de búsqueda de empleo según nacionalidad de origen	298
Tabla 59 Motivo por el que abandonó el anterior empleo en el servicio do- méstico	299
Tabla 60 Relación con el sistema de Seguridad Social	300
Tabla 61 Estimación del número de trabajadores de origen no comunitario en el servicio doméstico a partir de la estadística de permisos de trabajo	304
Tabla 62 Estimación del número de trabajadores de servicio doméstico a partir de las altas en el Régimen Especial de EEHH de la Seguri- dad Social	305
Tabla 63 Distribución de la mano de obra por subsectores, según naciona- lidad de origen	306
Tabla 64 Composición del hogar empleador, según nacionalidad de los trabajadores	310
Tabla 65 Número de trabajadores domésticos en el hogar, según naciona- lidad	313
Tabla 66 Jornada laboral y jornada total (incluyendo trabajo doméstico) ..	317
Tabla 67 Tipo de contrato laboral según nacionalidad	319
Tabla 68 Tareas habitualmente desempeñadas según subsector ocupacional y nacionalidad	321
Tabla 69 Ingresos mensuales de los trabajadores de servicio doméstico, según nacionalidad	324
Tabla 70 Tramos de precio-hora real según nacionalidad	327
Tabla 71 Retribuciones complementarias según nacionalidad	329
Tabla 72 Prestaciones sociales recibidas según nacionalidad (en %)	332
Tabla 73 Trato recibido por parte de los empleadores, según nacionalidad de origen	335

	<u>Páginas</u>
Tabla 74 Apoyos a los que se recurre en caso de conflicto, según nacionalidad de origen	339
Tabla 75 Pertenencia a asociaciones formales, según nacionalidad de origen	341
Tabla 76 Ocupación deseada, según sexo y nacionalidad de origen	345
Tabla 77 Grupo de convivencia según nacionalidad	349
Tabla 78 Régimen de tenencia de la vivienda habitual	353
Tabla 79 Tipo de cobertura sanitaria, según nacionalidad	356
Tabla 80 Destino de los ingresos según nacionalidad.....	359
Tabla 81 Inversiones económicas según nacionalidad	360
Tabla 82 Grupos de relación habitual según nacionalidad	362
Tabla 83 Número de viajes al país de origen según nacionalidad	365
Tabla 84 Valoración que las TSD autóctonas adjudican a los empleadores respecto a las características de distintos colectivos nacionales ..	421
Tabla 85 Tamaño de la familia de origen por países	479
Tabla 86 Estado civil y número de hijos de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en el sector de limpiezas (en %)	482
Tabla 87 Empleos anteriores de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en el sector de limpiezas (en %)	485
Tabla 88 Empleos anteriores en España de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en el sector de limpiezas (en %)	486
Tabla 89 Vías de contacto para acceder al empleo en el sector de limpiezas (en %).....	488
Tabla 90 Ocupaciones más habituales de inmigrantes y autóctonas en el sector de limpiezas (en %)	491
Tabla 91 Ingresos mensuales medios y por hora de trabajo de las mujeres trabajadoras en el sector de limpiezas	493
Tabla 92 Tipos de accidente con baja laboral en el último año de las trabajadoras en el sector de limpiezas (en %)	499
Tabla 93 Remesas, deudas, ahorro y consumo de las trabajadoras de limpiezas, por nacionalidades (promedio, ptas./mes y %)	503
Tabla 94 Relación entre remesas y número de hijos en el país de origen, por nacionalidades	504
Tabla 95 Horas de trabajo doméstico en el propio hogar y acumulación con otras formas de trabajo /horas/semana)	508
Tabla 96 Estado civil y número de hijos de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en hostelería (en %)	533
Tabla 97 Ingresos mensuales de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en la rama de hostelería (en %)	544
Tabla 98 Empleos de tipo administrativo por ramas laborales en 2000.....	564

	<u>Páginas</u>
Tabla 99 Mujeres en empleos de tipo administrativo en España por ocupaciones (Tasa de incremento 1994-2000)	565
Tabla 100 Tamaño de la familia de origen por países de las trabajadoras del sector de oficinas	569
Tabla 101 Empleos anteriores de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en oficinas (en %)	574
Tabla 102 Empleos anteriores en España de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en el sector de oficinas (en %)	575
Tabla 103 Vías de contacto para acceder al empleo en el sector de oficinas (en %) ..	577
Tabla 104 Ocupaciones habituales de las mujeres inmigrantes y autóctonas del sector de oficinas (en %)	581
Tabla 105 Ingresos mensuales medios y por hora de trabajo de las mujeres trabajadoras en el sector de oficinas	585
Tabla 106 Remesas, deudas, ahorro y consumo de las trabajadoras de oficinas, por nacionalidades	593
Tabla 107 Horas de trabajo doméstico en el propio hogar de las trabajadoras en el sector de oficinas (en %) y acumulación con otras formas de trabajo (horas/semana)	596
Tabla 108 Profesiones más deseadas por las trabajadoras del sector de oficinas (en %)	600
Tabla 109 Población ocupada en España por cuenta ajena y cuenta propia por sexos	610
Tabla 110 Tasas de feminización y de trabajadoras por cuenta propia por comunidades autónomas	614
Tabla 111 Nivel de estudios de las mujeres ocupadas por cuenta propia ..	615
Tabla 112 Ramas de actividad de las personas ocupadas por cuenta propia en España, por sexos	616
Tabla 113 Situación profesional de los ocupados por cuenta propia por sexos y ramas laborales	617
Tabla 114 Mujeres extranjeras del Primer y Tercer Mundo ocupadas por cuenta propia	619
Tabla 115 Empleos anteriores de las mujeres inmigrantes ocupadas por cuenta propia (en %)	626
Tabla 116 Origen del negocio actividad de las mujeres extranjeras ocupadas por cuenta propia (en %)	628
Tabla 117 Principales subsectores de actividad por cuenta propia	629
Tabla 118 Horas semanales dedicadas al trabajo doméstico y mercantil ..	631
Tabla 119 Horas semanales dedicadas al trabajo, según cargo en el negocio familiar	632

	<u>Páginas</u>
Tabla 120 Cobertura sanitaria de mujeres ocupadas por cuenta propia, según actividades y países de procedencia	633
Tabla 121 Horas de trabajo doméstico en el propio hogar de las trabajadoras por cuenta propia (en %)	637
Tabla 122 Profesión deseada, según actividad actual (en %).....	639
Tabla 123 Cambios de régimen laboral de las trabajadoras del Tercer Mundo cotizantes a la Seguridad Social	732
Tabla 124 Movilidad entre ramas laborales de las trabajadoras del Tercer Mundo y comparación con las españolas	734
Tabla 125 Movilidad entre los principales segmentos ocupacionales de las trabajadoras del Tercer Mundo	736
Tabla 126 Diferencias de salario mensual y por hora trabajada entre las trabajadoras autóctonas e inmigrantes, distinguiendo los tres subsectores del servicio doméstico	748
Tabla 127 Modalidad de empleo inicial y actual de las TSD y promedio de ingresos por nacionalidades	751

* * * *

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<u>Páginas</u>
Gráfico 1 Formas de intercambio económico antes y después de la revolución industrial del siglo XIX ("gran transformación" de Polanyi) ..	33
Gráfico 2 Mujeres y Hombres residentes (2000)	66
Gráfico 3 Estructura de edad de las mujeres residentes, según nacionalidad..	72
Gráfico 4 Mujeres no comunitarias. Principales nacionalidades. % con permiso del régimen comunitario	86
Gráfico 5 Mujeres inmigrantes trabajadoras. Principales nacionalidades...	96
Gráfico 6 Mujeres trabajadoras extranjeras, según CC.AA. de residencia y zona de origen.	98
Gráfico 7 Mujeres extranjeras mayores de 16 años según estatus jurídico de cara al empleo (1999)	105
Gráfico 8 Importancia de las mujeres inmigrantes en el conjunto de la población femenina ocupada en los cinco segmentos laborales analizados	116
Gráfico 9 Tiempo diario dedicado por mujeres y hombres a las tareas domésticas y al empleo remunerado	139
Gráfico 10 Tiempo dedicado por mujeres y hombres a los trabajos domésticos	140
Gráfico 11 Cotizantes y pensionistas del régimen especial de empleados de hogar de la Seguridad Social (1976-1999)	185
Gráfico 12 Evolución de situación laboral de las mujeres según la EPA.	204
Gráfico 13 Ocupados en servicio doméstico 1955-1975	230
Gráfico 14 Magnitudes laborales en el servicio doméstico (evolución 1977-1999)	233
Gráfico 15 Ocupados en servicio doméstico según sexo (evolución 1977-1999)	236
Gráfico 16 Antigüedad en el empleo según sexo	241
Gráfico 17 Permisos de trabajo en vigor para servicio doméstico. Principales nacionalidades no comunitarias (1992 y 1998)	248
Gráfico 18 Principales nacionalidades de cotizantes extranjeros al Régimen Especial de empleados de hogar según grupos de edad ..	253
Gráfico 19 Población de origen rural en las sociedades de origen y entre los trabajadores de servicio doméstico	269
Gráfico 20 Edad de los trabajadores según sexo (H/M) y nacionalidad	274
Gráfico 21 Hijos en el país de origen de los trabajadores con descendencia según nacionalidad	279

	<u>Páginas</u>
Gráfico 22 Situación legal actual, según nacionalidad de origen	284
Gráfico 23 Antigüedad en el mercado de trabajo según nacionalidad	287
Gráfico 24 Número de empleadores, fijos y por horas, según nacionalidad de origen.....	293
Gráfico 25 Subsector del servicio doméstico en el que se obtuvo el primer empleo	295
Gráfico 26 Situación de los empleados internos respecto al régimen especial de empleados de hogar de la Seguridad Social	302
Gráfico 27 Estimación de la importancia de la mano de obra inmigrante, según subsectores	309
Gráfico 28 Otros trabajadores domésticos en el hogar.....	312
Gráfico 29 Horas semanales trabajadas según nacionalidad	315
Gráfico 30 Contrato escrito según subsector del servicio doméstico y nacionalidad de origen	320
Gráfico 31 Ingreso mensual medio según subsector ocupacional y nacionalidad.....	325
Gráfico 32 Conocimiento de la normativa referida al servicio doméstico según nacionalidad	330
Gráfico 33 Signos de representación del estatus subordinado del TSD	336
Gráfico 34 Motivos por los que se trabaja en servicio doméstico, según nacionalidad de origen	343
Gráfico 35 Familiares directos emigrados, según su lugar de residencia....	351
Gráfico 36 Apoyos recibidos en momentos de necesidad	357
Gráfico 37 Lugares de encuentro habitual	364
Gráfico 38 Proyecto de retorno o asentamiento.....	367
Gráfico 39 Empresas de limpiezas según el número de ocupados y volumen de empleo que representan (Encuesta del INE, 1998)	473
Gráfico 40 Principales nacionalidades de las mujeres inmigrantes ocupadas en limpiezas dadas de alta en la Seguridad Social (4º Trimestre 1999)	477
Gráfico 41 Nivel de estudios de las mujeres inmigrantes y autóctonas empleadas en el sector de limpiezas	483
Gráfico 42 Tipo de contrato de inmigrantes y autóctonas en el sector de limpiezas	492
Gráfico 43 Ingresos mensuales de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en el sector de limpiezas (en %).....	494
Gráfico 44 Cobro de horas extra de inmigrantes y autóctonas en el sector de limpiezas	497
Gráfico 45 Cómo distribuyen sus ingresos las inmigrantes ocupadas en el sector de limpiezas.	502

	<u>Páginas</u>
Gráfico 46 Percepción de prestaciones sociales de las inmigrantes y autóctonas ocupadas en el sector de limpiezas (en %)	506
Gráfico 47 Evolución del empleo en la hostelería (1978-2000)	525
Gráfico 48 Principales nacionalidades de las mujeres inmigrantes ocupadas en hostelería dadas de alta en la Seguridad Social (4 ^º trim. 1999)	529
Gráfico 49 Actividades de ocupación anteriores al actual empleo en hostelería	535
Gráfico 50 Subsector de actividad del establecimiento, según nacionalidad de la trabajadora	538
Gráfico 51 Categoría profesional y contacto con el público, según nacionalidad	543
Gráfico 52 Cobro de horas extra de las trabajadoras de hostelería, según nacionalidad	546
Gráfico 53 Evolución de la ocupación por sexos en empleos de tipo administrativo (EPA, 1994-2000, tercer trimestre de cada año)	563
Gráfico 54 Principales nacionalidades de las mujeres inmigrantes ocupadas en oficinas dadas de alta en la Seguridad Social (4 ^º trimestre 1999)	568
Gráfico 55 Nivel de estudios alcanzado por las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en oficinas	573
Gráfico 56 Tipo de contrato de inmigrantes y autóctonas en el sector de oficinas	583
Gráfico 57 Ingresos mensuales de las mujeres inmigrantes y autóctonas ocupadas en el sector de oficinas (%)	584
Gráfico 58 Cobro de horas extra de inmigrantes y autóctonas en el sector de oficinas	586
Gráfico 59 Trabajadoras que cobran plus por antigüedad según el tamaño de la empresa	588
Gráfico 60 Cómo distribuyen sus ingresos las inmigrantes ocupadas en el sector de oficinas	592
Gráfico 61 Situación profesional de los trabajadores por cuenta propia por sexos (EPA, 2 ^º trimestre 2000)	611
Gráfico 62 Peso de mujeres empleadoras y autónomas sobre el total de empleadores y autónomos de ambos sexos (1980-2000)	612
Gráfico 63 Principales nacionalidades de las mujeres inmigrantes que trabajan por cuenta propia dadas de alta en la Seguridad Social (4 ^º trimestre)	620
Gráfico 64 Mujeres ocupadas por cuenta propia, según nivel de estudios y país de procedencia	624

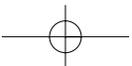
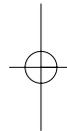
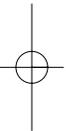
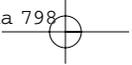
	<u>Páginas</u>
Gráfico 65 Mujeres ocupadas por cuenta propia según nivel de estudios y rama de actividad	625
Gráfico 66 Cómo distribuyen sus ingresos las inmigrantes ocupadas por cuenta propia.....	636
Gráfico 67 Movilidad entre régimen inicial y actual de las trabajadoras del Tercer Mundo	733
Gráfico 68 Volumen de las principales ocupaciones de las mujeres inmigrantes del Tercer Mundo distinguiendo las que tienen experiencia laboral previa	737
Gráfico 69 Movilidad entre los principales segmentos ocupacionales de las trabajadoras del Tercer Mundo	738
Gráfico 70 Salario mensual y por hora trabajada de las trabajadoras inmigrantes y autóctonas	747
Gráfico 71 Uso del dinero de las trabajadoras inmigrantes en los principales segmentos laborales	763

* * * *

ÍNDICE DE CUADROS

	<u>Páginas</u>
Cuadro 1 Esquema general de las formas de intercambio económico, (Reformulación de los modelos de Polanyi y Mingione)	35
Cuadro 2 Esquema aplicado de las formas de intercambio económico (En subrayado las que corresponden al sector doméstico)	40
Cuadro 3 Esquema conceptual de análisis de la oferta laboral	54
Cuadro 4 Esquema conceptual de análisis de los mercados de trabajo	58
Cuadro 5 Clasificación de las mujeres en relación a las diversas formas de trabajo	144
Cuadro 6 Regulación laboral diferencial de los empleados de hogar	180
Cuadro 7 Tipología básica de las empleadoras de servicio doméstico (Posición de las mujeres en los ámbitos doméstico y mercantil)	372
Cuadro 8 Tareas demandadas de servicio doméstico. Posición de las empleadoras	379
Cuadro 9 Perfiles, tareas y modalidades de contratación del servicio doméstico	385
Cuadro 10 Modelos de regulación del servicio doméstico, según posición de las empleadoras	387
Cuadro 11 Imagen comparativa, según las empleadoras, entre mujeres españolas e inmigrantes ocupadas en el servicio doméstico	398
Cuadro 12 Actitudes de las empleadoras ante servidores extranjeros	400
Cuadro 13 Características comparadas entre trabajadores autóctonos e inmigrantes de Servicio Doméstico.	462
Cuadro 14 Formas de intercambio en las relaciones afectivas-sexuales.....	650

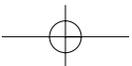
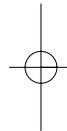
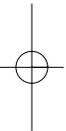
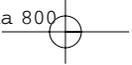
* * * *

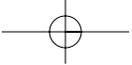


ÍNDICE DE MAPAS

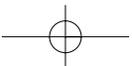
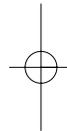
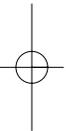
	<u>Páginas</u>
Mapa 1 Residentes extranjeras del Primer Mundo. Distribución provincial.	80
Mapa 2 Residentes extranjeras del Tercer Mundo. Distribución provincial.	81
Mapa 3 Residentes del Primer Mundo. Importancia respecto a la población femenina provincial.	83
Mapa 4 Residentes del Tercer Mundo. Importancia respecto a la población femenina provincial.	84
Mapa 5 Zonas de origen de los trabajadores marroquíes	262
Mapa 6 Zonas de origen de los trabajadores filipinos	263
Mapa 7 Zonas de origen de los trabajadores peruanos	265
Mapa 8 Zonas de origen de los trabajadores ecuatorianos	266
Mapa 9 Zonas de origen de los trabajadores dominicanos	267

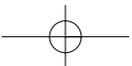
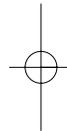
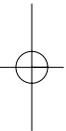
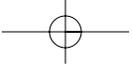
* * * *





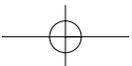
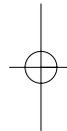
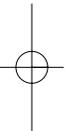
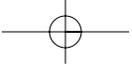
ANEXOS





ANEXO I

CUESTIONARIOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS EN LOS SECTORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO, LIMPIEZAS HOSTELERÍAS, OFICINAS Y CUENTA PROPIA



ENCUESTA SOCIOLABORAL A TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Cuestionario Nº (1-3) Encuestador: (4-5) (8-10)

Provincia (6-7) Municipio:

1. Sexo: 1. Varón 2. Mujer (11)

2. Nacionalidad de origen

(12)

1. Española (pasar a Pregunta 5)
2. Marroquí →
3. Ecuatoriana →
4. Filipina →
5. Dominicana →
6. Peruana →

3. Año llegada a España: (13-14)

4. Antes de venir a España ¿vivió en otro lugar, distinto al de su nacimiento, dentro de su país de origen? ¿Y en otro país?

	<i>En país origen</i>	<i>A otro país</i>
	(15)	(16)
No	1	1
Sí	2	2 → (a 3 bis)
N.C.	9	9

4 bis. ¿En qué país vivió?:..... (17-19)

5. Provincia de nacimiento:

..... (20-22)

6. Tamaño del municipio de nacimiento:

(23)

1. Menos de 3.000 habitantes
2. De 3.000 a 5.000
3. De 5.000 a 10.000
4. De 10.000 a 100.000
5. De 100.000 a 500.000
6. Más de 500.000

7. Ocupación de su padre cuando vivía en la casa paterna:

(24)

1. Agricultura-ganadería por cuenta propia
2. Agricultura-ganadería por cuenta ajena
3. Construcción por cuenta propia
4. Construcción por cuenta ajena
5. Servicios cuenta propia
6. Servicios cuenta ajena
7. Industria cuenta propia
8. Industria cuenta ajena
9. No contesta

Detallar ocupación: _____

8. Número de hermanos (incluido el/la encuestado/a) ____ (25-26)**9. Edad:** ____ (27-28)**10. ¿Vive alguno de sus padres?**

- (29)
1. Sí
 2. No → (pasar a P. 12)
(30)

11. ¿Dónde vive(n)?:

1. En España
2. En país de origen
3. Otra situación:

12. ¿Cuál es su actual estado civil?

(31)

1. Soltero/a
2. Con pareja, cónyuge en España → **12 bis. Nacionalidad:** (32-33)
3. Con pareja, cónyuge en país origen →
4. Viudo/a
5. Separado/a-divorciado/a

13. Número de hijos:

Total: — — (34-35)
 En España: — — (36-37)
 En país de origen: — — (38-39)

14. Estudios cursados:

(40)

1. Ninguno
2. Primarios incompletos
3. Primarios completos
4. Secundarios incompletos
5. Secundarios completos
6. Superiores iniciados
7. Superiores completos

VAMOS A HABLAR AHORA SOBRE CUESTIONES DE TRABAJO

15. ¿A qué edad comenzó a trabajar?: — — (41-42)

16. ¿En qué provincia? (43-44)

17. Además de trabajar en servicio doméstico, ¿ha trabajado en alguno de los siguientes sectores?

	<i>España</i>	<i>País origen</i>	
No ha trabajado en otro sector	1	2	(45)
Agricultura	1	2	(46)
Construcción	1	2	(47)
Limpiezas (fuera de hogares)	1	2	(48)
Venta ambulante	1	2	(49)
Comercio	1	2	(50)
Confección, textil	1	2	(51)
Trabajos administrativos	1	2	(52)
Otros: _____	1	2	(53)

AHORA VAMOS A HABLAR SÓLO SOBRE SU TRABAJO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

18. ¿A qué edad tuvo su primer empleo en servicio doméstico?

_ _ (58-59)

19. ¿Ese primer empleo fue como...?

(60)

1. Interna/o
2. Externa/o fija/o
3. Externa/o por horas

20. En total, ¿cuánto tiempo lleva trabajando en este sector? (Descontando las interrupciones para dedicarse a otras actividades, al hogar, etc.)

_ _ _ (61-63) (*Apuntar la respuesta en meses*)

21. ¿En cuántas casas ha trabajado de forma estable (sin contar trabajos ocasionales)?

Como trabajador/a fijo/a _ _ (64-65)

Trabajando por horas _ _ (66-67)

22. ¿Actualmente tiene empleo o está desempleado/a?

(68)

1. Con empleo
2. En paro

23. ¿Cuánto tiempo lleva en el actual (o el último) empleo?:

_ _ _ (69-71) (en meses)

24. ¿Habitualmente cómo ha encontrado su(s) empleo(s) en Servicio doméstico?

(Señalar las dos formas más habituales):

(72) (73)

	1^a	2^a
A través de familiares o amigos	1	1
Por conocidos de mis empleadores	2	2

	1.ª	2.ª
A través de anuncios	4	4
A través de agencias de colocación (de pago)	5	5
A través de una orden religiosa	6	6
Bolsa de trabajo de una ONG o asociación	7	7
Otra modalidad: _____	8	8

25. Nos gustaría saber si ha cambiado de empleo dentro el servicio doméstico y de modalidad (interna/o, externa/o, por horas)

(74)

1. Siempre como interna/o
2. Siempre como externa/o fija/o (interina/o)
3. Siempre por horas
4. Primero interna/a, luego externa/o
5. Interna/o, externa/o y nuevamente interna/o
6. Primero externa/o fija/o, luego por horas
7. Interna/o, luego externa/o, luego por horas
8. Otros cambios. ESPECIFICAR: _____

26. ¿Está o ha estado cotizando el Régimen de Empleados de Hogar de la Seguridad Social?

(75)

1. No estoy ni he estado nunca de alta → (PASAR A P. 33)
2. He estado de alta pero actualmente no lo estoy
3. Actualmente estoy dado/a de alta, cotizando
4. Actualmente estoy dado/a de alta, pero sin cotizar
8. Otra situación: _____

27. ¿En total, cuánto tiempo lleva cotizado? (En meses)

___ ___ ___ (76-78)

28. ¿Por qué motivo dejó el anterior empleo de servicio doméstico?

(79-80)

1. Sólo he tenido este empleo
2. Me pagaban mal
3. Había demasiado trabajo
4. Me trataban mal
5. Me despidieron
6. Conseguí un empleo mejor

7. La familia ya no me necesitaba (o se mudó)
8. No querían darme de alta en Seguridad Social
9. Otra causa. ESPECIFICAR: _____

**** HABLEMOS AHORA SÓLO DE SU ACTUAL EMPLEO ****

29. ¿Bajo qué modalidad trabaja actualmente?

(81)

1. Interna/o
2. Externa/o fija/o
3. Externa/o por horas
8. Otra modalidad. ESPECIFICAR: _____

30. ¿En qué tipo de hogar trabaja actualmente? (Si trabaja en varias casas indicar el tipo de hogar predominante)

(82)

1. Sólo ancianos
2. Persona adulta sola
3. Pareja sin hijos
4. Adultos con hijos menores de 12
5. Adultos con hijos mayores de 12
6. Adultos y ancianos
7. Adultos, ancianos y niños
8. Otra. ESPECIFICAR: _____

31. ¿Puede decirme la ocupación y la nacionalidad de los empleadores?

OCUPACIÓN

Mujer: _____  (83-84)

Hombre: _____  (85-86)

NACIONALIDAD

Mujer: _____  (87-88)

Hombre: _____  (89-90)

32. ¿Además de usted hay otros trabajadores domésticos en el hogar?

(91)

1. No, sólo trabajo yo
2. Sí, hay otro(s) interno(s)
3. Sí, hay otro(s) externo(s)
4. Sí, hay interno(s) y externo(s)
8. Otra modalidad: _____

33. ¿Cuál es el número de trabajadores españoles y extranjeros que hay en la casa?

Españoles ___ (92) Extranjeros ___ (93)

34. ¿Cuál es su jornada laboral habitualmente?

Días/ semana: __, __ (94-95) Horas/semana: __ __ (96-97)

35. Por favor, dígame cuáles de estas tareas están habitualmente a su cargo:

	<i>Habitualmente</i>	<i>A veces</i>	<i>Nunca</i>	
Cuidar niños	1	2	3	(98)
Cuidar personas mayores/enfermos	1	2	3	(99)
Limpiar la casa	1	2	3	(100)
Lavar, planchar ropa	1	2	3	(101)
Preparar comida y/o cena	1	2	3	(102)
Preparar mesa y cubiertos	1	2	3	(103)
Limpiar zapatos	1	2	3	(104)
Encargarse de animales domésticos	1	2	3	(105)
Conducir vehículos	1	2	3	(106)
Cuidado de jardines	1	2	3	(107)
Hacer las compras	1	2	3	(108)
_____	1	2	3	(109)
_____	1	2	3	(110)

SÓLO PARA EXTERNAS/OS**36a. ¿En cuántas casas trabaja actualmente?**

___ (112)

37a. ¿Cuánto tiempo emplea cada día para ir y venir al trabajo?*(en minutos)*

___ ___ ___ (113-114)

38a. ¿Le pagan gastos de desplazamiento?

(115)

1. Sí
2. No

39a. ¿Cuántas horas semanales emplea en tareas en su propia casa?

___ ___ (116)

SÓLO PARA INTERNAS/OS**36b. ¿Le respetan el horario de descanso en casa?**

(117)

1. Casi siempre
2. A veces
3. Casi nunca

37b. ¿Cuántos días/horas libres tiene por semana?

(118)

1. Dos días
2. Uno y medio
3. Un día
4. Medio día
8. Otra modalidad: _____

38b. ¿Le dan permisos para atender asuntos personales?

(119)

1. Casi siempre
2. A veces
3. Casi nunca

39b. ¿Qué superficie tiene la vivienda de los empleadores?___ ___ ___ metros² (120-122)

*** PARA TODAS/OS LAS/OS ENCUESTADAS/OS ***

40. ¿Hace habitualmente tareas fuera del horario convenido? ¿Se las pagan aparte?

(123)

1. No suelo hacerlas
2. Las hago y no me pagan nada extra
3. Las hago y me pagan como una hora normal
4. Las hago y me pagan como hora extra
5. Las hago y me pagan según la ocasión
6. Las hago, no me pagan pero me compensan con descanso
8. Otra: _____
9. No contesta

41. ¿Tiene contrato laboral por escrito?

(124)

1. Sin contrato escrito
2. Contrato temporal por menos de un año
3. Contrato temporal por un año
4. Contrato temporal por más de un año
5. Contrato indefinido
8. Otra modalidad: _____
9. No contesta

42. ¿Le suelen pagar su salario?:

(125)

1. Puntualmente, en la fecha convenida
2. Con retrasos
9. No contesta

43. ¿Cuáles son sus ingresos mensuales por el trabajo en Servicio doméstico?

_____ pesetas. (126-131)

44. (SÓLO SI TRABAJA POR HORAS) ¿Cuánto le pagan por hora trabajada?

_____ pesetas. (132-135)

45. ¿Conoce la legislación española para los empleados domésticos en las siguientes materias?

	<u>Sí</u>	<u>No</u>	
Pagas extra	1	2	(136)
Vacaciones	1	2	(137)
Jubilación	1	2	(138)
Subsidio de desempleo	1	2	(139)

46. ¿Cobra habitualmente pagas extra?

(140)

1. No
2. Una al año (medio sueldo)
3. Una al año (mensualidad completa)
4. Dos al año (medio sueldo)
5. Dos al año (mensualidades completas)
6. Me incluyen la parte proporcional en la paga mensual
8. Otra modalidad. ESPECIFICAR: _____
9. No corresponde (trabajo por horas)

47. ¿Tiene vacaciones pagadas?

(141)

1. No
2. Sí, dos semanas
3. Sí, un mes completo
4. Sí, un mes, distribuido en dos períodos anuales
8. Sí, otra modalidad: _____
9. No corresponde (trabajo por horas)

48. ¿Le pagan algún plus en concepto de antigüedad?

(142)

1. Sí
2. No
9. No corresponde (trabajo por horas)

49. Dígame si en la(s) casa(s) donde trabaja puede...

	<u>Sí</u>	<u>No</u>	<u>NC</u>	
Usar el mismo cuarto de baño que los empleadores	1	2	9	(143)
Comer con los empleadores	1	2	9	(144)

	Sí	No	NC	
Entrar y salir por la misma puerta	1	2	9	(145)
Tiene que utilizar uniforme	1	2	9	(146)

50. ¿Puede decirme si ha experimentado alguna de estas actitudes por parte de sus empleadores? (trabajando en el servicio doméstico)

	<u>Sí</u>	<u>No</u>	
Desconfianza, temor	1	2	(147)
Recompensas económicas extra	1	2	(148)
Desprecio, discriminación	1	2	(149)
Insultos o gritos	1	2	(150)
Maltrato físico	1	2	(151)
Ayuda para tramitar papeles	1	2	(152)
Apoyo afectivo, comprensión	1	2	(153)
Maltrato físico	1	2	(154)
Algún incidente de acoso sexual	1	2	(155)
Otra _____	1	2	(156)

51. ¿En qué medida su trabajo le produce fatiga? ¿Y depresión o estrés?

(160) <i>Físico</i>	(161) <i>Psíquico</i>
1. Poco o nada cansado	1. Tranquilo, relajado
2. Produce algo de fatiga	2. Un poco estresante o deprimente
3. Produce mucha fatiga	3. Muy estresante o deprimente
8. Otra: _____	8. Otra: _____
9. No contesta	9. No contesta

52. Si los empleadores cometen una injusticia con usted en el trabajo, ¿que hace o haría?

(162)

1. Dejar el trabajo y buscar otro
2. Aguantar porque no hay otra solución
3. Pedir ayuda para solucionar el problema
4. Otra actitud: _____
9. No contesta

53. ¿Alguna vez ha recurrido a alguna institución o persona de esta lista para solucionar un problema laboral en el servicio doméstico?

	<u>Sí</u>	<u>No</u>	<u>NC</u>	
Abogados particulares	1	2	9	(163)
Asociación inmigrantes	1	2	9	(164)
Sindicato	1	2	9	(165)
Organización No Gubernamental	1	2	9	(166)
Parroquia, orden religiosa	1	2	9	(167)
Policía	1	2	9	(168)
Compañeros del trabajo	1	2	9	(169)
Amigos, familiares	1	2	9	(170)
Consulado de su país	1	2	9	(171)
Otros. ESPECIFICAR: _____	1	2	9	(172)

54. ¿Es miembro de alguna de estas asociaciones?

Sindicato de trabajadores	1	2	9	(173)
Asociación de inmigrantes	1	2	9	(174)
Asociación de vecinos	1	2	9	(175)
Asociación cultural	1	2	9	(176)
Asociación religiosa	1	2	9	(177)
Asociación política	1	2	9	(178)
Otro tipo de asociación: _____	1	2	9	(179)

55. ¿Quién le ha ayudado cuando ha estado sin trabajo o sin dinero?

	<u>1^º</u>	<u>2^º</u>
	(180)	(181)
Familiares o amigos	1	1
Instituciones públicas	2	2
ONG españolas	3	3
Asociación de inmigrantes	4	4
Parroquias o mezquitas	5	5
Nadie	6	6
Nunca ha necesitado ayuda	7	7
		(Sigue)

Otros. ESPECIFICAR: _____	8	8
No contesta	9	9

56. ¿Tiene o ha tenido alguna de estas ayudas sociales?:

	<u>Sí</u>	<u>No</u>	<u>NC</u>	
Becas para estudio o comedor escolar	1	2	9	(182)
Programa de rentas mínimas (IMI/PIRMI, etc.)	1	2	9	(183)
Ayudas económicas ocasionales (Aytos., Cáritas, etc.)	1	2	9	(184)
Vivienda de protección oficial	1	2	9	(185)
Seguro de desempleo	1	2	9	(186)

57. ¿Me puede decir en qué circunstancias de las siguientes se encuentra?

(187)

1. Vive en vivienda en propiedad
2. Vive en casa de familiares o amigos (sin pagar)
3. Vive en vivienda o habitación alquilada
4. Vive en pensión o similar
5. Vive en casa de los empleadores
6. Vive con los empleadores y además tiene vivienda alquilada
7. Vive con los empleadores y además tiene vivienda en propiedad
8. Otra situación: _____
9. No contesta

58. ¿Con qué personas convive actualmente?

(188)

1. Sólo con familiares
2. Con no familiares de mi misma nacionalidad
3. Con familiares y no familiares de mi misma nacionalidad
4. Con familiares y no familiares de distinta nacionalidad
5. Vive solo/a.
6. Sólo con los empleadores
7. Con los empleadores y otros trabajadores domésticos
8. Otra situación: _____

59. ¿Cómo califica las condiciones de su vivienda?:

(189)

1. Buenas, aceptables
2. Regulares
3. Deficientes, malas
9. No contesta

60. ¿Cuántas personas componen su núcleo familiar? ¿Cuántas aportan ingresos habitualmente? ¿Y cuántas dependen de usted?

	<u>Total</u>	<u>En España</u>	<u>En país origen</u>
Nº de miembros de la familia:	___ (190)	___ (191)	___ (192)
Aportan ingresos habitualmente:	___ (193)	___ (194)	___ (195)
Dependen económicamente (compartido)	___ (196)	___ (197)	___ (198)
Dependen económicamente (exclusivamente)	___ (199)	___ (200)	___ (201)

61. ¿Qué tipo de cobertura sanitaria tiene actualmente?

(202)

1. Seguridad Social como cotizante
2. Seguridad Social como familiar
3. Sólo seguro privado, pagado por el empleador
4. Sólo seguro privado, pagado por el trabajador
5. Ninguna (salvo urgencias)
8. Otra situación: _____

62. ¿Por qué trabaja en el servicio doméstico?

(203)

1. Porque es lo único que sé hacer
2. Porque me gusta
3. Porque no encuentro otro trabajo
4. Porque es el más compatible con mis obligaciones familiares
5. Porque es el que me permite ahorrar más
6. Porque es el menos malo entre los que puedo conseguir
8. Otra razón. ESPECIFICAR: _____

63. ¿Si pudiera elegir, en qué profesión le gustaría trabajar en España?

_____ (204-5)

64. De los ingresos que ha obtenido durante el último año, ¿aproximadamente qué porcentaje destina a:

Gastos en su zona de origen (remesas, vacaciones)	___	___	(206-7)
Pago de créditos, hipotecas o deudas	___	___	(208-9)
Ahorro (en España)	___	___	(210-11)
Gastos de mantenimiento, consumo?	___	___	(212-13)

65. En ocasiones se dice que la situación laboral de los trabajadores españoles y extranjeros no es la misma. En su opinión, ¿a qué grupo elegirían los empleadores españoles como el mejor y el peor en cada uno de estos aspectos? (MOSTRAR TARJETA CON NACIONALIDADES)

	<u>Trabajan bien</u>		<u>Amables</u>		<u>Honrados</u>	
	<u>Mejor</u> (214)	<u>Peor</u> (215)	<u>Mejor</u> (216)	<u>Peor</u> (217)	<u>Mejor</u> (218)	<u>Peor</u> (219)
Dominicanos	1	1	1	1	1	1
Ecuatorianos	2	2	2	2	2	2
Españoles	3	3	3	3	3	3
Filipinos	4	4	4	4	4	4
Peruanos	5	5	5	5	5	5
Marroquíes	6	6	6	6	6	6
Polacos	7	7	7	7	7	7
Portugueses	8	8	8	8	8	8
Sin diferencias	0	0	0	0	0	0
No sabe	9	9	9	9	9	9

**(ENCUESTADOR: LAS PREGUNTAS SIGUIENTES SÓLO SON PARA
LOS TRABAJADORES INMIGRANTES)**

66. ¿Qué conocimientos tiene de la lengua castellana? ¿Y del catalán?:

	<u>Castellano</u> (220)	<u>Catalán</u> (221)
Entiende, habla y escribe sin dificultad	1	1
Entiende y habla sin dificultad	2	2
Entiende pero no habla bien	3	3
Entiende muy poco	4	4
No entiende casi nada	5	5

67. ¿En su tiempo libre, fuera del trabajo y la casa, con qué personas se relaciona más?:

(222)

1. Amigos de mi pueblo o zona de origen
2. Amigos del país de origen en general
3. Con amigos españoles
4. Con todos por igual
5. Casi no tengo relaciones
9. No contesta

68. ¿En qué lugares (fuera de la propia casa) suele encontrarse con estas personas? (APUNTAR HASTA DOS LUGARES MENCIONADOS).

	(223)	(224)
Domicilios particulares	1	1
Bares y cafeterías	2	2
Lugares públicos (plazas, parques, etc.)	3	3
Discotecas	4	4
En la calle	5	5
En iglesias o mezquitas	6	6
Locales de asociación de inmigrantes	7	7
Otros _____	8	8
No contesta	9	9

69. ¿Tiene familiares o parientes cercanos que hayan emigrado?

(225)

1. Sí, en esta misma provincia
2. Sí, en otras provincias de España
3. Sí, en otros países
4. No

70. ¿Cuánto tiempo estuvo sin trabajo cuando llegó a España?

_____ (226-228) (apuntar en días)

71. ¿Desde que está en España ha hecho algún curso?

(229)

1. Ninguno
2. Sí, de provecho para mi trabajo
3. Sí, pero sin utilidad para el trabajo
8. Otra respuesta: _____

72. Desde que trabaja en el servicio doméstico, ¿ha adquirido alguno de los siguientes bienes?

	<u>No</u>	<u>En España</u>	<u>En mi país</u>	
Vivienda	1	2	3	(230)
Tierras	1	2	3	(231)
Negocio tienda	1	2	3	(232)
Vehículo	1	2	3	(233)

73. Desde que vive en España, ¿cuántas veces ha visitado su país de origen?

___ ___ (234-235)

74. ¿Para venir a España tuvo que endeudarse?

(236)

1. Sí → **74bis. Monto de la deuda:** _____ (237-242)
(En pesetas)
2. No, tenía ahorros
3. No, vendí propiedades

75. ¿Piensa volver a vivir a su país de origen?

1. No
2. Sí, en el próximo año (243)
3. Sí, antes de cinco años
4. Sí, en los próximos cinco a 10 años
5. Sí, cuando me jubile
6. Sí, cuando cambie la situación allí
7. No sabe
8. Otra situación _____
9. No contesta

76. ¿Tiene planes para hacer venir próximamente a España a algún familiar directo? ¿Ha traído ya a alguno de ellos?

	<u>Tiene planes</u>	<u>Ha traído</u>
A nadie	1. Sí 2. No (244)	1. Sí 2. No (249)
A mi(s) hijo(s)	1. Sí 2. No (245)	1. Sí 2. No (250)
A algún(os) hermano(s)	1. Sí 2. No (246)	1. Sí 2. No (251)
A mi(s) padre(s)	1. Sí 2. No (247)	1. Sí 2. No (252)
A algún(os) primo(s)	1. Sí 2. No (248)	1. Sí 2. No (253)
A mi pareja	1. Sí 2. No (254)	1. Sí 2. No (255)

77. Situación legal actual

- 1. Nacionalidad española (256)
- 2. Permiso permanente
- 3. Permiso de trabajo C o E
- 4. Permiso de trabajo b, B, d, o D
- 5. Permiso de residencia no laboral
- 6. En trámite de regularización
- 7. Sin papeles
- 8. Otra situación: _____
- 9. No contesta

78. Por último, ¿con qué documentación entró en España?

- 1. Sólo con el pasaporte
- 2. Con visado de turista (257)
- 3. Con permiso de residencia (reagrupación, etc.)
- 4. Con permiso de trabajo (contingente)
- 5. Con nacionalidad española
- 6. Con tarjeta de estudiante
- 7. Sin papeles
- 8. Otra modalidad: _____
- 9. No contesta

**HEMOS TERMINADO LA ENTREVISTA.
MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.**

SEÑAS DE CONTACTO Y OBSERVACIONES: _____

ENCUESTA A EMPLEADORES DE SERVICIO DOMÉSTICO

Cuestionario Nº (1-3) Encuestador: (4-5)

Municipio: _____

Provincia X (6) Sexo: 1. Varón: 2 Mujer (7)

Estamos haciendo una encuesta sobre la organización de los hogares. ¿Puede responderme a algunas preguntas?

1. ¿Cuántas personas de la familia viven habitualmente en esta vivienda? ¿Cuántos de ellos son menores, de 16 años, adultos o mayores de 65 años?

Total: (8-9)
 Menores: (10-11)
 Adultos: (12-13)
 Ancianos: (14-15)

2. ¿Hay alguna persona discapacitada o enferma en la casa?

Número total: (16)

3. ¿Qué superficie total tiene la vivienda? ¿Y cuántos cuartos de baño?

Superficie: metros² (17-20) Baños: (21)

4. ¿Cuál es la actividad principal de los cabezas de familia?

	Mujer (22)	Hombre (23)	
Trabajo por cuenta propia	1	1	→ (P 4bis)
Trabajo asalariado	2	2	→
Jubilado	3	3	
Atención del hogar	4	4	
Otra: _____	8	8	
No existe	9	9	

4bis. Por favor, describa el tipo de empleo de esta(s) persona(s):

Mujer: _____ __ __ (24-25)

Hombre: _____ __ __ (26-27)

5. ¿Cuántas horas semanales dedica cada una de estas personas a tareas domésticas?

Mujer: __ __ (28-29)

Hombre: __ __ (30-31)

6. ¿Qué estudios ha realizado cada uno de ellos?

	<u>Mujer</u> (32)	<u>Hombre</u> (33)
Ninguno	1	1
Primarios incompletos	2	2
Primarios completos	3	3
Secundarios incompletos	4	4
Secundarios completos	5	5
Superiores iniciados	6	6
Superiores completos	7	7

7. Aproximadamente, ¿a cuánto ascienden los ingresos mensuales del conjunto de su familia? (Nos referimos a los que conviven en la casa)

_____ (34-40)

8. ¿Cuánto tiempo hace que se constituyó esta unidad familiar? ¿Durante cuánto tiempo han tenido servicio doméstico? (Respuesta en meses)

Antigüedad del núcleo familiar __ __ __ (41-43)

Tiempo con servicio doméstico __ __ __ (44-46)

9. Nos interesa conocer la ayuda de empleados domésticos con las que cuenta o ha contado el hogar. Por favor, indíquenos cuál es el medio habitualmente utilizado por usted para conseguir empleados de hogar.

	(47)	(48)
	<u>1^a</u>	<u>2^a</u>
A través de mis familiares	1	1
Por empleados de amigos o conocidos	2	2
A través de porteros, conserjes, etc.	3	3

(Sigue)

	<u>1º</u>	<u>2º</u>
A través de anuncios	4	4
A través de agencias de colocación (de pago)	5	5
A través de una orden religiosa	6	6
Bolsa de trabajo de una ONG o asociación	7	7
Otra modalidad: _____	8	8

10. ¿Qué ha hecho cuando algún empleado doméstico no sabía desempeñar sus tareas o era muy lenta/o para realizarlas?

(49)

1. Nunca me ha ocurrido
2. Despedirla/o y buscar otra/o
3. Enseñarle
4. Esperar a que aprendiera por sí misma/o
8. Otra: _____

11. ¿Puede decirme qué cantidad y tipo de empleados tiene? ¿Y cuántos ha tenido anteriormente?

	<u>Ha tenido</u>	<u>Tiene</u>	<u>Nacionalidad 1</u>	<u>Nacionalidad 2</u>
Internos	___ (50)	___ (55)	___ (60)	___ (64)
Externos fijos	___ (51)	___ (56)	___ (61)	___ (65)
Externos por hora	___ (52)	___ (57)	___ (62)	___ (66)
Especialistas event.	___ (53)	___ (58)	___ (63)	___ (67)
TOTAL	___ (54)	___ (59)		

12. ¿Cuál es la jornada de trabajo habitual del trabajador?

(refiriéndose al principal y a otro posible)

	<u>Trabajador 1</u>	<u>Trabajador 2</u>
Horas semanales	___ (68)	___ (70)
Días por semana	__, __ (69)	__, __ (71)

13. ¿Qué tareas realiza(n) habitualmente?

	Habitualmente	A veces	Nunca	
Cuidar niños	1	2	3	(72)
Cuidar personas mayores/enfermos	1	2	3	(73)
Limpiar la casa	1	2	3	(74)
Lavar, planchar ropa	1	2	3	(75)
Preparar comida y/o cena	1	2	3	(76)
Preparar mesa y cubiertos	1	2	3	(77)
Bajar/ sacar basuras	1	2	3	(78)
Limpiar zapatos	1	2	3	(79)
Encargarse de animales domésticos	1	2	3	(80)
Conducir vehículos	1	2	3	(81)
Cuidado de jardines	1	2	3	(82)
Hacer las compras	1	2	3	(83)
	1	2	3	(84)
	1	2	3	(85)

14. ¿ Puede decirme cuáles de estos gastos del trabajador son pagados por ustedes?

	<u>Sí</u>	<u>No</u>	
Una comida diaria	1	2	(86)
Dos comidas diarias	1	2	(87)
Tres comidas diarias	1	2	(88)
Alojamiento	1	2	(89)
Gastos de transporte	1	2	(90)
	1	2	(91)

15. ¿Qué gasto supone para ustedes actualmente el servicio doméstico en lo que respecta a salarios?

Trabajador fijo

Salario mensual: _____ (92-96)

Trabajador por horas:

Precio por hora: _____ (97-100) Total mensual: _____ (101-105)

16. ¿Cuál es el gasto total que les supone el servicio doméstico en un mes? ¿Y en un año?

Gasto total por mes: _____ (106-111)

Gasto total anual: _____ (112-118)

17. ¿Está(n) dado(s) de alta el/los trabajador(es) en el régimen correspondiente de la Seguridad Social?

(119)

1. No → (PASAR A P. 17bis)
2. Uno(s) sí, y otro(s) no →
3. Alta en el R.E. de Empleados de Hogar
4. Alta en otro Régimen de la S. Social
8. Otra situación: _____
9. No sabe

17bis. ¿Por qué razones? _____ (120)

18. ¿Cree las/os trabajadoras/es de ciertas nacionalidades son preferibles para desempeñar algunas tareas?

<i>Tipo de tarea</i>	<i>Filipinas</i>	<i>Dominic.</i>	<i>Perú</i>	<i>Marruecos</i>	<i>Ecuador</i>	<i>España</i>	<i>Es igual</i>	<i>No sabe</i>	
Cuidar niños	1	2	3	4	5	6	8	9	(121)
Cuidar ancianos /enfermos	1	2	3	4	6	6	8	9	(122)
Limpia la casa	1	2	3	4	5	6	8	9	(123)
Lavar, planchar ropa	1	2	3	4	5	6	8	9	(124)
Preparar mesa y cubiertos	1	2	3	4	5	6	8	9	(125)
Preparar comida y/o cena	1	2	3	4	5	6	8	9	(126)
Mayordomo, ama de llaves	1	2	3	4	5	6	8	9	(127)
Chófer	1	2	3	4	5	6	8	9	(128)
Cuidado de jardines, etc.	1	2	3	4	5	6	8	9	(129)

19. En ocasiones se dice que la nacionalidad de la/el trabajador/a influye sobre su rendimiento y actitud hacia el trabajo. En su opinión, ¿cuál sería el peor y el mejor colectivo en cada uno de estos aspectos?

(MOSTRAR TARJETA CON NACIONALIDADES)

	<i>Trabajan bien</i>		<i>Rapidez</i>		<i>Buen trato</i>		<i>Honradez</i>		<i>Coste</i>	
	<i>Mejor</i> (130)	<i>Peor</i> (131)	<i>Mejor</i> (132)	<i>Peor</i> (133)	<i>Mejor</i> (134)	<i>Peor</i> (135)	<i>Mejor</i> (136)	<i>Peor</i> (137)	<i>Mejor</i> (138)	<i>Peor</i> (139)
Dominicanos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ecuatorianos	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Españoles	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Filipinos	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Peruanos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Marroquíes	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Polacos	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Portugueses	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Sin diferencia	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9

20. ¿Conoce la actual legislación laboral referida al servicio doméstico?

	<u>Sí</u>	<u>No</u>	
Dos pagas extra	1	2	(140)
30 días de vacaciones pagadas	1	2	(141)
Derecho a jubilación	1	2	(142)
No derecho a desempleo	1	2	(143)

ENCUESTA SOCIOLABORAL A TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LIMPIEZAS

Cuestionario Nº <input style="width: 40px;" type="text"/>	Encuestador: <input style="width: 40px;" type="text"/>
Provincia <input style="width: 100px;" type="text"/>	Municipio: <input style="width: 200px;" type="text"/>

1. Nacionalidad de origen:

Provincia de nacimiento:

2. Año de llegada a España:

3. Antes de venir a España, ¿vivió en otro lugar, distinto al de su nacimiento, dentro de su país de origen? ¿Y en otro país?

	<u>En país de origen</u>	<u>A otro país</u>
No	1	1
Sí	2	2 → (pasar a 3bis)
NC	9	9

3bis. ¿En qué país vivió?:

4. Tamaño del municipio de nacimiento:

1. Menos de 3.000 habitantes
2. De 3.000 a 5.000
3. De 5.000 a 10.000
4. De 10.000 a 100.000
5. De 100.000 a 500.000
6. Más de 500.000

5. Número de hermanos (incluida la encuestada):

6. Edad:

7. ¿Cuál es su actual estado civil?

1. Soltera.
2. Con pareja, cónyuge en España → **7bis. Nacionalidad:**
3. Con pareja, cónyuge en país origen →
4. Viuda _____
5. Separada-divorciada _____

8. Número de hijos:

Total: _____
 En España: _____
 En país de origen: _____
 En un tercer país: _____

9. Estudios cursados:

1. Ninguno
2. Primarios incompletos
3. Primarios completos
4. Secundarios incompletos
5. Secundarios completos
6. Superiores iniciados
7. Superiores completos

VAMOS A HABLAR AHORA SOBRE CUESTIONES DE TRABAJO

10. ¿A qué edad comenzó a trabajar?: _____

11. Además de trabajar en el sector de limpiezas, ¿ha trabajado en otros empleos en su país de origen? ¿Y en España? ¿Durante cuánto tiempo? (esto sólo en el caso de España)

	País de origen	España	En ambos	Nº de meses en España
Agricultura	1	2	3	_____
Servicio doméstico	1	2	3	_____
Hostelería	1	2	3	_____
Venta ambulante	1	2	3	_____
Comercio	1	2	3	_____
Confección-textil	1	2	3	_____

(Sigue)

Oficinas	1	2	3	_____
Otras industrias	1	2	3	_____
Otro:	1	2	3	_____
Otro:	1	2	3	_____

AHORA VAMOS A HABLAR SOBRE SU TRABAJO EN EL SECTOR DE LIMPIEZAS

12. ¿A qué edad tuvo su primer empleo en el sector limpiezas en España? ____

13. ¿Para quién trabajó en ese primer empleo? ¿Y en el empleo actual?

	Primer empleo	Empleo actual
Una empresa de contratas de limpieza	1	1
Una institución o servicio <i>público</i>	2	2
Una oficina, comercio o industria <i>particular</i>	3	3
Una comunidad de vecinos	4	4
Otra modalidad: _____	5	5

14. ¿En cuántas empresas de limpieza ha trabajado?: ____

15. En total, ¿cuánto tiempo lleva trabajando en este sector? (*Descontando las interrupciones para dedicarse a otras actividades, al hogar, etc.*)

____ (Apuntar la respuesta en meses)

16. ¿Cuánto tiempo lleva en el empleo actual?: ____ (En meses)

17. ¿Cómo ha encontrado su(s) empleo(s) en el sector de limpiezas?
(Señalar las dos formas más habituales)

	1ª	2ª
Yendo directamente a las empresas a ofrecerme	1	1
A través de conocidos/amigos	2	2
Anuncios en periódicos o prensa	3	3
A través del INEM	4	4

(Sigue)

A través de una empresa de trabajo temporal (ETT)	5	5
Por mediación de una ONG o asociación de inmigrantes	6	6
Llegué a España con oferta de trabajo en el sector	7	7
Otras. ESPECIFICAR: _____	8	8

18. ¿Está dada de alta en la Seguridad Social?

1. No estoy ni he estado nunca de alta → *Pasar a P. 20*
2. He estado de alta pero actualmente no lo estoy
3. Actualmente estoy dada de alta, cotizando
4. Actualmente estoy dada de alta, pero sin cotizar
8. Otra situación: _____

19. En total, ¿cuánto tiempo lleva cotizando? (*En meses*): ____ ____ ____

HABLEMOS AHORA SÓLO DE SU ACTUAL EMPLEO

20. ¿Cuál es el número aproximado de trabajadores de limpieza en su empresa en general y en su cuadrilla habitual?

<p>En la empresa: ____ ____ ____</p> <p>¿Y cuántos son extranjeros?: ____ ____</p>	<p>En su cuadrilla habitual: ____ ____</p> <p>¿Y cuántos son extranjeros?: ____ ____</p>
--	--

21. ¿Cuál es su jornada laboral habitualmente? (*horas/semana*):

22. ¿Su horario de trabajo es fijo o variable?

1. Fijo
2. Según circunstancias
3. Se lo organiza como ella quiere

23. Por favor, dígame cuáles de estas tareas realiza:

	Habitualmente	A veces	Nunca
Limpieza de exteriores: vías urbanas, parques, jardines...	1	2	3
Limpieza de servicios colectivos: colegios, hospitales...	1	2	3
Limpieza en industrias, oficinas o empresas	1	2	3
Limpieza de portales, escaleras...	1	2	3
Limpieza de edificios nuevos	1	2	3
Recogida de basuras	1	2	3
Limpieza de cristales o rótulos	1	2	3
Desinfección, desinsectación	1	2	3
Otra tarea: _____	1	2	3

24. ¿Cuál es su categoría laboral?

1. Jefa o encargada
2. Limpiadora
3. Otra categoría: _____

25. ¿Cuánto tiempo emplea cada día para ir y venir al trabajo?
(en minutos)

26. ¿Hace habitualmente tareas fuera del horario convenido?
¿Se las pagan aparte?

1. No suelo hacerlas
2. Las hago y no me pagan nada extra
3. Las hago y me pagan como una hora normal
4. Las hago y me pagan como hora extra
5. Las hago y me pagan según la ocasión
6. Otra modalidad: _____

27. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene?

1. Sin contrato
2. Contrato temporal por menos de un año
3. Contrato temporal por un año

4. Contrato temporal por más de un año
5. Contrato indefinido
8. Otra modalidad: _____
9. No contesta

28. ¿Le suelen pagar su salario...?:

1. Puntualmente, en la fecha convenida
2. Con retrasos
9. No contesta

29. ¿Cuáles son sus ingresos mensuales netos por el trabajo?

_____ pesetas.

30. ¿Cuenta con...? (No vale la opción "todo incluido")

	Sí	No	No sabe
Vacaciones pagadas	1	2	9
Dos pagas extra al año	1	2	9
Plus por transporte	1	2	9
Plus por antigüedad	1	2	9

31. ¿Cómo considera su trabajo?

1. Poco o nada cansado
2. Produce algo de fatiga
3. Produce mucha fatiga
9. No contesta

32. ¿Ha tenido desde hace un año algún accidente con baja laboral por estas causas?

	Sí	No
Caída a distinto nivel	1	2
Caída al mismo nivel	1	2
Sobresfuerzo muscular	1	2
Golpes con objetos o herramientas	1	2
Exposición a sustancias nocivas	1	2
Otra causa: _____	1	2

33. ¿Los jefes o encargados suelen regañarle o quejarse de la forma en que realiza usted su trabajo?

1. A veces
2. Casi nunca
3. Frecuentemente
9. No contesta

34. ¿Ha tenido problemas con alguna empresa trabajando en el sector de limpiezas?

1. No → *Pasar a la p. 38*
2. Si
9. No contesta

35. ¿Los últimos problemas laborales que ha tenido en el sector de limpiezas han sido por...? (señalar hasta dos opciones)

	1ª	2ª
Despido improcedente	1	1
Condiciones de trabajo injustas	2	2
Problemas de papeles (contratos, etc.)	3	3
Falta de pago	4	4
Otro. ESPECIFICAR: _____	5	5

36. ¿A quién ha recurrido en esos casos?

	Sí	No
Abogados particulares	1	2
Asociación de inmigrantes	1	2
Sindicato	1	2
Organización No Gubernamental	1	2
Compañeros de trabajo	1	2
Amigos, familiares	1	2
A nadie	1	2
Otros: _____	1	2

37. ¿Consiguió solucionar adecuadamente ese problema?

1. Sí
2. No
9. No contesta

38. ¿Hay representantes sindicales en la empresa donde trabaja?

1. No
2. Sí
9. No sabe

39. ¿Está usted afiliada a algún sindicato?

1. Sí
2. No
9. No contesta

40. ¿Quién le ha ayudado cuando ha estado sin trabajo o sin dinero?

	1 ^a	2 ^a
Familiares o amigos	1	1
Instituciones públicas	2	2
ONG españolas	3	3
Asociación de inmigrantes	4	4
Parroquias, mezquitas...	5	5
Nadie	6	6
Nunca he necesitado ayuda	7	7
Otro: _____	8	8
No contesta	9	9

41. ¿Tiene o ha tenido alguna de estas ayudas sociales?

	Sí	No	NC
Becas para estudio o comedor escolar	1	2	9
Programa de rentas mínimas (IMI/PIRMI...)	1	2	9
Ayudas económicas ocasionales (Aytos., Cáritas...)	1	2	9
Vivienda de protección oficial	1	2	9
Seguro de desempleo	1	2	9

42. ¿Me puede decir en qué circunstancia de la siguientes se encuentra?

1. Tiene vivienda en propiedad
2. Tiene vivienda en alquiler
3. Vive en pensión o similar
4. Vive en un lugar cedido por la empresa
5. Otra situación: _____
9. No contesta

43. ¿Con qué personas convive actualmente?

1. Con familiares
2. Con no familiares de mi misma nacionalidad
3. Con familiares y no familiares
4. Vive sola
5. Otra situación: _____

44. ¿Cómo califica las condiciones de su vivienda?

1. Buenas, aceptables
2. Regulares
3. Deficientes, malas
9. No contesta

45. ¿Cuántas horas semanales emplea en las tareas domésticas de su casa?

46. ¿Qué tipo de cobertura sanitaria tiene actualmente?

1. Seguridad Social como cotizante
2. Seguridad Social como familiar
3. Sólo seguro privado, pagado por el empleador
4. Sólo seguro privado, pagado por el trabajador
5. Ninguna (salvo urgencias)
8. Otra situación: _____

47. Si pudiera elegir, ¿en qué profesión le gustaría trabajar en España?

_____ 

48. De los ingresos que ha obtenido durante el último año, ¿aproximadamente qué porcentaje destina a...?

Gastos en su zona de origen (remesas, vacaciones)	___	___
Pago de créditos, hipotecas o deudas	___	___
Ahorro (en España)	___	___
Gastos de mantenimiento, consumo	___	___

49. A veces se dice que la situación laboral de los inmigrantes y de los trabajadores españoles no es la misma. En su empresa, ¿a quién cree que...?

	Españoles	Extranjeros	Por igual	N.S.
Se encargan los trabajos más duros	1	2	3	9
Los jefes y encargados riñen más	1	2	3	9
Les tocan las jornadas de trabajo más largas	1	2	3	9
Se pagan salarios más bajos	1	2	3	9

ENCUESTADOR: Las preguntas siguientes son sólo para los trabajadores inmigrantes

50. ¿Qué conocimientos tiene de la lengua castellana? ¿Y del catalán? (sólo en Cataluña)

	Castellano	Catalán
Entiende, habla y escribe sin dificultad	1	1
Entiende y habla sin dificultad	2	2
Entiende pero no habla bien	3	3
Entiende poco	4	4
No entiende casi nada	5	5

51. En su tiempo libre, fuera del trabajo y de casa, ¿con qué personas se relaciona más?

1. Amigos de mi pueblo o zona de origen
2. Amigos del país de origen en general
3. Con amigos españoles
4. Con todos por igual
5. Casi no tengo relaciones
9. No contesta

52. ¿En qué lugares (fuera de la propia casa) suele encontrarse con esas personas?

(Apuntar los dos más frecuentes)

	1º	2º
Domicilios particulares	1	1
Bares y cafeterías	2	2
Lugares públicos (plazas, parques...)	3	3
Discotecas	4	4
En la calle	5	5
En iglesias, mezquitas o lugares de culto	6	6
Locales de asociaciones de inmigrantes	7	7
Otro: _____	8	8

53. ¿Es socia de alguna asociación de inmigrantes?

1. Sí
2. No
9. No contesta

54. ¿Tiene familiares o parientes cercanos que hayan emigrado?

1. Sí, en esta misma provincia
2. Sí, en otras provincias de España
3. Sí, en ésta y otras provincias de España
4. Sí, en otros países
5. Sí, en España y en otros países
6. No

55. Desde que vive en España, ¿cuántas veces ha visitado su país de origen?: _____

56. Para venir a España, ¿tuvo que endeudarse?

1. Sí → **56bis. Monto de la deuda:** _____
2. No, tenía ahorros (En pesetas)
3. No, vendí propiedades
4. Otra respuesta: _____

57. Desde que está en España, ¿ha hecho algún curso?

1. Ninguno
2. Sí, de provecho para mi trabajo
3. Sí, pero sin utilidad para el trabajo
4. Otra respuesta: _____

58. Desde que vive en España, ¿ha adquirido alguno de estos bienes?

	No	En España	En mi país	En ambos
Vivienda	1	2	3	4
Tierras	1	2	3	4
Negocio, tienda	1	2	3	4
Vehículo	1	2	3	4

59. ¿Piensa volver a vivir a su país de origen?

1. No
2. Sí, en el próximo año
3. Sí, antes de cinco años.
4. Sí, en los próximos cinco a 10 años.
5. Sí, cuando me jubile
6. Sí, cuando cambie la situación allí
7. No sabe
8. Otra situación: _____
9. No contesta

60. Situación legal actual

1. Nacionalidad española
2. Permiso permanente
3. Permiso de trabajo C o E
4. Permiso de trabajo b, B, d, o D
5. Permiso de residencia no laboral
6. En trámite de regularización
7. Sin papeles
8. Otra situación: _____
9. No contesta

61. ¿Con qué documentación entró en España?

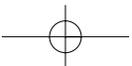
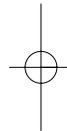
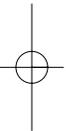
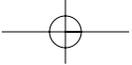
1. Sólo con pasaporte
2. Con visado de turista
3. Con permiso de residencia (reagrupación)
4. Con permiso de trabajo (contingente)
5. Con nacionalidad española
6. Con tarjeta de estudiante
7. Sin papeles
8. Otra modalidad: _____
9. No contesta

**HEMOS TERMINADO LA ENTREVISTA.
MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Lugar donde se ha hecho la entrevista:

TELÉFONO DE CONTACTO: _____

OBSERVACIONES:



ENCUESTA SOCIOLABORAL A MUJERES EMPLEADAS DE TIPO ADMINISTRATIVO (OFICINAS)

Cuestionario Nº <input style="width: 40px;" type="text"/>	Encuestador: <input style="width: 40px;" type="text"/>
Provincia <input style="width: 100px;" type="text"/>	Municipio: <input style="width: 200px;" type="text"/>

1. Nacionalidad de origen:

Provincia de nacimiento:

2. Año de llegada a España:

3. Antes de venir a España, ¿vivió en otro lugar, distinto al de su nacimiento, dentro de su país de origen? ¿Y en otro país?

	En país de origen	A otro país
No	1	1
Sí	2	2 → (pasar a 3bis)
NC	9	9

3bis. ¿En qué país vivió?:

4. Tamaño del municipio de nacimiento:

1. Menos de 3.000 habitantes
2. De 3.000 a 5.000
3. De 5.000 a 10.000
4. De 10.000 a 100.000
5. De 100.000 a 500.000
6. Más de 500.000

5. Número de hermanos (incluida la encuestada):

6. Edad:

7. ¿Cuál es su actual estado civil?

1. Soltera.
2. Con pareja, cónyuge en España → **7bis. Nacionalidad:**
3. Con pareja, cónyuge en país origen →
4. Viuda _____
5. Separada-divorciada

8. Número de hijos:

Total: _____

En España: _____

En país de origen: _____

En un tercer país: _____

9. Estudios cursados:

1. Ninguno
2. Primarios incompletos
3. Primarios completos
4. Secundarios incompletos
5. Secundarios completos
6. Superiores iniciados
7. Superiores completos

VAMOS A HABLAR AHORA SOBRE CUESTIONES DE TRABAJO

10. ¿A qué edad comenzó a trabajar?: _____

11. Además de trabajar en el sector de oficinas, ¿ha trabajado en otros empleos en su país de origen? ¿Y en España? ¿Durante cuánto tiempo? *(esto sólo en el caso de España)*

	País de origen	España	En ambos	Nº de meses en España
Agricultura	1	2	3	____
Servicio doméstico	1	2	3	____
Hostelería	1	2	3	____
Venta ambulante	1	2	3	____
Comercio	1	2	3	____

(Sigue)

Confección-textil	1	2	3	___
Limpiezas	1	2	3	___
Otras industrias	1	2	3	___
Otro:	1	2	3	___
Otro:	1	2	3	___

12. ¿A qué edad tuvo su primer empleo en tipo administrativo?

13. ¿En qué rama de actividad desarrolló ese primer empleo administrativo? ¿Y en el empleo actual?

	Primer empleo	Empleo actual
Industria manufacturera	1	1
Comercio	2	2
Transporte y comunicaciones	3	3
Intermediación financiera	4	4
Actividades inmobiliarias y serv. empresariales	5	5
Administración pública	6	6
Educación	7	7
Activ. sanitarias y veterinarias. Serv. sociales	8	8
Otra rama: _____	9	9

14. ¿En cuántas empresas de tipo administrativo ha trabajado?:

15. En total, ¿cuánto tiempo lleva trabajando en este sector? (Descontando las interrupciones para dedicarse a otras actividades, al hogar, etc.)

_____ (Apuntar la respuesta en meses)

16. ¿Cuánto tiempo lleva en el empleo actual?: ___ ___ ___ (en meses)

17. ¿Cómo ha encontrado su(s) empleo(s) en el sector de oficinas?
(Señalar las dos formas más habituales)

	1ª	2ª
Yendo directamente a las empresas a ofrecerme	1	1
A través de conocidos/amigos	2	2
Anuncios en periódicos o prensa	3	3
A través del INEM	4	4
A través de una empresa de trabajo temporal (ETT)	5	5
Por mediación de una ONG o asociación de inmigrantes	6	6
Llegué a España con oferta de trabajo en el sector	7	7
Otras. ESPECIFICAR: _____	8	8

18. ¿Está dada de alta en la Seguridad Social?

1. No estoy ni he estado nunca de alta → Pasar a P. 20
2. He estado de alta pero actualmente no lo estoy
3. Actualmente estoy dada de alta, cotizando
4. Actualmente estoy dada de alta, pero sin cotizar
8. Otra situación: _____

19. En total, ¿cuánto tiempo lleva cotizando? (En meses): ___ ___ ___

HABLEMOS AHORA SÓLO DE SU ACTUAL EMPLEO

20. ¿Cuál es el número de trabajadores de su oficina o departamento?

<p>En la empresa: ___ ___ ___</p> <p>¿Y cuántos son extranjeros?: ___ ___</p>

<p>En su oficina o departamento: ___ ___</p> <p>¿Y cuántos son extranjeros?: ___ ___</p>
--

21. ¿Cuál es su jornada laboral habitualmente?

(horas/semana): _____

22. ¿Su horario de trabajo es fijo o variable?

1. Fijo
2. Según circunstancias
3. Se lo organiza como ella quiere

23. De las siguientes tareas, ¿cuál es la que usted realiza principalmente? (Señalar sólo una)

1. Servicios contables y financieros
2. Auxiliar administrativo, sin tareas de atención al público
3. Auxiliar administrativo, con tareas de atención al público
4. Recepcionista, telefonista, ordenanza
5. Cajero, taquillero y asimilados
6. Otra tarea. ¿Cuál?: _____

24. ¿Cuál es su categoría o escala administrativa?

1. Jefe o responsable
2. Oficial
3. Auxiliar
4. Otra categoría: _____

25. ¿Cuánto tiempo emplea cada día para ir y venir al trabajo?

(en minutos): _____

**26. ¿Hace habitualmente tareas fuera del horario convenido?
¿Se las pagan aparte?**

1. No suelo hacerlas
2. Las hago y no me pagan nada extra
3. Las hago y me pagan como una hora normal
4. Las hago y me pagan como hora extra
5. Las hago y me pagan según la ocasión
6. Otra modalidad: _____
9. No contesta

27. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene?

1. Sin contrato
2. Contrato temporal por menos de un año
3. Contrato temporal por un año
4. Contrato temporal por más de un año
5. Contrato indefinido
8. Otra modalidad: _____
9. No contesta

28. ¿Le suelen pagar su salario...?:

1. Puntualmente, en la fecha convenida
2. Con retrasos
9. No contesta

29. ¿Cuáles son sus ingresos mensuales netos por el trabajo?

_____ pesetas.

30. ¿Cuenta con...? (No vale la opción "todo incluido")

	Sí	No	No sabe
Vacaciones pagadas	1	2	9
Dos pagas extra al año	1	2	9
Plus por transporte	1	2	9
Plus por antigüedad	1	2	9

31. ¿Cómo considera su trabajo?

1. Poco o nada cansado
2. Produce algo de fatiga
3. Produce mucha fatiga
9. No contesta

32. ¿Los jefes o encargados suelen regañarle o quejarse de la forma en que realiza usted su trabajo?

1. A veces
2. Casi nunca
3. Frecuentemente
9. No contesta

33. ¿Ha tenido problemas con alguna empresa trabajando como administrativa?

1. No → *Pasar a la P. 37*
2. Si
9. No contesta

34. ¿Los últimos problemas laborales que ha tenido en el sector de oficinas han sido por...?
(señalar hasta dos opciones)

	1ª	2ª
Despido improcedente	1	1
Condiciones de trabajo injustas	2	2
Problemas de papeles (contratos, etc.)	3	3
Falta de pago	4	4
Otro. ESPECIFICAR: _____	5	5

35. ¿A quién ha recurrido en esos casos?

	Sí	No
Abogados particulares	1	2
Asociación de inmigrantes	1	2
Sindicato	1	2
Organización No Gubernamental	1	2
Compañeros de trabajo	1	2
Amigos, familiares	1	2
A nadie	1	2
Otros: _____	1	2

36. ¿Consiguió solucionar adecuadamente ese problema?

1. Sí
2. No
9. No contesta

37. ¿Hay representantes sindicales en la empresa donde trabaja?

1. No
2. Sí
9. No sabe

38. ¿Está usted afiliado a algún sindicato?

1. Sí
2. No
9. No contesta

39. ¿Quién le ha ayudado cuando ha estado sin trabajo o sin dinero?

<i>(Señalar hasta dos)</i>	1 ^a	2 ^a
Familiares o amigos	1	1
Instituciones públicas	2	2
ONG españolas	3	3
Asociación de inmigrantes	4	4
Parroquias, mezquitas...	5	5
Nadie	6	6
Nunca he necesitado ayuda	7	7
Otro: _____	8	8
No contesta	9	6

40. ¿Tiene o ha tenido alguna de estas ayudas sociales?

	Sí	No	N.C.
Becas para estudio o comedor escolar	1	2	9
Programa de rentas mínimas (IMI/PIRMI...)	1	2	9
Ayudas económicas ocasionales (Aytos, Cáritas...)	1	2	9
Vivienda de protección oficial	1	2	9
Seguro de desempleo	1	2	9

41. ¿Me puede decir en qué circunstancia de las siguientes se encuentra?

1. Tiene vivienda en propiedad
2. Tiene vivienda en alquiler
3. Vive en pensión o similar
4. Vive en un lugar cedido por la empresa
5. Otra situación: _____
9. No contesta

42. ¿Con qué personas convive actualmente?

1. Con familiares
2. Con no familiares de mi misma nacionalidad
3. Con familiares y no familiares
4. Vive sola
5. Otra situación: _____

43. ¿Cómo califica las condiciones de su vivienda?

1. Buenas, aceptables
2. Regulares
3. Deficientes, malas
9. No contesta

44. ¿Cuántas horas semanales emplea en las tareas domésticas de su casa?**45. ¿Qué tipo de cobertura sanitaria tiene actualmente?**

1. Seguridad Social como cotizante
2. Seguridad Social como familiar
3. Sólo seguro privado, pagado por el empleador
4. Sólo seguro privado, pagado por el trabajador
5. Ninguna (salvo urgencias)
8. Otra situación: _____

46. Si pudiera elegir, ¿en qué profesión le gustaría trabajar en España?

47. De los ingresos que ha obtenido durante el último año, ¿aproximadamente qué porcentaje destina a...?

	%
Gastos en su zona de origen (remesas, vacaciones)	— —
Pago de créditos, hipotecas o deudas	— —
Ahorro (en España)	— —
Gastos de mantenimiento, consumo	— —

48. A veces se dice que la situación laboral de los inmigrantes y de los trabajadores españoles no es la misma. En su empresa, ¿a quién cree que...?

	Españoles	Extranjeros	Por igual	N.S.
Se encargan los trabajos más duros	1	2	3	9
Los jefes y encargados riñen más	1	2	3	9
Les tocan las jornadas de trabajo más largas	1	2	3	9
Se pagan salarios más bajos	1	2	3	9

ENCUESTADOR: Las preguntas siguientes son sólo para los trabajadores inmigrantes

49. ¿Qué conocimientos tiene de la lengua castellana? ¿Y del catalán?
(sólo en Cataluña)

	Castellano	Catalán
Entiende, habla y escribe sin dificultad	1	1
Entiende y habla sin dificultad	2	2
Entiende pero no habla bien	3	3
Entiende poco	4	4
No entiende casi nada	5	5

50. En su tiempo libre, fuera del trabajo y de casa, ¿con qué personas se relaciona más?

1. Amigos de mi pueblo o zona de origen
2. Amigos del país de origen en general
3. Con amigos españoles
4. Con todos por igual
5. Casi no tengo relaciones
9. No contesta

51. ¿En qué lugares (fuera de la propia casa) suele encontrarse con esas personas?

(Apuntar los dos más frecuentes)

	1º	2º
Domicilios particulares	1	1
Bares y cafeterías	2	2
Lugares públicos (plazas, parques...)	3	3
Discotecas	4	4
En la calle	5	5
En iglesias, mezquitas o lugares de culto	6	6
Locales de asociaciones de inmigrantes	7	7
Otro: _____	8	8

52. ¿Es socia de alguna asociación de inmigrantes?

1. Sí
2. No
9. No contesta

53. ¿Tiene familiares o parientes cercanos que hayan emigrado?

1. Sí, en esta misma provincia
2. Sí, en otras provincias de España
3. Sí, en ésta y otras provincias de España
4. Sí, en otros países
5. Sí, en España y en otros países
6. No

54. Desde que vive en España, ¿cuántas veces ha visitado su país de origen?: _____

55. Para venir a España, ¿tuvo que endeudarse?

1. Sí → **55bis. Monto de la deuda:** _____
2. No, tenía ahorros (En pesetas)
3. No, vendí propiedades
4. Otra respuesta: _____

56. Desde que está en España, ¿ha hecho algún curso?

1. Ninguno
2. Sí, de provecho para mi trabajo
3. Sí, pero sin utilidad para el trabajo
4. Otra respuesta: _____

57. Desde que vive en España, ¿ha adquirido alguno de estos bienes?

	No	En España	En mi país	En ambos
Vivienda	1	2	3	4
Tierras	1	2	3	4
Negocio, tienda	1	2	3	4
Vehículo	1	2	3	4

58. ¿Piensa volver a vivir a su país de origen?

1. No
2. Sí, en el próximo año
3. Sí, antes de cinco años.
4. Sí, en los próximos cinco a 10 años.
5. Sí, cuando me jubile
6. Sí, cuando cambie la situación allí
7. No sabe
8. Otra situación: _____
9. No contesta

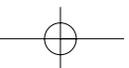
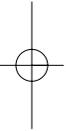
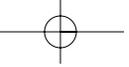
59. Situación legal actual	60. ¿Con qué documentación entró en España?
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nacionalidad española 2. Permiso permanente 3. Permiso de trabajo C o E 4. Permiso de trabajo b, B, d, o D 5. Permiso de residencia no laboral 6. En trámite de regularización 7. Sin papeles 8. Otra situación: 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sólo con pasaporte 2. Con visado de turista 3. Con permiso de residencia (reagrupación) 4. Con permiso de trabajo (contingente) 5. Con nacionalidad española 6. Con tarjeta de estudiante 7. Sin papeles 8. Otra modalidad
<hr/> 9. No contesta	<hr/> 9. No contesta

**HEMOS TERMINADO LA ENTREVISTA.
MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Lugar donde se ha hecho la entrevista:

TELÉFONO DE CONTACTO: _____

OBSERVACIONES:



ENCUESTA SOCIOLABORAL A MUJERES INMIGRANTES QUE TRABAJAN POR CUENTA PROPIA

Cuestionario Nº <input style="width: 40px;" type="text"/>	Encuestador: _____
Provincia _____	Municipio: _____

1. Nacionalidad de origen:

Provincia de nacimiento:

2. Año de llegada a España: _____

3. Antes de venir a España, ¿vivió en otro lugar, distinto al de su nacimiento, dentro de su país de origen? ¿Y en otro país?

	En país de origen	A otro país
No	1	1
Sí	2	2 → (pasar a 3bis)
NC	9	9

3bis. ¿En qué país vivió?: _____

4. Tamaño del municipio de nacimiento:

1. Menos de 3.000 habitantes
2. De 3.000 a 5.000
3. De 5.000 a 10.000
4. De 10.000 a 100.000
5. De 100.000 a 500.000
6. Más de 500.000

5. Número de hermanos (incluida la encuestada): _____

6. Edad: _____

7. ¿Cuál es su actual estado civil?

1. Soltera.
2. Con pareja, cónyuge en España
3. Con pareja, cónyuge en país origen
4. Viuda
5. Separada-divorciada

→ **7bis. Nacionalidad:**

→

..... **8. Número de hijos:**

Total: ___ ___

En España: ___ ___

En país de origen: ___ ___

En un tercer país: ___ ___

9. Estudios cursados:

1. Ninguno
2. Primarios incompletos
3. Primarios completos
4. Secundarios incompletos
5. Secundarios completos
6. Superiores iniciados
7. Superiores completos

VAMOS A HABLAR AHORA SOBRE CUESTIONES DE TRABAJO

10. ¿A qué edad comenzó a trabajar?: _____**11. ¿Ha trabajado como asalariada en otros empleos en su país de origen? ¿Y en España? ¿Durante cuanto tiempo? (esto sólo en el caso de España)**

	País de origen	España	En ambos	Nº de meses en España
Agricultura	1	2	3	___ ___ ___
Servicio doméstico	1	2	3	___ ___ ___
Hostelería	1	2	3	___ ___ ___
Trab. administrativos	1	2	3	___ ___ ___

(Sigue)

Comercio	1	2	3	___
Confección-textil	1	2	3	___
Limpiezas	1	2	3	___
Otras industrias	1	2	3	___
Otro:	1	2	3	___
Otro:	1	2	3	___

12. ¿A qué edad tuvo su primer trabajo por cuenta propia en España?

13. ¿En qué tipo de actividad desarrolló ese primer trabajo? ¿Y el que desarrolla actualmente?

	Primer trabajo	Trabajo actual
Comercio	1	1 → P.13.a
Hostelería	2	2 → P.13.b
Profesión liberal (médico, psicólogo, abogado...)	3	3 → P.13.c
Industria o artesanía	4	4
Transporte, comunicaciones	5	5
Actividades inmobiliarias y serv. empresariales	6	6
Servicios sociales, recreativos, culturales...	7	7
Actividades sanitarias y veterinarias	8	8
Otra actividad: _____	9	9

13.a ¿Qué tipo de comercio regenta?:	13.b ¿Qué tipo de establecimiento regenta?:	13.c ¿Qué tipo de profesión liberal?:
1. Comercio al por mayor 2. De alimentación 3. Perfumería, droguería 4. Equipamiento personal (vestido, calzado, cuero...) 5. Equipamiento del hogar (Electrodomésticos, muebles, informática, ferretería...) 6. Cultura, recreo 7. Otro: _____	1. Restaurante 3 o más tenedores 2. Restaurante 1 ó 2 tenedores 3. Cafetería 4. Bar 5. Establecimiento de comida rápida 6. Empresa de <i>catering</i> o comedor colectivo 7. Otro tipo de establecimiento: _____	1. Médico, psiquiatra 2. Psicólogo 3. Odontólogo 4. Abogado 5. Arquitecto 6. Economista 7. Profesor 8. Artista, músico 9. Otra profesión: _____

14. En total, ¿cuánto tiempo lleva trabajando por cuenta propia en España? *(Descontando las interrupciones para dedicarse a otras actividades, al hogar, etc.)*

_____ *(Apuntar la respuesta en meses)*

15. ¿Y en la empresa o actividad actual?: _____ *(En meses)*

16. ¿Cuál es la naturaleza jurídica de su empresa o actividad por cuenta propia?

1. Persona física (profesionales libres o independientes)
2. Sociedad anónima
3. Sociedad de responsabilidad limitada
4. Cooperativa
5. Otra : _____

17. Qué posición ocupa usted dentro de su empresa o actividad?

1. Directora o gestora principal de la actividad
2. Comparte la dirección con otros socios (familiares)
3. Comparte la dirección con otros socios (no familiares)
4. Comparte la dirección con otros socios (familiares y no familiares)
5. Participa en la actividad pero no la dirige (ayuda familiar)
6. Otra posición: _____

18. ¿Cuál es el origen de su negocio o actividad por cuenta propia?

(Apuntar hasta dos causas más importantes)

	1ª	2ª
Tradición o herencia familiar	1	1
La cualificación profesional a través de los estudios	2	2
El ahorro acumulado en anteriores años de trabajo	3	3
Apoyo financiero privado (bancos, socios que avalan o ponen dinero)	4	4
Apoyo financiero público (subvenciones, etc.)	5	5
Otra causa : _____	6	6

19. En general, ¿cómo valora la evolución que ha experimentado su actividad en los últimos años?

Evolución	A nivel económico	Como realización personal
Muy positiva	1	1
Positiva	2	2
Regular	3	3
Negativa	4	4
Muy negativa	5	5
No contesta	9	9

20. ¿Podría señalar en la siguiente escala el volumen de negocio o ventas que representa su empresa o actividad en un mes promedio? (Aproximado)

1. Menos de 100.000 pesetas
2. Entre 100.000 y 250.000
3. Entre 250.000 y medio millón
4. Entre medio millón y un millón.
5. Entre uno y dos millones
6. Entre dos y cinco millones
7. Entre cinco y 10 millones
8. Más de 10 millones.

21. ¿Cuántas personas trabajan en su empresa o actividad?:

No asalariadas
¿Y cuántas son extranjeras?:

Asalariadas: ___ ___ ___ → P.21b
¿Y cuántas son extranjeras?:

→ **P.21b. De los asalariados, son:**

1. Mayoría mujeres
2. Mayoría hombres
3. Por igual de ambos sexos

22. ¿Cuál es su jornada laboral habitualmente?*(horas/semana):* ___ ___**23. ¿Su horario de trabajo es fijo o variable?**

1. Fijo
2. Según circunstancias
3. Se lo organiza como ella quiere

24. ¿Dispone de un tiempo de vacaciones anuales?

1. Más de un mes
2. Unas cuatro o cinco semanas
3. Unas dos o tres semanas
4. Menos de dos semanas
5. No tiene vacaciones

25. ¿Cómo considera su trabajo?

1. Poco o nada cansado
2. Produce algo de fatiga
3. Produce mucha fatiga
9. No contesta

26. En el desarrollo de su actividad, ¿ha tenido alguna vez problemas de...?

	Sí, muchos	Sí, algunos	No	No sabe
Financiación	1	2	3	9
Comercialización, clientela	1	2	3	9
Conflictos laborales con los empleados	1	2	3	9
Otro problema: _____	1	2	3	9

27. (Si ha tenido problemas) ¿Ha recurrido en esos casos a...?

	Sí	No	No sabe
Instituciones de crédito	1	2	9
Abogados particulares	1	2	9
Colegio profesional	1	2	9
Cámara de comercio	1	2	9
Organización empresarial	1	2	9
Administraciones públicas	1	2	9
Amigos, familiares	1	2	9
Otros: _____	1	2	9

28. ¿Consiguió solucionar adecuadamente ese problema?

1. Sí
2. En parte.
3. No
9. No sabe

29. ¿Está usted afiliado a alguna de las siguientes organizaciones?

	Sí	No	No sabe
Cámara de comercio	1	2	9
Asociación empresarial	1	2	9
Colegio profesional	1	2	9
Otra: _____	1	2	9

30. ¿Hay representantes sindicales en su empresa o actividad?

1. No
2. Sí
3. No procede
9. No sabe

31. Si pudiera elegir, ¿le gustaría cambiar de trabajo?

1. No. Le gusta el que tiene

2. Sí. **¿Cuál?**: _____ 

32. ¿Me puede decir en qué circunstancia de la siguientes se encuentra?

1. Tiene vivienda en propiedad

2. Tiene vivienda en alquiler

3. Vive en pensión o similar

4. Otra situación: _____

9. No contesta

33. ¿Con qué personas convive actualmente?

1. Con familiares

2. Con no familiares de mi misma nacionalidad

3. Con familiares y no familiares

4. Vive sola

5. Otra situación: _____

34. ¿Cómo califica las condiciones de su vivienda?

1. Buenas, aceptables

2. Regulares

3. Deficientes, malas

9. No contesta

35. ¿Cuántas horas semanales emplea en las tareas domésticas de su casa?

36. ¿Qué tipo de cobertura sanitaria tiene actualmente?

1. Seguridad Social de autónomos, como cotizante

2. Seguridad Social, como familiar

3. Sólo seguro privado
4. Seguridad Social y seguro privado
5. Ninguna cobertura sanitaria (salvo urgencias)
8. Otra situación: _____

37. De los ingresos obtenidos por su núcleo familiar durante el último año, ¿aproximadamente qué porcentaje destina a...?

	%
Gastos en su zona de origen (remesas, vacaciones)	_____
Pago de créditos, hipotecas o deudas	_____
Ahorro e inversión (en España)	_____
Gastos de mantenimiento, consumo	_____

38. ¿Qué conocimientos tiene de la lengua castellana? ¿Y del catalán?
(sólo en Cataluña)

	Castellano	Catalán
Entiende, habla y escribe sin dificultad	1	1
Entiende y habla sin dificultad	2	2
Entiende pero no habla bien	3	3
Entiende poco	4	4
No entiende casi nada	5	5

39. En su tiempo libre, fuera del trabajo y de casa, ¿con qué personas se relaciona más?

1. Amigos de mi pueblo o zona de origen
2. Amigos del país de origen en general
3. Con amigos españoles
4. Con todos por igual
5. Casi no tengo relaciones
9. No contesta

40. ¿En qué lugares (fuera de la propia casa) suele encontrarse con esas personas?

(Apuntar los dos más frecuentes)

	1º	2º
Domicilio particulares	1	1
Bares y cafeterías	2	2
Lugares públicos (plazas, parques...)	3	3
Discotecas	4	4
En la calle	5	5
En iglesias, mezquitas o lugares de culto	6	6
Locales de asociaciones de inmigrantes	7	7
Otro _____	8	8

41. ¿Es socia de alguna asociación de inmigrantes?

1. Sí
2. No
9. No contesta

42. ¿Tiene familiares o parientes cercanos que hayan emigrado?

1. Sí, en esta misma provincia
2. Sí, en otras provincias de España
3. Sí, en ésta y otras provincias de España
4. Sí, en otros países
5. Sí, en España y en otros países
6. No

43. Desde que vive en España, ¿cuántas veces ha visitado su país de origen?

44. Para venir a España, ¿tuvo que endeudarse?

1. Sí → **55bis. Monto de la deuda:** _____
2. No, tenía ahorros _____ (En pesetas)
3. No, vendí propiedades
4. Otra respuesta: _____

45. Desde que está en España, ¿ha hecho algún curso?

1. Ninguno
2. Sí, de provecho para mi trabajo
3. Sí, pero sin utilidad para el trabajo
4. Otra respuesta:

46. Desde que vive en España, ¿ha adquirido alguno de estos bienes?

	No	En España	En mi país	En ambos
Vivienda	1	2	3	4
Tierras	1	2	3	4
Negocio, tienda	1	2	3	4
Vehículo	1	2	3	4

47. ¿Piensa volver a vivir a su país de origen?

1. No
2. Sí, en el próximo año
3. Sí, antes de cinco años.
4. Sí, en los próximos cinco a 10 años.
5. Sí, cuando me jubile
6. Sí, cuando cambie la situación allí
7. No sabe
8. Otra situación: _____
9. No contesta

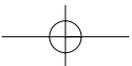
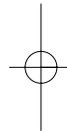
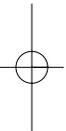
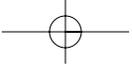
48. Situación legal actual	49. ¿Con qué documentación entro en España
<ol style="list-style-type: none">1. Nacionalidad española2. Permiso permanente3. Permiso de trabajo C o E 4. Permiso de trabajo b, B, d, o D5. Permiso de residencia no laboral6. En trámite de regularización7. Sin papeles8. Otra situación:	<ol style="list-style-type: none">1. Solo con pasaporte2. Con visado de turista3. Con permiso de residencia (reagrupación)4. Con permiso de trabajo (contingente)5. Con nacionalidad española6. Con tarjeta de estudiante7. Sin papeles8. Otra modalidad:
<hr/> <p>9. No contesta</p>	<hr/> <p>9. No contesta</p>

**HEMOS TERMINADO LA ENTREVISTA.
MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Lugar donde se ha hecho la entrevista:

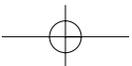
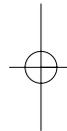
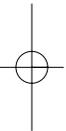
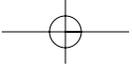
TELÉFONO DE CONTACTO: _____

OBSERVACIONES:



ANEXO II

FICHA TÉCNICA DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN



GD1: Mujeres de estatus alto

Mujeres de estatus alto con trabajadores/as de servicio doméstico a su cargo, dedicad@s a varias tareas. Preferentemente con más de un emplead@. Viven en zonas de alto standing, en casas grandes:

- La mayoría sólo tiene emplead@s extranjeros (dos que tengan españoles, solos o junto con extranjero@s).
- La mayoría tiene más de un TSD (algunas con internas).
- Están empleados en tareas diversas: limpieza, cocina, cuidado de niños, cuidado de personas mayores, compras, jardinería, chofer, etc.
- Algunas han tenido empleadas de distinta nacionalidad.
- Edad: entre 30 y 50 años.

Fecha: 1/02/2000

Lugar: Salas Castelló, 23, Madrid.

GD2: Mujeres de estatus medio-alto

Mujeres de estatus medio-alto con trabajadores de servicio doméstico a su cargo, dedicados a cuidados personales (ancianos, enfermos o niños) de forma exclusiva, o prácticamente exclusiva:

- La mayoría sólo tiene emplead@s extranjeros (dos tienen empleados españoles)
- Empleados a jornada completa (4), por horas (3) o internos (2) .
- Una parte para atender niños (4) y otra para ancianos/enfermos (4) o mixto (1).
- Algunas tienen o han tenido personas de distinta nacionalidad.
- Edad: entre 30 y 50 años.

Fecha: 27/01/2000

Lugar: Colectivo loé, Madrid.

GD3: Mujeres de estatus medio

Mujeres de estatus medio con trabajadores de servicio doméstico a su cargo, dedicados a tareas del hogar: limpieza, cocina, plancha, etc.

- La mayoría sólo tiene emplead@s extranjeros (dos tienen empleados españoles)
- Empleados a jornada completa (4) o por horas (4).
- Algunas tienen o han tenido personas de distinta nacionalidad.
- Edad: entre 30 y 50 años.

Fecha: 9/02/2000

Lugar: Sala Pau Claris, Barcelona.

GD4: Trabajadoras autóctonas de Servicio Doméstico

Mujeres trabajadoras españolas de servicio doméstico.

- Mitad externas fijas y casi mitad externas por horas; 1 ó 2 internas o que lo hayan sido.
- Más de la mitad empleadas en tareas de limpieza, etc; resto cuidados personales
- Más de la mitad sin alta en la Seguridad Social
- Edad: a partir de 30 años.
- Situación familiar: mitad con hijos a cargo, en edad escolar y ancianos necesitados de atención.

Fecha: 10/02/2000

Lugar: Colectivo loé, Madrid.

GD5: Trabajadoras extranjeras internas en Servicio doméstico

Mujeres inmigrantes, trabajadoras internas en servicio doméstico:

- Cuidados personales (ancianos, 2; niños, 2); resto, otras tareas o todo a la vez.
- Empleada única (6) / varios empleados en la misma casa (3).
- Alrededor de la mitad ha tenido más de un empleo como TSD en España.
- Varias (4) con alta en Seguridad social y resto sin alta.
- Nacionalidades: marroquíes, filipinas, peruana, dominicana, ecuatoriana y portuguesa.
- Edad: entre 20 y 50.
- Tiempo en España: la mitad más de 5 años; resto, al menos un año.

Fecha: 12/02/2000

Lugar: Colectivo Ioé, Madrid.

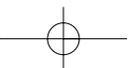
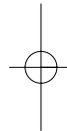
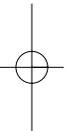
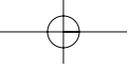
GD6: Trabajadoras extranjeras externas en servicio doméstico

Mujeres inmigrantes, trabajadoras externas en servicio doméstico:

- Mitad fijas a jornada completa (más de 6 hs.); mitad por horas (algunas trabajan en varias casas). Algunas trabajaron anteriormente como empleadas internas.
- Mitad en cuidados personales; mitad en otras tareas.
- Varias (4) con alta en Seguridad social y resto sin alta.
- Nacionalidades: marroquíes, filipinas, peruanas, dominicanas, ecuatoriana.
- Tiempo en España: la mitad. más de 5 años; resto, al menos un año.

Fecha: 10/02/2000

Lugar: Sala Pau Claris, Barcelona.



COLECCIÓN INMIGRACIÓN Y REFUGIO

1. La inmigración en España. Una década de investigaciones, J.Díez Nicolás.
2. Mujer, inmigración y trabajo, Colectivo loé.

