

MUJERES INMIGRANTES EN EL SERVICIO DOMESTICO

**Acceso al empleo y contratación
Problemática ocupacional y condiciones de vida**

María José Aguilar Idáñez (Directora)

Fátima Cruz Souza

Miguel Lozano Sánchez

Grupo Interdisciplinar de Estudios sobre Migraciones, Interculturalidad y Ciudadanía (GIEMIC)

Universidad de Castilla-La Mancha

2010

Proyecto de investigación financiado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

ISBN: 978-84-693-1065-6

SUMARIO

Introducción	4
Capítulo I. MARCO TEÓRICO Y ENCUADRE REFERENCIAL	7
1. El sistema de sexo-género	
a. La organización patriarcal del mundo	
b. Niveles de producción del mundo generizado:	
- Simbolismo de género	
- Estructura de género	
- Identidad de género	
c. La división sexual del trabajo y las características del trabajo doméstico	
2. La inmigración en el mercado de trabajo, servicio doméstico y sistema de género	
3. Características laborales del servicio doméstico en España	
4. Advertencias y precisiones conceptuales finales: Problemas de definición y problemas de cómputo	
Capítulo II. LA POBLACIÓN EXTRANJERA EN ESPAÑA Y CASTILLA-LA MANCHA	32
1. Caracterización de la población extranjera en España	
2. Caracterización de la población extranjera en Castilla-La Mancha	
a. Situación general y diferencias provinciales	
b. Caracterización de los extranjeros en Castilla-La Mancha	
Sectores de actividad de la población extranjera	
Capítulo III. CONDICIONES LABORALES DE LAS TRABAJADORES DE ORIGEN EXTRANJERO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN CASTILLA-LA MANCHA	57
1. Trayectorias laborales previas al servicio doméstico	
2. Acceso al empleo y motivos de despido	
3. Situación jurídico-administrativa. Seguridad Social y contratación	
a. Situación jurídico-administrativa	
b. Contratación	
c. Seguridad Social	
4. Hogares	
5. Jornada, tareas y salario	
a. Jornada laboral	
b. Tareas desempeñadas	
c. Salario	
6. Trayectorias laborales en servicio doméstico	

Capítulo IV. SUBJETIVIDAD Y PERCEPCIONES DE DISCRIMINACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS INMIGRANTES

113

1. Percepciones de discriminación en el trabajo
2. Percepciones de discriminación en las relaciones sociales
3. Condiciones de vida:
 - a. Condiciones de la vivienda
 - b. Vida familiar y socio-afectiva
4. Proyecto de vida de las mujeres inmigrantes en el servicio doméstico
 - a. Expectativas previas y valoración de logros
 - b. Proyectos de futuro y motivaciones
 - c. Cambio en las relaciones tradicionales de género y empoderamiento de las mujeres

CONCLUSIONES PRELIMINARES

140

Situación general de las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico en España

Situación de las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico en Castilla-La Mancha

Bibliografía citada

150

Anexo 1. Historia de vida

154

Anexo 2. Diseño metodológico.
Diseño de la encuesta.
Detalle del perfil de la muestra.
Modelo de cuestionario

165

INTRODUCCIÓN

La llegada de trabajadores inmigrantes a Castilla-La Mancha ha supuesto la extensión de situaciones de debilidad relacionadas con la precariedad laboral. El mantenimiento del crecimiento del empleo es una circunstancia necesaria para que no aumente de manera significativa la exclusión de una parte de la población. Por ello, es necesario vigilar con medidas específicas las condiciones laborales y de vida de las mujeres que ocupan nichos de ocupación precarios, como es el caso del servicio doméstico y el cuidado de personas.

El servicio doméstico es la ocupación principal del 30% de las mujeres inmigrantes de nuestra región. Esto quiere decir que en Castilla-La Mancha residen más de 15.000 extranjeras ocupadas en este sector de manera permanente. Es un sector de ocupación muy precario y que se encuentra desregulado casi por completo, lo que ocasiona situaciones de alta vulnerabilidad.

La mitad de las personas inmigrantes que trabajan en la región tiene un salario inferior a los 600 euros mensuales. El servicio doméstico y la agricultura son los sectores de ocupación más precarios en este sentido. Son también las actividades que ocupan a mayor número de personas en situación irregular.

Si entre la población española nos encontramos a un 18% de población por debajo del umbral de pobreza (ingresos considerados como la mitad de la renta media) en el caso de la población inmigrante nos encontramos aproximadamente con un 55% de las personas por debajo de ese umbral. En esta situación de precariedad influye el que se tenga que enviar dinero al país de origen (práctica habitual en más de la mitad de la población extranjera).

La situación más débil es la de las personas que no tienen papeles y la de aquellas vinculadas a los sectores de ocupación más desregulados. En el caso de las mujeres estos dos factores de vulnerabilidad aparecen todavía más imbricados.

Cuando hablamos de servicio doméstico nos estamos refiriendo también al cuidado de personas. Estas dos ocupaciones tienden a superponerse en la realidad laboral de este nicho laboral.

El trabajo domestico en cualquiera de sus modalidades es trabajo precario, mal pagado y sumergido. A la vez es una ocupación que cada vez adquiere mayor volumen de trabajadores debido sobre todo a las necesidades de cuidado de personas mayores por lo que la importante utilidad social del trabajo se contrapone con una realidad de escasísima reglamentación, crónica y preocupante. Los índices de precariedad, vulnerabilidad y/o exclusión social de las mujeres ocupadas en el sector son sensiblemente superiores a los de las mujeres españolas y a los de los hombres inmigrantes.

Por todo lo anterior, nos propusimos realizar con el patrocinio del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, una investigación rigurosa y con un enfoque plurimetodológico en el que estuvieran presentes las propias mujeres, no sólo para facilitar la información, sino para discutir los resultados y participar en la elaboración de recomendaciones aplicables en el ámbito de la intervención. Pensamos que las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres extranjeras que trabajan en el servicio domestico en nuestra región -un conjunto de población ya hoy muy numeroso- deben ser conocidas en profundidad para intervenir socialmente con eficacia, garantizando la igualdad de trato que debe atravesar todas las políticas públicas.

Esto hace que tengamos que considerar este informe como preliminar e inconcluso: Esperamos difundir más adelante un diagnóstico comprensivo con los resultados más relevantes discutidos y debatidos entre las mujeres que participaron en el trabajo de campo de naturaleza cualitativa. Pretendemos con

ello, matizar y enriquecer la discusión de los mismos y formular recomendaciones de manera consensuada que sean de utilidad en un diagnóstico orientado a la intervención y la mejora de las condiciones de vida y trabajo de estas personas, en aras a construir una nueva ciudadanía más abierta e inclusiva en nuestra comunidad autónoma, desde la perspectiva de los diferentes actores sociales implicados en su gestión (parlamento regional, gobierno regional, administraciones locales, servicios sociales, entidades no lucrativas, etc.).

Por último, sólo nos queda agradecer la colaboración y participación desinteresada de tantas mujeres trabajadoras de origen extranjero que viven con nosotros y que esperan ser verdaderas ciudadanas de Castilla-La Mancha.

Albacete, 2006

María José Aguilar Idáñez
Directora

Capítulo I.

MARCO TEÓRICO Y ENCUADRE REFERENCIAL

Antes de contabilizar, describir y analizar la situación de las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector del servicio doméstico en nuestra región, es tarea imprescindible definir el marco de referencia o encuadre desde el cual se realiza el trabajo de investigación. Esta labor es necesaria no sólo para estar en condiciones de interpretar los datos, sino –sobre todo- para dejar claro al lector/a desde donde se “mira” la realidad y a través de qué prisma o enfoque nos posicionamos frente a ella para analizarla y tratar de conocerla y comprenderla.

No se trata aquí de explicitar todas las opciones teóricas que sustentan nuestro estudio, sino de señalar que nuestro trabajo investigador se sitúa claramente desde una perspectiva de género determinada y desde una conceptualización-explicación también determinada acerca de la posición de los inmigrantes en el mercado de trabajo, y de las mujeres inmigrantes específicamente en ese mercado en general y dentro del sector del servicio doméstico en particular.

Los planteamientos que siguen tienen la pretensión de aclarar estos dos marcos de referencia de una forma concreta y detallada, aunque sin entrar en largas argumentaciones que harían farragoso el texto. Se trata pues, de una

definición operativa (si se nos permite la licencia) que ayude a comprender los enfoques en que nos posicionamos como investigadores a la hora de seleccionar, mostrar, analizar e interpretar los datos.

1. EL SISTEMA SEXO-GÉNERO

Un primer punto de referencia fundamental en cualquier estudio que se relacione con las cuestiones de género, es establecer la distinción entre sexo y género, una precisión conceptual que ha ido tomando cuerpo y cuyo uso se está generalizando a partir de las dos últimas décadas.

Durante décadas se utilizó el término sexo para designar el tratamiento de los temas referentes a las diferencias entre hombres y mujeres. Aún hoy algunos autores consideran sexo y género conceptos intercambiables (Maccoby, 1988), en una clara confusión conceptual. El uso del término '*género*' es relativamente reciente, hasta los años ochenta el término sexo era el más utilizado, pero hay que destacar que sexo y género no son sinónimos, pues describen aspectos diferentes de una misma realidad del ser humano (Jayme y Sau, 1996).

Las distinciones entre género y sexo empiezan a formularse conceptualmente a finales de los años sesenta, cuando Millet (1967) plantea que **el sexo pueda explicar las diferencias biológicas** entre los seres humanos, mientras que **el género recoge todas aquellas diferencias culturales y características diferenciales que cada grupo social, cada cultura, tiende a adscribir a cada uno de los sexos**.

La utilización durante décadas del término sexo, como único para referirse a las cuestiones relativas a hombres y mujeres, sobre todo a las diferencias, ha llevado a que bajo éste término se hayan albergado diferentes concepciones. Unger (1979) señala cómo el sexo ha sido utilizado como variable independiente y como variable dependiente, con importantes diferencias conceptuales. El sexo utilizado como variable independiente hacía referencia a

una realidad biológica, sirviendo para ubicar los sujetos en dos grupos diferentes, pero esto no significaba que los resultados estaban analizando o reflejando esas diferencias biológicas. Sin embargo, como variable dependiente se ha procurado reflejar los resultados de las diferentes experiencias entre hombres y mujeres, así como su significación social (Barberá, 1998). En el análisis de los diferentes usos del término *sexo*, Unger (1979) propone la utilización de *sexo* en referencia a aquellos aspectos del individuo que poseen una base claramente biológica, aquellas características del ser humano vinculadas con la reproducción y la sexualidad. Mientras que los aspectos que no poseen una base claramente biológica serían designados por el término *género*.

En Fernández (1988) encontramos una definición de *sexo* como una realidad fundamentalmente biológica, considerando también los procesos de sexuación y el desarrollo evolutivo psicosocial. “Partimos de la constatación de una doble realidad de ‘sexo’ y ‘género’. La variable compleja ‘sexo’ implica unos *procesos de sexuación* prenatales de tipo fundamentalmente biológico (niveles genético, endocrino y neurológico) a la par que un desarrollo a lo largo del ciclo vital de carácter eminentemente psicosocial en su doble vertiente de la consideración del *sexo* como “variable estímulo” –la interacción comportamental en función del estímulo “*sexo*”- y de su consideración como “variable sujeto” –las variables de personalidad, actitudinales..., y el desarrollo sexual en cuanto tal” (Fernández, 1988). Por *género*, Fernández designa una realidad fundamentalmente psicosocial, en este aspecto parece haber consenso entre los diferentes autores. “El *género* hace referencia a una realidad compleja fundamentalmente psicosocial, que se asienta, en un comienzo, en la variable *sexo* y que interactúa continuamente con ella a lo largo de todo el ciclo vital” (Fernández, 1988, p. 27).

Al trabajar con los conceptos de *sexo* y *género*, se observa una visión dualista, muy característica del pensamiento occidental, que opone *sexo* a *género* como dos compartimentos estancos, tendiendo a establecer comparaciones y contrastes (Hare-Mustin y Marecek, 1994). A partir de la crítica a este

pensamiento dualista, los estudios de género vienen intentando una aproximación menos dicotomizada (Bem, 1981 y 1993; Fernández, 1996). La antropóloga Rubin (1974) introduce la expresión “*sistema sexo-género*” para indicar la relación entre la realidad biológica y la realidad social, en la medida en que la actividad humana transforma y modela la sexualidad biológica. La autora pone de manifiesto la necesidad de una aproximación más flexible al conocimiento de hombres y mujeres, no como polos opuestos naturalmente, sino como seres con diferencias, por supuesto, pero con muchas más similitudes entre sí que con cualquier otro ser vivo.

La categoría masculino/femenino es continua, gradual y flexible, tanto hombres como mujeres pueden ser más masculinos o más femeninos en diferentes intensidades y proporciones. “Masculinidad y feminidad son conceptos que evolucionan con el tiempo y en función de diversos factores situacionales y experiencias personales vividas, presentando, por tanto, una cierta inestabilidad temporal. El carácter multidimensional de M y F deriva de la inclusión tanto de rasgos de personalidad como de caracteres físicos, actitudes, conductas sociales y valores” (Barberá, 1998).

Barberá (1998) considera el género “como una dimensión específica, que forma parte de la ‘realidad subjetiva’ del comportamiento humano y que se caracteriza, entre otros rasgos, por tratarse de un factor común a la especie, en la medida en que incumbe y repercute sobre todo ser humano. Sin embargo, la característica de *universalidad* no significa ni que afecte del mismo modo a cualquier persona, ni tampoco a un mismo individuo a lo largo de los distintos momentos de su vida. En cuanto componente integrante de la realidad subjetiva, el género es un concepto dinámico y susceptible de variaciones, tanto de carácter temporal como situacionales e interindividuales”.

Para resumir, podemos decir que:

Sexo	Género
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Biológico ➤ Transmisión genética ➤ Básicamente inmodificable ➤ Establece las diferencias entre: Machos y Hembras 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Construcción sociocultural ➤ Transmisión por socialización ➤ Básicamente modificable ➤ Establece las diferencias entre: “Femenino” y “Masculino”

El género define las posibilidades de ser para hombres y mujeres, asignando diferentes papeles y posiciones sociales, así como valoraciones a lo que se relaciona con lo masculino y lo femenino, determinando relaciones desiguales entre ambos. “El Sistema sexo-género históricamente ha generado una situación de discriminación y marginación de las mujeres en los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales, así como en lo ámbitos público y privado, estableciendo muy clara y diferenciadamente la intervención de los hombres en la esfera productiva y de las mujeres en la reproductiva” (de la Cruz, 1998).

a. La organización patriarcal del mundo

El mundo, organizado a partir de las marcas sexuales y sus respectivas valoraciones, no se da de forma casual y aleatoria, sino que implica un complejo entramado de mecanismos de poder que garantizan la producción y reproducción material y simbólica, a través de las diferentes generaciones, de un sistema de dominación basado en la fuerza física y en la expropiación de la capacidad de decisión de los grupos dominados. Tal sistema garantiza el dominio masivo de los hombres sobre las mujeres, pero también obedeciendo a una jerarquía de poder de unos hombres sobre otros. No consiste simplemente en una división de tareas o de papeles entre mujeres y hombres,

pero en una forma de organización de la sociedad atribuyendo significados, posiciones sociales, responsabilidades y generando culpas y penalizaciones cuando los mandatos no se cumplen según lo tradicionalmente establecido y los intereses de los dominantes.

“El patriarcado es un orden social genérico de poder, basado en un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Este orden asegura la supremacía de los hombres y de lo masculino sobre la inferiorización previa de las mujeres y de lo femenino. Es asimismo un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres” (Lagarde, 1996).

La organización patriarcal del mundo impone modelos de ser humano diferenciados para hombres y mujeres, asignando características, funciones sociales, valores y tareas distintas a unos y otras, que no están fundamentados en las diferencias biológicas, sino que son construcciones culturales e históricas que se perpetúan en los grupos humanos a través del sistema de dominación denominado patriarcado.

Según Harding (1996) el género se define como categoría analítica, “en cuyo marco los humanos piensan y organizan su actividad social, en vez de como consecuencia natural de la diferencia de sexo, o incluso como simple variable social asignada a las personas individuales de forma diferente, según las culturas”. En este sentido, no estamos hablando solamente de que los estudios y proyectos cuenten con las mujeres en sus estadísticas e indicadores de evaluación, sino que la construcción de sociedades más equitativas para hombres y mujeres debe necesariamente deconstruir los mandatos de género culturalmente contruidos y ampliar las posibilidades de ser hombres y mujeres en el mundo generizado. La mayoría de los programas e intervenciones están anclados en la organización patriarcal del mundo, reproduciendo sus modelos y relaciones y como tal no consideran las realidades y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres concretos que pueblan los territorios. Por eso hay que fomentar la investigación y la formación en la perspectiva de género,

venciendo las resistencias a los cambios en las relaciones de poder entre hombres y mujeres y posibilitando la participación activa de las mujeres.

b. Niveles de producción del mundo generizado

Para Sandra Harding (1996), la producción de la vida social en el orden patriarcal se da a través de tres procesos estrechamente relacionados entre sí y que se retroalimentan: el simbolismo de género, la estructura de género y la identidad de género.

Simbolismo de género:

El pensamiento occidental se ha consolidado a partir de la simplificación de la realidad a través de dualismos. La complejidad ha sido controlada dividiéndola en dos mitades, con dos polos opuestos, las contradicciones eliminadas como disfunciones en el pensamiento dual. Gergen (1996) propone que “los significantes lingüísticos consiguen su significado a través de su diferenciación de otros significantes. El lenguaje, y por consiguiente el significado, dependen de un sistema de diferencias. Para la semiótica más estructuralista, estas diferencias se han escogido de manera binaria. La palabra *hombre* alcanza su capacidad comunicativa gracias a su oposición con la palabra *mujer*, *arriba* porque contrasta con *abajo*, *emoción* con *razón*, y así sucesivamente. Para ampliar las implicaciones de estos diversos argumentos, permítanme proponer que cualquier sistema de inteligibilidad descansa en lo que es característicamente una negación implícita”.

La diferencia de género constituye un sistema simbólico “*antiguo, universal y poderoso*”, que asigna un género a entes no humanos, actuando como categoría organizadora de los mundos social y natural a partir de significados de género. Por ejemplo, se asignan un género a todos los elementos del entorno, las montañas, los huracanes, el país, la ventana, etc. Así mismo, tenemos cultura y razón asociadas a lo masculino y naturaleza y afectividad

asociadas a lo femenino. En este contexto, históricamente específico, se han construido instituciones, significados raciales, de clase y culturales, que funcionan como marco de organización humano, atribuyendo metáforas dualistas de género a las dicotomías de la vida cotidiana. El sistema simbólico de las diferentes culturas occidentales atribuye significados a pares, dividiendo el mundo en combinaciones binarias y atribuyéndoles valoraciones opuestas y asimétricas.

La asimetría en el simbolismo de género es decisiva en la dominación patriarcal, los símbolos asociados a la masculinidad son valorados más positivamente y asociados a cualidades que legitiman y retroalimentan el sistema de dominación. El mundo de significados se organiza en torno a buenos y malos, fuertes y débiles, siempre estableciendo las valoraciones a partir de las correlaciones de fuerzas en el ejercicio del poder. El simbolismo de género se constituye en el sustrato que fundamenta la naturalización de las diferencias de género y de la asimetría simbólica, legitimando las relaciones jerarquizadas entre mujeres y hombres, donde las mujeres son destituidas de protagonismo social y de capacidad de decisión y se reproduce la dominación masculina.

Estructura de género:

La estructura de género consiste en el reparto de tareas y funciones sociales a partir de marcas sexuales, se asignan tareas diferenciadas a hombres y a mujeres: donde la actividad productiva (visible e invisible) en la sociedad se fundamenta en una división del trabajo que se establece en función de las atribuciones de género. Dicho reparto de roles y funciones sociales a su vez estructura la organización de la vida cotidiana en una sociedad, constituyéndose un importante elemento económico diferenciador entre los sexos.

Tradicionalmente a los hombres se les ha asignado las tareas y responsabilidades en lo que se denomina “ámbito productivo”, en las

actividades ligadas a la producción y comercialización de bienes de consumo. Las mujeres a su vez se han visto responsables del “ámbito reproductivo”, en las actividades domésticas y de cuidados, en la atención a las necesidades de mantenimiento básico de la vida, de cuidado de las personas dependientes y de atención a la vida cotidiana familiar. Ese reparto también implica el dominio de los hombres en el espacio público, la ciudadanía, la política, las actividades remuneradas, mientras que las mujeres se encuentran simbólica y materialmente restringidas al espacio privado, el espacio familiar y doméstico.

Considerando esta división estructural de la sociedad, hombres y mujeres tienen dificultades importantes para romper con los papeles tradicionales de género y asumir protagonismos en los diferentes ámbitos del mundo generizado. El funcionamiento de las Instituciones y de las unidades de producción obedece a la organización patriarcal de las actividades, manteniendo la división estructural de funciones entre hombres y mujeres y penalizando las transgresiones.

Identidad de género:

También la identidad personal se construye a partir de la ubicación en un género u otro, y la socialización diferenciada que se produce, construye un sujeto con unas expectativas, unos roles y unas posibilidades afectivas u otros. La identidad de género es la apropiación personal de un modelo de hombre o mujer contruidos socialmente en un contexto cultural e histórico determinado, garantizando al mismo tiempo la continuidad de dicho modelo.

En la construcción de la identidad personal de todo ser humano influyen multitud de factores, cabe ahora destacar los relacionados con la construcción de la identidad de género, que abarca el conjunto de procesos que permiten a uno/a mismo/a conceptualizarse como hombre o como mujer. En general, un varón o una mujer construyen su identidad de género identificándose con los miembros de su mismo grupo sexual. Cada sujeto desarrolla la identidad de género, a través del aprendizaje de los roles de género, que representa el

conjunto de comportamientos, cogniciones y afectos asignados socialmente en una determinada cultura a hombres y a mujeres, aun teniendo en cuenta que hay una gran flexibilidad y variabilidad de patrones interindividuales (Barberá, 1998).

En otras palabras, ser hombre o ser mujer, además de las características biológicas que determinan el sexo de un sujeto, depende de un aprendizaje social que está en cierta medida delimitado por las representaciones sociales y los estereotipos de género. Éstos marcan las pautas de comportamiento que son 'propias' de un grupo sexual u otro y que fueron construidas por la comunidad cultural a través de la historia. Los estereotipos de género representan las características de comportamientos, sentimientos, actitudes, valores y normas, que componen el modelo culturalmente construido de hombre o de mujer y, según el cual, se espera que se guíen los miembros del grupo social.

La identidad de género en la significación social del mundo fundamenta la división dicotómica del trabajo y de las actividades cotidianas. Históricamente se ha asignado a las mujeres las tareas y responsabilidades referentes a la crianza de los hijos e hijas y al cuidado y mantenimiento del hogar. Durante muchos siglos se ha venido educando a las mujeres para que ocupen "su lugar" en la comunidad. Un "lugar" socialmente construido y adjudicado a las mujeres que les limita a ser esposas, madres y amas de casa. A los hombres competen las tareas referentes a la producción de bienes fuera del hogar, con un desarrollo personal en los ámbitos públicos.

Con estos parámetros la valorización social de los papeles de género es asimétrica y jerárquica, con un claro dominio de lo masculino y una desvalorización social de lo femenino. Esta distribución de papeles sociales implica una identidad de género fragmentada en las mujeres, en la medida en que el modelo que caracteriza su grupo de pertenencia sexual es infravalorado socialmente.

c. La división sexual del trabajo y las características del trabajo doméstico

Este proceso, que está fundamentado en la estructura de género (Harding, 1996), que consiste en el reparto de tareas, funciones y papeles sociales a partir de la adscripción a un sexo u otro, ha marcado las pautas de disociación entre “el **espacio de lo productivo** (conectado con el mercado, y por tanto fuente de poder, prestigio, autonomía, de existencia social en fin) y el **espacio reproductivo** (espacio del trabajo no mercantil, gratuito, inmensurable al no ser intercambiado, sin existencia social) (Sampedro, 1996).

El espacio productivo, también denominado ámbito público, está caracterizado por las actividades laborales, con remuneración económica, visibilidad y reconocimiento administrativo, legal y social; también las actividades políticas y de representación pública y los intercambios comerciales. Por otro lado, en el espacio reproductivo se circunscriben las actividades relacionadas con el ámbito doméstico, de mantenimiento del hogar, de cuidados de las personas dependientes, aquellas actividades que garantizan las condiciones materiales y afectivas para la convivencia y el bienestar colectivo de las personas que residen bajo un mismo techo o pertenecen a un grupo familiar.

Espacio Productivo/ Ámbito Público	Espacio Reproductivo/ Ámbito Doméstico
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actividad laboral y/o política, ➤ Remuneración económica ➤ Reconocimiento social ➤ Derechos y garantías laborales ➤ Visibilidad ➤ “Trabajo” 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tareas de cuidados de otras personas ➤ Actividades de mantenimiento del hogar ➤ Sin remuneración económica ➤ Sin derechos laborales ➤ Invisibilidad ➤ “No Trabajo”

Históricamente, en el reparto estructural de tareas y funciones sociales, los hombres asumieron el protagonismo y el control del espacio productivo y las mujeres quedaron relegadas al espacio reproductivo. Este reparto representa, además de una división funcional de tareas por sexos, también un desequilibrio en las relaciones de poder. Este desequilibrio se refleja en el valor atribuido a las actividades del ámbito productivo y a la desvalorización intrínseca de las actividades domésticas.

Con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, lo que estamos observando es que éstas asumen las actividades productivas sin descargarse de las responsabilidades y tareas domésticas, lo que constituye lo que se denomina la “doble jornada” o “doble presencia”. Las mujeres se incorporan al ámbito productivo sin que los hombres se incorporen en la misma medida a las tareas y responsabilidades del ámbito reproductivo. El género es una construcción social, donde los hombres y mujeres forman parte de un universo simbólico de características y roles diferenciados. El grupo social delimita los atributos y papeles considerados propios de cada sexo, que conllevan a una organización de las estructuras sociales con el reparto de tareas y funciones específicas entre los miembros del grupo adscritos a cada género (Nicolson, 1996).

La vinculación de las mujeres con el ámbito doméstico no es una elección, es una obligación cultural por motivo de nacimiento. Según Durán (1987), “el sistema económico español no ofrece alternativas reales al trabajo doméstico. La producción doméstica de bienes y servicios es la base en que descansa todo el resto del sistema y la decisión de “dedicarse al hogar” no es una opción personal e individual libremente asumida por las mujeres, sino una exigencia económica estructural que obliga a ello a la mitad de la población adulta”. Aún, entre las mujeres que logran una inserción en el mercado laboral, no se logra un reparto de las tareas domésticas, lo que supone la sobrecarga de la doble jornada.

El trabajo doméstico tiene una serie de ambigüedades que le hacen particularmente proclive a la invisibilidad y a la poca consideración social. No tiene una duración temporal, sino que se dilata indefinidamente durante todo el día y todos los días del año. Al no ser un trabajo remunerado, no hay una valoración cuantificable del cansancio, dedicación, esfuerzo y habilidades que conlleva. En el mismo sentido no admite ni bajas, ni despidos, no tiene vacaciones, etc.

“La frontera entre el tiempo de ocio y el trabajo o descanso es, a veces, difícil de trazar para las amas de casa. El tiempo de descanso, e incluso de sueño, es con frecuencia tiempo de relativa vigilancia, sujeto a interrupciones y disminuciones en las familias con hijos pequeños o enfermos. Las festividades laborales no traen consigo disminución del número de horas trabajadas, sino que a menudo repercuten en un mayor trabajo doméstico por la presencia de los demás familiares en el hogar. Las vacaciones, que sólo disfrutaban parte de la población ocupada, también se convierten frecuentemente en épocas de considerable agobio doméstico para las amas de casa, que han de atender a un mayor número de servicios personales para su familia con menos ayuda de servicios parafamiliares (colegios sobre todo) y utillaje doméstico (durante los desplazamientos). Finalmente, tampoco existen en la mayoría de los casos jubilaciones o retiros para las amas de casa que les permitan disfrutar de un largo período sin obligaciones productivas al alcanzar la edad reglamentaria (sesenta y cinco años, generalmente)” (Durán, 1987).

Para las amas de casa todas las actividades diarias se relacionan con lo doméstico, no se les reconoce desde el exterior otro tipo de necesidades, otros espacios o posibilidades de gestionar su tiempo al margen de la familia y del hogar. Esto desemboca en situaciones dramáticas de aislamiento y soledad (Intxaurreaga, Iturrutxa y Salazar, 1994).

2. LA INMIGRACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO, SERVICIO DOMÉSTICO Y SISTEMA DE GÉNERO

La inserción de los/as trabajadores/as inmigrantes en los mercados de trabajo de los países industriales avanzados se describe teóricamente en términos de *segmentación* (Piore, 1975). Esto significa que para la gran mayoría de inmigrantes las oportunidades laborales se presentan sólo en aquellos empleos menos deseados por los nacionales, porque están peor pagados, son duros, sucios, inestables, estacionales, inseguros o aislantes. Un desarrollo de la teoría de la segmentación del mercado laboral habla de un mercado de trabajo primario y otro secundario, que a su vez están subdivididos, siendo las mujeres y sobre todos los inmigrantes y en mayor medida todavía las inmigrantes quienes se colocan en los peores puestos, en términos de prestigio social, por ejemplo. Las mujeres inmigrantes quedarían relegadas a los empleos específicamente femeninos que se *externalizan* cuando el entorno familiar no asume el servicio doméstico o el cuidado de sus miembros dependientes (niños, enfermos y ancianos).

El empleo de la población extranjera está muy concentrado en unas pocas ramas de actividad, como puede observarse en el cuadro siguiente:

TABLA 1
Distribución del empleo por ramas de actividad, por grandes grupos de nacionalidades, población ocupada menor de 50 años

Ramas de actividad	Españoles nacidos en España	Españoles nacidos fuera de España	Doble nacionalidad	Unión Europea	Europeos del Este	Africanos	Latino-americanos
Hogares que emplean personal doméstico	1,9	3,4	5,5	2,0	17,7	4,3	26,2
Hostelería	6,0	8,6	13,5	10,8	11,0	8,2	16,1
Agricultura y ganadería	4,2	1,3	2,5	4,5	7,8	13,2	7,5
Construcción	11,9	10,3	10,4	5,8	28,0	28,8	15,9
Selvicultura y explotación forestal	0,2	0,1	0,0	0,5	0,0	0,9	0,2
Industria del cuero y del calzado	0,6	0,3	0,1	0,0	0,4	1,5	0,8
Industria textil	0,5	0,2	0,0	0,1	0,4	0,8	0,7
Fabricación de muebles y otras ind.manuf.	1,4	0,8	0,6	0,9	1,7	1,4	1,5
<i>Total de las 8 ramas anteriores</i>	<i>26,7</i>	<i>24,9</i>	<i>32,6</i>	<i>24,6</i>	<i>67,0</i>	<i>59,1</i>	<i>68,8</i>
<i>Otras ramas</i>	<i>73,3</i>	<i>75,1</i>	<i>67,4</i>	<i>75,4</i>	<i>33,0</i>	<i>40,9</i>	<i>31,2</i>
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fuente: Media de los tres primeros trimestres de 2003 (INE, microdatos EPA). (Garrido y Toharia, 2003)

De las 66 ocupaciones nacionales, en 12 de ellas el peso de los extranjeros no comunitarios es superior al peso de los españoles. Y esas 12 ocupaciones concentran a más del 71% del empleo de los extranjeros no comunitarios, frente a la cifra equivalente del 27% en el caso de los españoles y el 18% de los europeos comunitarios.

Ocho de esas 12 ocupaciones pertenecen al grupo de “trabajadores no cualificados”, siendo la de mayor importancia cuantitativa la de “empleados domésticos y otro personal de limpieza”, que aglutina al 30% de los latinoamericanos, al 20% de los europeos del este y a menos del 10% de los africanos, cifras en todos los casos superiores al 4-5% que registran los distintos grupos de españoles o europeos comunitarios (en los de doble nacionalidad, la cifra es del 7%).

TABLA 2
Distribución del empleo por subgrupos de ocupaciones, por grandes grupos de nacionalidades, población ocupada menor de 50 años.

Subgrupos de ocupaciones	Españoles nacidos en España	Españoles nacidos fuera de España	Doble nacionalidad	Unión Europea	Europeos del Este	Africanos	Latino-americanos
Peones en la agricultura y la pesca	1,4	0,5	2,3	0,6	6,8	12,6	6,7
Empleados domésticos y de limpieza	4,4	5,1	7,3	4,0	20,1	8,2	29,4
Peones en la construcción	2,1	1,6	0,8	1,3	9,4	12,7	6,8
Trabajadores no cualificados del comercio	0,4	0,4	1,3	0,0	0,1	4,8	0,3
Trabajadores de los servicios de restauración	3,9	5,4	9,2	5,0	9,4	5,0	12,0
Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	0,7	1,5	1,2	0,8	0,5	1,8	1,7
Trabajadores cualificados en obras de construcción	4,4	4,1	4,5	2,4	12,1	11,2	5,3
Peones de las industrias manufactureras	1,9	1,6	1,7	0,5	3,5	7,3	1,8
Peones del transporte y descargadores	1,4	2,0	0,9	0,5	0,9	3,7	1,5
Trabajadores de acabado de construcciones: pintores y asimilados	3,8	2,5	4,8	1,6	5,6	5,4	3,5
Soldadores, chapistas, herreros, etc.	1,8	1,9	1,6	1,9	2,7	3,3	1,4
Otros trabajadores no cualificados en otros servicios	0,7	0,2	0,6	0,3	0,5	1,1	0,7
<i>Total de las 12 ocupaciones anteriores</i>	<i>26,8</i>	<i>26,7</i>	<i>36,3</i>	<i>18,9</i>	<i>71,7</i>	<i>76,9</i>	<i>71,0</i>
<i>Otras ocupaciones</i>	<i>72,2</i>	<i>73,3</i>	<i>63,7</i>	<i>81,1</i>	<i>28,3</i>	<i>23,1</i>	<i>29,0</i>
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fuente: Media de los tres primeros trimestres de 2003 (INE, microdatos EPA)(Garrido y Toharia, 2003)

Se puede hablar, por tanto, de un *proceso de sustitución*, donde el relevo generacional significa también un cambio en la composición por nacionalidades. Debería analizarse si este proceso de sustitución progresivo se acompaña de un deterioro de las condiciones laborales del sector, que actuaría afectando por igual a las condiciones de vida de extranjeros y nacionales. La aceptación legal y social de la desregulación de algunas actividades, como las del servicio doméstico, actuarían en este sentido. Este deterioro de las condiciones de trabajo en los sectores con mayor afluencia de extranjeros, aprovechando su vulnerabilidad laboral y legal, puede transformar los posibles beneficios de la complementariedad en un acrecentamiento de los vicios ya existentes en el mercado de trabajo español y que conllevan a la marginalización de una parte de la población dificultando la cohesión social en el futuro. Como indican Domingo y Houle: “Una gestión indebida de la

inmigración, puede estar agudizando los problemas que el propio Consejo Económico y Social (2004) señalaba como principales para el mercado de trabajo español: el aumento de la temporalidad y la rotación en el empleo, paro e inactividad; el aumento de la economía sumergida; el bajo crecimiento de la productividad, a costa de los bajos costos salariales; y el crecimiento de los desequilibrios territoriales. Dicho de otro modo, la marginalización de un importante sector de la población que reside en España como producto de su naturaleza, puede convertirse en un nuevo factor de pobreza al perpetuar y generar situaciones de desigualdad social. Aunque en esta situación, se ha llamado la atención sobre los peligros de que las desigualdades sociales se estén superponiendo a las pertenencias etnoculturales de los migrantes y sus descendientes (Martiniello, 2004), los riesgos afectan tanto a los extranjeros como a los españoles en condiciones más precarias, convirtiéndose presumiblemente en caldo de cultivo de actitudes xenófobas y racistas entre los sectores de población menos favorecidos, que podrían experimentar una reacción de repliegue reactivo alrededor de las representaciones identitarias comparable a la de los extranjeros excluidos” (Domingo y Houle, 2004).

Existe abundante literatura sobre el sexismo en el mercado de trabajo, en el sistema capitalista (Balibar y Wallerstein, 1991; Pateman, 1995) y sobre la triple discriminación de las migrantes en razón de género, etnia y clase (Gregorio, 1998; Andall, 2000; Parella, 2003). Las migrantes responden a un mercado de trabajo global y crecientemente feminizado (Domingo y Houle, 2004; Díez y Terrón, 2004; Paredes, 2004) que las condena a ser una pieza fundamental en la cadena de cuidados globalizados y a ocupar auténticos nichos laborales (Hochchild, 2000; Paredes, 2004; Díaz Gorfinkiel y Tobío, 2004). Esta mercantilización del cuidado desarrollada en función de líneas étnico-geográficas claras, favorece una relación intercultural determinada moldeada básicamente por las necesidades de la sociedad receptora; evidenciando las relaciones patriarcales y el trasvase de cargas reproductivas entre mujeres de distinta clase social y origen étnico. Esta situación es apoyada por instituciones como el Estado (Portes y Böröcz, 1992), la Iglesia, las ONG y la familia española (Sassen, 1998).

Las mujeres son discriminadas en el mercado de trabajo de las sociedades occidentales en base a la asunción patriarcal que considera que el rol natural de la mujer está en la esfera reproductiva, por lo que va a ser menos productiva que un hombre en determinados trabajos remunerados y, además, su actividad se va a ver negativamente afectada por sus responsabilidades familiares, en términos de movilidad, estabilidad y eficiencia (Parella, 2000). Por ello, una de las cuestiones fundamentales a tener en cuenta es la forma en que la mujer compatibiliza la dedicación al trabajo en el mercado laboral y en el hogar: la mayor participación de la mujer española en la esfera productiva en los últimos años ha supuesto una reducción de su presencia horaria en la vida familiar, sin que ello se haya visto acompañado de una reducción paralela en las cargas domésticas. Dado que no se ha producido el deseado reparto de las tareas en el hogar, las mujeres profesionales de clase-media, han recurrido a la externalización de los trabajos reproductivos, principalmente a través de otras mujeres (tradicionalmente las abuelas o ciertos servicios públicos, y recientemente mediante la contratación de mujeres inmigrantes).

Este incremento de la demanda de empleadas domésticas, crece al mismo tiempo que disminuye la oferta; lo que provoca la aparición de un “nicho laboral” que pasan a ocupar las mujeres autóctonas con menos recursos y, principalmente, las mujeres inmigrantes que llegan atraídas por esta fuerte demanda. Si a ello sumamos el proceso de envejecimiento de la población española; así como la creciente demanda –insuficientemente atendida- de servicios clásicos del Estado de bienestar, relacionados con el cuidado de niños y de personas adultas dependientes; no es de extrañar la situación en que nos encontramos. El Estado recurre a la inmigración femenina del Tercer Mundo en ausencia de una política familiar adecuada que permita a la mujer trabajadora autóctona conciliar “profesión” y “familia”, dada la escasez de fuerza de trabajo autóctona dispuesta a emplearse en estas tareas. Este reclutamiento de trabajadoras extranjeras implica “subvencionar” un servicio privado de atención a niños y mayores dependientes (Bakan y Stasilius, 1997).

A la etnoestratificación del mercado de trabajo, hay que añadir que el abanico de posibilidades de las mujeres inmigrantes es mucho más reducido que el de los hombres inmigrantes, ya que son ellas las que ocupan el último escalafón: el servicio doméstico. Así, podemos identificar un trasvase de desigualdades de clase y etnia entre las propias mujeres, por lo que se enmascara el mito del “nuevo igualitarismo dentro de la pareja” y el patriarcado sigue subyaciendo inalterado detrás de las estructuras domésticas y el empleo remunerado (Torns, 1995 y Lutz, 1997).

El servicio doméstico es en muchos casos un trabajo muy duro, con muchas horas de trabajo y muy poco tiempo libre. Las condiciones de trabajo dependen de la buena voluntad de los empleadores, lo que aumenta considerablemente su vulnerabilidad. Además, las mujeres inmigrantes están expuestas a diferentes formas de violencia, entre ellas la violencia estructural, que son el resultado de los procesos de estratificación social. Se trata de mecanismos cuya consecuencia es que el acceso, reparto o posibilidad de uso de los recursos es resuelto sistemáticamente a favor de la población autóctona (La Parra, 2004). Estas condiciones estructurales condicionan y limitan las pretensiones de libertad, independencia y autorrealización de las inmigrantes.

El servicio doméstico representa una afirmación del rol tradicional de la mujer: ser ama-de-casa, ser un ser-para-otros. La mujer latina es buscada justamente por estas cualidades. Algunas de ellas encuentran en su trabajo un reconocimiento a sus cualidades, y en este sentido se sienten superiores a las españolas. Otras separan trabajo y tiempo libre y funcionalizan el trabajo a la adquisición de dinero. Otras quieren tener papeles lo antes posible y ésta es la vía más rápida y que esperan abandonar cuanto antes. Para muchas mujeres esta actividad laboral significa un descenso social y no responde a sus objetivos. Querían un cambio de vida y disponer de dinero propio comporta un gran cambio, pero al mismo tiempo su trabajo significa muchas veces reproducir aquello que querían superar (Wagner, 2004).

Las construcciones de género patriarcales han contribuido a la invisibilidad femenina en todos los ámbitos, y también en el de las migraciones. Consideramos relevante señalar la importancia de “visualizar” la condición de mujer inmigrada, ya que “cualquier proyecto democrático, en particular el multiculturalismo teórico, debe trabajar para sacar a la luz y dismantelar el entramado patriarcal y sus consecuencias materiales (...) ya que el bloque de poder y masculinidad tienen un modo interesante de aunar sus intereses (...) e incluso en prácticas y textos abiertamente opuestos afloran corrientes submarinas patriarcales” (Vicen, 2000).

El género es uno de los factores estructurantes en el proceso de migración, tanto para la decisión de migrar como para su posterior desarrollo. Actúa de modo decisivo, pero también es cuestionado y redefinido mediante la migración. Y en este proceso de transformación juega un importante papel el contexto social español como contexto receptor. Así, el machismo ha sido estudiado como una de las razones de emigración en el contexto de origen y su significado en el proceso migratorio (Wagner, 2004). Con frecuencia estas relaciones de género no se han valorado adecuadamente en los análisis de la migración latinoamericana. No se puede tomar como presupuesto general que las migrantes vean sus proyectos migratorios sobre todo como una estrategia familiar (Anthias y Lazaradis, 2000). Se trataría en muchos casos de una estrategia femenina de supervivencia, de empoderamiento y desarrollo, así como de construcción de nuevas subjetividades en el contexto de la globalización

3. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN ESPAÑA

La actual legislación laboral discrimina el servicio doméstico: su carácter especial no es sino una legalización encubierta de una especie de *apartheid* ocupacional (Colectivo Ioé, 2001). La legislación sanciona así la segmentación

del mercado laboral negando la igualdad de derechos a un sector de ocupación.

El trabajo doméstico tiene unas garantías inferiores al resto de las ocupaciones. Es un mercado de trabajo secundario, con bajos ingresos y elevada irregularidad, escaso grado de organización colectiva y con nulas posibilidades de promoción laboral. Tiene una regulación jurídica escasa que no reconoce el derecho de desempleo a las trabajadoras, que sólo exige afiliación social a partir de un determinado número de horas de trabajo jamás reconocidas, que mantiene jornadas sin límites y que es difícilmente controlable a través de los servicios regulares de inspección. A las empleadas de hogar no se les aplican todos los derechos laborales reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, sino el Régimen Especial de Empleadas de Hogar (RD 1424/85).

En el cuadro siguiente se pueden apreciar estas diferencias comparativas entre el Régimen Especial de Empleadas de Hogar y los trabajadores del Régimen General:

TABLA 3
Regulación laboral diferencial de las empleadas 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 pagos extraordinarios	30 días cada una	Mínimo 15 días cada una
Seguro de desempleo	Sí	No
Baja retribuida por enfermedad	desde el tercer día	desde el 29º día
Jubilación anticipada	Sí	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 * relación laboral + de un año	30 días 30 días	7 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: Colectivo Ioé (2001) y Escrivá (2000)

Para ello se alegan una serie de “justificaciones” recogidas en su exposición de motivos: que el “ámbito de prestación de servicios es el hogar familiar..., lo que determina que esta relación se base en la mutua confianza de las partes”, que no parecen lógicas ni ajustadas a derecho, sino que más bien responden a un interés económico y de desvalorización y discriminación del trabajo de las mujeres, no solo de hecho, sino de derecho y que poco tiene que ver con el ámbito de la prestación de servicios. Esta reducción de derechos tiene consecuencias muy graves para las mujeres (Díez y Terrón, 2004).

Esta situación de discriminación laboral, unida a un alza en el precio 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 a partir

de 1999 se ha registrado el primer incremento del total de cotizantes, como producto de la presencia creciente en el sector de las trabajadoras inmigrantes.

La tasa de irregularidad laboral es muy elevada en el sector del servicio doméstico: La Encuesta de Población Activa detecta 957.000 trabajadores a domicilio (la mayoría mujeres), incluye a 710.000 en la población analizada y clasifica a 311.000 entre las ocupadas irregulares. Por tanto, frente al índice de irregularidad global del 21'9% el de las trabajadoras a domicilio asciende al 43'8% (Sanchís, 2004).

4. ADVERTENCIAS Y PRECISIONES CONCEPTUALES FINALES: PROBLEMAS DE DEFINICIÓN Y PROBLEMAS DE CÁLCULO

El sector laboral del servicio doméstico presenta una serie de peculiaridades, con respecto al resto de sectores laborales, a saber: No existen empresas, ya 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. Además, es un sector derivado de los trabajos de *servidumbre*, propios de las sociedades precapitalistas, de los que conserva rasgos importantes (Colectivo Ioé, 2001).

Estas peculiaridades del sector dificultan su definición y delimitación. Así, por ejemplo, la OIT incluye bajo esta denominación las tareas de limpieza del hogar y alimentación de sus miembros, pero excluye las relacionadas con los cuidados personales. El RD 1427/85 se refiere a personas que realicen cualquier modalidad de tarea doméstica, incluyendo la atención de personas, y la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993 se refiere a personas contratadas personalmente por hogares, no por empresas (aunque el trabajo se desarrolle en un hogar particular). Por último, la Encuesta de Población Activa considera servicio doméstico “a toda persona que presta al hogar servicios de carácter doméstico a cambio de una remuneración en dinero

o en especie, previamente estipulada (tales como chóferes, doncellas, niñeras o asistentes del hogar)” (INE, 1992).

En todas las definiciones aparecen dos factores comunes: el *ámbito* del trabajo (los hogares familiares) y la *condición jurídica de los empleadores* (personas particulares, nunca empresas). En cambio, a la hora de precisar las *tareas* existe una amplia diversidad. El servicio doméstico no puede definirse en términos de tareas desempeñadas, sino en función de qué papel desempeña el/la trabajador/a en determinado contexto de relaciones sociales. Este contexto está definido por las relaciones de género y las relaciones de clase (Colectivo Ioé, 2001; Parella, 2003; Stock, 2004)

Por ello, a los efectos de nuestra investigación –y a fin de facilitar la comparación de datos entre las fuentes secundarias y otras investigaciones de campo y la nuestra propia-, **consideramos 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.**

Aunque las estadísticas laborales muestran que el sector del servicio doméstico agrupa de forma homogénea a las mujeres inmigrantes en España, existen serias dificultades en el estudio de este sector. Así, por ejemplo, las estadísticas de afiliación social no contemplan –como es obvio- a las trabajadoras que no están dadas de alta en la Seguridad Social, e incluyen, sin embargo, a personas que no trabajan realmente pero que se afilian para obtener la pensión de jubilación a que tienen derecho las empleadas de hogar.

La información estadística, además, se solapa con otras ramas de actividad económica, lo que puede producir problemas de subestimación o sobreestimación cuantitativa. Así, por ejemplo, la estadística de efectivos laborales añade otras actividades a la de personal doméstico (actividades sociales y servicios personales varios).

Los criterios de clasificación no distinguen si la trabajadora reside en el hogar del empleador, como interna, o si lo hace de forma externa (fija o por horas).

Por último, señalar que las estadísticas se refieren exclusivamente a las empleadas regulares, especialmente en el sector de limpieza industrial y oficinas, pero no contempla a quienes trabajan en régimen sumergido.

Capítulo II.

LA POBLACIÓN EXTRANJERA EN ESPAÑA Y CASTILLA-LA MANCHA

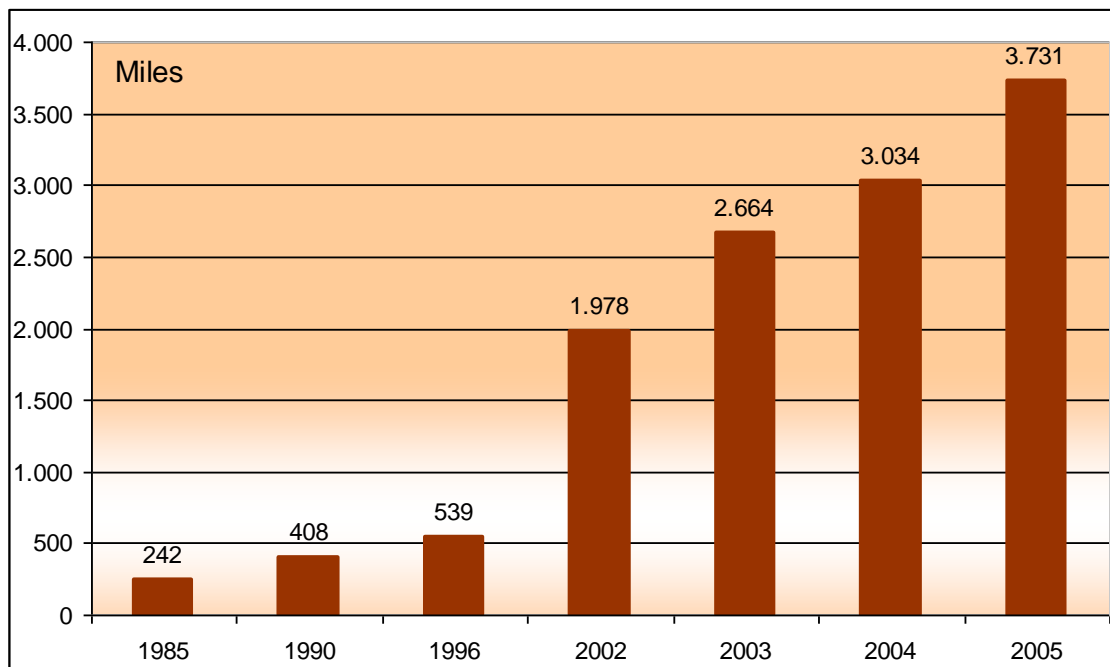
Veamos a continuación algunos datos sobre la inmigración en España y en nuestra región, sobre todo en lo referente a su grado de feminización y su inserción en el servicio doméstico. Esta información nos permitirá contextualizar la situación de las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico en Castilla-La Mancha, y nos ayudará a comprender mejor los resultados de nuestra investigación empírica.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA EN ESPAÑA

En el gráfico siguiente podemos comprobar de forma sintética cuál ha sido la evolución en números absolutos de la población extranjera en España en los últimos veinte años, en los que hemos pasado de 242.000 a 3.731.000 personas.

Cabe advertir sobre el salto que se observa a partir del año 1996 que, además del aumento experimentado en el número de extranjeros, los datos a partir de ese año corresponden al Padrón de Habitantes (por lo que se incluyen todos los extranjeros empadronados, tengan o no tarjeta de residencia en vigor), mientras que los datos hasta 1996 corresponden al Ministerio del Interior, y por tanto sólo incluyen a los extranjeros con tarjeta de residencia en vigor.

GRÁFICO 1
Evolución de la población extranjera en España (1985-2005)



Fuente: INE (varios años), a partir de datos del Ministerio del Interior, hasta 1996.
INE (2002-06). Padrón de Habitantes. Elaboración propia.

Si comparamos las cifras de población total con población extranjera a nivel nacional, podemos observar cómo se ha pasado de un 4'7% en 2002 a un 8'5% en 2005.

TABLA 4
La población extranjera en el conjunto de población española (2002-2005)

	2002	2003	2004	2005
Pobl. Total	41.847.994	42.717.064	43.197.684	44.108.530
Extranjeros	1.977.944	2.664.168	3.034.326	3.730.610
% extranjeros	4,7	6,2	7,0	8,5

Fuente: INE (2003-2006). Padrón de Habitantes. Elaboración propia.

En el momento actual, con los datos del Padrón de 1 de enero de 2005 sobre el **lugar de origen** de la población extranjera, el colectivo más numeroso es el de marroquíes (con 511.294 personas que representan el 13,7% del total),

seguido de cerca por los ecuatorianos (497.799 personas, es decir, el 13,3% de todos los extranjeros empadronados). A mayor distancia se encuentran los procedentes de Rumania (317.366 personas, el 8,5% del total) y Colombia (271.239 personas, el 7,2%) Esto ha relegado a algunos grupos como los británicos y alemanes, que tradicionalmente han ocupado un puesto muy destacado entre los extranjeros que se instalaban en España y que en estos momentos representan el 6% y el 3,6% del conjunto total.

En la última década, además, se asiste a una **progresiva feminización** de la inmigración extranjera no comunitaria hacia España, tal como puede observarse en el cuadro siguiente:

TABLA 5
Evolución de la población inmigrante extranjera en España (1996-2004)

	1996	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total	542.314	637.085	748.953	923.879	1.370.657	1.977.946	2.664.168	3.034.326
Varones	273.227	322.261	379.335	471.465	716.837	1.048.178	1.414.750	1.605.723
Mujeres	269.087	314.824	369.619	452.413	653.820	929.767	1.249.418	1.428.603

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Revisión de los padrones municipales desde 1996 a 2004

Analizando datos precisos por continente y país de procedencia, vemos que se trata de una feminización selectiva, concentrada en determinados países. En el cuadro siguiente se muestran los datos referidos a países de origen de mayor afluencia a España, donde la migración femenina es superior a la masculina.

TABLA 6
Población inmigrante extranjera en España por países de procedencia más representativos (2004)

Continente	País	Nº extranjeros Total	Nº extranjeros Hombres	Nº extranjeros Mujeres
América	Ecuador*	475.698	230.346	*245.352
	Colombia*	248.894	107.162	*141.732
	Argentina	130.851	66.271	64.580
	Perú*	68.646	30.901	*37.745
África	Marruecos	420.556	278.683	141.873
	Argelia	39.425	30.293	9.132
	Senegal	21.465	17.280	4.185
	Nigeria	20.316	12.648	7.668
	Guinea Ecuatorial*	11.590	4.271	*7.319
Europa	Rumania	207.960	115.134	92.826
	Reino Unido	174.810	88.290	86.520
	Alemania	117.250	58.934	58.316
	Italia	77.130	46.125	31.005
	Bulgaria	69.854	39.390	30.464
	Francia*	66.858	32.434	*34.424
Asía	China	62.498	33.766	28.732
	Pakistán	23.140	20.840	2.300
	Filipinas*	17.595	7.287	*10.308
	India	13.871	9.015	4.856
Oceanía	Sin especificar	1.920	1.018	902

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Revisión del padrón a 1 de enero de 2004.

*Son países donde el número de mujeres que han emigrado a España supera al número de hombres.

La **localización** de la población extranjera en nuestro país sigue siendo concentrada, tal como puede comprobarse en la tabla 7. La proporción de extranjeros que se encuentran en Madrid alcanza unos valores muy similares a los de Cataluña (20,9% y 21,4%, respectivamente). Más alejadas están la Comunidad Valenciana (15,6%) y Andalucía (11,3%). En este reparto no se observa un cambio de tendencia, ya que sigue aumentando el conjunto de extranjeros que se instalan en esas comunidades. Sí es significativa la subida experimentada por la tasa de extranjeros (proporción con respecto a la

población total)¹ en otras regiones donde el proceso es más reciente. Como se aprecia en la tabla siguiente, las cifras más elevadas corresponden a las islas Baleares (con valores máximos del 15,9% de extranjeros), Madrid, (13,1%) Valencia (12,4%) y Murcia (12,4%). También Cataluña (11,4%), Canarias (11,3%), o La Rioja (10,3%) tienen porcentajes por encima de la media nacional. Otras zonas de interior (Aragón 7,6% o Castilla-La Mancha con un 6,1%) presentan ya cifras más moderadas pero que se han incrementado mucho en los últimos años. Por el contrario, la comunidad con menor tasa de extranjeros fue Extremadura (2,3%) seguida por otras del norte de España como Asturias (2,5%), Galicia (2,5%), o el País Vasco (3,4%).

TABLA 7
Extranjeros por Comunidades Autónomas (2005)

	Total extranjeros	Tasa de extranjeros	% sobre el total de la población extranjera en España
Cataluña	798.904	11,42	21,41
Madrid (Comunidad)	780.752	13,09	20,93
Comunidad Valenciana	581985	12,4	15,60
Andalucía	420.207	5,35	11,26
Canarias	222.260	11,29	5,96
Murcia (Región)	165.016	12,35	4,42
Baleares (Illes)	156.270	15,9	4,19
Castilla-La Mancha	115.223	6,08	3,09
Aragón	96.848	7,63	2,60
Castilla y León	91.318	3,64	2,45
País Vasco	72.894	3,43	1,95
Galicia	69.363	2,51	1,86
Navarra (Com. Foral)	49.882	8,41	1,34
Rioja (La)	31.075	10,32	0,83
Asturias (Principado)	26.797	2,49	0,72
Extremadura	25.341	2,32	0,68
Cantabria	20.547	3,65	0,55
Melilla	2.891	4,41	0,08
Ceuta	3.037	4,03	0,08
Total	3.730.610	8,46	100,00

Fuente: INE (2006). Elaboración propia.

¹ La tasa expresa la proporción de extranjeros con respecto a la población total de cada Comunidad Autónoma. Se trata, por tanto, de un indicador de ritmo de crecimiento. Así, por ejemplo, y para el caso de Castilla-La Mancha, la tasa de extranjeros es de 6'08, pero la población extranjera en la región sobre el total de extranjeros en España sólo es de un 3'09 por ciento.

En lo que respecta a la **actividad y ocupación** de la población extranjera en España, la Encuesta de Población Activa (EPA), publicada por el INE, nos ofrece datos de la población activa y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mundo laboral (inactivos)².

Según los datos de la EPA del segundo trimestre de 2005, se contabilizaban 2.043.800 extranjeros ocupados, 268.400 parados, y 709.800 inactivos. La tasa de actividad de los inmigrantes (76,51%) resulta más alta que la de los españoles (55,62%). El rápido aumento del número de inmigrantes y las altas tasas de actividad que presentan apuntan a la existencia de una considerable demanda de trabajo foráneo en España, puesto que la mayoría de los que vienen suelen encontrar empleo, y ello se hace evidente al comparar las tasas de actividad y paro para el conjunto español y extranjero (Gómez Fayren, 2003).

Esta alta tasa de actividad es consecuencia del carácter joven de la inmigración en España. La mayoría tiene entre 25 y 44 años (más de un millón y medio de trabajadores de los cuales el 44% son mujeres).

TABLA 9
Población española y extranjera mayor de 16 años en relación con la actividad económica

	Españoles		Extranjeros		% ext sobre total	
	Total	%	Total	%	Total	
Población de 16 y más	33.312,7	100,0	3.021,9	100,0	36.334,6	8,3
Activos	18.527,5	55,6	2.312,1	76,5	20.839,6	11,1
Ocupados	16.851,1	50,6	2.043,8	67,6	18.894,9	10,8
Parados	1.676,4	5,0	268,4	8,9	1.944,8	13,8
Inactivos	14.785,2	44,4	709,8	23,5	15.495,0	4,6
Tasa de actividad	55,6		76,5		57,4	
Tasa de paro	9,1		11,6		9,3	

Fuente INE (2005). Encuesta de Población Activa, II trimestre de 2005. Elaboración propia.

² Esta Encuesta se ha modificado en 2005 entre otras causas por la necesidad de adecuarse a la nueva realidad demográfica y laboral de nuestro país, debido especialmente al aumento del número de extranjeros.

Por sectores de actividad, para todas las nacionalidades extranjeras el sector servicios resulta el más numeroso con 1.334.300 activos, seguido por la construcción, la industria, y la agricultura. Los extranjeros, a pesar de tener una alta disponibilidad para trabajar, sufren en general más paro que los españoles. La tasa de paro para los primeros fue de 11,61%, mientras que en el mismo periodo (el segundo trimestre de 2005) para los españoles fue de 9,05%. El paro registrado por los trabajadores procedentes de la Unión Europea (9,16%) resulta menor que el del resto de los extranjeros (11,98%). También conviene examinar los datos de altas por regímenes en la Seguridad social, en función de los países de procedencia, y si comparamos estos datos (tabla 10) con los de feminización de la inmigración por países de procedencia (tabla 6) podemos visualizar fácilmente el alto grado de feminización de nuestro sector de estudio.

TABLA 10
Afiliados Extranjeros a la Seguridad Social por países de procedencia

Países	Regímenes						Total
	General	Autónomo	Agrario	Mar	Carbón	Hogar	
Alemania	22.995	13.074	438	69	1	154	36.731
Francia	24.349	7.757	615	55	0	94	32.870
Italia	34.878	9.768	282	58	0	144	45.130
Polonia	8.531	2.200	4.859	6	331	1.392	17.319
Reino Unido	30.101	19.466	331	87	1	69	50.055
Portugal	31.042	5.159	6.585	667	94	868	44.415
Total UE	179.151	69.058	14.949	1.045	511	2.913	267.172
Marruecos	117.445	10.012	47.078	1.035	1	6.711	182.282
Ecuador	117.093	2.742	15.592	26	1	20.899	156.353
Colombia	66.489	3.637	2.604	31	0	13.035	85.796
Rumania	49.822	2.566	16.712	44	2	5.461	74.607
Perú	39.033	1.504	496	563	1	8.302	49.899
China	25.609	11.951	217	3	0	1.098	38.878
Argentina	27.323	4.418	241	29	0	1.037	33.048
Bulgaria	18.074	840	2.638	6	0	1.922	23.480
Ucrania	15.485	467	1.769	22	0	2.621	20.364
R. Dominicana	14.719	730	260	3	2	4.554	20.268
Total No UE	643.592	59.497	102.103	2.633	15	79.561	887.401
Total Extranjeros	822.743	128.555	116.597	3.678	526	82.474	1.154.573

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (31-3-2005)

La inserción laboral de los inmigrantes y sus caracteres se puede analizar a través de la información que proporcionan las **altas laborales en la Seguridad Social**. Los datos hechos públicos por el Ministerio de Trabajo referidos a 30 de septiembre de 2005, señalan que el 88,8% del total de afiliados extranjeros a la Seguridad Social procedían de países no comunitarios, en concreto 1.409.827 trabajadores de un total de 1.701.634 cotizantes inscritos. Aproximadamente cuatro de cada diez trabajadores no comunitarios eran de nacionalidad marroquí y ecuatoriana, países que sumaban entre ambos 513.776 cotizantes. Rumania, con 154.635 trabajadores, se sitúa como tercer país de procedencia de afiliados, superando a Colombia, con 137.450 trabajadores. El resto de afiliados no comunitarios se reparten entre Perú (59.810), Argentina (54.602), China (50.849), Bulgaria (41.778), Bolivia (41.498), Ucrania 35.978), y otros países no europeos (319.451). Por su parte, entre los que proceden de la Unión Europea ampliada, los británicos, italianos, y portugueses son los más numerosos, con 53.821, 51.320 y 50.392 cotizantes, respectivamente. Les siguen alemanes y franceses (con 39.673 y 34.348 inscritos en la Seguridad Social), y más lejos, los polacos (con 17.263 afiliados).

El análisis de los principales **sectores de actividad** en que están encuadrados los extranjeros, permite observar que casi siete de cada diez extranjeros cotizantes a la Seguridad Social (1.147.719 trabajadores) se encuadran en el Régimen general y dentro de él, más de la cuarta parte, un total de 306.926 personas, trabaja en la construcción. También son importantes otros sectores como la hostelería (215.500 trabajadores, es decir un 19% del total), las actividades inmobiliarias (14,52%), el comercio (14,52%), y la industria manufacturera (10,42%). **Tras el Régimen general, el 14,45% de los extranjeros afiliados (246.012 personas) están inscritos en el Régimen especial del hogar, con un fuerte incremento de 16.165 nuevos cotizantes respecto al mes de agosto.** A continuación aparece el Régimen especial agrario, con 9,40% de los extranjeros afiliados (155.057 trabajadores), y

después se sitúa el Régimen especial de trabajadores autónomos (RETA), con el 8,40% de los afiliados.

Considerando los datos de la Seguridad Social por sectores de ocupación, podemos identificar las áreas con presencia mayoritaria de extranjeros, como son el servicio doméstico y la agricultura.

TABLA 11

Comparativa entre trabajadores extranjeros afiliados y en alta y el total de trabajadores

Tipo de Régimen	Total trabajadores	Trabajadores Extranjeros	
R. E. E. Hogar	1,07 %	72.939	6,87 %
R. E Agrario	6,61 %	129.539	12,2 %
R. E. T Autónomo	16,61 %	109.053	10,27 %
R. E. T Mar, Minería y Carbón	0,52 %	4.284	0,40 %
<i>R. General</i>	<i>75,20 %</i>	<i>746.378</i>	<i>70,27 %</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico de Extranjería e Inmigración de junio 2004. MIR

En resumen, la inserción laboral de los extranjeros está limitada a nichos de trabajo concretos, y sólo cuatro ramas de actividad (construcción, servicio doméstico, hostelería y agricultura), concentran la mayoría de los afiliados a la Seguridad Social, en uno u otro régimen. La presencia de extranjeros en estas cuatro ramas está muy marcada por el género. Se aprecia el **predominio** de los varones en la construcción y agricultura, **de las mujeres en el servicio doméstico**, y una composición mixta en la hostelería.

Es importante examinar algunos datos del reciente **proceso de normalización**³ finalizado el 7 de mayo de 2005. Tal como se muestra en la tabla 12, al analizar las solicitudes presentadas a nivel nacional por sector de actividad, el porcentaje más elevado se alcanza en el servicio doméstico

³ Entre el 7 de febrero y el 7 de mayo de 2005, un total de 690.679 extranjeros solicitaron la autorización de residencia y trabajo³. Además, según las previsiones del Gobierno, otros 400.000 inmigrantes irregulares que tienen vínculos familiares con otros que en este proceso han sido normalizados podrán conseguir sus papeles en el futuro a través de las fórmulas de arraigo social o laboral previstas en la normativa.

(31,67%), seguido de la construcción (20,76%), y de la agricultura (14,61%). Destaca también la hostelería con un 10,36%. En los restantes sectores el número de peticiones presentadas fue sensiblemente menor: comercio minorista (4,77%), fabricación de textiles (2,58%), otras actividades empresariales (3,25 %), y varios (11,99%).

TABLA 12
Solicitudes de regularización presentadas a 7 de mayo de 2005,
por sectores y sexo

Sector	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Hogar	217.627	31,7	181.500	83, 4	36.127	16,60
Agricultura, ganadería y pesca	100.408	14,6	16.938	16,9	83.470	83,13
Construcción	42.654	20,8	7.253	5,1	135.401	94,92
Fabricación de textiles	17.700	2,6	4.210	23,8	13.490	76,21
Comercio al por menor	32.778	4,8	9.378	28,6	23.400	71,39
Hostelería	71.202	10,4	35.787	50,3	35.415	49,74
Otras actividades empresariales	22.353	3,2	8.384	37,5	13.969	62,49
Varios	82.416	12,0	19.953	24,2	62.463	75,79
<i>Total</i>	<i>687.138</i>		<i>283.403</i>	<i>41,2</i>	<i>403.735</i>	<i>58,76</i>

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Por grupos nacionales, tal como se muestra en la tabla 13, los ecuatorianos (139.714 solicitudes), los rumanos y los marroquíes (118.298 y 85.969 peticiones, respectivamente), concentraron la mitad de todos los expedientes. Les siguen a cierta distancia los colombianos (56.652 peticiones), bolivianos y búlgaros (47.202 y 25.549 solicitudes en cada caso).

A partir de estos datos se comprueba que Madrid, Cataluña, y Valencia son las comunidades que registraron un mayor número de peticiones. Por provincias, además de Madrid y Barcelona, en las que hubo más de 75.000 solicitudes en cada una, destacan las de Valencia, Alicante, Murcia, y Almería con totales comprendidos entre 25.000 y 75.000. En el otro extremo las provincias con menos solicitudes registradas fueron algunas de las gallegas o de regiones del interior (Lugo, Orense, Zamora, Palencia, Soria y Teruel) que registraron menos de mil peticiones.

TABLA 13
Solicitudes presentadas por nacionalidad y sexo

País de origen	Total		Mujeres		Hombres	
Ecuador	139.714	20,33 %	72.732	52,06%	66.982	47,94 %
Rumania	118.298	17,22 %	52.445	44,33%	65.853	55,67 %
Marruecos	85.969	12,51 %	12.799	14,89%	73.170	85,11 %
Colombia	56.652	8,24 %	29.936	52,84%	26.716	47,16 %
Bolivia	47.202	6,87 %	26.467	56,07%	20.735	43,93 %
Bulgaria	25.549	3,72 %	11.253	44,04%	14.296	55,96 %
Argentina	23.848	3,47 %	10.387	43,56%	13.461	56,44 %
Ucrania	22.209	3,23 %	11.129	50,11%	11.080	49,89 %
Pakistán	15.069	2,19 %	240	1,59%	14.829	98,41 %
China	13.120	1,91 %	4.187	31,91%	8.933	68,09 %
Uruguay	10.626	1,55 %	4.674	43,99 %	5.952	40,41 %
Brasil	10.431	1,52 %	6.216	59,59 %	4.215	40,41 %
Senegal	9.909	1,44 %	799	8,06 %	9.110	91,94 %
Venezuela	8.031	1,17 %	4.372	54,31 %	3.669	45,69 %
Rusia	7.940	1,16 %	5.593	70,44 %	2.347	29,56 %
Argelia	7.898	1,15 %	633	8,01 %	7.265	91,99 %
Paraguay	7.489	1,09 %	4.826	64,44 %	2.663	35,56 %
Nigeria	7.170	1,04 %	2.848	39,72 %	4.322	60,28 %
Malí	7.041	1,02 %	71	1,01 %	6.970	98,99 %
Chile	4.964	0,72 %	2.350	47,34 %	2.614	52,66 %
Resto países	58.009	8,44 %	19.456	33,54 %	38.553	66,46 %
Total	687.138	100 %	283.403	41,24 %	403.735	58,76%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Balance del Proceso de Normalización de Trabajadores Extranjeros a 7-5-05 a las 21h. MTAS.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA EN CASTILLA-LA MANCHA⁴

a. Situación general y diferencias provinciales

La inmigración en Castilla-La Mancha sólo empieza a destacar en el último quinquenio. Se trata de un fenómeno muy reciente aunque, como ya ha sido

⁴ Para la realización de esta caracterización seguiremos los resultados de diversos trabajos de investigación realizados y publicados entre 2002 y 2006 en el seno del GIEMIC, sobre diversos aspectos demográficos de la inmigración en Castilla-La Mancha. Estos estudios han sido elaborados por C. García, F. Casado, M. Lozano y M^a J. Aguilar; siendo todos ellos dirigidos por ésta última.

puesto de manifiesto en otros trabajos de investigación, el ritmo de crecimiento de los inmigrantes extranjeros en la última década ha sido más rápido que en el conjunto de España. Este hecho está ocasionando cambios percibidos claramente por los habitantes de la región.

La población extranjera continúa teniendo un crecimiento marcado tal como se aprecia en el último año. En 2004, según el Padrón Municipal de Habitantes, eran 88.858 los extranjeros que vivían en Castilla-la Mancha (2,9% del total nacional), cifra que en 2005 asciende ya a 115.223 personas, lo que representa algo más del 3% del total de población procedente de otros países empadronada en España. La comparación con las cifras del año 1992 cuando en la región apenas se contabilizaban unos millares de extranjeros es bien significativa.

TABLA 14

Evolución de los extranjeros en España y en Castilla-La Mancha en 1992, 2004 y 2005

	1992		2004		2005	
	Total	%	Total	%	Total	%
Castilla-La Mancha	3.696	0,9	88.858	2,9	115.223	3,08
España	393.100	100,0	3.034.326	100,0	3.730.610	100,0

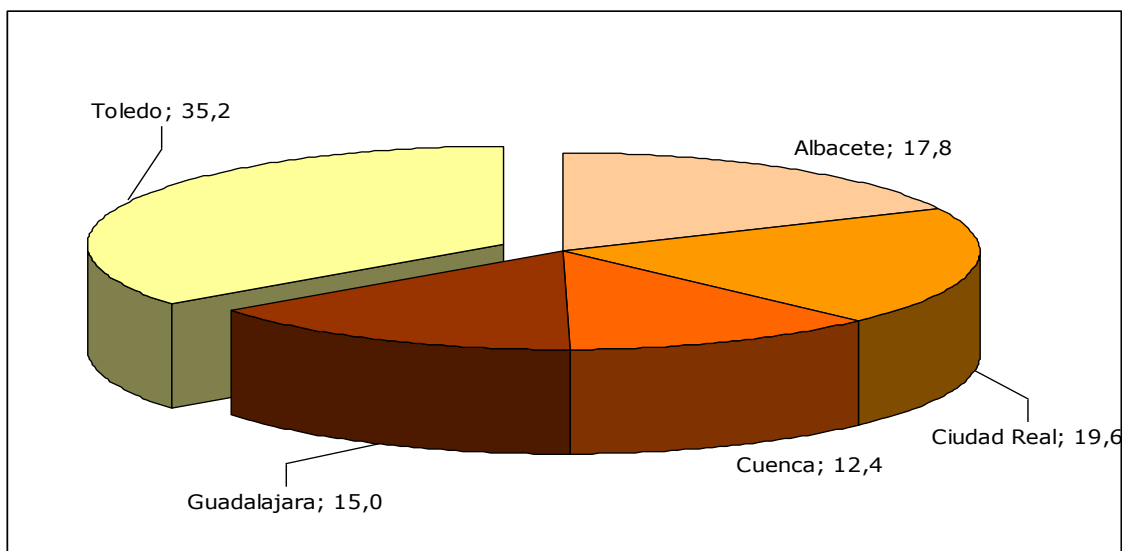
Fuente: INE (2002). A partir de datos del Ministerio del Interior. Años 2004 y 2005: INE (2005 y 2006). Padrón de Habitantes.

Podemos observar diferencias provinciales significativas: Toledo es la provincia que en el año 2005 cuenta con mayor número de extranjeros: 40.564 personas que representan el 35,2% del total regional. El segundo y tercer puesto les corresponde, a las provincias de Ciudad Real y Albacete con 22.532 extranjeros en la primera y 20.552 en la segunda, y unos porcentajes sobre el total de 19,5% y 17,8% respectivamente. Por su parte, en la provincia de Guadalajara viven 17.316 extranjeros (un 15%), y finalmente en Cuenca sólo están registrados 14.259 personas procedentes de otros países, lo que supone un 12,3% del total.

TABLA 15**Distribución de los extranjeros en Castilla-La Mancha por provincias**

	2004		2005	
	Total	Tasa de extranjeros	Total	Tasa de extranjeros
Albacete	16.085	4,2	20.552	5,3
Ciudad Real	16.945	3,4	22.532	4,5
Cuenca	10.325	5,0	14.259	6,8
Guadalajara	13.504	7,0	17.316	8,4
Toledo	32.019	5,5	40.564	6,8
Castilla-La Mancha	88.858	4,8	115.223	6,1
España	3.034.326	7,0	3.730.610	8,5

Fuente: INE (2005 y 2006). Padrón de Habitantes. Elaboración propia.

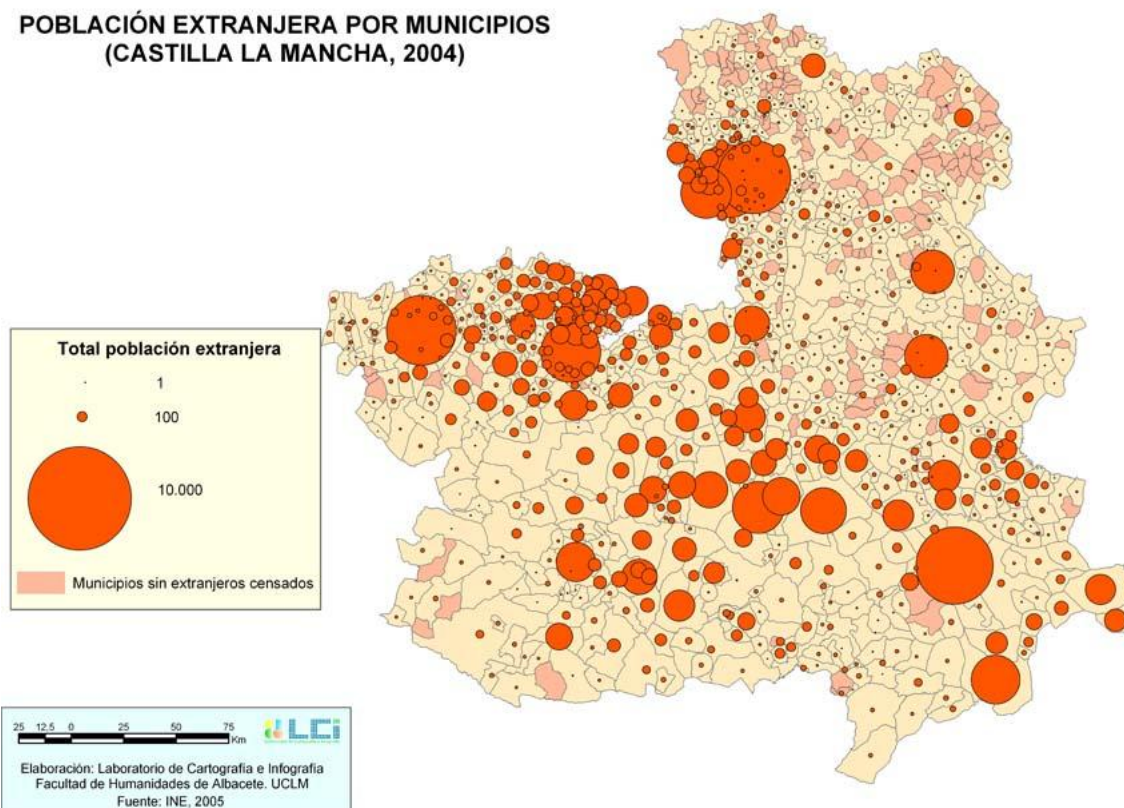
GRÁFICO 2**Población extranjera en Castilla-La Mancha por provincias (2005)**

Fuente: INE (2004 y 2005). Elaboración propia.

La tasa de extranjeros en la región alcanza el 6,1%, lo que la sitúa en una posición por debajo de la media nacional (8,5%). Los valores más bajos se dan en Ciudad Real (4,5%) y Albacete (5,3%). Cuenca y Toledo tienen porcentajes en torno al 6,8% mientras que Guadalajara, donde la llegada de inmigrantes empezó antes que en el resto de la Comunidad, queda muy por encima de la media castellano-manchega, con cifras similares a las nacionales (8,4%)

GRÁFICO 3

POBLACIÓN EXTRANJERA POR MUNICIPIOS (CASTILLA LA MANCHA, 2004)



Fuente: INE (2005). Elaboración propia. Laboratorio de Cartografía y Geografía

El análisis de la localización de los extranjeros en Castilla-La Mancha deja ver unas áreas donde se concentran los inmigrantes que han llegado recientemente. Destacan las capitales provinciales; Albacete es el municipio que mayor número de extranjeros acoge (7.274 personas, el 6,3% del total), seguido de Guadalajara (con 6.001 extranjeros, es decir, el 5,2% del total), Talavera y Toledo (5.846 y 4.252 extranjeros es decir, el 5%, y el 3,7% respectivamente). Los municipios de las otras capitales regionales, Cuenca y Ciudad Real, reciben un menor número de ellos (2.491 y 2.175 personas, respectivamente, que suponen en torno al 2% del total de extranjeros de la región en cada caso).

La distribución a escala municipal de los extranjeros en la región permite identificar unas pautas de localización más detalladas. En la provincia de

Albacete, sobresale La Mancha (Villarrobledo, La Roda), y las comarcas que marcan la transición hacia las zonas del este (Almansa, Caudete) y sureste peninsular (Hellín y Tobarra). En la provincia de Toledo, además de en los términos de Talavera de la Reina y la capital, hay importantes concentraciones en los municipios cercanos a Madrid y en la Mancha Toledana. En Ciudad Real vuelve a destacar la zona manchega (Tomelloso, y Valdepeñas), y también algunos sectores del Campo de Calatrava (Bolaños de Calatrava). En Cuenca, los municipios que registran mayores concentraciones (además de la capital y Tarancón, donde están los núcleos de mayor tamaño de la provincia), están localizados hacia el Sur, en la Manchuela y La Mancha conquenses. Por último, en la provincia de Guadalajara, cerca del 60% de la población extranjera reside en la capital y en Azuqueca de Henares, concentrándose el resto en los municipios próximos y, con menor importancia, en otras cabeceras comarcales más alejadas, como Sigüenza o Molina.

La localización de los colectivos extranjeros en los distintos municipios de la región deja ver un reparto desigual que se explica por factores como la cercanía a Madrid y el dinamismo económico que ello ha provocado en las zonas fronterizas de Toledo y Guadalajara; la existencia de más posibilidades de empleo en las principales ciudades de la región, en relación con su tamaño; así como las necesidades de mano de obra agraria en la comarca del interior manchego que también aparece como una de las zonas más destacadas.

Esta información se completa con la tasa de inmigrantes que pone en relación los inmigrantes con la población total. Los porcentajes más altos coinciden con las zonas más densamente pobladas, en torno a los núcleos importantes y a la comarca de La Mancha. Los municipios donde no hay extranjeros censados se localizan fundamentalmente en las áreas más despobladas de la región, en las Sierras de Guadalajara y Cuenca, aunque también en estas mismas comarcas aparecen a veces tasas muy altas en municipios con escasa población (por ejemplo en Las Valeras, donde los extranjeros son prácticamente un tercio de la población total).

b. Caracterización de los extranjeros en Castilla-La Mancha

Los datos del Padrón Municipal de Habitantes de 2005 confirman que en Castilla-La Mancha destaca especialmente el grupo de extranjeros de origen europeo (44,5 %) y más concretamente el procedente de Europa oriental, seguido por los llegados desde América (35,3%).

TABLA 16
Extranjeros por continente de origen en Castilla-La Mancha (2005)

Procedencia	Total
Europa	51.303
África	20.952
América	40.665
Asia	2.189
Oceanía y apátridas	114
Total	115.223

Fuente: INE (2006). Elaboración propia

El detalle por nacionalidades aclara que en la región casi las dos terceras partes del total de extranjeros proceden de cuatro países: Rumania (30,1%), Marruecos (15,27%), Ecuador (13%) y Colombia (8,2%). Si a ellos añadimos los originarios de Bulgaria y Ucrania, se puede afirmar que las tres cuartas partes de los extranjeros de esta comunidad pertenecen sólo a estos seis países.

TABLA 17
Principales nacionalidades de los extranjeros de Castilla-La Mancha (2005)

País	Total	%
Rumania	34.694	30,1
Marruecos	17.602	15,27
Ecuador	14.967	12,3
Colombia	9.461	8,2
Bulgaria	5.051	4,38
Ucrania	3.692	3,2

Fuente: INE (2006). Elaboración propia

Los extranjeros instalados en la región tienen una estructura por edades muy joven, incluso más aún que en el caso español. El hecho de que en Castilla-La Mancha las entradas de extranjeros hayan empezado más recientemente se relaciona con ello. Por grandes grupos de edades, el 84% son adultos (entre 15 y 64 años), mientras que el número de personas mayores de 65 años es muy pequeño (sólo supone el 1% del total).

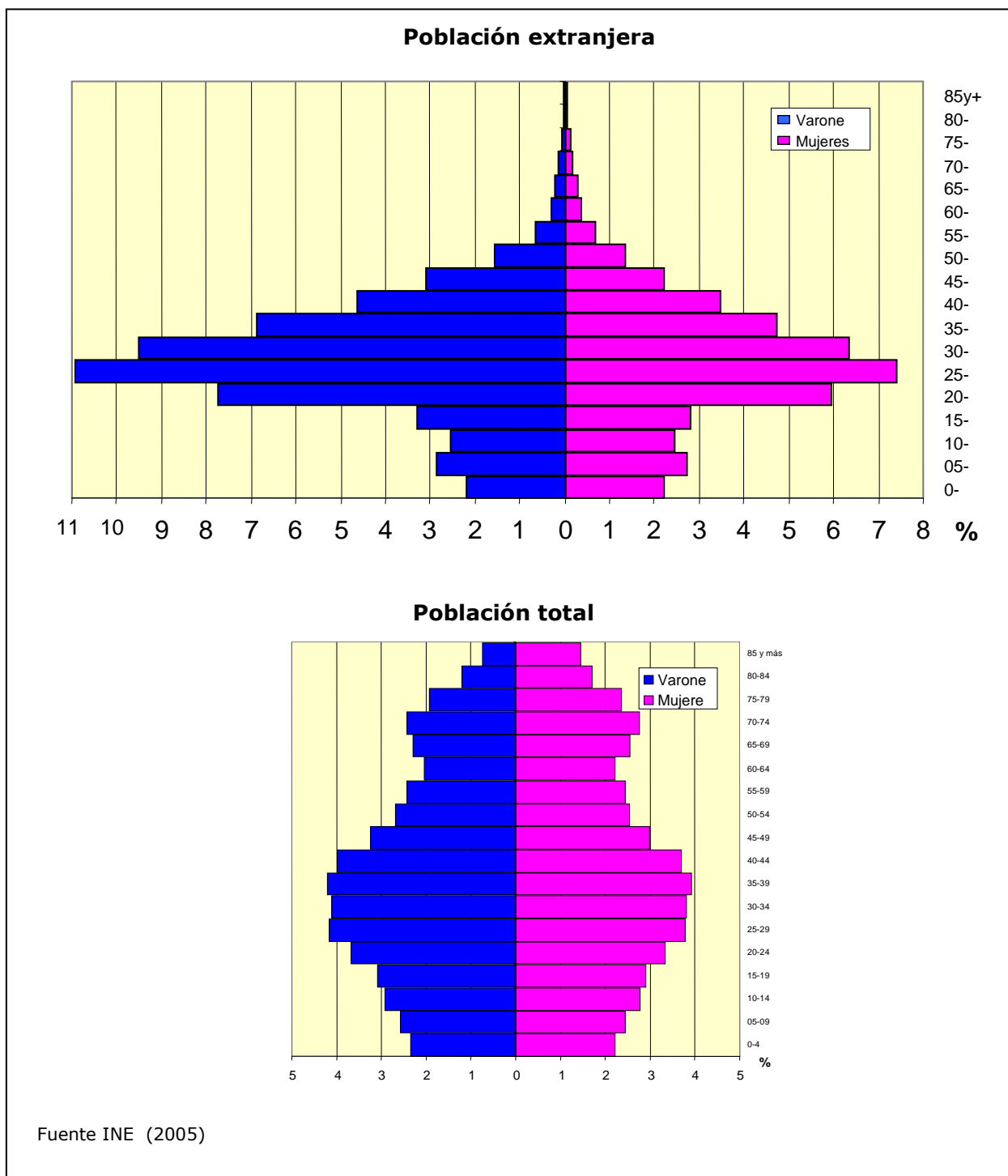
Con respecto a la estructura por sexo de la población extranjera se aprecia un cierto desequilibrio. Si bien es una constante que el número de varones es superior al de mujeres tanto a escala nacional y como regional este hecho se acentúa en la región. Esto se comprueba al observar que el porcentaje de mujeres en la población de origen extranjero en el año 2005 era del 43,5% en Castilla-La Mancha, cifra inferior a la que se alcanzan a nivel nacional (46,6%), aunque se confirma un paulatino incremento con los años.

TABLA 18
Evolución del porcentaje de mujeres extranjeras en CLM (2001-2005)

	2.001	2.002	2.003	2.004	2005
Castilla-La Mancha	42,5	41,8	43,3	43,4	43,5
España	44,9	44,7	45,0	47,0	46,,6

Fuente INE (varios años). Padrones municipales. Elaboración propia.

GRÁFICO 4
Estructura por edad y sexo de la población en Castilla-La Mancha (2004)



Las características demográficas de la población extranjera se aprecian en las pirámides que se han elaborado con los datos del Padrón de 2004, donde se

constatan algunas diferencias con respecto al conjunto nacional. Castilla-La Mancha presenta un estancamiento demográfico muy acentuado. El envejecimiento de la población castellano-manchega, es muy evidente en la elevada proporción de la población mayor de 65 años. La pirámide regional, además, muestra claramente los efectos de la emigración que sufrió la región a partir de los años cincuenta, responsable del despoblamiento de muchas comarcas. La bajada de natalidad, aunque empieza algo después que en el conjunto español, también es muy evidente desde los años setenta. En contraste con ello, la pirámide de la población extranjera permite ver la existencia de grupos de adultos jóvenes absolutamente mayoritarios y la exigua representación de las cohortes ancianas. Ahora bien, también es pequeña la proporción de menores de 15 años, bien porque parte de esta población aún no ha formado una familia o porque debido a lo reciente de su instalación todavía no han podido reagrupar a los hijos que quedaron en sus países de origen.

c. Actividad y paro de la población extranjera en Castilla-La Mancha

Según los datos de la EPA para el segundo trimestre de 2005 Castilla-La Mancha contaba con 74.400 extranjeros activos, es decir, el 3,21% de los registrados en España en ese periodo. Este porcentaje es algo inferior al que representan los activos autóctonos sobre el total de la población activa española (4,1%).

En cifras absolutas el número de varones extranjeros activos es superior al de mujeres. Ahora bien, el hecho de que la mayor parte de los inmigrantes hayan venido a nuestra región por motivos laborales se refleja en la proporción de mujeres extranjeras activas, más alta que la regional. En el primer caso supone el 46,7% del total de los activos foráneos, mientras que las mujeres de Castilla-La Mancha sólo representan el 36,1% de la población activa regional.

En cuanto a la tasa de paro de los extranjeros, Castilla-La Mancha ocupa una posición intermedia a escala nacional con un 12,69% de paro registrado en el

colectivo de otras nacionalidades. Esta cifra es superior a la que se alcanzaba en la Comunidad en el mismo periodo, que según el INE era de 9,35%.

Sectores de actividad en la población extranjera

Los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo sobre los afiliados extranjeros a la Seguridad Social en Castilla-La Mancha (en septiembre de 2005) permiten comprender mejor las características socioeconómicas de una parte importante de los extranjeros instalados en la región. Estos datos nos ofrecen una información complementaria a la que aparecía la fuente anterior (EPA).

De un total de 59.775 inscritos, 56.702 trabajadores eran originarios de países no pertenecientes a la Unión Europea, lo que supone un elevadísimo porcentaje (cercano al 95%). Esta proporción es algo superior a la que se alcanza a nivel nacional. Los afiliados extranjeros originarios de la Unión Europea (3.073 personas) representan el 5% restante.

Por nacionalidades el reparto es proporcional al volumen de extranjeros. El grupo mayoritario es el procedente de Rumania, país del que son originarios casi un 36% de los no comunitarios, seguido de Ecuador (con 9.221 trabajadores que suponen el 16,26% del total). De estos dos países proceden casi la mitad de los afiliados no comunitarios. Marruecos se sitúa en tercer lugar (con 8.834 afiliados), y a continuación Colombia (con 4.914 trabajadores registrados en la Seguridad Social).

La mayoría de los cotizantes (66,12%) se encuadran dentro del Régimen general, seguidos de los inscritos en el Régimen agrario (19,19%), y de los del **Régimen Especial de Empleados de Hogar (11,23%)**. Los extranjeros inscritos en el Régimen de autónomos sólo representan el 3,47% del total. Al comparar esta distribución con la nacional se observa que el porcentaje de afiliados al régimen agrario en Castilla-La Mancha (19,19%) se encuentra casi diez puntos por encima de las cifras nacionales (9,40%), lo que nos indica la

importancia del trabajo agrícola ejercido por los extranjeros, en una región donde el sector primario tiene aún bastante significación en la economía regional. Por sectores de actividad, más del 40% de los extranjeros afiliados a la Seguridad Social trabajan en la construcción. Otros sectores destacados donde se ocupan los extranjeros son la industria manufacturera (17,59%) y la hostelería (12,48%). Estas tres actividades concentran a casi las tres cuartas partes de todos los trabajadores extranjeros que cotizan a la Seguridad Social en la región, mientras que los restantes sectores numéricamente tienen menos importancia.

Dentro del **proceso de normalización de extranjeros de 2005**, se presentaron 26.608 peticiones de regularización en nuestra región. Esta cifra no resulta muy elevada si se compara con las de otras regiones y con los datos nacionales, pues supone algo menos del 4% del las presentadas en todo el país.

TABLA 19
Solicitudes de presentadas en Castilla-La Mancha por regímenes (2005)

Sector	Total		Mujeres		Hombres	
Hogar	217.627	31,67%	181.500	83,40%	36.127	16,60%
Agricultura, ganadería y pesca	100.408	14,61%	16.938	16,87%	83.470	83,13%
Construcción	42.654	20,76%	7.253	5,08%	135.401	94,92%
Fabricación de textiles	17.700	2,58%	4.210	23,79%	13.490	76,21%
Comercio al por menor	32.778	4,77%	9.378	28,61%	23.400	71,39%
Hostelería	71.202	10,36%	35.787	50,26%	35.415	49,74%
Otras actividades empresariales	22.353	3,25%	8.384	37,51%	13.696	62,49%
Varios	82.416	11,99%	19.953	24,21%	62.463	75,79%
Total	687.138		283.403	41,24%	403.735	58,76%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MTAS.

Dos provincias, Toledo (9.873 expedientes) y Ciudad Real (5.946 peticiones), concentraron cerca del 60% de las solicitudes en la región. En el otro extremo, Guadalajara fue la provincia donde menos se presentaron (3.198, es decir, el 12% de la totalidad). Albacete y Cuenca tienen una posición intermedia (con 3.988 y 3.603 expedientes) ya que recogieron el 15% y el 13,5%, respectivamente, de todas las solicitudes de regularización presentados en la comunidad autónoma.

Si examinamos los datos de **alta en la Seguridad social de nuestra región**, referidos al servicio doméstico (régimen de empleados de hogar), los datos son los siguientes:

TABLA 20
Extranjeros Afiliados al Régimen de Empleados de Hogar
en Castilla-La Mancha (2005)

Provincias	Países UE	Países no UE	Total	Porcentaje
Albacete	4	469	473	7,35
Ciudad Real	4	382	386	6,24
Cuenca	1	189	190	5,39
Guadalajara	6	413	419	7,02
Toledo	8	900	908	6,82
Castilla-La Mancha	23	2.353	2.376	6,74
España	2.914	79.561	82.475	7,14

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

Ya advertíamos en el capítulo 1 acerca de las dificultades estadísticas que invisibilizan a las mujeres. Utilizando datos de la última encuesta realizada por Comisiones Obreras en la región (2004), podemos definir con cierta aproximación las mujeres inmigrantes que en Castilla-La Mancha están ocupadas en el servicio doméstico.

TABLA 21**Sectores de ocupación de los trabajadores extranjeros en Castilla-La Mancha, según provincia de residencia (% verticales)**

Sector ocupación	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	CLM
Construcción	14,0	5,4	20,7	32,8	23,6	19,9
Agricultura	32,4	28,8	21,2	3,8	12,5	18,3
Serv. doméstico	4,7	12,3	8,8	11,3	16,0	12,1
Industria	10,9	6,2	11,3	3,1	9,9	8,7
Hostelería	5,4	10,8	13,7	8,4	4,7	7,1
Otros servicios	7,8	8,2	0,8	5,6	6,7	6,3
Comercio	5,2	10,8	3,4	4,7	5,2	6,1
Otro	1,9	1,4	0,9	1,9	1,5	1,6
Ganadería	0,6	0,7	0,3	0,9	2,3	1,3
Transporte	0,2	0,7	1,3	0,4	0,3	0,4
Ninguno / no trabaja	17,1	15,1	17,7	27,1	17,2	18,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100

Fuente: Encuesta CC.OO. (N = 820). Enero-febrero de 2003.

TABLA 22**Sectores de ocupación de los trabajadores extranjeros en Castilla-La Mancha, por sexo (% verticales)**

Sector de ocupación	Mujer	Hombre	Total
Ninguno / no trabaja	31,8	8,8	18,2
Servicio doméstico y cuidado de personas	28,9	0,8	12,1
Hostelería	10,5	4,6	7,1
Otros servicios	7,6	5,6	6,3
Agricultura	7,0	26,1	18,3
Industria	6,1	10,4	8,7
Comercio	5,5	6,5	6,1
Construcción	1,2	33,2	19,9
Otro	1,2	2,3	2
Ganadería	0,3	1,7	1,3
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta CC.OO. (N = 820). Enero-febrero de 2003.

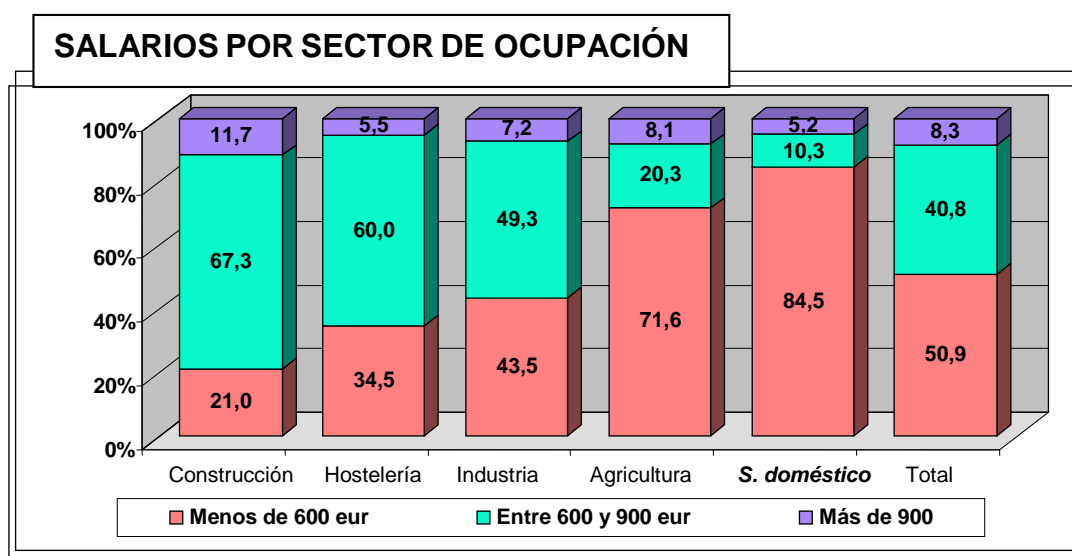
Como podemos observar, se asiste a un incremento de la inmigración femenina en no sólo en España sino también en Castilla-La Mancha, que se observa sobre todo en las grandes ciudades. Este crecimiento responde a un proceso de progresiva etnización de los servicios reproductivos más desvalorizados

socialmente. En nuestro país se han generado corrientes migratorias feminizadas de carácter económico, que no responden al rol tradicional de la inmigrante familiarmente reagrupada, debido a la existencia de una demanda de empleadas de hogar extranjeras, y fundamentalmente orientada al servicio doméstico. La segmentación étnica del trabajo reproductivo responde a la externalización de las tareas más desvalorizadas socialmente, antaño realizadas en el hogar, y la creación de un “ejército de servidoras” para su realización (Catarino y Oso, 2000). La gran mayoría de las trabajadoras extranjeras en España se ocupan como empleadas de hogar (66’4%).

Las situaciones de insatisfacción son superiores que en otros sectores laborales, así como el nivel de salarios y la jornada de trabajo. Todos los datos que aparecen a continuación son referidos a nuestra región, y proceden de la encuesta de Comisiones Obreras de 2003 (N=657). Asimismo, podemos verificar cómo los salarios más bajos pertenecen al servicio doméstico (el 84’5% gana menos de 600 euros), la satisfacción con el trabajo es la más baja en este sector (sólo el 36’7% declara estar satisfecha su trabajo, mientras el 56’3% declara estar insatisfecha).

GRÁFICO 5

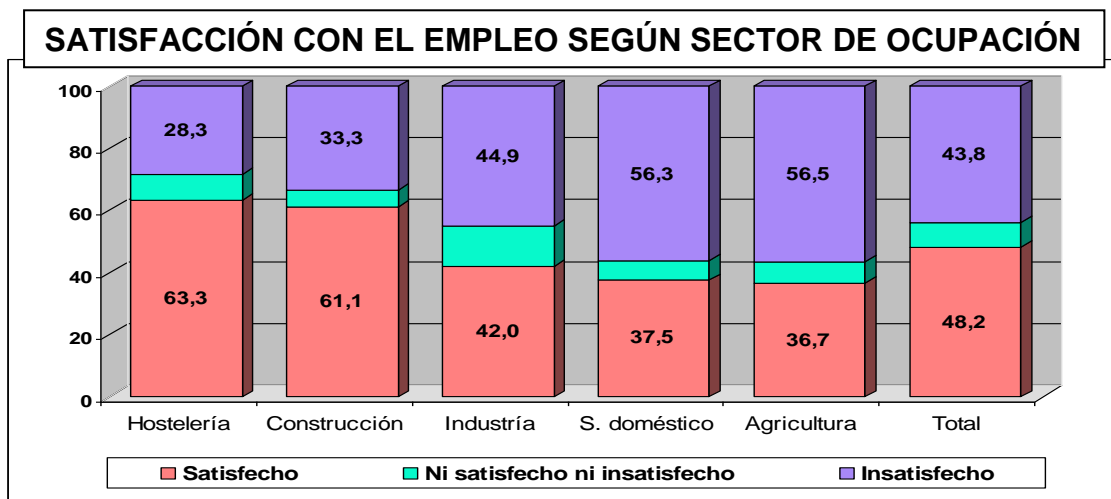
Salarios de los trabajadores extranjeros en Castilla-La Mancha, por sector de ocupación (2003)



Fuente: CC.OO. (2004). N=657. Datos recogidos en enero-febrero de 2003.

GRÁFICO 6

Satisfacción con el empleo de los trabajadores extranjeros en Castilla-La Mancha, por sector de ocupación (2003)



Fuente: CC.OO. (2004). N=657. Datos recogidos en enero-febrero de 2003.

Finalizando este capítulo podemos señalar que la inmigración extranjera en nuestra región no es un hecho aislado sino que, como afirma Máximo Díaz Cano “está obviamente encuadrado dentro del proceso de migraciones de gran envergadura que tienen su origen en el empobrecimiento de los países menos desarrollados (o lo que otros denominan imposible desarrollo económico de los países del Tercer Mundo), las transformaciones políticas en el este de Europa, la concentración de la riqueza en unos pocos países, y en la globalización de la información” (Díaz, 1993, 29).

Dentro del marco general de España, la región presenta algunas singularidades. En primer lugar, se debe destacar que el ritmo de crecimiento de los inmigrantes extranjeros en la última década es mucho más rápido que la media nacional. Se aprecia una subida muy importante de los flujos de inmigrantes a partir de 2000, lo que ha generado rápidos cambios a los que se adaptan los habitantes de la comunidad. Por su composición se comprueba la gran juventud de los grupos de inmigrantes que vienen a la región, así como el desequilibrio por sexos, con un marcado predominio de hombres. En cuanto a la distribución por provincias deja ver un reparto poco homogéneo, en el que destaca la provincia de Toledo en cifras absolutas.

Capítulo III

CONDICIONES LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE ORIGEN EXTRANJERO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

A partir de los datos obtenidos mediante encuesta y las entrevistas realizadas, iremos describiendo las condiciones en que las mujeres extranjeras inmigrantes están trabajando, sus trayectorias laborales previas al servicio doméstico, el acceso al empleo, los motivos de desempleo, la relación que tienen estas condiciones con la situación jurídico-administrativa, con la seguridad social y la contratación, el tipo de hogares en los que se emplean, las tareas, jornada y sueldo; en definitiva todos los factores que determinarían las condiciones laborales objetivas.

Analizamos en este capítulo las condiciones objetivas de trabajo, ya que las subjetivas se tratarán en el capítulo siguiente junto con las percepciones de discriminación que las empleadas de hogar tienen sobre su trabajo y sus relaciones con el empleador (generalmente de sexo femenino en la práctica).

Aunque todos los factores que describen las condiciones objetivas de empleo están interrelacionados e interconectados entre sí, en aras a una mayor claridad y comprensión hemos dividido este capítulo en seis apartados a fin de

facilitar el análisis y la reflexión, aunque al final se vuelvan a fundir todos ellos en una conclusión final. Estos apartados son los siguientes:

- Trayectorias laborales previas al servicio doméstico (tanto en su país de origen como en España)
- Acceso al empleo y motivos de despido
- Situación jurídico-administrativa, seguridad social y contratación
- Hogares
- Jornadas, tareas y salario
- Trayectorias laborales en servicio doméstico

1. TRAYECTORIAS LABORALES PREVIAS AL SERVICIO DOMÉSTICO

En este capítulo se analizan las trayectorias laborales previas al servicio doméstico de las mujeres inmigrantes extranjeras que trabajan en la actualidad en servicio doméstico. Veremos la entrada en el mundo del trabajo, su movilidad laboral, y los sectores de ocupación antes de entrar Al sector doméstico. Todo ello desde una perspectiva transcultural, considerando que el trabajo sobrepasa las barreras nacionales.

Para ello nos preguntamos ¿A qué edad entran en el mundo laboral estas mujeres? ¿Cuál es su historia laboral previa al servicio doméstico? ¿Qué condicionaría esta historia laboral? A estas cuestiones se irá dando respuesta a continuación.

Respecto a la edad de entrada al mundo laboral habría que decir que es un indicador de vital importancia, ya que puede informarnos sobre el nivel socioeconómico de las familias de origen, puesto que las de mayor poder adquisitivo se podrían permitir que sus hijos accedieran al mundo laboral a una edad más tardía, pudiendo dedicar, por ejemplo, ese tiempo a formación, mientras que una menor capacidad económica de las familias impulsaría a las

jóvenes a introducirse en el mercado laboral a edad más tempranas (Colectivo loé, 2001).

TABLA 22
Edad de acceso al primer empleo

Intervalo de edad	Porcentaje
Menos de 16 años	16,2
Entre los 16-21 años	58,8
Entre los 22-27 años	12,2
Entre los 28-31 años	4,1
Entre los 32-37 años	6,1
Entre los 38-41 años	1,4
42 años en adelante	1,4
Total	100,0

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

La tabla 22 nos muestra que el 59% de las encuestadas comenzaron en el mundo laboral entre los 16 a los 21 años, y el 16% antes de los 16; es decir, que el 75% de las encuestas consiguió su primer trabajo antes de los 21 años.

Si comparamos las edades actuales de estas mujeres y las de entrada al mundo del trabajo observamos la duración de su historia laboral, que en el 75% de los casos es de 10 a 18 años.

Durante estos 10 a 18 años el 85% ha tenido de uno a cuatro trabajos en servicio doméstico. Hasta aquí habríamos respondido a las dos primeras cuestiones planteadas, de edad e historia laboral, ahora habría que ver si esta actividad ha sido únicamente desarrollada en España como estrategia migratoria o como una práctica habitual también en sus países de origen.

Como puede comprobarse en la tabla 23, lo que obtenemos es que solo un 14% ha trabajado en servicio doméstico en sus países de origen. El resto ha desarrollado actividades en sectores como comercio (un 25%), administrativo (17%) y textil (13,4%), entre otros.

TABLA 23
Tipos de actividad en los que ha trabajado
con anterioridad al servicio doméstico

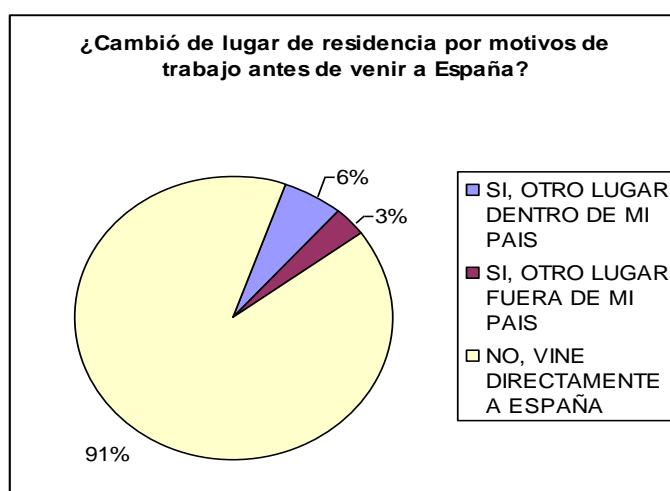
En Origen	Porcentaje
Sólo en Servicio Doméstico	14,8
Agricultura	10,1
Construcción	0,7
Limpieza de empresas	5,4
Venta ambulante	2
Comercio	25,5
Textil	13,4
Administrativo	17,4
No trabajó	15,4
Otras Actividades	31,5
En España	Porcentaje
Sólo en Servicio Doméstico	43,2
Agricultura	19,2
Construcción	0
Limpieza de empresas	9,6
Venta ambulante	0
Comercio	5,5
Textil	4,8
Administrativo	1,4
No trabajó	19,9
Otras Actividades	18,5

Fuente: elaboración propia a partir de cuestionario realizado en la investigación.

*Los totales pueden ser superiores al 100% ya que cada encuestada puede haber contestado a más de una opción de respuesta.

Debemos también de destacar aquí que un 15,4% no ha trabajado antes en su país. Y si tenemos en cuenta que la edad de obtención del primer trabajo es anterior a los 21 en un 62,4%, podemos suponer que éste será el porcentaje de mujeres que emigró más joven, incluso las hijas de familias ya emigradas. Teniendo en cuenta que el 79% llegó entre el 2001 y 2003, es decir, que llevan en España de 5 a 3 años, y que la media de edad de estas mujeres es de 32,67 años, la mayoría habrían emigrado a España con unos 28 años aproximadamente.

Constatamos que se trata de mujeres jóvenes, que en sus países no se dedicaban al servicio doméstico en su mayoría, y que cuando llegan a España, se ocupan en esta actividad, siendo incluso su único trabajo (en un 42,3%). Además en un 90% nunca antes habían cambiado de lugar de residencia por trabajo.

GRÁFICO 7

Es más, parece que esta migración por motivos laborales es el único cambio de residencia que ha realizado en sus vidas.

TABLA 24**Nivel de estudios y formación**

Nivel formativo	Porcentaje
No sabe leer ni escribir (lengua materna)	3,4
Sin estudios, sabe leer y escribir	2,0
Estudios primarios (elementales, colegio)	25,0
Estudios secundarios (bachiller, instituto)	46,6
Formación profesional	4,1
Universitarios sin terminar	4,1
Universitarios terminados	14,9
Total	100,0

Fuente: elaboración propia a partir de cuestionario realizado en la investigación.

Ahora bien, ¿qué es lo que condiciona esta historia laboral? Las claves están en los factores que afectan al grado de empleabilidad de estas mujeres, considerando este grado como la posibilidad de ser contratadas en un mercado laboral determinado, y esto quedará condicionado en gran medida por el nivel formativo, la experiencia laboral, la situación jurídico-administrativa, y las redes sociales, entre otros.

Respecto a la experiencia laboral ya hemos hablado anteriormente, pero sobre formación habría que decir que el 46% posee estudios de secundaria (bachiller, instituto), y un 25% estudios primarios.

Sobre la situación jurídico-administrativa, cuestión que se abordará más adelante de forma detallada, no podemos dejar de mencionar su importancia en el grado de empleabilidad, ya que en situaciones de irregularidad no sólo condiciona, sino que a veces la determina, relegando a esas personas a trabajos clandestinos, reduciéndose su empleabilidad de forma muy notable.

Las redes sociales merecen una mención especial en la cuestión de la empleabilidad, por lo que serán abordadas detenidamente en el apartado referido al acceso al empleo.

A continuación se muestran algunos ejemplos de trayectorias laborales en los países de origen de mujeres que emigraron a España y que después se ocuparon en servicio doméstico en España

“Pues yo en mi país trabajaba, llevaba ya trabajando 7 años de comercial en una zona de víveres, allí todavía existe la cartilla de racionamiento y trabajaba en una zona de esas de comercial” (Colombia)

“En Bolivia he estado trabajando, ya le dije, en una heladería, he sido mesera, he servido copas, helados después de estar en un restauran pero era de cajera que no era gran cosa y después he estado cuidando niños, o sea cosas que no, no grandes cosas he estado también en unos tiendas de ventas de ropa, en unas confecciones de cara al público, de ventas y de todo eso.” (Bolivia)

“Sí, sí he trabajado (en mi carrera) en una empresa de prensa escrita, también, en la universidad que yo he estudiado he trabajado... 3 años”

“...ir a trabajar al campo pero yo en mi país nunca lo haría en mi país, ¿sabes lo que te digo? porque una ya está más preparada, y el tampoco (su marido) se iba y no que le tocara irse al campo y tomarse la vida así congelada...” P- ¿El allí a qué se dedicaba? “En Ricarrondo, una empresa de embutidos, y el preparaba los ingredientes y a la mortadela... (Colombiana)

“Al principio de mi profesión en ingeniería del petróleo, y después como pasó mal en mi país, he trabajado de profesora, supliendo del inglés porque no he estudiado filología pero sí las un examen de... un año y medio en la escuela, después en una agencia de valores mobiliarios, como bolsa, muy fuerte también, y el último como asistente manager, traducía del rumano al inglés, y bueno y más cosas y técnicas y todo para una compañía de egipcios, y este me ha decidido ha venir porque al final no me han pagado, es gente que no es sería “ (Rumana)

“En Cuba jamás, después de trabajar en una oficina con papeles, yo era comercial y yo tenía 59 trabajadores” (Cubana)

“...me dedicaba a mi profesión, educadora especial, y hacía sesiones a domicilio, en institutos, trabajaba en conjunto con un hermano que es psicólogo, teníamos el consultorio en nuestra casa” (Colombiana)

Un ejemplo de trayectoria laboral previa al servicio doméstico pero además con migraciones anteriores, es el de una mujer colombiana que emigró con su marido a Venezuela antes de venir a España:

“Para mí en Venezuela fue un tiempo cuando aprendí lo de las máquinas y eso, trabajé en un almacén de vendedora, vendiendo ropa para la Boutique, ¿no sé si sabes que es Boutique? Que se vende ropa fina, y allí es cuando me fui para Colombia”

Como antes veíamos, también hay mujeres que trabajaban en servicio doméstico en su país, esta mujer polaca nos lo ilustraba de esta manera:

“Yo trabajaba casi siempre de limpieza y también en una fábrica porque yo solamente tengo estudios de secundaria de comercio. Mientras yo estudiaba, también trabajaba en una tienda. Respuesta: Pero después del colegio, yo solamente trabajaba de limpieza allí”

Si ahora analizamos las trayectorias previas al servicio doméstico pero en España, observamos en los datos de la encuesta que el 43,2% de estas mujeres tan sólo ha trabajado en servicio doméstico en nuestro país.

“Ya estuve en eso (limpieza casa), luego en hostelería y ya de ahí...”P- Entonces ¿en servicio doméstico no has tocado más nada? “No más nada, ni quisiera tocarla porque pienso que no iba a tocar otra familia que me mirara con tan buenos ojos, y que me trataran como una persona, no como una empleada doméstica, así que piensan que las personas que están haciendo estas cosas son superiores a ellos” (Cubana)

:

“En las tascas, ahí bien porque cuando... unos 6 meses. Después del restaurante fue lo de la abuela que no fueron más de 20 días, muy bien porque son personas que te pagan lo que es, honestas y legales, correctas en todo. Y me fue bien con ella pa que voy a decir que no” (Colombiana)

“...Siempre he trabajado siempre. Hace un años que estoy en España, hago trabajo de limpieza, fregar suelos, limpiar todo como se ve así en esta oficina, es lo que he hecho y después estuve cuidando una viejita tres meses peor luego se la llevaron a su pueblo... P- Cuántos trabajos has tenido? “De cuidar un viejito, la viejita y de limpieza nada más. Sólo eso de limpieza y de cuidar. (Nicaragüense)

“Por reemplazo, que las muchachas salen de vacaciones entonces son amistades que me han dado así, ahorita lo tengo es una señora de que es una un horario fijo en el trabajo y son tres horas no más con eso estoy, tres horas tres días, tres horas tres días, estoy nada más para pagar el alquiler y algunos 50 dólares que les mando a mis hijos que no es nada pero ahí estoy esperando haber que pasa. No he podido conseguir nada más fijo, ni con un sueldo mejor”

Es decir, continuaba en servicio doméstico porque no había encontrado nada mejor; situación que suele reproducirse en España, como señalamos más adelante.

Otras mujeres nos explican que sólo habían trabajado en servicio doméstico a pesar de que en su país trabajaran de otras cosa aparte de esto.

“Yo con él (casada) no trabajaba nada, con él no, yo solamente estaba en casa... luego, el año pasado yo trabajaba así el año pasado, un mes dos meses así de limpieza también, pero...mientras cuando yo estaba en la casa de acogida (por malos tratos)” (Polaca)

“...ella estaba en el campo y le han dicho venga a trabajar con una señora, venga a la casa y hace el aseo, limpio y cocino.” Esta misma chica nos decía “En septiembre tengo 30 años, de vivir en España tengo 2 años, soltera, trabajadora de campo mucho tiempo, he estado en una casa de una señora pero no tengo papeles” (Rumana1)

“Solamente limpieza en casas” (...) “Pues...estuve en muchas casas en estos años porque al principio empecé con una, con una mujer joven ¿no?, con

treinta años y eso, y al principio me costó porque no sabía bien el idioma ¿no?, pero...la verdad es que ha sido..., trabajar, al principio con gente joven, es mejor, porque ellas tienen más paciencia contigo.” (Rumana2)

Respecto al primer trabajo que encuentran al llegar nos dicen:

“Yo el primer trabajo que encuentro aquí es... estaba limpiándole el bar de mi hermana y que gracias que por lo menos tenía un negocio donde por lo menos tenía para darme algo de la vida, y ya después empiezo a trabajar con la señora esa de empleada de hogar.” (Cubana)

“ya empecé a trabajar al mes que llegué aquí, empecé a trabajar en una casa luego en otra y casi todo el día, estuvimos viviendo en Almansa, luego nos vinimos aquí encontré este trabajo con los que estoy y ya me quedé con ellos, estoy más de un año y estoy muy bien” (Boliviana)

“...iba a trabajar en una casa de familia con una señora que iba a tener un bebé, y así lo hice estuve con esta señora 3 meses, pero nunca había tenido que ser una empleada del hogar” (Colombiana)

“...(por alergia al polvo, no podía trabajar en el campo) entonces tuve que retirarme porque me salió trabajo en casa, ya me retiré de ahí. Ya te digo que yo llegué un domingo y un martes ya estaba trabajando” (Ecuatoriana)

Sintetizando las cuestiones formuladas al principio de este capítulo, diremos que el 75% de las encuestas consiguió su primer trabajo antes de los 21, una edad que coincide con su grado de formación (primaria, y bachiller) siendo estos los primeros factores claves que condicionan el grado de empleabilidad en la incorporación al mercado laboral español.

El segundo factor que influye en dicha empleabilidad, es la experiencia laboral anterior al servicio doméstico. Lo que encontramos es que prácticamente ninguna de estas mujeres se empleó en hogares en sus países de origen, habiendo trabajado principalmente en sectores como el comercio (en un 25%), administrativo (17%), y textil (13,4%) entre otros. Además habría un 15,4% que no habría trabajado antes en su país.

Si nos fijamos en la situación jurídico-administrativa (factor clave de empleabilidad), la experiencia laboral previa a servicio doméstico sirve de poco si la situación administrativa es irregular. Esta circunstancia puede explicar que mujeres jóvenes, que en sus países no se dedicaban al servicio doméstico

cuando lleguen a España se ocupen en esta actividad, siendo incluso su único trabajo (en un 42,3%). Además, un 90% nunca antes habían cambiado de lugar de residencia por trabajo siendo esta migración laboral el único cambio de residencia que han realizado en sus vidas.

Por lo tanto, el hecho de que estas mujeres trabajen en España en servicio doméstico no es consecuencia de que en sus países tuvieran experiencia en ello y que al venir a España continuaran con esta trayectoria laboral, sino más bien lo contrario, que en sus países de origen se emplearon en sectores muy diferentes teniendo que trabajar en servicio doméstico al emigrar.

Los motivos y las circunstancias que han hecho que esto sea así se irán poniendo a la luz a lo largo de este capítulo.

2. ACCESO AL EMPLEO Y MOTIVOS DE DESPIDO

Una vez descritas las trayectorias laborales previas al servicio doméstico tanto en sus países de origen como en España, veamos a continuación cómo acceden las mujeres al servicio doméstico, y también los motivos de salida de estos empleos.

Como ya hemos observado, de las mujeres encuestadas un 75% accedió al mundo laboral antes de los 21 años, llegando a tener en esta trayectoria (que era de 10 a 18 años en el 85% de los casos) de uno a cuatro trabajos en servicio doméstico. Además hemos visto que generalmente es un trabajo que no realizaban en sus países de origen, lo que nos llevaría a preguntarnos ¿por qué decidieron emplearse en este sector y no en otro? Y la respuesta es rotunda y clara: “Porque fue lo único que encontré”. Esto es: no hay otras opciones o alternativas.

“Hombre pues por la necesidad, estoy trabajando en algo, estoy siendo útil, estoy ganando un dinero para que mi niño no pase trabajo, para ayudar a mi marido,

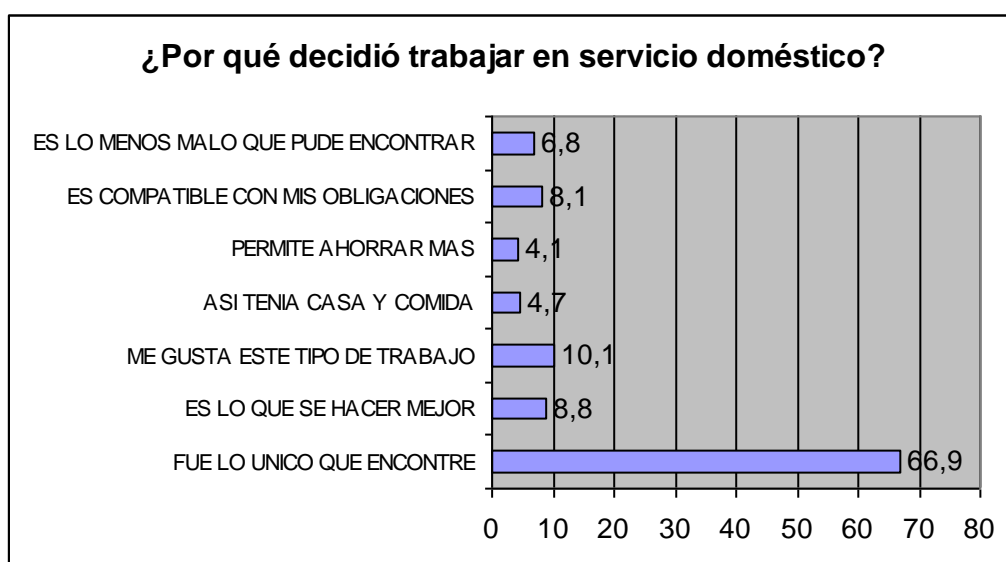
que tiene que pagar un piso, la hipoteca, y todo el salario se queda prácticamente en el piso” (Cubana)

Esta causa (“fue lo único que encontré”) está estrechamente relacionado con los factores de empleabilidad comentados anteriormente, y que configurarían una situación de baja empleabilidad, aparte de por la baja cualificación, por la situación jurídica, que dejaría en la clandestinidad y en la sobra a estas personas. Veamos un ejemplo de ello en las entrevistas:

“No, normalmente cuando uno llega cuanto más desapercibido pueda pasar mejor, y donde menos controlan supuestamente que trabaje un extranjero es como empleada de hogar. He trabajado... mi primer trabajo era con niños, ahora recientemente hace dos meses, he cambiado de trabajo también con niños, bueno para empezar a mi me gustan mucho los niños tengo mucha adaptabilidad con ellos, pero no hay opción de entrar en otras áreas.”(Colombiana)

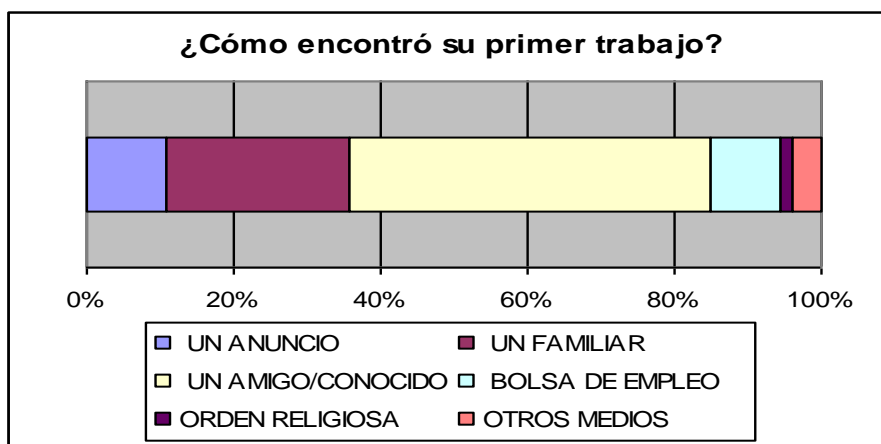
Respecto al porqué parece que queda claro que es porque es lo único que encuentran (no sabemos si en los primeros momentos o incluso una vez establecidas en el país), pero lo que cabe preguntarse ahora es ¿cómo acceden al empleo? ¿cómo lo consiguen?

GRÁFICO 8



Y aquí es donde no encontramos con el otro factor de empleabilidad comentado, las **redes sociales**, que cumplen la función de información, acogida y apoyo mutuo, sirviendo entre otras cosas de enlace de las recién emigradas con las ofertas de empleo. Los datos ponen de manifiesto la importancia de estas redes, ya que la mayoría de mujeres encuestadas encontraron su primer trabajo, por amigos, conocidos, o familiares (en un 85%) es decir, las mismas redes que posibilitaron el proyecto migratorio en momentos iniciales en el país de origen, dieron la primera acogida en destino, sirviendo de fuente de información, ayudando en la adaptación, facilitando el acceso a la vivienda⁵, y que sirven también para el acceso al trabajo.

GRÁFICO 9



Veamos algunos ejemplos sobre el funcionamiento de estas redes:

“si no es por alguien que te presenta a otra persona para que tu puedas trabaja, o que tu esposo tenga una familia, o que la familia tenga un amigo en un negocio, o casi nunca...” (Cubana)

“Mi cuñada me lo consiguió, la mujer de mi hermano. Allí era difícil porque mi problema era, yo me vine a España también por eso, yo no podía entender el idioma, entonces iba yo a entrevistas de trabajo, me empezaba a hacer preguntas, me decían pues tu no sabes italiano, y no puedes conseguir trabajo... por eso mi ilusión era venirme aquí en España.” (Ecuatoriana)

“Por medio de una amiga de la iglesia” (Nicaragüense)

⁵ Véase capítulo IV.

“Por medio de una amiga, en el restaurante por medio de mi marido, pero el resto por amigas, ahora voy a hacer un reemplazo de una amiga también cuidando a una anciana con Alzheimer” (Colombiana)

“El primer trabajo que conseguí fue de limpieza en un fue por una amiga que empecé a reemplazar...” (Boliviana)

También encontramos casos que dicen haber encontrado el trabajo mediante anuncios en periódicos y bolsas de empleo:

“No, ese trabajo lo conseguí yo por medio... puse anuncios en los periódicos en todo lo que pude, en todas las bolsas que pude encontrar... y encontré un trabajo de interna, un trabajo realmente duro” (Ecuatoriana)

“por medio de Cáritas, conseguí el trabajo de la señora que te dije que me hizo los papeles...” (Ecuatoriana)

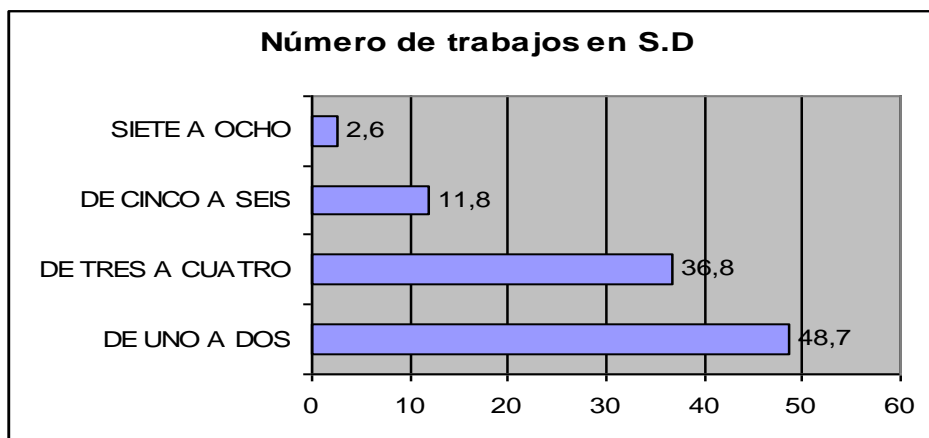
“Los primeros los conseguí por medio de Cáritas, luego después lo conseguí a través de una amiga, después ya no quería andar por Cáritas y no me querían dar trabajo y me decían que me fuera a Cruz Roja porque sin papeles no me querían dar trabajo, entonces sin papeles cómo iba a querer yo, porque ya sabes tú que para renovar... necesitamos porque nos van dando año por año y nosotros tenemos que cotizar a la seguridad social para poder renovar, para poder tener los papeles, entonces yo, yo ya horita me quite del trabajo, pero sin papeles, papeles ya no hay. Entonces, por medio de unas amigas pude conseguir trabajo, de ahí que yo salí de ese trabajo, entonces yo me enteré de este curso fui a presentar los papeles y todo y me gusta que me dieron el curso...” (Ecuatoriana)

“Por una mujer que es una mujer muy buena, de Cáritas, es una mujer muy buena. Bueno, ella me conoce también muy bien y gracias a ella tengo este trabajo ahora.” (Polaca)

También vemos algún ejemplo ilustrativo sobre la relación del acceso al empleo con la situación jurídico-administrativa, comentada anteriormente. Una mujer ecuatoriana en situación regular nos contaba:

“He echado curriculum por todos lados pero claro no es fácil, a veces te hacen entrevistas y no sé si porque ven que eres extranjera o algo y te dicen “ya te iremos a avisar” y no te ofrecen el trabajo, ya no te llaman, y te pones a preguntarte y por qué si no me han hecho ni una prueba no saben si doy o no doy, si eres capaz de hacer el trabajo o no.”

GRÁFICO 10



Otro aspecto importante de las condiciones laborales, es el referido a la temporalidad (número de trabajos, duración y por qué terminan), que puede observarse en el gráfico 10.

Respecto al número de empleos el 85,5% de las encuestadas tuvo de uno a cuatro trabajos, teniendo una duración de seis meses a un año para el 33% de las encuestadas, y más de un año y hasta dos años para el 27%. Es decir, para la mayoría el último trabajo duró de seis meses a dos años.

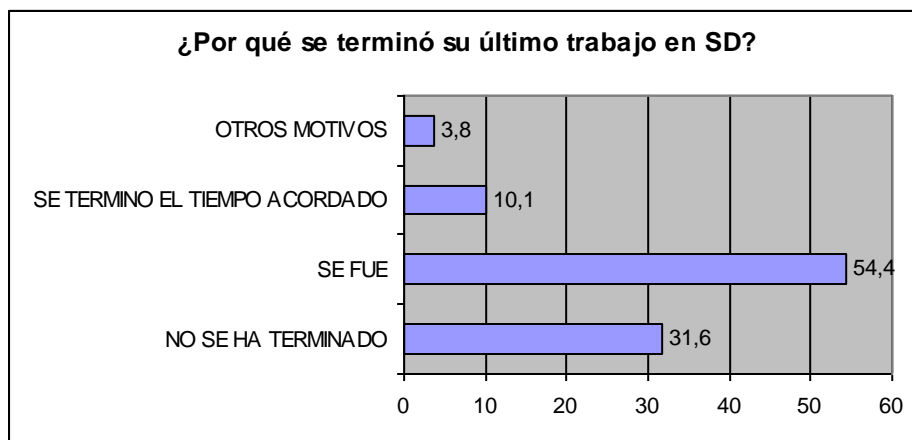
P-¿Estuviste mucho tiempo en ese trabajo? “Un año y tres meses, bastante... y la verdad que yo lo he tomado como algo... soy muy positiva la verdad, lo he tomado como una aventura, una experiencia...” (Boliviana)

P- ¿Cuánto tiempo estuviste sin trabajo? “Algunos meses, dos o tres meses, una temporada, que esto es fatal” (Rumana)

P- ¿Cuánto tiempo pasó sin encontrar trabajo? “Yo duré ahí 6 meses, y un año iba a hacer...” (Colombiana)

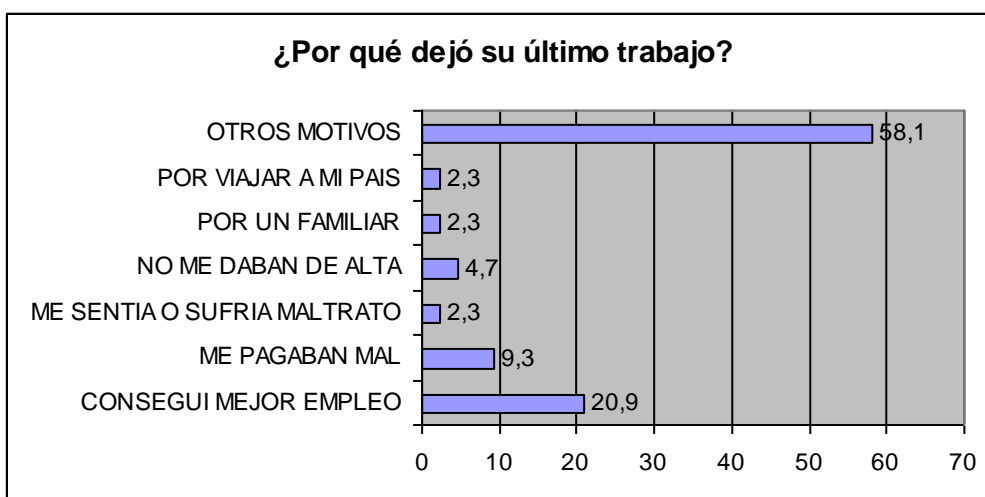
“Sí, pues donde más he durado son 8 meses o por ahí, no duro mucho pues sabes uno se aburre en la misma casa siempre...” (Colombiana)

GRÁFICO 11



Vemos que son trabajos ciertamente temporales, pero ¿por qué lo son?. Podemos responder a esta pregunta si observamos el gráfico 11: La mayoría dice que se fueron por propia iniciativa. Es decir, las propias empleadas abandonaron sus trabajos en este tiempo. En un 54% son ellas las que dejan el empleo, es decir, la mayoría, porque habría que descontar de la encuesta al 31% de mujeres para las que aún no ha terminado su actual trabajo.

GRAFICO 12



Pero por qué se dejaron los trabajos. Principalmente por las malas condiciones laborales y al encontrar otro puesto mejor. Estos serían unos claros ejemplos

de despido decididos por las empleadas debido a las malas condiciones laborales:

“No, los he dejado yo siempre” (Rumana)

“...era un verano que yo no me soportaba , y aguanté 15 días en esa casa, no me aguantaba esa señora al pie mío no me desamparaba esa señora ni un minuto. Me ponía planchar los viajes de ropa y era que rápido pues que tiene que ir a lavar unas escalas a rodillada, me ponía a lavar escalas arrodillada en el piso con un cepillo...” (Colombiana)

“total no me aguanté más de 6 meses le dije que yo me iba a entrar enferma porque me iba a volver a mi país y que me retiraba y así lo hice...”

P- ¿Te fuiste tú? *“Sí, porque no era mi ambiente, y consideraba que estaba siendo explotada, faltada al respeto, porque de la noche a la mañana no le dices... a un empleado que se vaya... entonces me pareció que eso no se hacía... y también que yo tenía que renovar papeles y ¡Ah no, perdón! No, era renovar era pagar seguridad social...” (Colombiana)*

Dentro de los motivos de abandono del trabajo hemos encontrado en las entrevistas realizadas que no son tan importantes las condiciones objetivas y materiales como las condiciones subjetivas, es decir el trato. Este aspecto que aunque se desarrollará en el capítulo siguiente no podemos dejarlo pasar, aunque solo sea para nombrarlo:

“y al final me he ido porque me habló mal, no entiendo, que tía más tonta, pero es así, puedo aguantar, pero tienen que tener un poco de respeto y al final sino para la persona, para el trabajo que lo presta y como estaba muy contento pues podía hablar muy bien por lo menos sino me pagaba bien” (Rumana)

También dentro de las causas de despido habría que tener en cuenta el tipo de hogar para el que trabaja, porque en el caso del cuidado de personas mayores es bastante común la finalización del trabajo por muerte, o en el caso de cuidado de niños, por el hecho de que estos crezcan.

“Por que esta muerta, ha muerto esa vieja” (Rumana)

“...su hija me ha dicho vamos a arreglar los papeles, pero su madre se ha puesto mala la pobre, y vamos a la Virgen del Valle y en 10 días se murió con su mano en mi mano” (Rumana)

“Exacto, yo estaba feliz en paraplégicos, pero ya se la llevaron los hijos porque eran de Canarias...”

Nuevamente la importancia de la situación jurídico-administrativa sale a relucir cuando encontramos relatos de despidos por la situación de indefensión y vulnerabilidad típica de trabajos sumergidos donde los derechos laborales están restringidos, como esta mujer colombiana que por romperse un brazo fue despedida quedando el empleador sin ninguna responsabilidad, y teniendo que cargar con todo el riesgo la trabajadora, que finalmente pudo cobrar la baja porque ella siguió pagando la seguridad social.

“El año pasado, desde el año antepasado desde octubre no trabajaba hasta el año pasado en septiembre que me fui para Colombia porque me fracturé el brazo entonces con el señor donde trabajaban entonces como me fracture como que no le servía entonces contrató una chica de interna y ya me despidió a mí, me dio de baja en la seguridad social, porque ya no servía, y me quedé un año con el brazo que no lo podía mover, ni levantarlo ni nada, porque me fracturé el hombro acá, y todavía me duele para levantarlo, pero sí ya puedo trabajar...” P- ¿Entonces cobrabas la baja, ahora estás de alta? R-“Sí, porque yo la seguí pagando porque en la seguridad social me están pagando a mí... entonces cuando me mejoré del brazo me fui para Colombia porque ya estaba aburrida aquí un año sin trabajar” (Colombiana)

“Por la tarde son sólo 2 horas 3 veces por semana, y se va a acabar porque la gente se va de vacaciones...” (Rumana)

Otras situaciones de despido relacionadas con “los papeles”, el alta a la seguridad social, y la contratación, es decir, circunstancias en las que la empleada en situación administrativa irregular esperaba a que le hicieran los papeles, y una vez conseguidos se va, o bien, se marcha porque el empleador no la regulariza, no le da de alta en la seguridad social, no le hace un contrato legal.

“la verdad que cuando ya me trató una vez que le pregunté cómo iba el asunto de los papeles me dice que yo era una bruta, una ignorante una capaz, la verdad que mi reacción fue “patalería”, por mucho que yo esté aquí de sirvienta usted no es quién para que me trate de la manera que me está tratando, ¡vallase a la mierda!, ¡me pasé!, para yo reconocerlo y para no terminar peor yo me fui, la tía esta no me quiso pagar mi dinero que le había trabajado yo por lo menos 20 días, no me los quiso pagar...” (Colombiana)

Parece ser que casos de despidos por este tipo de circunstancias no son demasiado frecuentes si nos atenemos a los datos estadísticos de esta encuesta, pero si son un claro ejemplo de la indefensión de las trabajadoras

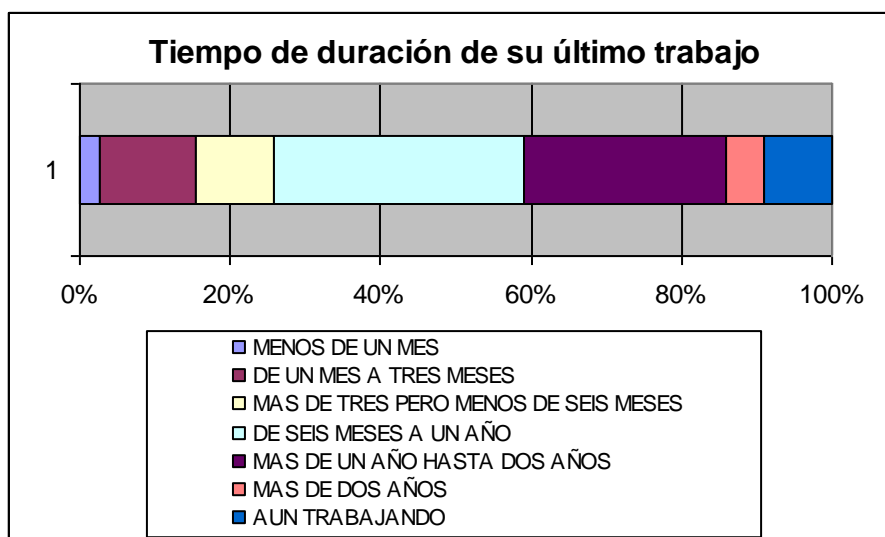
ante situaciones de este tipo en un trabajo tradicionalmente sumergido como es el servicio doméstico.

También hemos encontrado casos de despido por conflictos en los hogares como el que le ocurrió a estas mujeres:

“y yo claro salí de allí porque me peleé con la abuela. Era una navidad y no me dejaba salir entonces ya yo tenía las llaves para salir, me las quitó, yo le metí la mano en el bolsillo y ella me cogió por los pelos y me tiró así y me dio con el bastón, pero yo la agarré de la bata y la tiré también al suelo, le agarré las llaves y me fui, después yo volví a recoger las cosas y me fui” (...)“No cumplí el año, porque yo salí de allí una vez que me dijo una muchacha en la comisaría de policía que me dijo esto, lo de mis papeles, que ella me tenía así, yo me hice los papeles por mi propia cuenta, entonces yo me salí “ (Ecuatoriana)

“...ya me tocó entonces cuidar a ese chiquillo duré 9 meses y me retiré porque la mujer estas, que yo te hago los papeles, que yo te hago los papeles, fue cuando salió esta regularización que hubo de plazo hasta el primero de enero, pero ella me tenía engañada, eso era con el fin de no pagar la Seguridad Social, por eso alguien me decía te está engañando que fue cuando el jefe de mi marido le hizo los papeles, tenía un restaurante...” (Colombiana)

GRÁFICO 13



Por lo tanto, teniendo en cuenta el acceso, la temporalidad y el despido encontramos que:

El acceso al servicio doméstico se realiza a través de redes sociales de tipo “bouding”, es decir, redes de vinculación, que conectan a individuos semejantes entre sí, de su misma clase social, nacionalidad, etc. como son familiares, o amigos cercanos. (Aparicio y Tornos, 2005). Y el motivo principal de trabajar ahí es por que es lo único que encuentran.

La temporalidad en estos tipos de trabajos es de 6 a 2 años a su mayoría, teniendo en este tiempo de 1 a 4 trabajos.

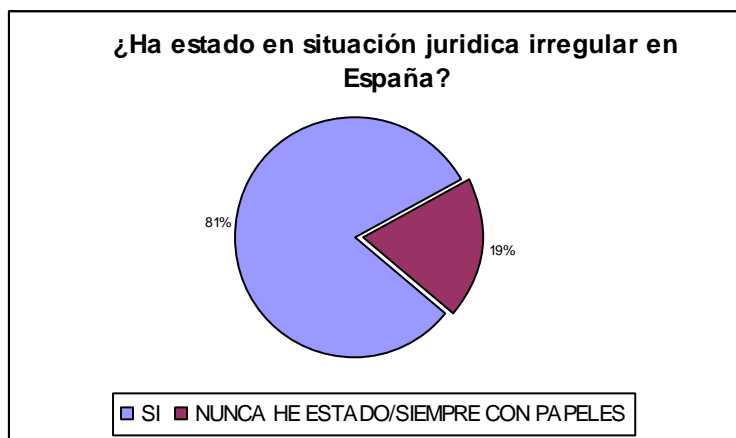
El despido es decidido la mayoría de las veces por la propia trabajadora que decide irse a otro trabajo de mejores condiciones (y que luego veremos si es dentro del mismo sector de ocupación o no).

3. SITUACIÓN JURÍDICO-ADMINISTRATIVA. SEGURIDAD SOCIAL Y CONTRATACIÓN

a. Situación jurídico-administrativa

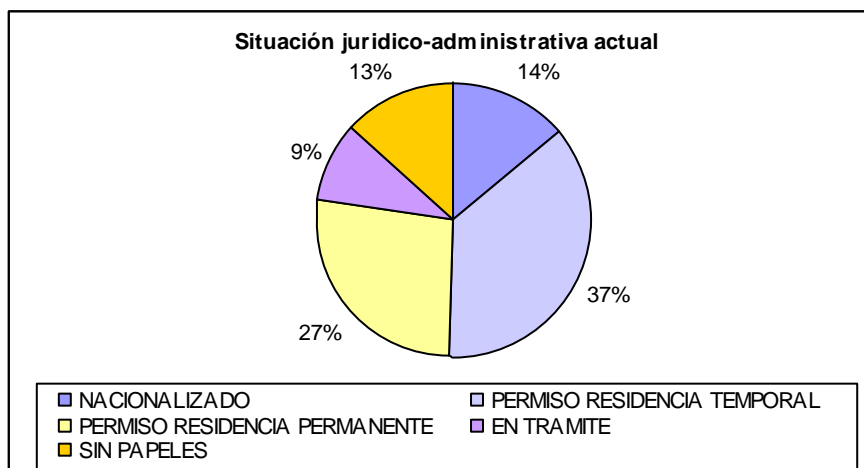
La decisión de trabajar en servicio doméstico es tomada por ser lo único que encuentran, y esto está estrechamente relacionado con la situación jurídico administrativa de estas mujeres, ya que sin una situación regularizada, es decir, con papeles, los trabajos se limitan a los propios de la economía sumergida, es decir, trabajos clandestinos donde el empleado está desprotegido y a merced de las condiciones que los empleadores quieran imponer. Es de suma importancia por tanto, conocer la situación jurídica para describir las condiciones objetivas de empleo, y esto nos llevará a analizar sus relaciones con la seguridad social, y con la contratación.

GRÁFICO 14



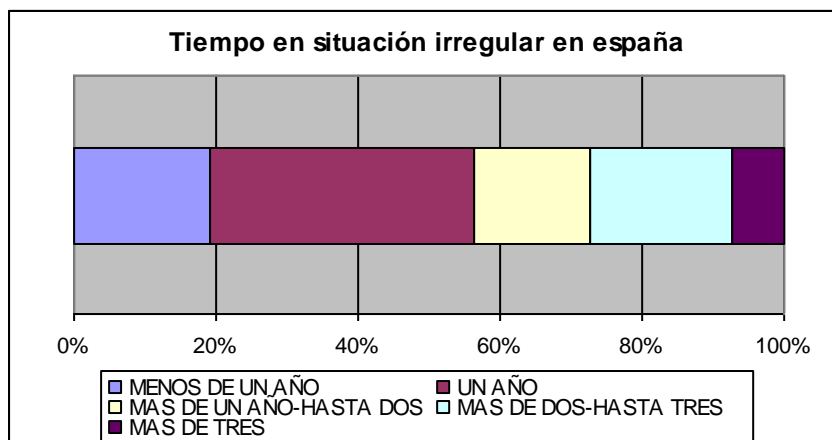
Si observamos los datos estadísticos y los contrastamos con los datos cualitativos de las entrevistas, encontramos en primer lugar que el 81% de las mujeres encuestadas ha estado en algún momento en situación jurídico-administrativa irregular en España.

GRÁFICO 15



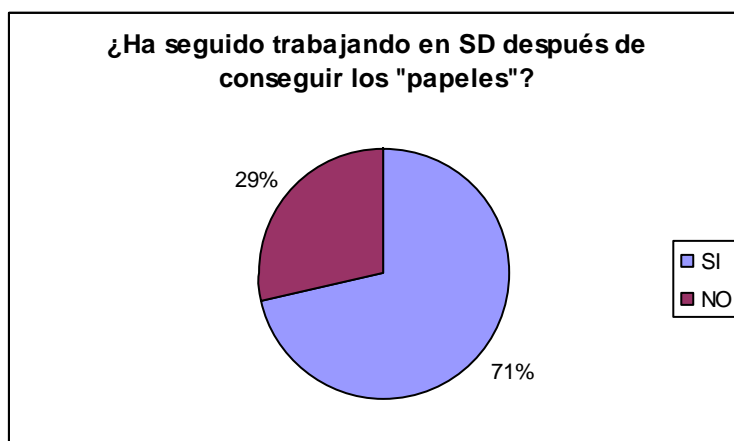
Ahora sería pertinente saber cuánto tiempo han estado en esa situación, y lo que encontramos es que 37 % ha estado un año, y un 56% ha estado menos de un año. Podemos suponer, por tanto, que al menos en este primer año es cuando trabajan en servicio doméstico (mientras están en situación irregular).

GRÁFICO 16



Ahora bien, si tenemos en cuenta que en la actualidad el 77% de las encuestadas está en situación irregular y que el 71% de las que consiguieron papeles continuaron trabajando (62,4% en servicio doméstico), podremos decir que a pesar de tener una situación jurídica regular estas mujeres continúan trabajando en servicio domestico. Con lo que podremos decir que no sólo se emplean en este sector las recién llegadas como podríamos suponer en un principio.

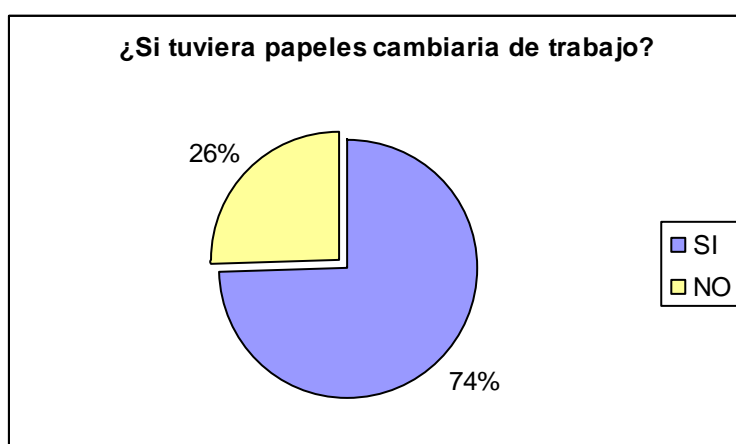
GRÁFICO 17



Esto es confirmado cuando se les pregunta si han seguido trabajando en servicio doméstico después de conseguir los papeles (el 71% contestó afirmativamente).

Pero esto contrasta con la intención de cambiar de trabajo una vez conseguidos “los papeles”, ya que del 22% que esta sin papeles o en trámite, el 74%, desearían cambiar de trabajo si tuvieran “los papeles”. Pero finalmente cuando consiguen los papeles, cambian a un trabajo de mejores condiciones laborales, como hemos visto anteriormente, pero parece ser que dentro de servicio doméstico, probablemente de internas a externas y por horas. Ya que de las que tiene papeles un 62,4% ha seguido trabajando en servicio doméstico.

GRÁFICO 18



“Las señoras y muchachas que están por ahí en las casas pues trabajan en las casas pero sin contrato y sin seguridad social, no les pagan seguridad social... por ejemplo la que fui para Colombia que yo me quedé remplazándola un abogado le sacó los papeles y le salió, y ya la llamaron que fuera a por el visado y ya se fue” (Colombiana)

“Hay mucha gente que no tiene papeles, y esa gente está deseosa que llegue una regularización para poder sacar papeles porque hay gente que lleva más de 3 años sin papeles... me da mucho pesar” (Colombiana)

Aquí vemos que la carencia de “papeles” deja en situación de indefensión a las empleadas frente al empleador:

“El que me hizo los papeles. Entonces quería cobrarse el favor y pagarme lo que él quisiera entonces yo no lo acepté, entonces fue cuando salió la oferta para ir a trabajar con la abuela que te digo”(Colombiana)

“...no tenía los papeles, entonces alguien me ofreció trabajo pero me decía si la hora está a 6 ó 7 te voy a pagar 5. Era como una explotación que te están haciendo porque lo necesitas, ahí otros de que no, no te iba a pagar la seguridad social pero te iban a ofrecer otro trabajo que bueno, hay gente que lo tiene que aceptar.” (Cubana)

Por otra parte encontramos que algunas personas han utilizado en la última regularización el servicio doméstico como una “solución” temporal a la situación de irregularidad jurídica en la que se encontraban. Aprovechando la falta de inspecciones de trabajo en este sector se regularizaban sin hacer luego efectivo el trabajo en ese sector, empleándose en otros sectores y teniendo que pagar ellos las cotizaciones sociales del servicio doméstico. Un ejemplo nos lo aporta una mujer colombiana que se empleó en un bar pero que la regularizaron en servicio doméstico

P- ¿Y el tema tuyo de los papeles lo has solucionado? “Sí, claro, eso fue fácil porque el del bar me hizo los papeles como que yo le trabajaba, ¿cómo dice que me los hizo? Como ama de casa, creo.” (Colombiana)

Esto, evidentemente no es una afirmación de la generalidad sino una muestra más de las estrategias que se ponen en juego para escapar de la irregularidad.

A pesar de que un alto porcentaje de estas mujeres ha estado en situación irregular en España, la mayoría llegaron en situación regular:

“Sí, sí yo siempre he estado legal, nunca he tenido problemas, siempre que he ido a pedir documentación a la subdelegación sí me ha orientado bien, he tenido suerte y todo ha salido bien.” (Cubana)

Aquí vemos un ejemplo de cómo algunos empleadores se niegan a hacer los papeles a las empleadas para perdurar las condiciones laborales que a ellos les conviene, y cómo la empleadora se las ingenia para regularizarse.

“Entré a trabajar en una casa, es que la señora no fue muy buena conmigo porque no me hizo los papeles, pero no presentó los papeles, ni a los abogados ni nada para no hacer nada. Porque yo iba a llevar un año trabajando con ella, y el resultado de los papeles ella me decía “No, espérate tranquila que ya te van a salir los papeles” Iba a preguntar el asunto de los papeles y me decían que no me preocupara que iban a salir algún días, así que otro día fui a preguntar y la que estaba allí era amiguísima de mi jefa, pero se

fue de vacaciones y fui y me encuentro a otro llevándole unos papeles, hace un semestre le digo y no tengo respuesta y me dice “¡Uy señora! Lo que pasa es que su jefa dice, ha venido y dijo que no le hicieran los papeles, que los tuvieran aplazados ahí para no pagarte la seguridad social ni nada, ella te está engañando a ti para no hacerte los papeles, entonces aún no han pasado... pero en seguida que ella me hizo yo agarré y me fui a hacer mis papeles por mi propia cuenta, yo en ese tiempo fui a un abogado, tenía dinero y encontré una oferta de trabajo que compré y en fin hice mis papeles que a mi me salieron de residencia y pero tuve suerte, pero al ver que la señora me hizo esto yo al año, ya le dejé el trabajo, pues como ya tenía tarjeta de residencia y fui y tuve suerte de encontrar otra casa y de ahí en esta señora ya me hizo contrato.” (Ecuatoriana)

El último proceso de regularización de 2005 también ha podido producir, además de la regularización de muchas personas, que sea más difícil trabajar en servicio doméstico sin permiso de trabajo, cosa que anteriormente no sucedía:

“No he podido conseguir nada más fijo, ni con un sueldo mejor, el problema es que ahora te piden papeles, papeles, papeles, yo pienso que por una parte tienen razón la gente que tiene miedo pero yo no he podido. Yo por un mes que vine después no pude agarrar la nueva ley, como ahora esta siempre la ley nueva de que si hay que viajar eso es lo estoy viendo haber sí. La señora que cuidaba me hizo la oferta tenía que viajar pero no tenía dinero para pagar mi pasaje no lo he pagado, regresarme sin dinero, para pagar el pasaje de irme y regresarme no, ya hubiera salido de eso ella me daba la oferta y yo tenía que viajar por el visado a mi país, pero no le dije nada le dije que me dejara un poquito pagar mis pasajes para ver si... no sé si se va a arrepentir para cuando llegue decirle que sí me va a dar la oferta por que ella siempre quiere que siga con ella, pero ella me hablo claro que me quería pagar sobre ser sincera, la señora es muy buena pero me dijo que así no sin papeles no. Yo pienso que tal vez no se arrepiente ahora que vaya a decirle de nuevo, que ya mire yo que pueda” (Nicaragüense)

A pesar de la posibilidad de regularizarse en este último proceso, también ha existidos trabas burocráticas que han dejado a gente fuera, como nos comenta esta mujer rumana:

“Yo no tengo contrato de trabajo, se ha caducado el pasaporte y necesita dinero para renovar el pasaporte para enviar a Rumania, 1000 Euros me vale el pasaporte. Y quiero dinero para solicitarlo.” (...) “cuidaba a una señora que está muerta, murió antes de salir esta última ley, que no permite más arreglar los papeles aquí en España, y volver en el país de origen es una trampa que no puedes, volver aquí... pensando todos que yo sabía algo...” (Rumana)

Sobre el tiempo que tardan estas mujeres en regularizarse se pueden observar algunas ilustraciones:

“...la otra chica se ha quedado un año en año le han hecho los papeles, las cosas son exageradas, no puedes tener a alguien un año en la casa, si estas contento si no estás contento lo dices, pero no, que sí estamos contentos espera un poco más...”(Rumana)

Aquí vemos el impedimento de mejora laboral por la situación administrativa

“...lo he trabajado es nada más de limpieza que dos o tres horas, y no he visto ninguna superación por el problema que no he podido arreglar papeles, entonces, vamos a ver la esperanza es hasta cuando arregle papeles haber si alguien de que me haga la oferta viajar a mi país, haber si puedo, y así regresar para ver si salgo adelante con mis hijos, si no, a regresar a la mía” (Nicaragüense)

b. Contratación y Seguridad Social

Después de haber visto la importancia de la situación jurídico-administrativa para las condiciones laborales, tendremos que examinar datos relativos a la contratación, que está estrechamente ligada a dicha situación jurídica, ya que sin permiso de trabajo es imposible contratar, digamos que sería ilegal, pero sin una oferta de empleo con un posterior contrato hecho efectivo es imposible regularizarse, por lo tanto podremos decir que es la “pescadilla que se muerde la cola”

Contratación:

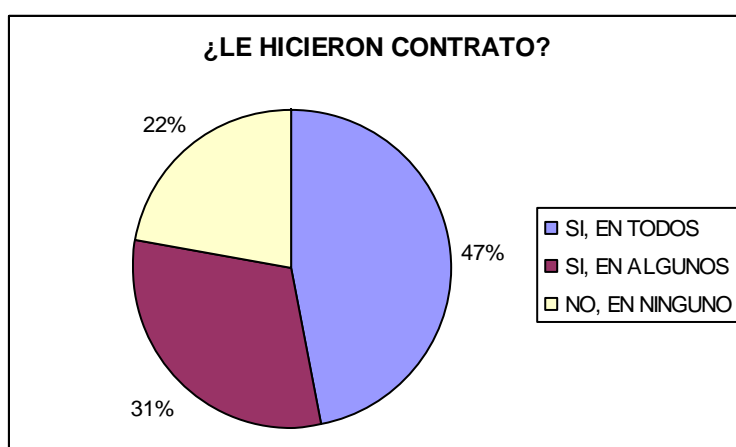
Si nos detenemos en los datos sobre contratación observamos que a las mujeres encuestadas en un 47% les hicieron contrato en todos los trabajos, y a un 31% a algunos. Pero lo que hemos encontrado en el análisis cualitativo es que en los primeros trabajos estaban sin contrato, hasta que lo conseguían, como por ejemplo nos decían estas mujeres a la pregunta de ¿Te han hecho contrato?:

“No, no. Ni contrato escrito, nada de eso” (Nicaragüense)

P-¿Tú tienes algún contrato con ellas? *“No, no, porque yo estoy trabajando hace una, bueno, hace una semana y es poco tiempo.”* (Polaca)

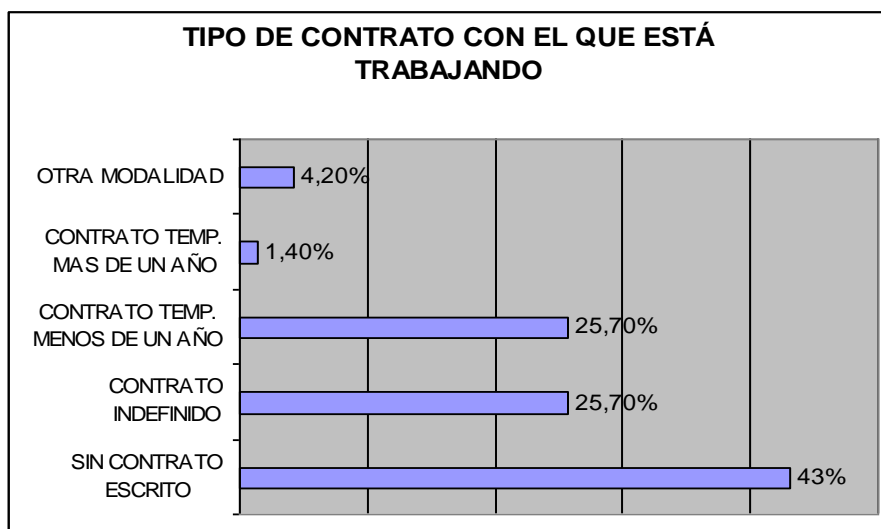
P- Entonces, de lunes a sábado, 300 euros, librando el domingo, y con contrato, ¿no?, ¿cotizando a la seguridad? *“No, pues contrato es la oferta de trabajo que tiene uno, pero contrato no... tu vienes de tu país te hacen la oferta de trabajo, vienes aquí... pagas una tasa y si la persona te quiere hacer el permiso de trabajo te lo hacen pero sino no lo hacen, lo que... a ver... las personas como inmigrantes y que venimos lo que nos afana es entrar a un trabajo pero que nos pague la seguridad social, lo del contrato se lleva verbal, el patrono coloca sus condiciones y el empleado sino está más o menos enterado le pueden dar tres vueltas...”* R- Si, hasta el momento yo no he tenido un contrato de trabajo, ahora he tenido un contrato de trabajo con el ayuntamiento.” (Colombiana)

GRÁFICO 19



Observamos que en la actualidad la mayoría están con contrato, si bien es cierto que el 80% de las encuestadas lleva en España de tres más años, y la situación de trabajar “sin contrato” es más frecuente en períodos de irregularidad administrativa.

GRÁFICO 20

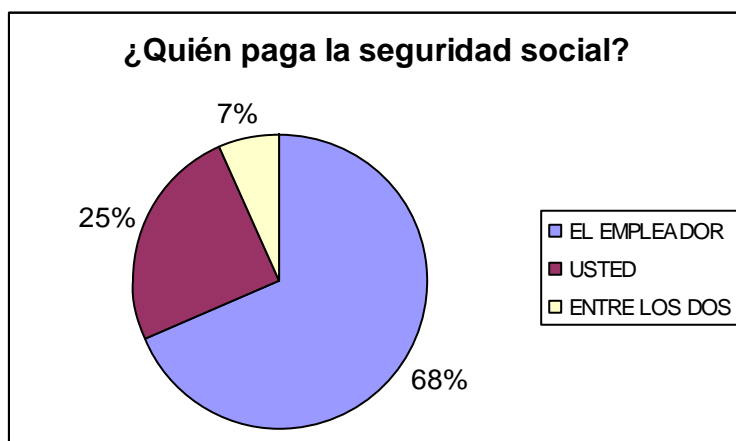


Seguridad Social:

Respecto a la relación con la seguridad social observamos que es el empleador en un 68% quien la paga, frente a un 25% de mujeres que la pagan ellas mismas (aunque corresponda hacerlo al empleador)

Es cierto que en general son mujeres que llevan ya bastantes años en España y que continúan trabajando en servicio doméstico de manera legal, pero constatamos con el análisis cualitativo que en los primeros empleos es diferente, ya que al estar en situación irregular, sin contrato, es lógico que no tengan relación con la seguridad social. También se ha detectado que en los primeros contratos son ellas las que pagan la seguridad social en muchas ocasiones.

GRÁFICO 21



La relación del contrato y la seguridad social se pone de manifiesto cuando observamos las modalidades de pago de las cuotas de la seguridad social, ya que para empleadas con contrato a tiempo parcial o discontinuo a uno o más empleadores será la propia trabajadora la que tenga que pagar la totalidad de la cuota.⁶ El resto de modalidades deberán realizarlo según la tabla que se adjunta a continuación.

⁶ www.seg-social.es (descargado el 15 de febrero de 2005)

Las bases de cotización para empleados de hogar en el 2005 es de 598,50 euros, con una cuota mensual de 131,67 euros, de los que el 7% debe pagar el empleado y 18,3% el cabeza de familia.

TABLA 25

Bases y cuotas de cotización para empleadas de hogar

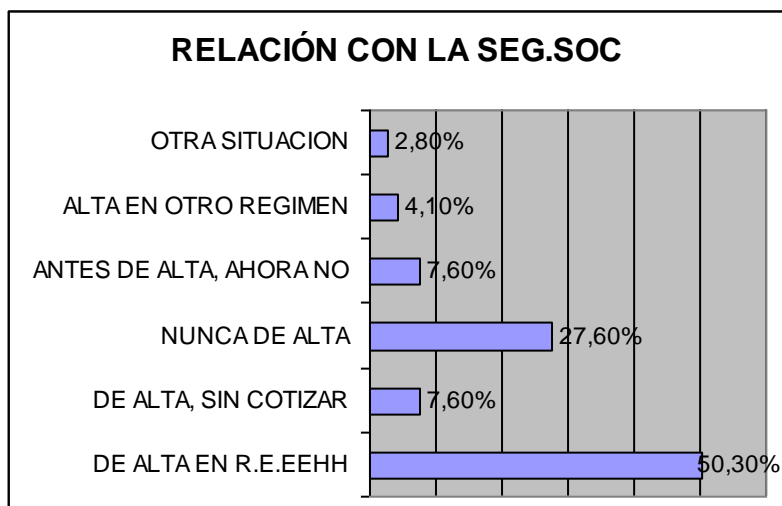
Año de aplicación	Base mensual de cotización	Cuota mensual	Empleador	Trabajador	Total
2001	87.990 pts 528,83	19.358 pts 116,34	18,30%	3,70%	22,00%
2002	539,40	118,67	18,30%	3,70%	22,00%
2003	550,20	121,04	18,30%	3,70%	22,00%
1-1-2004	561,30	123,49	18,30%	3,70%	22,00%
1-7-2004	572,70	125,99	18,30%	3,70%	22,00%
2005	598,50	131,67	18,30%	3,70%	22,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Instituto Nacional de Seguridad Social a fecha de 15 de febrero de 2005 (www.seg-social.es)

NOTA: Cuando el empleado de hogar preste sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, será de su exclusivo cargo la totalidad del tipo de cotización.

El estado en el que se encuentran las mujeres encuestadas respecto a la seguridad social es que sólo la mitad está dada de alta en el régimen especial de empleados de hogar. También es importante destacar el alto porcentaje que dice no haber estado nunca de alta y que unido al de las que están sin cotizar aunque sin causar baja suman un 35,2%.

GRÁFICO 22



A continuación se presentan algunas de las experiencias y comentarios sobre trabajo y seguridad social de mujeres inmigrantes que están trabajando en servicio doméstico

“Sin seguridad... sí, además me dijo que me iba a hacer los papeles y me mantuvo todo el tiempo con lo mismo, nunca me hizo los papeles. Por ejemplo hace dos meses, hace un mes y medio o dos meses me cambié de trabajo y me han ofrecido que me iban a hacer los papeles, ya me dieron los papeles en este proceso, ya me llegó la respuesta, es una persona que.” (Boliviana)

“P- ¿Y te pagan la seguridad social? “Va a empezar a pagarme recién me han hecho los papeles y recién este mes pagan y me han dicho que sí por ahora. Que yo le había dicho que no podía pagarme yo por que mucho y como el sueldo no es muy es el único trabajo que tengo así que había hablado con ellos y les dije que si podían pagarme en un principio me habían dicho que sí. Que sí me pagan la seguridad” (Boliviana)

“P- ¿Hasta ese momento no habías pagado seguridad social? R- “No, yo sí, ya había renovado mi primer permiso de trabajo y lo pagué yo...” P- En el primer trabajo no pagaste seguridad social, ¿no? “Con el primer trabajo estuve pagando pero por mi cuenta, no que el patrono me lo pagara, para renovar papeles al año, al año siguiente renové papeles porque me hicieron una oferta de empleo, ya no recuerdo quién lo hizo, pero tenía que darme de alta a la seguridad social entonces se lo dije a ellos, pero el señor estaba muy desconfiado porque yo tenía que llevar como autónoma, tenía que llevar... porque no cumplía las horas que exigen en la seguridad social... entonces yo tenía que llevar fotocopias de mis patronos y pues que fuese firmado ese papel en la seguridad social y ellos hasta que no pasaron por los abogados y no pasó cierto tiempo no me firmaron, pasaron como 15 días, de todas formas el echo de que dudasen de lo que estaba pidiendo no me gustó, porque ponían mucho problema y muchas cosas que no me gustaban, respeto a la persona y en otras cosas que... no, no era mi ambiente.” (Colombiana)

“No, no, no. El sueldo me pagaba 300 euros por hacer eso al mes, pero alta en la seguridad social no me dio pero más yo tampoco insistía...” (Cubana)

Como conclusión de la situación jurídico-administrativa, y su relación con la contratación y la seguridad social, encontramos que las situaciones de irregularidad aparte de dejar a la trabajadora en una grave situación de vulnerabilidad, a merced de la buena o mala fe de los empleadores, condicionan la contratación, y la relación con la seguridad social.

En la actualidad la mayoría de las encuestadas estaba en situación regular, pero reconocían haber estado de manera irregular alrededor de un año a dos,

incluso más. Cuando obtenían los “papeles” deseaban cambiar de trabajo, deseo que llega a hacer efectivo pero solo dentro del mismo sector aunque en mejores condiciones.

Respecto a la contratación de las que están en situación regular, (del resto sería improcedente e ilegal), encontramos que la mayoría esta sin contrato escrito, y las que lo tienen son de tipo temporal por menos de un año e indefinido. Pero en general parece ser que a la mayoría le hicieron contrato en todos o en casi todos los trabajos en servicio doméstico.

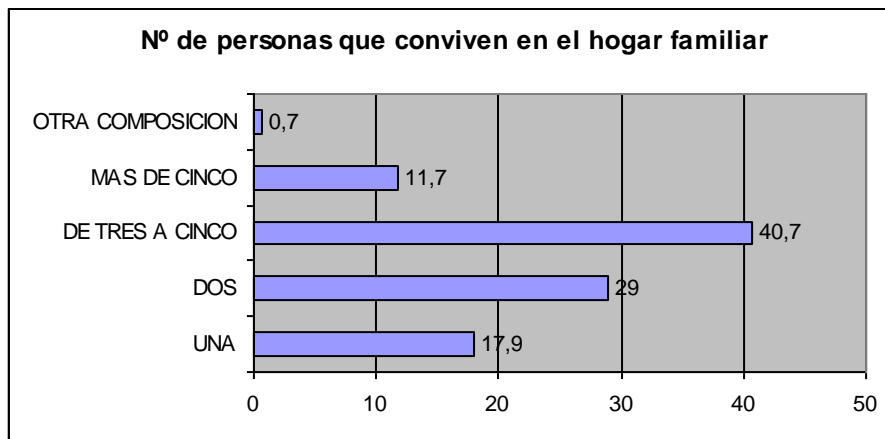
Centrando nuestra atención sobre la relación en la seguridad social, vemos que la mitad está de alta y cotizando en los porcentajes de la cuota que corresponden a empleada y empleador respectivamente.

Tenemos una muestra mayoritariamente en situación “regular”, trabajando sin contrato escrito en un 43%, con contrato temporal (menos de un año) un 25,7%; con contrato indefinido un 25,7%, en el que la cotización cae íntegramente en el empleador en un 68% y en ellas en un 25%. Además habría un porcentaje no despreciable de gente que nunca estuvo de alta, independientemente de que sea su primer empleo.

4. HOGARES

La importancia de describir el tipo de hogares en los que se emplean las mujeres inmigrantes es de suma importancia ya que pone de manifiesto las necesidades familiares a que nuestra sociedad debe hacer frente y que en el momento actual cubren las mujeres inmigrantes en ese proceso de sustitución y externalización de las tareas domésticas y de cuidado. Proceso de externalización producido como consecuencia de la falta de reparto efectivo de las tareas en el seno del hogar, y la falta de servicios públicos que hagan posible la conciliación entre la vida laboral y familiar de las mujeres españolas sin necesidad de recurrir a las empleadas de hogar.

GRÁFICO 23

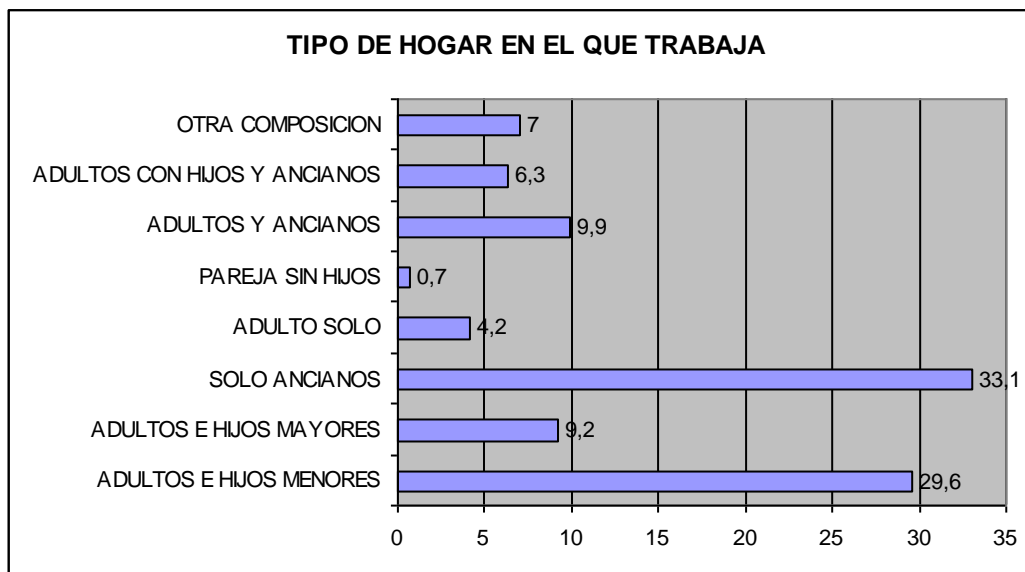


Con esto, nos encontramos que los hogares que contratan servicio doméstico están compuestos, según la encuesta, de 3 a 5 miembros en un 41%, de 2 personas en un 29% y de una persona en un 17%.

Veamos detalladamente estas cifras: Los hogares empleadores seon familias pequeñas compuestas por padre, madre y dos ó 3 hijos en un 29%, y por ancianos solos en un 33% .

Esto pone de manifiesto las necesidades sociales típicas de nuestra situación demográfica, es decir, una población envejecida y sola, con necesidades de cuidados y atenciones, y por otra parte de familias donde las mujeres se han incorporado al mundo laboral, y al trabajar los padres (casados y separados) fuera de hogar, los hijos y la casa necesitan del cuidado de alguien externo que supla esa carencia. Carencia que no se cubre, como antes advertíamos, por dos causas principalmente: el no reparto de las tareas domésticas y de cuidado en el seno del hogar entre el hombre y la mujer, y por el déficit de medidas y servicios sociales públicos que garanticen de forma efectiva la conciliación entre la vida laboral y familiar.

GRÁFICO 24



Estos fragmentos de entrevistas a mujeres inmigrantes empleadas en servicio doméstico nos sirven para ilustrar lo anteriormente dicho.

“Actualmente me encuentro en España trabajando....cuidando una niña de 10 meses, una bebe de 10 meses y una niña de 4 años” (Boliviana)

P- ¿Quienes había en la casa? *“La señora, separada de unos 42 años, y el chiquillo de unos 3 años” (Colombiana)*

“Estuve 6 meses, era una persona que tenía un cargo muy bien, y en el embarazo tenía riesgo de aborto, entonces era un embarazo de riesgo, vivía muy tensionada esta persona, cuando llegué ya estaba embarazada” (Colombiana)

P- Es decir era una familia... marido... *“Sí, la pareja y el bebé...” (Colombiana)*

“...Salí de ahí, entré a trabajar en otra casa era por horas, trabajaba 2 horas en la mañana, pues también fue difícil, vamos a ver, eran 2 chiquillos y ellos, entonces ella se iba a trabajar, 3 o 4 horas eran, yo llegaba a las 11 de la mañana, les daba la comida a los chiquillos cuando llegaban del cole...” (Colombiana)

“...la mujer vieja sí, ella vive sola. Tiene familia pero ella vive sola. La otra, esa de hoy, vive con marido y con hijo, porque tiene cuatro hijos pero sólo vive con marido y con un hijo. Y la otra, esa que tiene el chalet, vive con marido y tiene cuatro hijos....” (Polaca)

“...vivía con la señora en la casa...” (Rumana)

Como conclusión, encontramos que el binomio necesidad /recursos hace que hogares de ancianos solos y familias con hijos tengan la necesidad de atención y cuidados, pero a falta de recursos sociales públicos que cubran dichas necesidades y a falta de un reparto efectivo de las tareas del hogar, éstas familias se convierten en empleadores de servicios personales, como es el trabajo de servicio doméstico.

5. JORNADA, TAREAS Y SALARIO

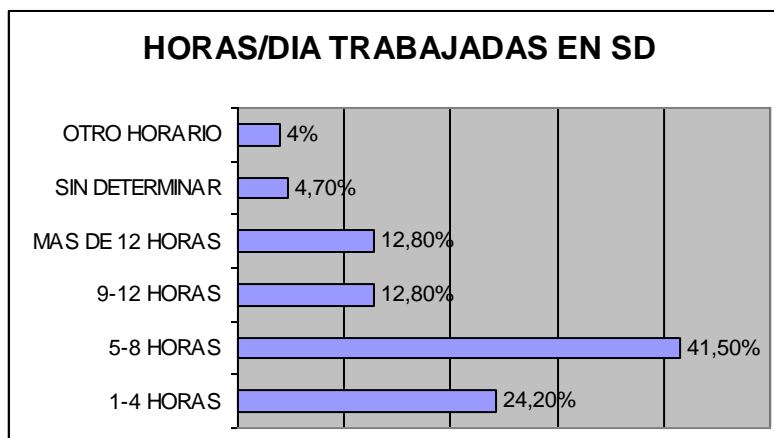
a. Jornada laboral

El trabajo es una actividad a la que dedicamos gran parte de nuestra vida adulta por no decir que es a lo que más tiempo dedicamos, pero esta afirmación está basada en el sentido común de la cotidianidad de nuestras vidas más que en datos estadísticos, lo que no le quita relevancia.

Este tiempo afecta a nuestra vida familiar, personal y social, proporcionándonos los ingresos que marcan nuestro estilo de vida, nuestra capacidad adquisitiva, nuestra capacidad de participación en la sociedad del ocio, la capacidad de formación de nuestros hijos, nuestro tiempo libre, etc. Si además hablamos de la jornada laboral de mujeres inmigrantes el tema adquiere otro carácter como el de la conciliación del trabajo con la vida familiar, y las relaciones sociales.

Partiendo de esta óptica nos centraremos en los datos obtenidos en nuestra encuesta y en las entrevistas realizadas a mujeres empleadas de hogar.

GRÁFICO 25



Si observamos el gráfico superior, el 41,6% de las mujeres encuestadas trabajan de 5 a 8 horas diarias, durante unos 5 ó 6 días a la semana, ya que el 80% aproximadamente afirman tener de uno a dos días de descanso.

Si tenemos en cuenta que la legislación española establece un máximo de 40 horas semanales como jornada de trabajo habitual (Colectivo Ioé, 2001), la jornada de estas mujeres estaría en 35,75 horas aproximadamente para ese 41% que trabaja de 5 a 8 horas. Pero debemos mencionar el 13% de mujeres que trabaja de 9 a 12 horas, junto al otro 13% que trabaja más de 12 horas diarias, lo que nos indica que algo más de la cuarta parte de las empleadas tenga una jornada laboral que sobrepasa con mucho el máximo permitido por la ley.

Habría que decir que estas diferencias tan amplias podrían ser debidas a los diferentes regímenes o modalidades de empleo (interna, externa o por horas) en los que estas mujeres trabajan actualmente, ya que han sido mayoritarias entre la población encuestada las que trabajan por horas. Probablemente corresponda con el 24% de mujeres que dicen trabajar de 1 a 4 horas, pero que pueden hacerlo en diferentes hogares que harían ese intervalo mayor, o incluso las que trabajan de 5 a 8 horas, que sumando los dos intervalos harían un 66%.

Las internas pueden estar en ese intervalo de trabajo de 9 a 12 y más de 12 ya que pueden llegar a pasar las 24 horas del día en los hogares de los empleadores. Estas conclusiones se deducen de las entrevistas en profundidad.

Para las que trabajan de internas un argumento generalizado en las entrevistas que hemos realizado es este:

“Las condiciones... bueno, son muchas horas para empezar el trabajo, no hay días para librar, a veces normalmente me habían dicho que iba a librar dos días a la semana pero al final solo libraba uno, me dijeron que iba a estar en el puesto de interna mientras ella trabajara, porque tenía variación de turnos a veces en el día y a veces en el turno de la tarde... al principio uno para economizar tanto que es la comida y el alojamiento bueno lo acepta porque uno viene con la ideología de venir a trabajar no importa de lo que sea” (Boliviana)

“Todo el día, tengo solo libre, bueno tengo horas para salir de 5 a 7 de la tarde y los fines de semana salgo a las 5 de la tarde los sábados y vuelvo el domingo a las 10 de la noche. Pero, puedo por las mañanas si tengo algo que hacer puedo salir ellos no ponen ningún problema que yo salga siempre y cuando estén ahí ellos y cumpla con mis obligaciones que tengo ahí.” (Boliviana)

“P- Trabajabas todo el día? R- Si todo el día. P- ¿Tenias tiempo libre? R- Sí, sí claro. P- ¿Qué momentos tenías de tiempo libre? R- Tres horas al día y sábado y domingo no trabajaba. P- ¿A qué horas descansabas? R- De las 6 a las 9 de la tarde era libre” (Rumana)

“P- ¿Un día libre? R- Sí, depende, unos que te dan sábado por la tarde y domingo, me pasó que sólo me daban 2 veces a mes una temporada, y este es fatal, es que me parece...no sé. R- Este que no me quería hacer contrato de trabajo, por ejemplo son de... estuve interna y libraba solo jueves, y yo tenía que tener papeles, ese fue mi segundo trabajo, el primer fue en un hospital cuidar a un señor, me llevaban con un coche sola en un chalecito en el campo con los ratones, no podía ni dormir, este no lo he dicho mi primer trabajo, este señor que decía me gusta la libertad pero estaba cogido así en la cama, con 5 enfermeras, estaba muy otro que le gustaba la libertad pero se manifestaba muy violento, yo dije con este no me quedo...” (Rumana)

Para las que están externas estos son algunos de los discursos que nos hemos encontrado respecto a sus jornadas laborales:

“Cinco días, y antes trabajaba hasta los 7 días cuando no podía ni librar o 6 días a la semana dependiendo...” (Boliviana)

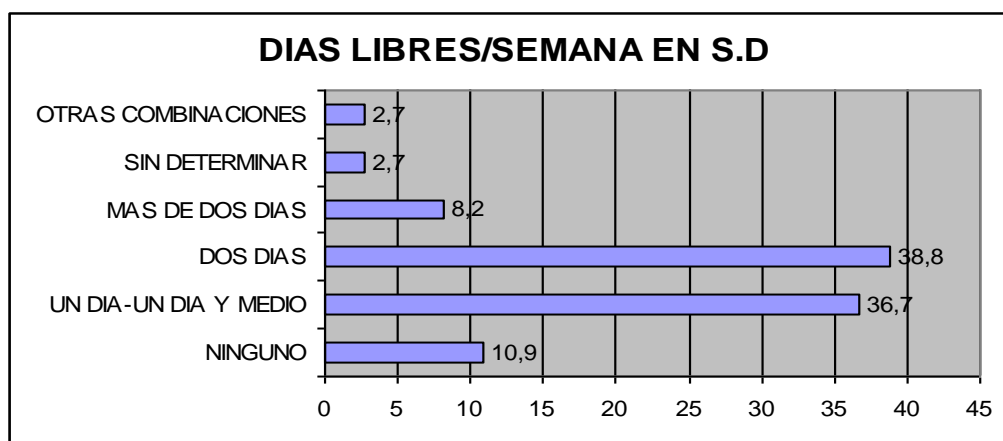
“De 9 a 1 del medio día. (vacaciones, días libres) nunca tuve... de lunes a sábado, el domingo libraba. Nunca, yo tampoco sabía qué días eran festivos, ella nunca me decía, así que algún día que era festivo yo fui a trabajar y ella me decía no tenía que venir que hoy es fiesta, pero yo usted no me lo dijo, porque yo no sabía.” (Colombiana)

“No, yo los 6 meses los trabajé... con la abuela trabajo, libro los sábados únicamente por la noche y trabajo del domingo al viernes por la noche, es decir, ni un día, es decir, yo no tengo ni un día en donde la abuela tampoco, yo no tengo ni festivos ni nada, únicamente libro el sábado por la noche, entro desde las 7 de la mañana y en la mañana tengo un horario libre porque depende del trabajo que tengo yo en la mañana así saldré temprano o tarde, pero ya he visto que no se puede enseñar a la gente a mal, entonces todos los días llego a la siete de la tarde muy puntual, si hay que darle un paseo se le da, luego le doy la cena a las nueve de la noche, luego se queda viendo televisión, por reloj antes de las nueve de la noche no se acuesta” (Colombiana)

“...descansaba mis sábados y mis domingos, y cuando venía un puente también me lo daban, algún festivo, ahí no tuve problemas, comía yo con la señora también...”

“...Pues yo llegaba a las once del medio día, y si la casa estaba un poquito desordenada que casi nunca estaba porque la señora era muy muy detallista, la limpiaba y me ponía a hacerle la comida, le servía su comida, yo me sentaba con ella y comía, y luego ya me iba para mi casa, y ya entonces luego a las 9 de la noche iba y le hacía algo de cenar y la acostaba, de nuevo a mi casa y ya está. Era de lunes a viernes, tampoco era tanto. Limpiaba cuando yo viera necesidad de limpiar y hacía las cosas según yo fuera viendo, no era que todos los días haz aquí, ven para acá, y cual, no eso no era, era como si estuviera aquí en mi casa, yo era la que entendía cuando tenía que limpiar, cuando tenía que lavar...” (Cubana)

GRÁFICO 26



Para las que están por horas estos son algunas de las cosas que nos dijeron respecto a la jornada:

“De 6 de la tarde a 10 de la noche, todos los días menos el sábado, y domingos, alguno en el que ella se iba de viaje” (Colombiana)

“ Por horas, umm...solamente, bueno el lunes trabajo cuatro horas, martes cuatro horas, solamente miércoles trabajo tres horas, jueves cuatro horas y viernes cuatro horas. Solamente miércoles trabajo tres horas” (Polaca)

Además habría otros componentes que habría que sumar a la jornada laboral, y sería el de las horas extras que casi nunca no es compensado económicamente.

b. Tareas desempeñadas

Este aspecto del servicio doméstico está estrechamente relacionado con la composición de los hogares y es de difícil delimitación por la variedad de circunstancias como la capacidad económica de las familias sus pautas culturales, su estructura, etc. (Colectivo Ioé, 2001). pero independientemente de la composición de los hogares en los que estas mujeres trabajan habitualmente (ancianos y padres con hijos) la tareas que se realizan más habitualmente en todos los subsectores y estructuras familiares es el de la limpieza del hogar, seguido de la cocina, y del cuidado de enfermos (este último es normalmente en ancianos solos).

TABLA 26
Tareas realizadas en el trabajo

Tareas	Porcentaje*
Limpieza de hogar	91,9
Cocinar	41,6
Cuidado de ancianos	39,6
Cuidado de niños	17,4
Cuidado de enfermos	9,4
Otros	4,7
Cuidado del jardín	4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta realizada para este estudio.

*El total puede ser mayor de 100 ya que cada persona encuestada puede responder a más de una.

Una ilustración cualitativa de estos datos nos la ofrecen los siguientes fragmentos de entrevistas:

“...era hacer una limpieza y luego acompañar una señora, eran muy buenos y entonces me quede tranquila. Luego, cuando empecé a cuidar a la Señora vivía con el hijo, y con la Señora por las noches y todo bien era como si fuera a mi casa, estaba con mi mamá hablando y luego acostarnos y todo eso. Osea que no fue tan difícil ni pesado ni naa. En un principio cuando uno llega tiene otras expectativas, eso de cuidar personas mayores a uno no le gusta pero cuando uno esta aquí y le sale eso y ya tiene uno que acostumbrarse.” (Boliviana)

“...Aquí como ella era ciega me tocaba hacerle la comida y dársela, y ayudarla a ir al váter, porque ella independientemente había que ayudarla, y ayudarla a duchar, el resto... mis ojos eran los de ella...” (Colombiana)

“...Hacer el aseo general del piso, el de planchar, el que cuando llegar el bebé hacerme cargo de el...” (Colombiana)

“...y sólo le hacía la comida y la cena...” (Cubana)

“...De todo, de todo, planchar, cocinar, lavar, de todo, de todo...” (Colombiana)

“...De todo, limpiar, cocinar, hacer la compra, lavar la ropa, planchar, hacer acompañamiento a la señora...” (Ecuatoriana)

“...Pintar, limpiar, cuidar cocina, comida, tiene al cuidado a una vieja también P-¿Tenías que cuidar a una señora mayor? R- Sí, cocinarle, limpiar, hacer el aseo...” (Rumana)

“...No cocina nada, sólo la cama, la habitación y limpia el servicio y ya esta. No hacer cocina nada por que dos horas. De las 10 a las 12...” (Rumana)

GRÁFICO 27



Además de constatar las labores que se realizan, parece ser que se respetan las tareas asignadas en un principio según muestran los datos.

c. Salario

A la hora de analizar los datos obtenidos en la encuesta utilizaremos el salario mínimo interprofesional (SMI) establecido anualmente por el gobierno, que para el año 2005 era con carácter general de 17,10 euros al día, 513 euros al mes, 7.182 euros al año (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), y para empleados de hogar era de 4,01 euros por hora.⁷

Para una dedicación a tiempo completo el salario mensual debe ser igual, o superior, al SMI establecido anualmente por el gobierno, pero el empleador esta facultado a descontar de esta suma el 45% en concepto de alojamiento y manutención (Colectivo Ioé, 2001).

Teniendo en cuenta estas circunstancias, observamos **la mitad de las empleadas de hogar está cobrando un salario por debajo del SMI** (un 49,8% cobra de 201 a 500 euros al mes). El 28% de las encuestadas está cobrando entre 501 y 600 euros, lo que supone valores aproximados al SMI. Un 20% gana más de 600 euros, es decir, un salario sólo algo superior al SMI.

⁷ UGT www.ugt.es/DatoBasico/smi2005b.htm (descargado el 15 de febrero de 2005)

TABLA 27**Cuánto ha cobrado por su último trabajo en servicio doméstico**

Sueldo	Porcentaje
Menos DE 100 €	1,4
100 €-200 €	7,1
201 €-300 €	12,1
301 €-400 €	12,1
401 €-500 €	17,1
501 €-600 €	28,6
MAS DE 600 €	20,0
Todavía no he cobrado	0,7
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir datos de encuesta.

Resumiendo: la mitad de las empleadas de hogar no llega a cobrar el SMI, estando un 20% de ellas con salarios por debajo de los 300 euros mensuales.

TABLA 28**Principales destinos de los ingresos**

En primer lugar	Porcentaje
Subsistencia	77,3
Pago de deudas	7,1
Ahorrar	7,8
Remesas	7,8
Total	100
En segundo lugar	%
Subsistencia	
Pago de deudas	13,5
Ahorrar	19,2
Remesas	67,3
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta realizada.

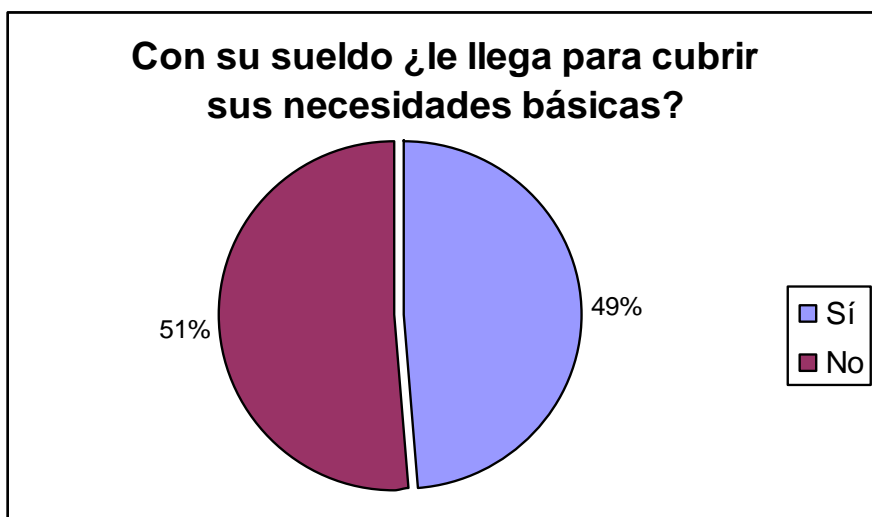
Parece bastante obvio teniendo en cuenta la baja cuantía de sus ingresos, y si ha esto le añadimos la intención de sus proyectos migratorios de mandar

remesas nos encontramos que dicha intención de ahorrar dinero para los familiares en el país de origen, se ve ciertamente frustrada o reducida, por la necesidad de pagar deudas de viaje, alquileres, comida, vestido, seguridad social, en definitiva, los mínimos básicos para mantenerse en el país de llegada. Tal vez por eso en vez de mandar remesas terminen reagrupando, ya que como decía una mujer ecuatoriana entrevistada:

“Donde come uno comen dos... y además trabajamos las dos”
(refiriéndose a su hija)

Además, un 50% de las encuestadas ve frustrada sus expectativas de enviar remesas (no les llega para cubrir sus necesidades básicas), pero habría un porcentaje que a pesar de no poder, hace el esfuerzo de mandar dinero a su país, quedando sus necesidades básicas sin cubrir satisfactoriamente (a no ser que compartan gastos con otras personas)

GRÁFICO 28



Respecto al cumplimiento de pago del salario acordado por el empleador y la empleada parece que se cumple, pero sólo en un 88% de los casos.

GRÁFICO 29

Sintetizando la situación referida al salario, algo más de la mitad recibe un sueldo cercano al SMI, acordado y cumplido por los empleadores, pero sin ningún otro tipo de retribución económica de las legalmente establecidas (pagas extras, vacaciones pagadas, plus de antigüedad). Con estos ingresos al 50% le parece difícil llegar a cubrir sus necesidades básicas, y a pesar de ello mandan algo de dinero para sus familiares en los países de origen, aún a costa de su propio sostenimiento en condiciones dignas.

TABLA 29**Recepción de otras retribuciones legales aparte del salario**

Retribuciones	Sí (%)	No (%)
Pagas extras	30,4	69,6
Vacaciones pagadas	25,7	74,3
Plus antigüedad	5,4	94,6
Todas las anteriores	4,1	95,9
Ninguna de las anteriores	60,8	39,2
Otras	2	98

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta realizada.

Estas conclusiones parecen quedar corroboradas en el análisis cualitativo donde se pone de manifiesto claramente el malestar y preocupación por estas condiciones de trabajo y de vida:

“P- A nivel remuneración, ¿consideras que te pagaban...? R- Muy mal, muy mal. P- ¿Qué sueldo te daban? R- 500 euros” (Boliviana1)

“P- ¿Cuánto te paga por estar en el trabajo? R- El salario interprofesional...P- ¿El que está establecido? R- Sí está establecido por ley, y a parte la hora extras, que me quedo una hora extra casi todos los días... P- Más seguridad social...R- y la Seguridad social, si es algo más justo que lo que estaba...” (Boliviana2)

“lo único que nosotros decimos, vemos y pedimos es que se valore, se reconozca ese trabajo, pero nosotros hacemos las cosas conscientemente y esperamos que la otra persona sea más consciente. Por ejemplo pagarte 500 euros al mes, es que no justifica, para nada, porque no hay horas extras, no hay horas libres, son 24 horas al día” (Boliviana3)

Incluso nos encontramos con casos de verdadera explotación y abuso según nos cuentan algunas mujeres entrevistadas:

P- ¿Conoces a muchas inmigrantes también como tú, de tu país o de otros que estén trabajando en esas mismas condiciones en las que trabajabas tú? R- si, hay muchas personas que trabajan en esas condiciones, y a veces son perores, por ejemplo el caso de una amiga que ha trabajado con una persona más de medio mes y esa persona se niega a pagarle ese salario, porque le dije que ella más bien debía agradecerle que le haya dado techo y comida... y eso es una explotación, en España o en cualquier parte del mundo nadie trabaja ni un solo día por nada, por deporte yo creo que nadie trabaja, ¿no? Sino más bien por que uno lo necesita, y más cuando uno viene de fuera, cada centavo que uno gana, es cada centavo que uno está pensando donde va a ir, ahorrar para mandar a su país, a su familia, a sus hijos, entonces, yo creo que esta forma de explotación dentro de este rubro de empleo nacional es bastante no solamente... sino de todos los países...) (Boliviana)

La relación de situaciones de abuso o explotación laboral están estrechamente relacionadas con la situación jurídico-administrativa de estas mujeres que quedan desprotegidas a merced de la buena o mala voluntad del empleador, llegando a producirse situaciones de verdadera vulnerabilidad. En todo caso los datos parecen indicar que no es una situación muy generalizada.

“...yo hablo muchas veces con personas por la calle, y les digo ¿cómo estás trabajando, por horas, de interna...? y la mayoría tienen casos que se ve de explotación, a parte de que... los, la mayoría de los españoles que nos contratan saben que somos ilegales que no tenemos papeles y que necesitamos trabajar, para poder estar aquí y poder mandar allá, entonces ellos aún usan esa necesidad de trabajo, porque no venimos a otra cosa más que a trabajar, entonces aprovechando esa necesidad de trabajo que tenemos, a parte de pagarnos un salario que no llega ni al mínimo nacional, que es el salario interprofesional, nos explotan trabajando muchas más horas porque sin

papeles no tenemos derecho a reclamar, de la explotación que ellos están haciendo. Y si uno trata de denunciarlo cuando no tiene papeles lo único que ellos hacen es amenazarte de que lo que te van a hacer es deportarte a tu país. Entonces lo que haces entonces es trabajar gratis para estas personas.” (Boliviana)

“P- ¿Hay mucha gente que está igual? R- Es que a los inmigrantes les pagan muy poco, a los extranjeros. Porque yo he visto a españolas que les pagan muy buena plata, muy buen dinero, 600, 800 pero se aprovechan de la gente extranjera, pues digo yo, ¿no?” (Colombiana)

P- ¿Actualmente, cuánto estas ganando? R- Actualmente, gano 600” (Boliviana)

P- y otros trabajos ¿cuánto has cobrado? R- en otro trabajo me pagaban 480 donde trabajé 8 meses, pero ahí me pagaban la seguridad social y todo... y yo lo que necesito es un trabajo estable para que me den de alta en la seguridad social y todo, porque uno, tengo que sacar 123 para la seguridad social mensual y entonces no le alcanza a una así.

“P- ¿y cuidando personas cuánto se cobra? R- Cuando trabajé en el Hospital del Valle me pagaban a 8.000 pesetas la noche, pero no trabajé más sino 15 días cuidando una señora que me pagaban eso, y en paraplégicos si me pagaban muy bien, me pagaban 120.000 pesetas mensual y nada más tenía que trabajar de 6 de la tarde a 9 de la noche, para sacar a la señora a pasear, le daba la cena, y ya venía a coger el autobús de las 9...” (Colombiana)

“P- ¿Cuánto has cobrado en éste trabajo, dime un ejemplo, de... este último cuidando niños? R- ¿En éste último? Pues si en junio trabajé 18 días y en este mes otros 18 me han pagado 290 por los 18 días....” (Colombiana)

“P- ¿Cuántas horas? R- Desde las ocho y media hasta las 7, pero hoy salí a las 6 porque se iban para el chalet. P- ¿Te parece que es poco o que está bien? R- Me parece muy poco, porque mi amiga la que fue para Colombia a por el visado le pagaban nada más 420 mensuales, me parece muy poquito...” (Colombiana)

“P- ¿A ti te pagan menos? (de 420 mensuales de una amiga) R- “Claro porque yo no trabajé sino que 18 días el mes pasado y 18 este mes.” (Colombiana)

“P- Y tu sueldo ¿cuál era? R- Eran... 60 mil peseta. P- ¿Comidas aparte...? R- Tu comías en tu casa cuando salieras. (Colombiana)

“...para el trabajo que es la ganancia muy poca pero quien le dice aquí a la gente cuanto debe cuando tu quieres pagar algo que es lo justo por lo que haces aquí dicen es que hay que hay gente que lo hace más barato claro, claro hay gente que lo hace más barato, por supuesto. Si algunos hacen a 7 Euros, otros te dicen no yo lo hago a 5 E por que a ellos no les interesa claro, no veo yo dinero pero como hay mucha gente sin importarle...” (Paraguay)

“P-¿Y cuánto cobras? Perdona... Respuesta: Umm...bueno cobro...eh...ocho euros por hora, pero con la mujer esta mayor, que trabajo tres horas, no, ¿con

quien cobro...? No, siete, cobro siete, cobro...el lunes con la mujer que tiene depresión, cobro ocho euros, por hora, con la mayor, con la mujer mayor también ocho euros y esa que tiene chalet, cobro siete euros por hora. Pero también sé que hay personas que solamente pagan seis euros por hora. Porque yo trabajaba en Guadalajara, el año pasado con personas que pagaban mucho menos.” (Polonia)

“Luego salí de allí para trabajar por horas de 9 de la mañana, pero lo que ganaba no me daba ni para pagar el recibo, cuando estaba trabajando como interna allí si me alcanzaba.” (Ecuatoriana)

“P- ¿Cuánto ganabas? R- Estaba ganando cerca de 1000 dólares...” (Ecuatoriana)

“P-¿Cuánto te pagaban? R-700 Euros al mes. P-¿Te pagaban la seguridad social? R-No me pagaban la seguridad social y no soy enferma, tengo aquí una operación (y me muestra en pecho la cicatriz de la operación), ahora tengo de papeles de todo, antes no cuando estaba con esa vieja no tenía nada, ahora sí.” (Rumana)

“P- ¿Qué has cobrado en este trabajo? R- ¿como interna, o...? P- ¿Cuándo estabas interna cuánto cobrabas? dime dos ejemplos. R- Ochenta mil, bueno hay unos que pagan 70, una vez me pagó 100 mil una señora con Alzheimer, pero lo normal 80 mil, una media que se paga...” (Rumana)

“...la hija de esta señora paga muy correcta, hay gente muy correcta pero hay mucha gente que se aprovecha, en todo, en hostelería, en casa, en todo... como este en hostelería que tenía que recoger la hierba en el patio, y ponte la camisa blanca ponte de camarera, ahora en la cocina, ahora a limpiar los servicios, 12 horas, pagar 20 euros al día, para 10, 12 horas al día, hacer de todo...” (Rumana)

6. TRAYECTORIAS LABORALES EN SERVICIO DOMÉSTICO

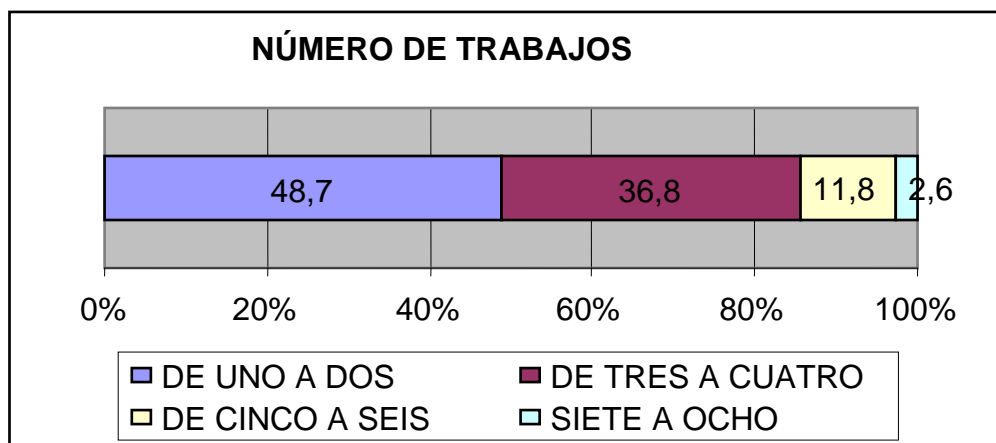
Después de haber analizado las trayectorias laborales previas al servicio doméstico, el acceso al empleo y las condiciones en las que se trabaja, parece oportuno examinar las trayectorias que estas mujeres han llevado dentro del mismo sector. En primer lugar veremos a qué edad comenzaron su trabajo en servicio doméstico, la duración de su vida laboral en este sector, su evolución por los diferentes subsectores (interna, externa y por horas) y la temporalidad de dichos trabajos.

TABLA 30**Año de llegada a España**

Intervalo	Porcentaje
Antes de 1995	3,4
Entre el 95 y 97	3,4
Entre el 98 y 00	23,6
Entre 01 y 03	48,6
Entre 04 y 05	20,9
Total	100,0

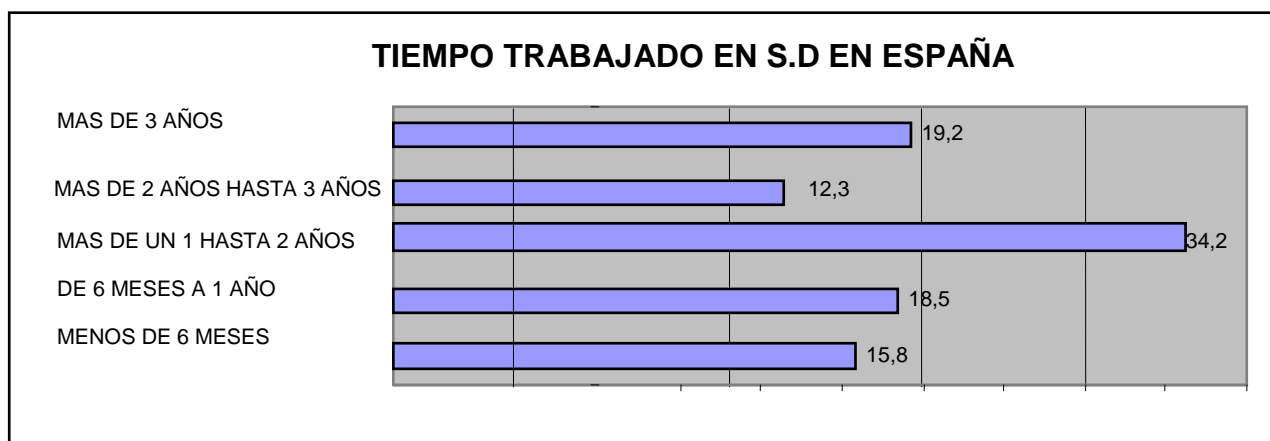
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de encuesta.

Recordemos que el 60% de las mujeres encuestadas tenía una edad comprendida entre los 18 y 34 años. Es decir, la media de edad está en 32,5 años. Si además tenemos en cuenta que la mayoría de estas mujeres (72%) llegaron a España entre 1998 y 2003, observamos que llevan en el país aproximadamente de 3 a 8 años. En este tiempo parece que el 80% tan sólo ha tenido de uno a cuatro trabajos, lo que nos da una media de 2,2.

GRÁFICO 30

Además, si observamos el gráfico siguiente sobre el tiempo trabajado en servicio doméstico comparado con el número de trabajos que no son trabajos relativamente temporales, habría que tener en cuenta que el tiempo trabajado en servicio doméstico depende de los años que lleven en el país por ello esta comparativa debemos tomarla con prudencia y cierta relatividad.

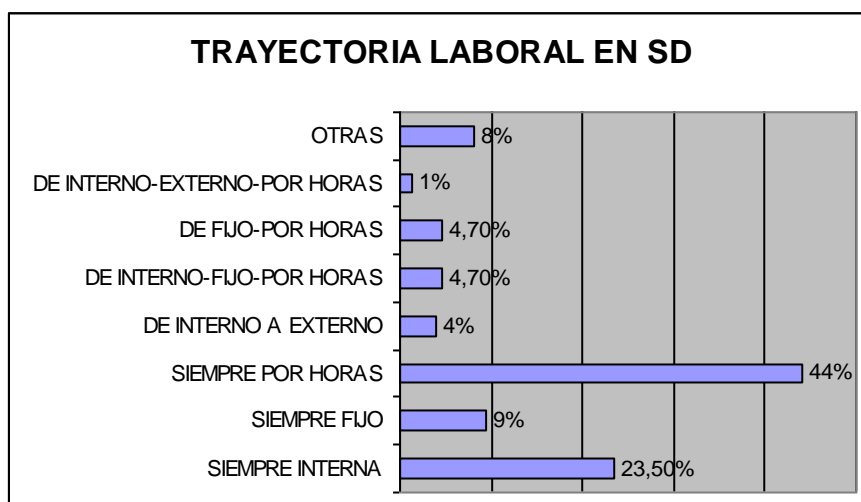
GRÁFICO 31



Si a esto le añadimos la evolución en el tiempo por subsectores, es decir, los cambios de interna, externa fija y por horas, vemos que existe cierta estabilidad, ya que los estadios fijos, sobre todo el de externa por horas e interna, son en los que mayor número de mujeres se encuentra.

Además, es conveniente indagar en el proceso de entrada en este sector, es decir, en qué subsector se incorporan generalmente las mujeres inmigrantes al servicio doméstico. Pero antes deberíamos decir que del 62% que está trabajando actualmente en servicio doméstico la mayor parte lo hacen por horas, seguidas de las externas y finalmente internas.

GRÁFICO 32



Esto nos muestra el estado actual de ocupación de dichas mujeres, pero lo que realmente interesa es el subsector en el que accedieron al servicio doméstico, y vemos que del 46% que está en su primer trabajo, el 40% aproximadamente está por horas, el 30% como externa, y el 30% restante como internas. Esto no se corresponde exactamente con lo hallado en el análisis cualitativo y otros estudios nacionales⁸, ya que generalmente nos expresaban que el acceso al empleo se realiza como interna. Este subsector es en el que las familias empleadoras encontraban más problemas para encontrar empleadas, debido a sus especiales y difíciles condiciones de trabajo. Por lo que las mujeres recién llegadas, generalmente en situación irregular, entraban como internas a la espera de regularizar su situación y cambiar de subsector e incluso de sector. El tamaño y características de la muestra utilizada, junto con las dificultades para obtener respuesta en el trabajo de campo y el porcentaje de encuestas no válidas, puede ser la causa de este desfase entre los hallazgos cuantitativos y los cualitativos.

TABLA 31
¿Está Trabajando actualmente en servicio doméstico?

Respuesta	Porcentaje
Si	62,4
No, trabajo en otra cosa	21,5
No, no trabajo	16,1
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de encuesta.

“P-¿Has tenido entonces dos trabajos, el primero de interna y éste? R- Sí, por horas, es una persona que me paga por estar estas 8 horas” (Boliviana)

“P- Y allí ¿cuánto estuviste? R- 2 meses, sí P- ¿Y estuviste como interna o como externa? R- Como interna, y ya luego...” (Ecuatoriana)

TABLA 32

⁸ Nos referimos al realizado en Madrid por el Colectivo loé y publicado en 2001.

Régimen de servicio doméstico en que se trabaja

Subsector	Sí (%)	No (%)
Interna	24,8	75,2
Externa	25,5	74,5
Por horas	53,7	46,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

“Era sólo nada más estarle haciendo la limpieza en la casa y cuidarla, hacerle lo que se le hace a una señora ahí, prepararle la comida y sacarla a pasear. Era interna, La propuesta es voy a vivir con ella, era interno es estar ahí un día libre pienso con unas dos o tres horas, me hablo así, por la tarde libre. No dijimos de precio no arreglamos, no sé es que como más que todo no le pregunte por que yo veo mi situación que no puedo viajar ahorita, llegar a viajar sin dinero y todos mis hijos esperan la comida, yo sé como esta la situación entonces no puedo (ella hace silencio)” (Nicaragüense)

“Entré a trabajar en una casa, es que la señora no fue muy buena conmigo porque no me hizo los papeles, pero no presentó los papeles, ni a los abogados ni nada para no hacer nada...” (Ecuatoriana)

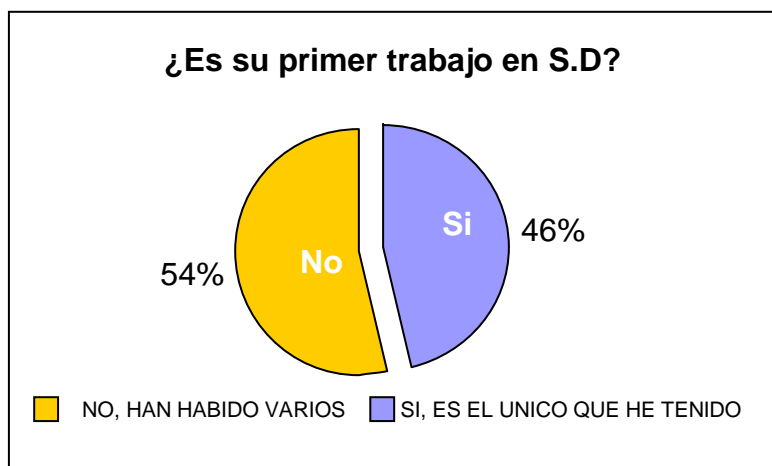
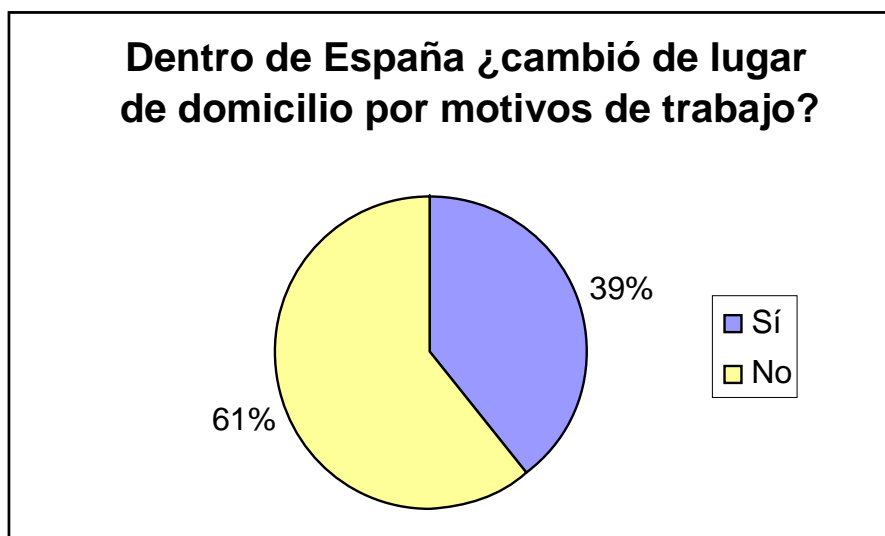


GRAFICO 33

Respecto a la movilidad geográfica, encontramos que tan sólo el 39% tuvo en algún momento que cambiar de lugar de domicilio por motivos de trabajo, esto puede ser debido a la cierta estabilidad que nos muestran los datos respecto al servicio doméstico. Los motivos de esta estabilidad parecen contradictorios, pero tienen su lógica ya que, por una parte las mujeres inmigrantes expresan su deseo de cambiar de trabajo y abandonar el servicio doméstico, pero a su vez se observa que se mantienen en el mismo tipo de empleo u ocupación, por la dificultad que tienen para cambiar de sector de ocupación (desear algo no es suficiente para que se cumpla).

GRÁFICO 34



Aquí tenemos algunas muestras de lo planteado anteriormente:

P- Y ahí ¿qué horario llevabas? R- Interna. P- ¿Y qué tal? R- ¡Agobiante!, (risas) ¡claro!, ¡tú sabes lo que es estar uno en el!.. lo que pasa es que era verano ellos me dejaron llevar al niño, esa fue una ventaja, mi marido iba los fines de semana, y pues entre la gente también había gente que eran trabajadoras y nos apoyábamos y nos acompañábamos pero a mí no me gusta de interna, la verdad...P- ¿por qué? R- ¡Cómo que por qué! (risas) ¡Ay! Todo el día metido en una casa viéndole la cara a una persona a mí eso. Con ello la ventaja es que le dejaban a salir a uno vete a dar una vuelta, pero a mí me afectó mucho porque sabía que eran 20 días y que ya no más pero mi tía que

es a la que le hice el reemplazo, a ella le dio una depresión que tuvo que retirar, porque que no hay ni un día de descanso. (Colombiana)

P- Pero antes del de la abuela ¿Has trabajado en más cosas? R- No, no imagínate, la primera experiencia... P- ¿Y has tenido que cambiar de zona de residencia por algún trabajo? como me dijiste que te fuiste a... R- Si pero eso sólo fue un reemplazo, solo esa vez. (Colombiana)

P- ¿De interna has estado? R- No, pero me han ofrecido, de interna 600 euros y ni con un día que libre, pues como no lo he necesitado como sigo trabajando con una abuela de noche, pero soy práctica y digo para dormir en mi casa pues voy a dormir a otro lado y pues no tanto al dormir pero bueno al menos reúno algo para... (Colombiana)

P- ¿Por qué nunca has cogido lo de interna? R- Porque a nivel emocional enloquecería, me siento encarcelada, estar compartiendo con personas desconocidas las 24 horas al día, estar supeditada al horario que ellos quieran, como ellos quieran, cuando ellos quieran uno se pueda acostar puede descansar, no lo estoy tomando en el aspecto de pereza, lo estoy tomando en el sentido de ser humano y de consideración, ¿no? (Colombiana)

P- ¿Estabas interna o externa? R- sí vivía interna, vivía con la señora en la casa" (Rumana)

R- Sí he trabajado en las casas, he cuidado gente en los hospitales, en el Hospital del Valle cuidé a una señora como un mes, en el Hospital Virgen de la Salud también... por la noche, por la noche porque yo también llevaba anuncios al del Valle, al Virgen de la Salud, y he trasnochado allí cuidando pacientes...(Colombiana)

(Interna) R- Trabajaba en ese momento... pero empecé a trabajar a los 15 días de llegar aquí, era una chica colombiana que me lo ofertó porque ella se iba y me vine yo en su puesto... (Colombiana)

"luego logré un trabajo con una abuela de noche entonces estuve trabajando con esa abuela, por supuesto ella no se acostaba hasta las 12 de la noche entonces yo hasta las 12 de la noche no me podía acostar, al otro día me tenía que levantar a las 7:30, 8:00 ya estaba lista para salir a trabajar de las casas..." (Colombiana)

"P- Entonces en el primer trabajo que te encontrabas ¿Cuéntame tu experiencia en ese primer trabajo? R- Estuve 6 meses, era una persona que tenía un cargo muy bien, y en el embarazo tenía riesgo de aborto, entonces era un embarazo de riesgo, vivía muy tensionada esta persona, cuando llegué ya estaba embarazada" (Colombiana)

"Estuve combinando, como ya tenía papeles, lo del bar, que estaba trabajando entonces de camarera... y ahora que he intentado, claro" (Colombiana)

"P- ¿Cuánto tiempo estuviste en ese trabajo de interna en Italia? R- 3 meses" (Ecuatoriana)

"Respuesta: Bueno, poquito tiempo, pero...tengo trabajo y creo que ya... de limpieza, tengo tres casas para limpiar y para planchar y teas domésticas y

eso. El lunes trabajo... en un piso... de una señora...de una señora que tiene una enfermedad de depresión o algo así, estoy limpiando, planchando...El martes estoy trabajando en un Chalet, es fuera de Albacete. El miércoles estoy limpiando el piso de una mujer mayor, mayorcita, una enferma que no sale de casa. El jueves estoy otra vez limpiando el piso de esa mujer de depresión y el viernes con la mujer que tiene un Chalet. Y por la mañana voy a dejar a mis hijos en el colegio, en la guardería, luego voy a trabajar, después del trabajo voy a recoger a mis hijos al colegio y aquí, por la tarde estoy en casa. Bueno, en casa, en este piso.” (Polaca)

“P-¿ Cuándo llegas que empiezas a hacer aquí en Albacete? R-Me voy para el campo trabajando. Antes no sabía hablar, no entendía nada de España y que dices se va del campo a trabajar, que me gusta trabajar, quiero trabajar (conversa con la amiga en Rumano y ella trata de explicarle a Came en su idioma) me gusta sé limpiar sabe de todo para una casa, de limpiar, de cocina de todo.” P-¿En este momento tú estas trabando con Señoras en la casa, haciendo el aseo? R- Antes sí, ahora no. P- ¿Antes hace cuánto tiempo? R- Hace 5 a 6 mes” (Rumana)

“P- Y ese es tu último trabajo en servicio doméstico, ¿es el actual claro?... entonces en resumen, has tenido dos trabajos en servicio doméstico... después en el ayuntamiento, y ahora el último este... R- dos, tres, tres trabajos en servicio doméstico... a ver, llegué estuve en con esta señora 6 meses, luego entré a trabajar 3, 4 horas en esta casa donde se partió una pierna, entonces me dijeron lo del plan social del ayuntamiento, estuve 3 meses, de ahí salí y conseguí trabajo en una casa, en esa casa estuve un año que también fue superfuerte, la chica muy buena pero a nivel de trabajo superpesado, de ahí salí estuve en el ayuntamiento hasta enero del año 2004, salí del ayuntamiento entonces me fui para Colombia, volví luego ya me hablaron del curso de acá pero como yo estaba pagando la paga del paro no me agobiaba mucho el estar buscando trabajo aquí y también me agobiaba el que quería estudiar para pasar mi homologación titula, ya entonces entré aquí al curso que fue como en agosto o algo así, y sin embargo he seguido, voy a completar también tres años de estar aquí con la abuela, he seguido todo ese tiempo con la abuela que...” (Cubana)

“entonces yo me salí y he ido a el trabajo de la señora esa que me hacia tantas cosas, ahí trabajé un mes, y luego de ese vuelta en otra casa, ahí fue cuando la tramitación de la tarjeta, después trabajé en otra casa 4 meses luego ya se murió el abuelo que andaba cuidando, después he trabajado en trabajos así por horas, luego me salió un trabajo con otra abuela pero ahí trabajé ahí hasta que se la llevaron a la residencia, ya salí de ahí y me puse a hacer el curso este, ahí terminó el trabajo. Luego trabajé con la mamá de Pepe Carcelen, trabajo con Camacho, con ella trabajé un año y pico, muy buena gente...” (Ecuatoriana)

* * * * *

Después de haber analizado por separado las condiciones objetivas de empleo de las mujeres inmigrantes en servicio doméstico, es momento de unir las para

darles un sentido pleno, a fin de que podamos comprender mejor en qué circunstancias trabajan estas mujeres.

Antes de entrar en detalle habría que explicitar que en este apartado se hablará de generalidades y que, como tales, los casos excepcionales, puntuales o minoritarios quedarán un tanto relegados. No por ello queremos quitarles importancia ya que la tiene desde el punto de vista cualitativo, pero, puesto que se le ha dedicado bastante espacio en los capítulos anteriores no nos detendremos ahora en dicha cuestión.

Pues bien, el primer punto de vista habría que ponerlo en los países de origen, en los perfiles de las empleadas, sus experiencias laborales previas, que es donde comienzan sus expectativas y proyectos migratorios, sin ello no tendrían sentido los argumentos que daremos sobre sus condiciones laborales.

En este punto encontraremos que son mujeres jóvenes de formación básicamente elemental o secundaria (bachiller), aunque haya universitarias, sin experiencia previa en servicio doméstico en sus países, que emprenden su proyecto migratorio sin que hubieran hecho anteriormente otras migraciones previas, dirigiendo todas sus expectativas en un país como España donde piensan encontrar un trabajo que les posibilite enviar remesas a sus países de origen para ayudar a sus familias.

La génesis y desarrollo de estos proyectos en su aspecto laboral indican que son estas mujeres las que se emplean en servicio doméstico, cómo lo hacen y qué factores influyen en ello, a saber:

Una vez llegadas a España, el acceso al empleo está condicionado no tanto por la formación y experiencia laboral previa, sino por la situación jurídico-administrativa, o las redes sociales con las que las cuenten. Ya que una situación jurídico-administrativa irregular imposibilita el acceso a mercados de trabajo normalizados quedando relegados a empleos sumergidos, clandestinos donde emplean a población inmigrante como es el servicio doméstico. El otro

punto que condiciona el acceso al empleo es la existencia de redes sociales en el país de destino. Como se demuestra en este estudio, las mujeres inmigrantes con independencia de la situación jurídico-administrativa acceden al empleo por amigos, familiares o conocidos que ponen en contacto a los hogares empleadores con estas mujeres. Luego la falta o tenencia de “papeles” determinará la mejores o peores condiciones de empleo dentro del servicio doméstico. Ya que una persona en situación administrativa irregular está a merced de la buena o mala fe del empleador, quedando la trabajadora en una situación de vulnerabilidad muy fuerte. Los datos sobre condiciones de trabajo son algo positivos (la mitad de los casos únicamente) en lo que respecta al cumplimiento del compromiso salarial, asignación de tareas y jornada laboral por parte del empleador; pero son negativos en el resto de las condiciones laborales como son vacaciones pagadas, pagas extras y plus de antigüedad que no se reconocen prácticamente en ningún caso. Además, se constata la existencia de ciertas situaciones de explotación y abuso que tienen lugar por la situación de vulnerabilidad en que se trabaja.

Los hogares empleadores que principalmente contratan servicio doméstico y que cumplen parcialmente con sus obligaciones contractuales son ancianos solos, o parejas con hijos. Estos hogares se ven en la necesidad de contratar a mano de obra extranjera que cubra sus necesidades de limpieza, cocina, y cuidados. Las nuevas realidades demográficas de un país envejecido como España, con una bajísima natalidad, donde la mujer se ha incorporado al mercado laboral, hace que se necesiten empleadas de hogar que suplan las necesidades que esta situación crea y que el no reparto de tareas en el hogar y la actuación muy insuficiente del Estado no cubren.

Pero a pesar de que los empleadores cumplan una parte de sus obligaciones habría que hacer algunas puntualizaciones respecto a las condiciones laborales de estas mujeres. Para empezar los sueldos estarían rozando, tirando por lo bajo, el SMI, cantidad que a muchas de estas mujeres (50%) no les llega para cubrir sus necesidades básicas, ya que además de tener que pagar vivienda, alimentación, seguridad social (en muchos casos), deben pagar

la deuda que contrajeron para poder realizar su proyecto migratorio. A pesar de ello el envío de remesas a sus países continúa siendo el segundo destino de sus ingresos. Además la mayoría no cobra ningún tipo de retribución como pagas extras, vacaciones pagadas o plus de antigüedad, a pesar de estar contemplado por la ley.

Respecto a la jornada laboral habría que decir si tenemos en cuenta que la legislación española establece un máximo de 40 horas semanales como jornada de trabajo habitual, que la jornada de estas mujeres estaría en 35,75 horas aproximadamente para el 41% que trabaja de 5 a 8 horas, pero debemos mencionar además que el 13% de mujeres que trabaja de 9 a 12 horas, y el 13% que trabaja más de 12 horas diarias, lo que excede sustancialmente esas cuarenta horas de las que habla la ley.

También hay que decir que respecto a la contratación, a un 47% de las encuestadas les hicieron contrato en todos los trabajos, y a un 31% sólo a algunos. Pero según el análisis cualitativo habría que distinguir entre los primeros trabajos y los consecutivos. No olvidemos que muchas mujeres acceden en situación irregular, por lo que en estos primeros trabajos no tienen ningún tipo de contrato, hasta que consiguen dicho contrato y entonces es cuando se produce la intención de cambio de trabajo a otro sector o a otro subsector del servicio doméstico. Y es solo la intención porque partiendo de estas condiciones laborales las mujeres empleadas expresan su deseo de cambiar de trabajo si tuvieran los “papeles” pero se observa en los datos que cuando los consiguen no hace efectivo dicho deseo. Esto hace que a pesar de desear cambiar de condiciones laborales, por lo tanto de trabajo, permanecen en este sector desde un año a más de tres, teniendo durante su vida laboral de uno a cuatro trabajos y manteniéndose incluso en el subsector en el que accedieron al empleo, principalmente por horas e interna.

Por ello los principales motivos de desempleo son por decisión personal de la trabajadora al encontrar un trabajo de mejores condiciones, aunque generalmente, como hemos dicho, dentro de servicio doméstico.

Por consiguiente, vemos como ante una realidad demográfica como es la española, que producen una externalización del trabajo doméstico en las familias, que tienen que recurrir a mujeres trabajadoras de otros países para atender esa demanda creciente ante una oferta autóctona en la que escasea la mano de obra para el servicio doméstico. Las mujeres extranjeras, a su vez, ocupan este nicho laboral con pretensiones de temporalidad (aunque luego se vayan cronificando en muchos casos), como la única posibilidad que en muchos casos tienen de ver realizados sus proyectos migratorios. Y aceptan resignadamente las condiciones laborales que hemos descrito en el sector, porque ellas lo visualizan como un “trabajo puente”, de tipo transitorio, mientras intentan acceder a otros empleos que les permitan diversificar y mejorar sus trayectorias laborales de manera más satisfactoria.

Capítulo IV

SUBJETIVIDAD Y PERCEPCIONES DE DISCRIMINACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS INMIGRANTES

1. PERCEPCIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

El servicio doméstico, por su proximidad con los papeles tradicionales de género y el desempeño asalariado de las tareas domésticas, se configura como una puerta de entrada naturalizada a la inserción laboral de las mujeres y a la regularización de situaciones de ilegalidad. Sin embargo, este sector presenta unas características y circunstancias muy particulares y especialmente propicias a las condiciones de trabajo precarias y/o de abuso y explotación, precisamente por reproducir la posición de subordinación de género históricamente asignada a las mujeres, añadiéndola a las discriminaciones por motivos étnicos y sociales. Como se identificaron en anteriores estudios (Anderson, 2000; Escrivá, 1996; Parella Rubio, 2003 y Stock, 2004), las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico, sufren una triple discriminación: de género, étnica y de clase social, que configuran un complejo entramado de relaciones de poder que dificultan la integración de las mujeres inmigrantes en las sociedades de acogida, así como mantienen situaciones de explotación por la dependencia de las empleadoras para la regularización de las situaciones de ilegalidad.

“Bueno como yo no tenía papeles entonces yo no tenía contrato, me tenían que se llama en negro trabajando ahí, sin pagarte la seguridad social, y trabajaba y no me dejaban salir, y solo dos horitas que tenía libres por la tarde, agarraba mi ropita y me iba a lavarla a donde mi hermano, donde iba a lavarla, me ducha cogía mi ropita y otra vez corriendo para el trabajo... Yo estaba como esclava, imagínese que me quitaba hasta la comida...” (Ecuatoriana)

Como podemos observar por el discurso de las mujeres entrevistadas, las situaciones de discriminación son frecuentes en las relaciones entre las trabajadoras inmigrantes y las empleadoras. En el análisis de las relaciones entre éstas, explorando especialmente las percepciones y sentimientos de discriminación que viven las empleadas en el trato que reciben en las familias empleadoras, constatamos que la mayoría de las mujeres encuestadas y entrevistadas manifiestan sentimientos y percepciones ambivalentes en relación a la valoración del trato recibido en el trabajo.

Esta ambivalencia también aparece claramente entre diferentes respuestas de la encuesta y los discursos recogidos de las mujeres en las entrevistas, como veremos a continuación.

TABLA 33
Cómo considera que es el trato de su empleador
(% verticales)

Tipo de trato recibido	SI	NO
De afecto y comprensión	87,7	12,3
Me ayuda con los trámites de mis papeles	27,4	72,6
Me da recompensas económicas extras	87,0	13,0
Se muestra desconfiado y temeroso conmigo	2,7	97,3
Me insulta y grita	0,7	99,3
Me desprecia y discrimina	3,4	96,6
Me maltrata físicamente	0	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta realizada.

En los resultados de la encuesta sobre el trato recibido de la empleadora o empleador, tenemos respuestas que denotan un trato bastante positivo y agradable. Como podemos observar en la tabla anterior, el 87,7% de las mujeres encuestadas manifiestan recibir un trato de afecto y comprensión.

En el mismo sentido, es muy pequeño el porcentaje de mujeres encuestadas que manifiesta recibir un trato desconfiado y temeroso (2,7%), o que el empleador/a le insulta y grita (0,7%) y en ningún caso hay maltrato físico. Sin embargo, el porcentaje sube a un 3,4%, en la cuestión sobre si el empleador/a le desprecia y discrimina; y es aquí donde ya empieza a aparecer la percepción de discriminación social, que las inmigrantes hacen patente en las entrevistas.

- *“Y pues al principio se portaba muy bien, pero había días en los que te trataban como lo que eras, la sirvienta, pero como yo no estoy acostumbrada, a mi hay que saberme mandar porque sino yo no hago las cosas, entonces ella “que para eso le pago” pero decía pida el favor y así, la verdad que cuando ya me trató una vez que le pregunté cómo iba el asunto de los papeles me dice que yo era una bruta, una ignorante una capaz, la verdad que mi reacción fue “patalería”, por mucho que yo esté aquí de sirvienta usted no es quién para que me trate de la manera que me está tratando, ¡vallase a la mierda!, ¡me pasé!, para yo reconocerlo y para no terminar peor yo me fui, la tía esta no me quiso pagar mi dinero que le había trabajado yo por lo menos 20 días, no me los quiso pagar, pero ya te cuento la historia, mi madre cuando llegó aquí ella conoció a Eusebio y le presentó, el que nos hizo los papeles, a una pareja y trabajó en eso, el señor es juez, entonces le hizo los papeles y eso, y la jefa de ella le dijo, mira dile a tu hija que se presente en tal sitio y tal sitio, en Comisiones Obreras, entonces ahí ya inmediatamente le hicieron una citación no quiso ir, a la segunda ya el abogado no sé que le pondría que fue, y ella me decía ¡qué te voy a pagar! ¡Te voy a mandar a la policía!, yo pensaba perfecto, como yo estaba tan aburrida aquí, a mí no me importaba, yo decía mejor que me manden rápido para mí país, pero eso no ocurría porque me decía, como mi marido tenía papeles, entonces ¡mándame a la policía o a quien quiera! ¡Vamos a ver quién gana! Entonces ella al final me pagó. Pero ahí se me cerraron puertas, porque ya la gente te va conociendo y para recomendación, y ya Comisiones Obreras ya que cualquier cosa se la piensa pagar, y con la experiencia de la abuela me fue muy bien, porque eran personas más sensatas”. (Colombiana)*
- *“Solo con una señora sí tuve un problema que trabajé en un chalet que me quería tener arrodillada, y era en un verano, y yo trabajaba 8 horas allá ni no me ofreció ni un vaso de agua, y yo salía de allí llorando muerta de sed y de hambre y de todo, porque ella lo trataba a uno como un teniente. Lo trataba a*

uno ¡Ale! ¡Muévele! ¡Venga rápido! Que yo no se que, que hay que terminar rápido para... y era un verano que yo no me soportaba , y aguanté 15 días en esa casa, no me aguantaba esa señora al pie mío no me desamparaba esa señora ni un minuto. Me ponía planchar los viajes de ropa y era que rápido pues que tiene que ir a lavar unas escalas a rodillada, me ponía a lavar escalas arrodillada en el piso con un cepillo, yo le dije qué pena con usted señora, yo sé que tiene mucho dinero pero uno no trata a la gente así, los esclavos ya se acabaron y una no es esclava de nadie, yo he trabajado en hospitales y nunca me han tratado así y usted no tiene porqué tratar la gente así, si usted se siente con muchos millones pues consigas muchas esclavas que se le arrodillen porque yo no sirvo para arrodillarse a nadie... y me vine como a los 15 días no aguanté más.” (Colombiana)

Por otro lado, aunque el trato que las inmigrantes reciben de sus empleadores/as sea considerado por ellas, en general, positivo y agradable, esto no llega a materializarse en conductas concretas que les faciliten los trámites de legalización para cumplir los requisitos formalmente establecidos en la Ley de Extranjería o en recompensas económicas extras. Así, el 72,6% manifiesta que su empleador no le ayuda en la tramitación de los papeles, y un 87% declara no recibir ningún tipo de recompensa económica extra, a pesar de que en servicio doméstico su suelen prolongar las jornadas laborales más allá de lo acordado, incluyendo el tiempo de no trabajo.

Observamos mucha ambivalencia en los discursos de las trabajadoras sobre el trato que reciben de sus empleadores/as, aunque lo califican como bueno y agradable, no dejan de contar situaciones en las que se sintieron maltratadas y discriminadas, como procurando mostrar que los tratos discriminatorios con algo ya pasado y que no lo volverán a vivirlo, no se sabe si es un esfuerzo de narrar su realidad o de expresar una esperanza.

- *“Bueno, a mi hubo una señora que me salió malita que fue que me gritaba a mi, que me decía que qué hacía aquí que porqué no me largaba a mi país así robando a los españoles, yo me acuerdo que era una señora para que le cuidaran la cadera de mala y decía “¡¡Qué hacen ustedes aquí que son unos inmigrantes asquerosos, que vienen las mujeres para robarse a los maridos de las españolas!!”... Era la única que me salió así. Hubo un día que empezó a molestarme diciendo “inmigrantes asquerosos que vienen a molestarnos...” y yo le dije mire señora, usted no me diga nada porque yo sé que en el tiempo antes los españoles también emigraban, y eso es verdad, claro que han*

emigrado y, y me dicen a mi que puedo ser de ascendencia española, y de mis tatarabuelo podían ser españoles, mire señora de ahí no me molestó más, no me diga más eso, ella venía acá era toda restregándomelo a la cara, pero yo no le hacía caso y hacía mi trabajo, pero qué señora mi hijo. Pero con toda gente que he tratado, me han tratado muy bien”. (Ecuatoriana)

Según Stock (2004), “las trabajadoras domésticas inmigradas dependen a menudo de sus empleadoras para que éstas les faciliten el acceso al trabajo y al estatus de ciudadanía... esto confiere a las empleadoras el potencial de ejercer un gran nivel de poder personal sobre la empleada, un potencial que se acentúa porque las empleadas están aisladas y, a menudo, dependen de la empleadora para cubrir otras necesidades, como vivienda y comida –sobre todo si trabajan en régimen interno-”.

- *“La mayoría de los españoles que nos contratan saben que somos ilegales que no tenemos papeles y que necesitamos trabajar, para poder estar aquí y poder mandar allá, entonces ellos aún usan esa necesidad de trabajo, porque no venimos a otra cosa más que a trabajar, entonces aprovechando esa necesidad de trabajo que tenemos, a parte de pagarnos un salario que no llega ni al mínimo nacional, que es el salario interprofesional, nos explotan trabajando muchas más horas porque sin papeles no tenemos derecho a reclamar, de la explotación que ellos están haciendo. Y si uno trata de denunciarlo cuando no tiene papeles lo único que ellos hacen es amenazarte de que lo que te van a hacer es deportarte a tu país. Entonces lo que haces entonces es trabajar gratis para estas personas.” (Boliviana)*

En este sentido, el discurso de las trabajadoras domésticas es muy claro al describir innumerables situaciones de dependencia de la relación con la empleadora y de discriminación en el trabajo.

- *“Entonces a nivel de empleo, pues las personas hay veces que abusan, lógico pues a la inmigrante la miran por encima del hombro, se creen con facultades y derecho de faltarle al respeto a esa persona, de hacer los horarios de trabajo a su acomodo, no lo que la ley exige, ni tampoco lo que la persona necesita, es un trabajo que en las 4 ó 5 horas que se vaya al día parece uno una máquina, no descansa ni un minuto, escasamente para tomarse un café, pero siempre se está sacando laboro, sale uno para irse a acostar... Estuve con esta señora 3 meses, pero nunca había tenido que ser una empleada del hogar y ahí es donde una se da cuenta, eso pasa en todos los países no sólo en España, algunas personas, no todas, cuando cierran las puertas de su casa hacia dentro se transforman, ya no necesitan un empleado, sino un esclavo, y a ese esclavo, le faltan a todos sus derechos, no es únicamente que a uno lo vayan a*

golpear pero golpes psicológicos sí, y pueden marcar mucho a la persona y dependiendo de la persona, a mi me marcaron en un comienzo.” (Colombiana)

- *“Por ejemplo el caso de una amiga que ha trabajado con una persona más de medio mes y esa persona se niega a pagarle ese salario, porque le dije que ella más bien debía agradecerle que le haya dado techo y comida... y eso es una explotación, en España o en cualquier parte del mundo nadie trabaja ni un solo día por nada, por deporte yo creo que nadie trabaja, ¿no? Sino más bien por que uno lo necesita, y más cuando uno viene de fuera, cada centavo que uno gana, es cada centavo que uno está pensando donde va a ir, ahorrar para mandar a su país, a su familia, a sus hijos, entonces, yo creo que esta forma de explotación dentro de este rubro de empleo nacional es bastante no solamente... sino de todos los países, yo hablo muchas veces con personas por la calle, y les digo ¿cómo estás trabajando, por horas, de interna...? y la mayoría tienen casos que se ve de explotación, a parte de que...” (Boliviana)*

Algunos empleadores/as perciben la regularización de los papeles de las inmigrantes como un favor adicional y personal que hacen a la trabajadora y no una obligación legal que conlleva la relación laboral. En este sentido, las trabajadoras perciben que algunas empleadoras y empleadores quieren sacar beneficios adicionales o colaterales de la regularización de las trabajadoras inmigrantes o que retrasan los trámites para mantener la situación de dependencia y servidumbre.

- *“El que me hizo los papeles. Entonces quería cobrarse el favor y pagarme lo que él quisiera entonces yo no lo acepté, entonces fue cuando salió la oferta para ir a trabajar con la abuela que te digo... pero o sea la gente de aquí se aprovecha de uno, no sé si será todos pero la mayoría de la gente te quiere pagar lo que le dé la gana y ya está, lo tomas o lo dejas, y ahí está la circunstancia de la necesidad de hacerle a uno que se aguante, ¿sabes lo que te digo?” (Colombiana)*

Podemos observar cómo en la identificación de las raíces de dicha discriminación, las trabajadoras perciben que las discriminaciones se vinculan a su doble condición de extranjeras y de empleadas domésticas (clase social). Éstas ponen de relieve la desvalorización del trabajo doméstico, que aun siendo asalariado, es percibido por las empleadoras como tareas no profesionales y se extienden los mecanismos de invisibilidad que afectan a las amas de casa a las trabajadoras domésticas, así como la falta de reconocimiento social y las dificultades para una regulación y negociación

laboral explícitas. En este sentido, es importante el análisis de estas dimensiones y cómo se superponen en las relaciones laborales que vivencian un gran número de mujeres inmigrantes en nuestro país y cómo eso les dificulta su integración. Así, el empleo es a la vez una clave para entrar en la sociedad española, pero también un espacio donde las inmigrantes experimentan el aislamiento y la exclusión social.

En relación con la desvalorización del trabajo doméstico y las discriminaciones sociales vividas por las trabajadoras domésticas inmigradas, una de las entrevistadas comenta:

- *“...las personas que se van a emplear en casas, el resultado es que mucha, por no exagerar el 70 %, no son valorizadas. El trabajo de hogar no le dan para nada la reputación que se merece y es un trabajo igual que otro. Que, por ejemplo, el que cuida niños ahí te desgastas, y es mejor a uno estar vendiendo, que habla directamente con el cliente y vende, que si tener cuidado de los chiquillos, que si tener cuidado de los cristales, que si te descuidas que uno no vaya a intoxicar a algún abuelo o a alguna persona, entonces que no pagan lo que, no es recompensable. Entonces nosotras estamos interesadas en que se le de más valor y que sea justo tanto en ingresos y los valores que tiene la persona. P- ¿Entonces lo que peor es en el servicio doméstico que es lo que sería? R- El trato. Porque a veces “usted haga esto” y no dejan que la persona opine ni nada, que te machacan y si te gusta bien, y sino váyase”. (Colombiana)*

La mayoría de las trabajadoras entrevistadas manifiestan la importancia que tiene para ellas un buen trato por parte de las empleadoras, que es un factor considerado muy importante para el bienestar y que se refleja en las condiciones materiales y retributivas de la relación laboral.

- *“Allí me atendían bien, me trataban como una persona más en la casa, no como una extranjera, ni como una persona de color, pero te encuentras casos que quieres trabajar en una casa, que eres criada prácticamente.” (Cubana)*
- *“Entonces yo creo en mi caso por ejemplo, yo puedo dar el todo por trabajar, trabajar un poco menos un poco más a mí no me hace daño o sea no es nada puede ser anormal, lo único que nosotros decimos, vemos y pedimos es que se valore, se reconozca ese trabajo, pero nosotros hacemos las cosas conscientemente y esperamos que la otra persona sea más consciente. Por ejemplo pagarte 500 euros al mes, es que no justifica, para nada, porque no hay horas extras, no hay horas libres, son 24 horas al día.” (Boliviana)*

Otro aspecto interesante, que se ha evidenciado en el análisis de las entrevistas, es que el mayor desequilibrio entre la situación socioeconómica de origen y la precariedad en la llegada aumentan la percepción de discriminación y prolongan el proceso de integración a la sociedad de acogida. Algunas inmigrantes vienen de contextos socioculturales privilegiados en sus países de origen, con titulación universitaria y provenientes de una clase social con recursos económicos para una vida relativamente cómoda en sus países, sin embargo al llegar a España están desprovistas de sus apoyos sociales y culturales y se enfrentan a las mismas dificultades de reconocimiento y de colocación que las inmigrantes de contextos socioculturales más empobrecidos, percibiendo todavía con más intensidad las discriminaciones sociales.

- *“Por eso digo que mi caso no es muy representativo porque mi familia era muy buena, no sé, bueno, muy preparada intelectual, y fue distinto, se aprendía, yo me acuerdo tenía mucho tiempo para leer, para pintar, para escuchar música buena de todo tipo, pero de buena calidad, aquí solo una cosa salvaje, sólo una lucha para sobrevivir y nada más... a veces te pierdes... A mí nadie me da trabajo de ingeniera o profesora, pero en fin, si trabajan le arreglamos los papeles, es una cosa de recuperarte la dignidad, si estás contento sino mejor lo mandas a casa, porque es una forma, hay gente que vive peor que yo, lo sé, y que lo pasó mucho peor que yo, que trabajo sin pagarlo, por lo menos a mí no me pasó esto, tuve la suerte de encontrar muy poca gente mala, pero otros lo pasaron mucho peor que yo...”* (Rumana)

Las inmigrantes a su llegada a España se encuentran con muy pocos espacios de inserción laboral. Marcada especialmente por los papeles tradicionales de género y por la naturalización de las aptitudes femeninas para las tareas de limpieza y de cuidados, el servicio doméstico se presenta como una de las pocas posibilidades de colocación. Esa alta rigidez en las posibilidades y ofertas de trabajo funciona así mismo como un corsé, impidiendo la inserción en otros sectores menos precarios, dificultando aun más la adaptación a la nueva realidad.

- *“He echado curriculum por todos lados pero claro no es fácil, a veces te hacen entrevistas y no sé si porque ven que eres extranjera o algo y te dicen “ya te iremos a avisar” y no te ofrecen el trabajo, ya no te llaman, y te pones a preguntarte y por qué si no me han hecho ni una prueba no saben si doy o no doy, si eres capaz de hacer el trabajo o no”.* (Cubana)

Las trabajadoras domésticas inmigrantes perciben discriminaciones asociadas claramente a la condición de inmigrantes, recibiendo un trato personal y condiciones labores distintas a los ofertados a las trabajadoras domésticas españolas. Estas discriminaciones tienen relación tanto con la situación de mayor vulnerabilidad de las inmigrantes y mayor dependencia de las empleadoras, como hemos comentado anteriormente por los requisitos legales de la Ley de Extranjería, como por percepciones de discriminación racial que también están presentes.

- *“Es que a los inmigrantes les pagan muy poco, a los extranjeros. Porque yo he visto a españolas que les pagan muy buena plata, muy buen dinero, 600, 800 pero se aprovechan de la gente extranjera, pues digo yo, ¿no?... Sí he tenido experiencias malucas y buenas también, hay gente que lo trata a uno muy bien y otros que lo tratan muy mal...”* (Colombiana)
- *“Otra cosa importante la forma de los españoles es que también hay contradicciones ahí de tratar a los extranjeros, hay gente como me pasó a mí una señora que me pagó muy bien, igual que a un español... a mí no me importa la nacionalidad, pero hay gente que hace distinción y al final no evalúa el trabajo, yo puedo que lo haga mejor que un español o peor, pero por qué hay que pagar menos a un extranjero, es una cosa de aprovecharte, pero esto me sorprende, creo que son cosas normales en la vida, hay gente que está de acuerdo con nosotros, otros dicen que si no te gusta vete a tu país...”* (Rumana)
- *“A mí al principio por el color había rechazo, tuve una experiencia que quería que la tierra se abriera, me tragara, ese día la rabia la descargué con mi marido, por haberme traído, ya él habló con alguien y esta persona fue un español, y me dijo mira no todas las personas son así, no todos son así, de verdad que hay mucho racismo pero también hay mucha gente que...P- ¿Pero qué pasó? R- Hombre me fui a un trabajo, ¿no?, una tía de mi marido me llevó, cuando la señora... O sea, digo que fue una imprudencia porque una persona inteligente te dice “no ya no lo necesito, ya conseguí” así sea mentira, pero no, dijo “¡No, usted no! y menos así, negra no” ¿tú sabes lo que... lo que? En aquel momento la tía de mi marido porque ha habido muchos problemas anteriormente con la familia de mi marido, porque tampoco me querían la familia por el color, y no solamente aquí en España hay racismo, eso es internacional. Pues ella va y le dijo “Pues qué tiene que ver eso con el trabajo, ella no va a trabajar con el color, ella va a trabajar con sus manos” entonces “¡¡No, no...!!” Yo dije gracias señora muchas gracias, y salí.”* (Colombiana)

Como podemos constatar las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico experimentan la triple discriminación que comentamos

anteriormente, por ser mujeres, inmigrantes y trabajadoras domésticas. Así se suman a la situación de adaptación a un nuevo contexto sociocultural fruto del proceso migratorio, las discriminaciones sociales, que dificultan todavía más la integración en la sociedad de acogida.

Evidentemente, también encontramos en los relatos de las mujeres inmigrantes descripciones de situaciones ideales en la relación con las familias donde trabajan y también queríamos reflejar aquí que no sólo hay situaciones y relaciones de discriminación. Por supuesto, las inmigrantes también aluden a los apoyos recibidos por parte de la población española y por ello precisamente destacamos que aparece mucha ambivalencia en los discursos, como intentando reconocer y valorar lo positivo, pero sin poder olvidar las discriminaciones negativas.

- *“Con la familia que vivo, ellos me han dado mucho apoyo, los hijos, las nueras, las nietas, nunca me han visto como una empleada ni nada, siempre como una persona más de ellos, siempre aconsejándome, tratándome de hacer sentir lo mejor posible, he tenido mucho ayuda como en todo lugar hay gente que siempre nos esta mirando con celo por el hecho de ser extranjera y todo eso, pero no he encontrado más personas que se vuelquen digamos a uno por lo que esta sola aquí, personas que ayudan. (Boliviana)*
- *“¡Ojalá todo el mundo tuviera la oportunidad de trabajar en una casa como esa!, que te trataran así de bien y que yo cocinaba lo que yo entendía y me decían, bueno tu planifica la comida y me daban el dinero, tremenda confianza para que yo fuera y comprara la comida y bien me trataban muy bien.” (Cubana)*

2. PERCEPCIONES DE DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES SOCIALES

Las discriminaciones vividas por las mujeres inmigrantes, verbalizadas por las mujeres entrevistadas no se limitan exclusivamente al ámbito laboral, son también parámetros de relaciones que se extienden a las relaciones sociales cotidianas, como podemos observar.

- *“Cuando salgo con la Señora, vamos a una tienda, no es que yo quiera entrar, es ella la que quiere entrar y yo entro también con ella y a veces nos miran como diciendo que pinta esta muchacha aquí en una tienda como esta, a veces sí... pero... O en la misa, o que como van unas señora ahí están mirándole a uno así (hace un gesto como de desprecio), pero muy poco, muy poco sí.”* (Boliviana)
- *“Terribles, los primeros días... hasta hoy todavía es terrible porque uno nunca se acostumbra, nunca te acostumbras a dejar tu país, tu familia, y aquí te tratan como si fueras una gente vulgar, por ser inmigrante tienes que escuchar muchas cosas, hay gente que te dice a la cara que los inmigrantes quieren coger eso...”* (Cubana)
- *“Si mucha (discriminación), muchas personas racistas, porque lo miran mal a uno, no todas, porque yo aquí tengo amistades españolas son personas que me han apreciado no tal vez en ayudarme en cosas, sino que he visto el aprecio de cómo lo tratan a uno en realidad si uno ya habla con ellas se mira de que en la mirada se dice es cierto, por algo anda aquí. Pero he encontrado personas así como racistas, bueno en todo país hay, existe de eso, de que en mi país no digo que es santo puede haber también personas así, que traten mal a los extranjeros cuando llegan, pero de todo se encuentra, pero eso a mí ya no me hace nada porque yo ya conozco mucho de eso. Tal vez porque muy mayor no te doy el trabajo, porque es muy así tal vez el color que sé yo son más blancas y uno es así todo como dicen, como decimos en mi país, más morenos, así he visto yo ese racismo, que porque ella es más bonita, yo soy más así más fea decimos entonces así he visto, no conmigo pero con algunas amistades que he andado yo he visto que le hacen así...”* (Nicaragüense)
- *“Yo tengo una amiga que es morenita y ella dice que va al supermercado y la miran rara y que digamos en comparación esto que le ponen el pescado y ella les dice: ¿me puedes limpiar las raspas? Y ellos le dicen: ¡No, no, vete! Y ella me dice: ¿A ti te tratan así? Yo le digo que no a mí me lo arreglan, me lo limpian bien. Dice yo les pido pero me dicen vete, vete, no tengo tiempo. Como que dice que ella a veces se siente mal, que la miran con cara de, porque ella es morena, porque... ella dice que en el único mercado donde no la tratan así es en Caprabo. Un día no más, hay una señora que trabaja y me dice que yo voy y compre unas cosas ya. Las voy a ir a pagar y como te digo que no era comida, sino productos de cosméticos, entonces yo le digo por favor lo voy a ir a cambiar y ella dice: ¡Ay, estos inmigrantes que vienen acá, que no le dejan a uno trabajar! Yo me quedé, riéndome y me fui, cambié esa cosa y ahora cuando voy a Mercadona yo cuando está ella en una caja me voy por la otra. No quiero ver la cara, no sé por qué hay algunas personas que son tan tontas.”* (Ecuatoriana)

Como podemos constatar las mujeres inmigrantes padecen diferentes situaciones de discriminación, que están muy especialmente ligadas a los prejuicios raciales y al color de la piel. Así mismo, las mujeres latinoamericanas también sufren el peso de los estereotipos y prejuicios que les vinculan a la práctica de la prostitución y a los estereotipos de género ligados a la “mala

mujer”, que supone una amenaza a las buenas costumbres y a la vez al modelo de “buena mujer”.

- *“Viendo como es la sociedad contigo y cómo se expresan a veces es que piensan que todas las mujeres latinas son de la calle o del mundo, o que nosotros hemos venido aquí a quitarles sus puestos, o su sitio, o a sus maridos, eso también duele un montón, aunque no se lo digan a una y lo sepas de otras, duele igual”.* (Cubana)

Una de las consecuencias inmediatas de las discriminaciones sociales vividas por las personas inmigrantes en sus relaciones sociales cotidianas es la reducción de los círculos de amistad, que como podemos deducir de los relatos de las inmigrantes se restringen en muchas ocasiones a personas de la misma nacionalidad o a círculos de inmigrantes de culturas consideradas próximas.

- *“Aquí no tengo amigos españoles. No, porque no salgo de mi casa, sólo trabajo y vengo. Las amigas que tengo son rumanas, todas de la casa mucha gente, sólo nos tratamos rumanos, no tenemos amistades españolas. No tengo amistades españoles por que no salgo de mi casa, no tengo conversación con nadie porque no salgo en parque, no me dejan. Aquí, soltera, aquí es otro país, no sé, no me deja mi padre, dice: “aquí no es Rumania, es un país grande” y qué haces no conoces los sitios sólo es mi amiga y mi madre. Dos amigas tengo y ya está.”* (Rumana)

Trataremos más detenidamente el tema de las relaciones sociales de las trabajadoras inmigrantes en posteriores apartados.

3. CONDICIONES DE VIDA

a. Condiciones de la vivienda

El acceso a una vivienda digna es, sin lugar a dudas, una de las mayores dificultades de la población inmigrante. La mayoría de las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico residen en viviendas alquiladas, de las encuestadas, como se puede observar en la siguiente tabla, casi el 70% de las mujeres que contestaron a la pregunta acceden a una vivienda a través del alquiler y sólo un 14,2% de ellas reside en una vivienda en propiedad. Que

además, como veremos más adelante, son propiedades familiares y no personales.

TABLA 34
Tipo de vivienda en la que reside

<i>Tipo de vivienda</i>	<i>Porcentaje</i>
Interna donde trabajo	9,5
Vivienda en alquiler	69,6
Vivienda en propiedad	14,2
En casa de un amigo/familiar	6,8
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta realizada.

Las mujeres entrevistadas relatan dificultades importantes para acceder a una vivienda de alquiler, reflejándose también aquí las discriminaciones por ser inmigrantes. Los propietarios y propietarias de viviendas demuestran resistencias a la hora de alquilar sus inmuebles a personas inmigrantes.

- *“Sí, mucho problema, porque los españoles son muy, muy... les da miedo arrendar casa a extranjeros porque creen que no les va a pagar, como no los conoces, entonces no saben si van a pagar o no, si son buenos inquilinos... si uno quiere alquilar un piso tienen que poner a un español al teléfono, para que le arrienden el piso porque le ven a uno que es extranjero y no les gusta. Si uno llama por teléfono y pregunta por el piso para alquilar en los anuncios ahora mismo le dicen a uno que vayan a verlo pero luego, no mi hijo ya lo alquiló, y que tal cosa y así pasaba siempre y uno tenía que poner un español a ver si le arrendaban, o si ir con él mismo para ver si le alquilaban el piso, y muy caros los arriendos, porque uno de un sueldito no va a poder pagar un piso, por ejemplo hace mucho tiempo yo estoy acá y yo nunca he mandado para Colombia dinero, porque nunca me llega, porque siempre he vivido sola, alquilar para una habitación en un piso con más gente, no me gusta, por eso nunca me llega...”* (Colombiana)

Además, como nos cuenta esta mujer, algunos propietarios/as intentan conseguir beneficios económicos extras por el alquiler a inmigrantes.

- *P- ¿A nivel de vivienda habéis tenido problemas? R- “Sí, al comienzo. Que por el color, que por ser extranjera y... no, creo que solamente eso, y que cada año la gente se aprovecha, al menos nosotros vivíamos nosotros de alquiler, y la señora cada año nos subía, te subía, hasta que yo dije basta...” P- ¿Cuánto pagabais más o menos? (alquiler) R- “Estábamos ya...sino nos hubiéramos ido este año estaría por los 450”. P- ¿El piso cómo era? R- “No, estaba muy*

bien, 3 habitaciones, pero ella iba subiendo, subiendo... no estaba completamente amueblado, la mayoría de los muebles eran de nosotros. Y ahora ya no pagamos alquiler porque pagamos piso.” (Colombiana)

- *“Alquilé una habitación donde una chica colombiana alquilaba a más personas colombianas... luego alquilamos con otras dos chicas colombianas un piso, nos costaba 360 euros... P- ¿Tuviste problemas al alquilar? R- No porque esos alquileres se hacen de boca a boca y depende de la fama que tu te hayas creado, si tú eres bueno o no eres bueno para pagar, si eres follonero o no... P- ¿Y el que os lo alquiló era colombiano, español? R- Era colombiano... y luego con las chicas con las que me fui, las personas que nos alquilaron era españoles, y al principio nos lo alquilaron con cierto temor, pero fueron muy queridos y muy buena personas, y nos vieron las caras de buena gente como de organizadas y nos dejaron el piso... y luego el problema de que una de ellas trae a sus hijos, tiene dos hijos, y la otra trae a su hijo, ya entonces hay mucha aglomeración de gente, de mundos, de vidas y de costumbre de vivir, y aguanté porque necesitaba aguantar, aguanté un año y algo, y luego ya me salí de ahí...” (Colombiana)*

- *“Vivo en un piso, lo compartimos con mi prima, lo estamos compartiendo, he tratado de hacer en este piso mi rincón especial, mi rincón de hogar, mi rincón colombiano, porque eso nos sucede también a los extranjeros, bueno, yo después de salir de mi país me he vuelto más patriótica, he tratado de hacer ese rincón agradable no tan impersonal y pues compartiéndola con mi prima, con mi novio, con los pájaros, con mis amigos, son muy pocos pero... De vivienda, de vivienda, a ver, primero cuando llegué aquí lo compartí con esta familia, esta familia tiene unas condiciones de vida difíciles y no me gustaron, también el caso que a mí me sacaron... no lo pagué en dinero pero lo pagué en comida, en hacer la compra y eso, luego me sacaron como “pepa de guamba” de la noche a la mañana váyase, y entonces con esas otras chicas que vine a caer que ahí estuve unos 20 días, ahí es donde luego nos juntamos con otras 2 chicas colombianas y conseguimos un piso de alquiler, cada una tenía su cuarto, pero entonces cuando cada una trajo sus hijos y luego una su hermano, entonces a mí me parecía un hacinamiento y yo algo que yo no me podía estar, además que la gente no tiene respeto hacia la intimidad del otro, hacia las cosas del otro y a mí eso... soy una persona que no me gusta eso, y ya me agobiaba que yo solamente iba a dormir los sábados por la noche, y si me acostaba tarde y me quería levantar tarde no podía porque los chiquillos se levantaba haciendo la bullaranga entonces ya me levantaba, no, no me encontraba yo, entonces estuve año, año y algo, entonces ya me fui para donde una amiga, a vivir, ella tenía un piso alquilado, allí donde esa amiga estuve muy bien porque ella estaba interna, yo le pagaba por el alquiler del cuarto, yo ahí duré como alrededor de 6 u 8 meses, también la ubicación del piso era muy lejos, me tocaba recorrerme todo Albacete para ir a trabajar, pero bueno, dentro de eso está todo, estuve como 8 meses pero ella luego trajo a su esposo, entonces entendían que ellos llevaban muchos años separados que necesitaba su intimidad y yo en un momento dado iba a tomar partida por ella en cualquier discusión y sus cosas, y entonces preferí salirme de allí, y ya de allí me salí al piso de una chica que alquila los cuartos y era la única mujer, había 2 hombres, por supuesto al principio fue superterrible porque yo pensaba qué clase serán, cómo serán, yo no podía dormir, los primeros meses, ni tampoco estaba tranquila el rato que estaba, pero resultaron muy buenas personas, de ahí saqué un amigo colombiano, que tendrá unos 50 años, que*

ha sido muy querido conmigo, entonces luego quería encontrarme... como más y también mi novio decía que yo estaba como parte como muy impersonal, entonces la madre tenía un piso aquí, lo tomé yo en alquiler un cuarto, luego ya entonces le alquilaron a una estudiante, entonces ahora como ha venido mi prima pues se ha quedado el cuarto para ella, los estudiantes se ha ido porque mi suegra ha visto que el piso como que se deteriora y pues estábamos ella..." (Colombiana).

- *P: -Y con quienes vives ahora, actualmente? R – “Sola, en alquiler, una habitación. Sin muchas amistades, en la iglesia son con esas personas nada más que tengo amistad.” (Nicaragüense)*
- *“Pero luego él tenía que buscar ya un piso para mí, y como los pisos en Guadalajara son muy caros, yo no tenía posibilidad de alquilar un piso ni un habitación con dos niños, y entonces mi cuñada, mi ex cuñada, la hermana de mi ex pareja, se ofreció a ayudarme, sí porque ella vive aquí, me dijo que podía venir aquí a Albacete y ella me ayudaba a conseguir otra guardería porque mis hijos pues iban a la guardería en Guadalajara esa de Castilla La-Mancha, de trabajo y de todo, pero... eso era mentira, todo, y así me fui de su piso, solamente me ayudó a buscar un piso y ya está, nada más. Pero como yo no trabajaba, no podía pagarme el alquiler, y luego me cortaron la luz...y todo eso y...así, pero ahora estoy trabajando”. (Polaca)*

Como se puede constatar las condiciones de las viviendas no siempre son adecuadas y las inmigrantes cambian varias veces de residencia en ese proceso de adaptación al nuevo contexto y pueden tardar varios años hasta conseguir una ubicación más estable y en condiciones dignas de habitabilidad y convivencia.

- *“En mi piso, porque yo alquilaba un piso, pero...tenía que irme de este piso porque no pagaba y me cortaban la luz, y entonces yo me fui a... Pregunta: ¿Cuánto tiempo estuviste en ese piso? Respuesta: Desde enero hasta agosto o así, pero cuatro meses sin pagar el piso, y... cuatro meses sin pagar no puede ser, y entonces me fui a un piso albergue, pero, yo estuve ahí solamente una semana y luego aquí.”. (Polaca)*
- *“Es una casa abandonada, no tengo luz, no tengo agua, no tengo nada y ya esta.” (Rumana1)*
- *“Vivo con mi padre y con mi madre mucha gente por que es una casa abandonada, queda cerca de carrefour, hay una casa abandonada, no tiene servicios, no tiene aguas, donde puedes no tiene, agua traemos del parque y luz con lámpara, para comunicar al teléfono me voy al locutorio.” (Rumana2)*
- *“Como tengo que mandar dinero a mi casa cada mes y no tengo que pagar donde vives, trabajas como interna por eso muchas mujeres eligen este trabajo*

como interna, para no tener que pagar casa, que es tan cara aquí, menos gasto.” (Rumana3)

- *“Mi hermano mayor ahora mismo está trabajando en el polígono industrial ¿no?, y a podido comprar un piso. Entonces estuvimos aquí pagando alquiler y eso, pero ahora mismo está pagando su propio piso y estamos viviendo con él. P: Entonces, ¿cuántos vivís en el piso? R- Ahora mismo estamos seis mayores, y... y tres niños. Pero tenemos un piso grande de cuatro dormitorios, y salón y el baño y cocina. Está bien.” (Rumana4)*

Uno de los temas importantes que emana del análisis de las entrevistas es la interrelación entre las discriminaciones de género y la posibilidad de residir en una vivienda en propiedad. Como se puede observar en la tabla siguiente, una información importante que aporta la relación entre estado civil de las encuestadas y el tipo de vivienda en que residen es contundente: ninguna de las mujeres “solas” o, en otras palabras, que no tienen una relación de convivencia con una pareja (marido o pareja de hecho), residen en una vivienda en propiedad. Aunque para la mayoría de las trabajadoras domésticas inmigrantes que están casadas o tienen una pareja de hecho la forma de acceso a la vivienda más habitual también es a través del alquiler, es destacable que más del 22% de ellas reside en una vivienda en propiedad. Mientras que, en el caso de las mujeres “solas” (solteras, divorciadas-separadas o viudas) ninguna de ellas reside en una vivienda en propiedad.

- *“Hombre yo tuve suerte porque mi marido cuando yo lo conocí él ya estaba pagando un piso, pero ahora mismo quizás yo quisiera sacarme uno para mi y a lo mejor no puedo, porque es que te piden muchas cosas, un aval, un... mucho.” (Cubana)*
- *P- Respecto a vivienda, ¿se fueron a vivir todos juntos? R- “Recién llegados aquí ellos claro, conmigo no, se tuvieron que alquilar porque yo trabajaba de interna, se alquilaron una habitación donde yo los recibía. Ellos se fueron a vivir como a una habitación...” P- ¿Con quién vives ahora? R- “Con mi hija y mi otro hijo, de alquiler.” P- ¿No han pensado nunca en comprar? R- “Sí, pero como te digo que con lo que yo he trabajado no me alcanzaba, mi hijo quería comparar pero yo por el momento no, como me tocaba estar mandando para allá.” (Ecuatoriana)*

Estos datos corroboran los parámetros de empobrecimiento femenino en las sociedades patriarcales, que mantienen las relaciones y esquemas económicos de dependencia de las mujeres hacia los varones.

TABLA
Estado civil por tipo de vivienda en la que reside
(% verticales)

Estado civil	Tipo de vivienda en la que reside			
	Interna donde trabajo	Vivienda en alquiler	Vivienda en propiedad	En casa de un amigo-familiar
Soltera	2,7	25,7	0	2,0
Casada	5,4	34,5	12,8	2,7
Pareja de hecho	0	5,4	1,4	1,4
Divorciada/separada	0,7	3,4	0	0
Viuda	0,7	0,7	0	0,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta realizada.

El análisis de los datos y de los relatos de las mujeres parece indicar que éstas tienen mayores dificultades para acceder a una vivienda en propiedad. La relación de pareja estable, además de garantizar recursos económicos, también reporta la seguridad masculina para asumir la responsabilidad de un crédito hipotecario. Por otro lado, las mujeres solas, además de las mayores dificultades económicas, también arrastran la socialización patriarcal femenina, que educa a las mujeres para la dependencia y para la inseguridad, sobre todo en los temas económicos, que son considerados simbólicamente masculinos, dificultando todavía más la toma de decisiones más o menos arriesgadas o de mucha responsabilidad y la autonomía económica y personal.

b. Vida familiar y socio-afectiva

El proceso migratorio y la adaptación a una nueva realidad cultural, social y personal no son sencillos. Algunas mujeres relatan que pasan por un período inicial de mucho sufrimiento y soledad, principalmente por la ruptura con las relaciones sociales y afectivas que han dejado en sus países de origen y después por el desamparo que sienten en el nuevo contexto.

- *“Cuando vine primero lloraba todos los días, lloraba amargamente, porque me sentía tan sola, pensaba en mi familia, yo me pasé 2 años que no conocía ni a un colombiano ni a nadie, no conocía a nadie ni para tomarme ni un café, salía sola para tomarme una caña por ahí a un bar, volvía y me iba y así, luego conocí más gente colombianos y todo, ya...”* (Colombiana)

La situación es más fácil cuando las mujeres encuentran redes de apoyo social o un vínculo de acogida, que les ayuda a ubicarse en el nuevo contexto, ayudándoles a interpretar las señales de las distintas culturas. En un primer momento estos apoyos suelen venir de otras personas inmigrantes, muchas veces de la misma nacionalidad, que ya han pasado por situaciones de adaptación y que pueden ir decodificando la nueva realidad, además de facilitar otras cuestiones económicas, como puede ser el compartir la casa y ayudar con lo trámites de legalización.

- *“Hemos estado viviendo con tres muchachas bolivianas, hemos estado viviendo en una casa, en una familia boliviana y ya luego, nos hemos independizado nosotras por que nos era difícil vivir con tanta gente.”* (Boliviana)
- *“Vivo con otra amiga y todos los fines de semana salimos, hacemos algunas cosas, tratamos de llenar el tiempo porque ella también trabaja y nos sentimos toda la semana trabajando, ya los fines de semana tratamos de salir, de conocer lugares, de salir con amigos o de hacer algo, además de estar todo el tiempo metidas en el trabajo o en la casa.”* (Boliviana)

Aún así, también es interesante analizar cómo los vínculos familiares son importantes para algunas mujeres y sobre todo en algunas culturas, que fomentan lazos familiares muy estrechos y cuya ruptura por la migración representa a menudo un desamparo afectivo y simbólico, con la pérdida de referentes identitarios. Algunas entrevistadas, principalmente de América Latina, han relatado la importancia de la cercanía física con familiares como una necesidad personal y un factor de equilibrio personal.

- *“Ahora me encuentro bien, porque hace muy poco tiempo, hará cuestión de escaso dos meses, ha llegado una prima hermana mía, he sentido que esa parte de sangre que me faltaba la tengo, porque ya la otra parte la tenía con dos amigas, una colombiana y una búlgara, la tenía con mi pareja, la tenía con la familia de mi pareja, pero de todas formas como yo he sido tan familiar y tan de casa, la parte esa que me faltaba era la familiar, y ahora la tengo hace tres meses.”* (Colombiana)

- *“Bueno... con mis hijos muy bien, con mi familia muy bien, así con la gente como te digo que yo soy un poco... amigos pocos tengo. Te digo que yo soy una persona de que yo tengo una amiga, mi amiga está conmigo y yo la voy analizando a ver qué quiere de mí y me di cuenta de qué clase de persona es, entonces yo te digo...”* (Ecuatoriana)

Esta necesidad de vivir la cercanía de las relaciones familiares y muchas veces la dificultad de integrarse en una sociedad que, como hemos visto, discrimina a las inmigrantes, hacen que se construyan redes de inmigración a partir de los primeros componentes de la familia que llegan a España y que después van gestionando los trámites necesarios para que vayan viniendo otros miembros.

- *P- Y a nivel de familia, allí, en tu país...R- “Estamos todos aquí.” P- ¿Y por parte de tu familia quienes estáis aquí? R- “Por parte de mi familia, todos, mi madre, mi única hermana, sus dos niñas y su esposo.” P- ¿Y por parte de tu marido? R- “Sí, él tiene a todas, sus tías, primos, están todos... y cada día le van viniendo más.”* (Colombia)
- *“Yo ya tenía 4 hermanos en Italia, ahí ya vine yo, después cuando yo ya estuve acá en España, a los 5 ó 6 meses traje a mi primer hijo, después pasando los 2 meses vino mi segundo hijo, mi hija hace dos años que vino... al final con mi marido con todo lo que pasó ya me separé... Mira que yo aquí tengo 6 hermanos y mi madre, y mis hermanos con sus mujeres y sus hijos, que yo tengo mi familia completa aquí, solo me falta mi hijo el último, peor están mis hermanos, mi madre, sobrinos, hijos. Imagínese que hace 6 años que yo no he vuelto a mi país, no he vuelto más, no he podido volver, pero si me hace falta ir a ver a mi otro hijo, a ver si le consigo una oferta de trabajo.”* (Ecuatoriana)
- *“Somos tres hermanos, tengo dos hermanos más que están aquí y uno que está allá.”* (Boliviana)

Las entrevistadas describen cómo sus relaciones sociales se limitan mucho a los círculos de personas inmigrantes y muchas veces, incluso, de su misma nacionalidad, quedándose en un núcleo muy pequeño de amistades. Las desconfianzas son mutuas entre la población local y las inmigrantes, que dificulta todavía más romper estas barreras culturales.

- *“Gracias a Díos que tengo aquí dos hermanos, una prima y mucha gente cubana que es como si fueran mis hermanas.”* (Cubana)
- *“Ahora me llevo un poco con algunos españoles que son clientes míos pero sobre todo con algunos y converso y uno va creando una relación social en ese sentido... pero decir que puedo conversar con gente española de mis*

problemas, no. Mi compañero de trabajo que es así muy bueno pues sí, pero así de poder ir a un sitio, no.” (Cubana)

- *“Los dos primeros años fueron muy difíciles ya luego conocí, porque el miedo es también el hacer amigos, porque yo siempre he sido una persona muy prevenida y no sabía quién podía ser mi amigo quién no, porque si son colombianos no sabe en que cuentos andará, si son de otro lado, si son hombres pues no sabe con qué ideas van...(risas) entonces, todo eso, todo hay que manejarlo...” (Colombiana)*
- *“Es tan difícil separarse del núcleo de la familia, que es tan importante para nosotros en nuestra cultura la familia, y empieza uno a extrañar y ha sentirse totalmente sola... y empieza a decir será que ha sido una buena decisión venir, o sea o por qué, y empieza a cuestionarse muchas cosas, como será la pena dejar mi vida, mi familia allá, por ganar unos cuantos centavos...” (Boliviana)*

También la posibilidad de establecer relaciones de pareja en la nueva realidad es vivida por algunas mujeres inmigrantes como una señal de integración social y de estabilidad emocional, contrarrestando los sentimientos de soledad vividos por la lejanía de los vínculos familiares y de amistad del contexto de origen.

- *“También porque a nivel emocional estaba ya más tranquila, estoy ennoviada con un chico español y entonces eso no me sentía tan sola, también sobre todo porque había conocido a una chica colombiana que había sido mi papá, mi mamá, mi hermana, mi consejera, y todo entonces me sentía ya más arropada... sobre todo por ella...” (Colombiana)*

Como podemos observar las relaciones afectivas y sociales son dimensiones importantes de los procesos migratorios, con sus recompensas y también con ciertos conflictos. Para las inmigrantes las redes sociales que forman con otras personas inmigrantes son un elemento estructurador del apoyo social, tanto para las cuestiones económicas, como para las necesidades afectivas y sociales. Se constata también en los relatos de las mujeres entrevistadas, la relevancia de la proximidad y el contacto frecuente con miembros de sus familias de origen para la normalización de la vida personal en el contexto de acogida y cómo se van formando redes familiares de inmigración que procuran agrupar al mayor número posible de miembros de la familia en un territorio cercano.

4. PROYECTO DE VIDA DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

a. Expectativas previas y valoración de los logros

Muchas de las mujeres entrevistadas y el 50,4% de las encuestadas les gustaría volver a vivir en su país de origen y algunas tienen proyectos de retorno, lo que les hace estar “entre” dos realidades, haciendo todavía más complejo el proceso de integración en el contexto de acogida. “El vivir en un ‘aquí’ evocando reiteradamente un ‘allí’ deja abierto en muchas mujeres el *mito del retorno*, lo que permea su identidad y su subjetividad, creando y recreando, tejiendo a las mujeres ENTRE (y no en)...” (Carrasquilla, Casal, Pellicer y Ulloa, 2004).

- *“He venido a ahorrar y con el viaje mando a mi casa cada mes a mi familia. No he ahorrado lo suficiente como para poder irme, poder poner un negocio, poder seguir estudiando. Es eso lo que me ataja, no poder ahorrar y para luego poder irme, por que venirme con las manos vacías y volverme así tampoco vale la pena, estoy ya, estoy más de un año y no vale la pena irme así.”* (Boliviana)
- *“Eso son mis planes de irme para el año, por que la vida aquí es muy difícil y más para una mujer, más para mi que yo todavía estoy joven y que me gustaría estar con ellos y no, me he decidido estar un tiempo más y luego ya irme.”* (Boliviana)

Como podemos constatar muchas de las expectativas de las mujeres inmigrantes están relacionadas con la cuestión económica y la posibilidad de ahorrar. Incluso en muchos casos el deseo de volver a sus países de origen está supeditado a la posibilidad de poder volver con algo de dinero ahorrado, hecho que ellas mismas relatan no ser fácil de conseguir. En las entrevistas procuramos profundizar con las mujeres inmigrantes sobre sus expectativas previas y sus propias valoraciones de los logros alcanzados en su proceso migratorio. Hay que tener en cuenta que muchas de ellas tenían una posición económica y social mejor en sus países de origen y han venido en busca de un sueño, que no es fácil lograr.

- *“A buscar algo mejor para mis hijos porque ya no les puedo seguir dando el estudio, bien caros están estudiando, entonces para ver si, como ellos me piden seguir estudiando, yo tengo que trabajar para darles el estudio, lo que yo no pude hacer...”* (Nicaragüense)
- *“En un principio cuando uno llega tiene otras expectativas, eso de cuidar personas mayores a uno no le gusta pero cuando uno está aquí y le sale eso y ya tiene uno que acostumbrarse.”* (Boliviana)
- *“Porque allí la situación no está muy buena y se pasa un poquito de necesidad y aquí pues tenía un futuro mejor para mí y para mi niño, y pues me vine aquí. Ya cuando me vine aquí el trabajo no se encuentra fácil, trabajo se encuentra muy muy malo, y sinceramente doméstico o quien quiera sin trabajar...”* (Cubana)
- *“El sueño... el dicho que tiene la gente del sueño americano, que piensas que vas encontrar el dinero con las manos, eso es el sueño de uno, pero ya sé que uno no se imagina cómo van a ser las cosas, a uno le dicen, pero claro, yo te digo una cosa, aquí trabajas y tienes una vida mejor, uno se compra comida y se va y se compra, en cambio en mi país para comprar la comida de toda la semana pero ya se gastaba todo el dinero...”* (Ecuatoriana)

Hemos procurado indagar sobre cómo forman las personas de los países de origen sus expectativas e imágenes de España, de modo tan poderoso como para movilizarlas a dejar sus raíces y emprender el cambio hacia una realidad que no conocen. Las mujeres entrevistadas nos relatan las informaciones que llegan de España a sus países y la imagen idílica que se transmite, sobre todo en lo referente al empleo y a las posibilidades de desarrollo, que después no se corresponden con la realidad.

- *“En las noticias, o no sé, gente que habla que es mejor, que hay mucho trabajo, y entonces, como hay mucho trabajo, digo yo, que lo quiero es trabajar para ver el dinero y para sacar adelante mis hijos... pero las cosas no son en realidad como las hablan hasta que uno las mira que ya está en el lugar en que uno se da cuenta qué es lo que pasa.”* (Nicaragüense)
- *“...Y también lo que pasa es que llega gente del exterior, es ya lo he visto por experiencia propia, que cuando regresan al país ya con sus mejores pintas, mejores ropas, diciendo que están trabajando que están recogiendo mucho dinero, y mentira porque aquí están sufriendo y fregando mucho, y el caso mío es que yo quería dejar punto y final por un tiempo... me vine, mi familia estuvo de acuerdo para que pasase pronto ese duelo emocional que estaba pasando, no lo imaginaba que iba a ser tan difícil ni tan duro, a mí a nivel emocional ha sido bastante difícil, yo voy a completar 4 años que llegué aquí a España.”* (Colombiana)

- *“Yo me he dejado convencer de mi hermana de venirme, de venirme que aquí las cosas eran maravillosas, claro que uno allá siempre piensa que acá se viene a trabajar por que de vacaciones no se puede venir aquí, pero no, no era lo que yo pensaba, yo siempre he querido, no sé, trabajar y luego, poder estudiar algo que tampoco me quiero quedar de empleada toda la vida. Pero no se me han podido dar las cosas y... feliz, ni idea, me quisiera ir ya.”* (Boliviana)

Es interesante observar cómo se va formando las imágenes idealizadas en los países de origen, por la necesidad personal de mostrar una identidad positiva, de éxito, a la familia y a los/as compatriotas, ocultando las dificultades e incluso con el olvido real de las experiencias más desagradables y enfatizando los logros personales. Se puede constatar que las expectativas que las mujeres tenían al iniciar su proceso migratorio eran muy distintas a la realidad social y económica que se encontraron en España. Las dificultades son mayores que las esperadas y el desconcierto y el extrañamiento también.

- *“Estoy muy desilusionada, y muy... es que aguanto más porque es muy tarde porque he pasado casi 3 años y volver así a casa sin nada, después de tantas ilusiones, irme a mi familia decir que... la gente se hace otras ideas de que hace en España, en Italia, en Francia, nosotros sabemos mejor que estamos aquí, yo siempre cuento la verdad que pasa...”* (Rumana)
- *“¡Ah! Sí, pensaba que iba a trabajar en un hospital como enfermera como era toda la vida, y por acá me sentí muy mal porque sabía que no iba a poder trabajar en lo mío, ya empecé en casa de servicio domestico, eso fue lo único que no me agradó mucho pero yo me arremango a cualquier cosa, trabajo en lo que sea.”* (Colombiana)
- *“Pensaba que todo se iba a arreglar mucho más rápido, ¿no? Hablando de tiempo útil para arreglar mis papeles y trabajar normal, un trabajo más decente y legal, ¿no? Y como pasan las cosas y yo no he tenido mucha suerte, tú sabes mi historia con los papeles, cuidaba a una señora que está muerta, murió antes de salir esta última ley, que no permite más arreglar los papeles aquí en España, y volver en el país de origen es una trampa que no puedes, volver aquí...”* (Rumana)
- *“Yo pensaba que era algo mejor, yo pensaba que en realidad iba a hallar un trabajo, con un salario mejor y que si iba a salir rápido de todo, de mi situación que estaba pasado pero (silencio) no, se me ha hecho difícil. No he podido estudiar, en lo que estoy es en lo de costura, que eso, es lo que quiero por lo menos aprender la máquina talvez me sale algo mejor más adelante no sé talvez tendré la posibilidad de papeles para trabajar como en fabrica algo, no sé...”* (Nicaragüense)

En los relatos de las mujeres inmigrantes podemos observar que el trabajo doméstico no formaba parte de sus planes y es percibido como una alternativa provisional hasta lograr abrir otras posibilidades de inserción laboral. Vemos que el nivel de insatisfacción es alto, lo que hace mucho más difícil el logro de objetivos y la construcción de proyectos de vida más realizadores.

b. Proyectos de futuro y motivaciones

Como es comprensible, los proyectos de futuro y las motivaciones están muy mediatizados por las expectativas previas y reflejan en gran medida las dificultades que se enfrentan las mujeres para la integración en la sociedad española y sus deseos de normalización de la vida cotidiana en relación a la vida que han dejado atrás.

La resolución de la problemática inmediata relacionada con la legalización de su situación y la cuestión económica es el primer tema de los proyectos de futuro, sobre todo para las inmigrantes que están en situaciones de mayor vulnerabilidad.

- *“Que si sigo con esto así, nada de papeles, no puedo regresarme a mi país porque la estaré pasando igual que hasta entonces y si estoy así, nada hago entonces, tener mis hijos lejos y estar aquí en lo mismo, a ir a trabajar, allá como decimos, para comer. Porque claro, si yo hallara un trabajo mejor y ganara mejor, diría vale la pena porque no estoy con ellos, pero estoy ganando un salario justo de que los puedo mantener y estar mejor.”* (Nicaragüense)
- *“Mi meta es trabajar, ahorrar un poquito de dinero e irme a conocer otros lugares, mi meta es viajar a otros países, como te digo es lo que yo quisiera, mi meta no es tener dinero y hacer ya para los años que tengo, es ahorrar dinero y viajar, qué me deparará el futuro pues no lo sé... Yo quiero mucho a mi país. Hay veces que me acuesto y me despierto, me asomo a la ventana e imagino viendo mi país. Hay una amiga que dice que ni muerta vuelve a su país, yo no, es mi tierra donde nací, yo no renuncio a mi país, aunque allá haya sufrido y en España me hayan tratado muy bien, mi tierra es mi tierra.”* (Ecuatoriana)

El gran tema de los proyectos de futuro es la vida profesional y la inserción en el mercado de trabajo, con la búsqueda de una ocupación más acorde con la formación o con condiciones laborales más dignas y estables.

- *“Aquí trabajo, hacer un poco de dinero, que pueda tener a mi hijo, una casa donde pueda venir mi hijo, y ya esta.” (Rumana1)*
- *“¿Cómo me veo (en el futuro)? Es que no me veo de ninguna forma... que he aprendido a no hacerme más ilusiones... hay que tener mucha paciencia, bueno, todavía no me he perdido toda la esperanza, porque soy consciente que puedo hacer otras cosas mejores, no sólo limpiar fregar y cuidar personas, claro que alguien tiene que hacerlo, cualquier trabajo honesto es bueno pero sé que puedo hacer otras cosas, sé que tengo la capacidad de hacerla, bueno y así podré ayudar más a mi hijo, y poder traerlo aquí... porque al final es muy triste pero se trata de dinero... porque para traer a mi hijo necesito más dinero, quiero que estudie... espero que pueda trabajar de otra forma si pueda ser y que me pueda ir a mi casa cuando quiera o cuando puedo, pero que me pueda ir verdad un mes o mas al año y volver, bueno estoy aquí no solo por el dinero, porque se gana más dinero en otros países como Alemania, Italia, Francia, pero ahora estoy cómoda aquí y yo creo que me he acomodado muy bien aquí y lo siento como mi segundo país no me siento como un extranjero aquí, y esto es muy importante, te ayuda moralmente y te puedes integrar mucho mejor.” (Rumana2)*

Muchas de las mujeres entrevistadas proyectan el futuro pensando en mejorar su formación o conseguir el reconocimiento de la formación que han realizado en sus países de origen, con la idea de posibilitar una inserción laboral en otros sectores de actividades distintos al servicio doméstico.

- *“Mis estudios quiero ahora en septiembre que hago un poco de dinero y me voy otra vez a la Rumania para continuar los estudios por que no soy nada sin escuela, no soy nada sin escuela. En la Rumania si no tienes ocho años de escuela no tienes nada, nadie habla contigo, mi padre tienen 12 años de escuela, mi madre 10. P ¿Tu piensas regresar a Rumania? R. Si hago dinero, si no, a que vengo, que hago me voy sin dinero, no tengo de comida, de nada, no tengo a nadie, mis abuelos son viejas. Llevó 8 meses en España y no he hecho dinero, mandar a la Rumania 100 euros para comida para mi hermano, no porque compras la comida, mandas al hermano, ahora tienes trabajo mañana no sé, tienes 2 o tres días tienes otra semana no tienes... pero aquí no pago y tengo poco dinero, no he conseguido... si sabes trabajar haces mucho dinero aquí en España y en la Rumania no, mucho trabajar poco dinero.” (Rumana)*
- *“Mi objetivo también es estudiar aquí en España algo que vaya relacionado con mi profesión, y posteriormente ahorrar para regresar a mi país y poder formar una familia y poderles brindar todo lo que yo hubiera querido tener tal vez, ¿no?.” (Boliviana)*
- *“Para el futuro tengo que hago la escuela y que hago la escuela, me entiende mi profesionalidad de médico, así tenía un perfil de médico en mi país pero no*

sé si hago por que no tengo la dinero o pagas las cargas o pagas todo, en mi país es mucho dinero.” (Rumana)

- *“No sé, pues primero agarrar dejar de ser empleada de hogar, ya creo que ya es justo, mis amigos me lo dicen, eso esta bien ya Ruth, ya, ya es justo que lo que yo sé se está malgastando, siento que lo que aprendí a nivel profesional lo estoy malgastando que podía traspasar con otras personas entonces esa es una inquietud bastante grande, que quiero disfrutar de mi libertad, de mi estancia en España, yo aquí en España, me da envidia, cuando dicen que conocí tal lado, yo no conozco, empezando porque no conozco Albacete porque no más del sitio de trabajo a la vivienda, y no conozco Albacete, de España no conozco sino hasta hace 15 días que conozco Alicante, antes había ido a una playa de Alicante, y por aquí otros 3 pueblos alrededor, y Madrid porque me tocó ir a hacer vuelta allá, pero en realidad no conozco nada, no he disfrutado de la estadía de aquí, no sé que es una noche de teatro, quedar con los amigos en la noche, no eso no lo conozco, lo conozco como de pronto un sábado pero como estoy tan cansada ya no quiero saber... eso es como un poquito la biografía.” (Colombiana)*

Como comentamos anteriormente, muchas de las entrevistadas diseñan su proyecto de futuro pensando en volver a su país y es lo que procuran construir, la posibilidad de volver a su contexto.

- *“Quiero irme para el año, eso ya lo tengo decidido a principios de verano, quiero ir a terminar mi carrera por que no vale la pena que me haya estado años en la universidad y lo haya dejado así y tengo posibilidades, tengo (se ríe) quiero continuar la carrera y quiero tener un trabajo más, no de empleado no es tan pesado pero es que si después cuando uno se case vamos a tener ese empleo por toda la vida, así que me gustaría tener otro empleo, otro tipo de empleo, a lo que se acerque a mi carrera y luego, ya pues estarme allá, vivir, por que estando allá no es rico pero es feliz y estando acá uno tiene dinero pero es infeliz, es lo que más busco es la estabilidad y la felicidad.” (Boliviana)*
- *“Pues mis planes de futuro (risas) algún día si mi país cambia pues irme, eso es lo primero, y luego, irme con mi marido, yo ya tengo mí familia y ya para ese entonces yo tendré mí familia entonces me lo tendré que pensar más, de momento en el presente trabajar y que no me falte trabajo, y el futuro pues vendrá sólo... si cambia a medio pues sí, si eso mi marido va a decir que sí y nos iremos para allá.” (Cubana)*

Como podemos observar los proyectos de futuro están muy relacionados con las expectativas previas y las mujeres inmigrantes seguirán intentando conseguir realizar los sueños que les han llevado a dejar sus países y aventurarse en un territorio ajeno.

c. Cambio en las relaciones tradicionales de género y empoderamiento de las mujeres.

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

- *“Cómo te puedo decir, que todo es positivo, porque cómo te digo, yo les digo a mis hijas que si estuviera en mi país... porque puedo decirte que allá... Porque mi hijo, el primero que llegó aquí, él era el que se reía, cuando íbamos a llamar a mi país y decía “Oye cuando vengas aquí no vas a conocer a tu madre” Ella le dice “¿por qué?” “Porque tu madre a pegado un cambio que ni se parece a la da Ecuador” Y era verdad porque yo vivía bajo el mando de mi marido, yo era un desastre, yo no me arreglaba, pero en cambio yo aquí en España... yo me llevo cambiando, ya te digo que ha sido una experiencia positiva, los años para mi se me acortaron, hay gente que me dice “Tu no tienes esa edad tú tienes menos”... Bueno, lo que más me ha cambiando, experiencia se puede decir, salir del mundo que yo vivía allá, de la rutina, y conocer otras culturas, y salir, que yo allí nunca salía, conocer más gente, y cómo te diga, más que todas las culturas. P- ¿Cuál es el cambio más fuerte que has notado de tu país a España? R- El de mi personalidad, porque como te digo, yo era como... hay un dicho de la vuelta a la ruleta, yo he dado un cambio total en mi vida. Cuando mis hijos eran pequeños pues no claro, pero cuando mi marido empezó a hacerme me entró una amargura, una soledad, de yo digo por qué me trata así, por qué me trata de esa manera moralmente, psíquicamente, yo prefería una cachetada que eso se me va a pasar, que no el dolor moral que eso uno no lo va a olvidar... Cómo te digo, la vida me ha cambiado a mí mucho las cosas y creo que a partir de llegar a España. Yo encontré una amiga, que gracias a ella me cambió la vida, porque yo te dije que era una persona amargada, una mujer que yo no quería salir de la rutina, salir de casa, pasaba mi vida encerrada, que para mi una etapa que ha terminado y ha sido una gran experiencia el haber viajado, mi vida ha cambiado, buscar una pareja no, pero yo salgo, tengo 48 años ya, pero cómo te digo a mí me gusta salir, yo tengo amigas que salimos a la discoteca a bailar pero aquí, en mi país no, porque yo allí, me encerraba en la soledad en la amargura, yo no quería salir, no quería que me vieran.” (Ecuatoriana)*

CONCLUSIONES PRELIMINARES

SITUACIÓN GENERAL DE LAS MUJERES INMIGRANTES QUE TRABAJAN EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN ESPAÑA

La mano de obra inmigrante en el sector se ha ido incrementando 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). Actualmente el número de hogares que contrata servicio doméstico puede estimarse entre 1.000.000 y 1.200.000. Sin embargo, el número de empleados no es equivalente puesto que una gran parte trabaja en varios hogares a tiempo parcial (por horas).

El grueso de la demanda es urbana, intensificándose a medida que aumenta el tamaño de la ciudad (más de la mitad se encuentra en Madrid, Cataluña y Andalucía). El tipo de hogares en los que se suelen emplear mayoritariamente es de 3-4 personas (pareja con niños, pero también familias monoparentales y ancianos) (Colectivo Ioé, 2001).

La demanda ha crecido sobre todo en la modalidad de internas, debido a varios factores: el costo entre una externa fija y una interna es más o menos igual; al contratar una interna se dispone de una empleada que no sólo realiza las labores de la casa, sino que además cuida a los niños; la proliferación en los últimos años de viviendas unifamiliares en la periferia de las grandes ciudades posibilita disponer de un espacio suficiente para alojar a la empleada. Por otra parte, la demanda de servicio doméstico interno para el cuidado de ancianos se

está convirtiendo en una práctica habitual, ante la escasez de servicios públicos (residencias, ayuda a domicilio, etc.). Esta demanda de servicio doméstico interno está siendo cubierta fundamentalmente por extranjeras.

La parte empleadora se caracteriza estructuralmente por la *informalidad* y la *desregulación*, a diferencia de otros sectores laborales. Las condiciones de explotación y precariedad varían en función del tipo/modalidad de servicio doméstico que se establezca. Así, la modalidad de *internas* (viven en casa de la empleadora), favorece un trabajo más servil, de horarios más prolongados y con muy poca autonomía personal, con vínculos personales más estrechos entre empleadora y empleada. En la modalidad de *externas fijas*, hay una relación cotidiana fuerte pero con mayor margen de autonomía para la empleada que pernocta en su propio domicilio y dispone de sus propios espacios relacionales. Por último, en la modalidad de *externas por horas*, la dependencia personal es mínima (sobre todo si se trabaja para varias empleadoras) y el trato se reduce al máximo (a veces no se coincide en el domicilio durante la jornada de trabajo).

El acceso al mercado de trabajo está también determinado por las representaciones en torno al origen de las empleadas domésticas. En los periódicos el reclamo de los anuncios es la mano de obra autóctona (aunque luego en realidad no sea tal, por escasez). Se utiliza así como estrategia de marketing el estereotipo de la doméstica tradicional, la inmigrante interna. Si en un principio las españolas son más valoradas por miedo al “otro cultural”, este prejuicio se deja de lado cuando se perciben los beneficios del empleo doméstico extranjero: sumisión, abaratamiento de costes, y mantenimiento de relaciones y prácticas de dominación étnica y de clase (situación que se agudiza cuando la mujer inmigrante está en situación de irregularidad jurídica).

Las relaciones que se establecen entre empleada y empleadora son jerárquicas y asimétricas, y nunca están exentas de tensiones y dificultades, como muestran diversos estudios (Anderson, 2000; Ehrenreich et. al. 2000; Oso, 1998; Colectivo Ioé, 2001; Bott, 2004; Stock, 2004). Las españolas

racionalizan las relaciones asimétricas de poder que existen entre ellas y sus trabajadoras domésticas inmigradas, y utilizan estrategias para controlar y minimizar los problemas y las amenazas asociados con el empleo de personas en el hogar. Las investigaciones demuestran que las empleadas domésticas trabajan a menudo en condiciones extremadamente difíciles, que conllevan severas implicaciones para el disfrute de sus derechos cívicos, económicos y sociales. Algunas empleadoras utilizan su poder sobre las inmigrantes indocumentadas para obligarles a quedarse en su lugar de trabajo.

Además de la discriminación laboral que sufren debido a la regulación jurídica de este sector laboral, las relaciones empleada-empleadora ponen de manifiesto otras prácticas de *discriminación* y *dominación simbólica*: la denominación, la segregación espacial (Rollins, 1990), y la discriminación en las prácticas alimenticias (Catarina y Oso, 2000; Colectivo Ioé, 2001; Parella, 2003).

Las empleadoras se resisten a calificarse como explotadoras o abusadoras. Cuando son la parte dominante de una relación de poder desigual, intentan encontrar la manera de explicarse a sí mismas que su posición favorable es normal, correcta y justificable, encontrando maneras de humanizar o negar las asimetrías de poder (Patterson, 1982; Stock, 2004). Se utilizan los conceptos de cultura, etnicidad y género para legitimar la superioridad sobre sus empleadas domésticas, dándose la paradoja de que estas empleadoras reconocen ciertos derechos a las trabajadoras domésticas españolas, a los que hacen “la vista gorda” en el caso de que las mujeres sean inmigrantes. Esta asimetría de poder nunca se visualiza como un mecanismo de explotación, sino que se encubre ideológicamente con discursos relacionados con la ‘civilización’ y la ‘modernidad’, según los cuáles el servicio doméstico es lo que permite a las inmigrantes mejorarse y mejorar. Es decir, el discurso es que se les está haciendo un favor, un regalo.

Se entiende así, desde el discurso de las empleadoras, la asimilación cultural como un mecanismo para acceder al estatus social; a la vez que se intentan

separar ideológicamente –no en la práctica- las funciones de limpieza-mantenimiento del hogar, con las de cuidados personales, ante los riesgos y amenazas que la inserción en el hogar de la empleada doméstica supone para la mujer empleadora. Las madres empleadoras se sienten a veces en situación de competición con la empleada por el amor y la atención de los hijos. Las empleadoras establecen así una diferencia ideológica, que no real, entre ‘limpiar’ (categoría “manual”) y ‘cuidar’ (categoría “emocional”), lo cual no deja de ser una contradicción ficticia (Anderson, 2000). Esta división de tareas basada en la etnicidad fracciona todavía más el mercado para las inmigradas en el servicio doméstico, porque se las discrimina como cuidadoras de niños. Las inmigradas no europeas son empleadas sobre todo como limpiadoras, haciendo el trabajo sucio que otros rechazan (Andall, 2003).

Esta división de tareas entre mujeres establece entre ellas una relación jerárquica, respecto a la que el hombre se sitúa por encima. Las contradicciones que el sistema de género impone a los miembros del hogar son trasladadas hacia la figura de la empleada doméstica: 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 trabajadora de servicio doméstico es el *alter ego* de la empleadora, no como la imagen de un espejo, sino -en palabras de Anderson- el Mr. Hyde de su Dr. Jekyll. (Colectivo Ioé, 2001). El hecho de que a la relación laboral vayan unidos lazos personales (el concepto de *maternalismo*, según Rollins, 1985) condiciona globalmente la relación empleadora-empleada, persistiendo un vínculo asimétrico que sirve para confirmar la bondad-superioridad de la empleadora y la inferioridad de la empleada.

Existen además, falta de oportunidades laborales fuera del sector doméstico, respaldadas en tres argumentos: la imposibilidad de trabajar legalmente (sobre todo al principio); la red y la comunidad inmigrada sólo tiene acceso a este

sector; y, el gran desempleo que existe entre nacionales que limita otras opciones (Escrivá, 2000).

La feminización de estos servicios no obedece únicamente a la proliferación de empleos precarios y de baja calidad, sino al hecho de que son actividades que se desarrollan en el ámbito privado del hogar, con la consiguiente invisibilidad y desprotección ante eventuales abusos que ello conlleva; que presentan una fuerte connotación servil, al estar íntimamente vinculadas a la figura del criado/criada tradicional y, por último, que han sido socialmente construidas como una mera extensión del trabajo reproductivo, atribuido desde siempre a las mujeres, sin percibir remuneración ni reconocimiento social a cambio. De este modo, estas actividades, una vez traspasadas al mercado, no se desprenden del imaginario de la “servidumbre”, del estigma de “tareas propias de mujeres”, de la desvalorización social y económica y de la descualificación. Por todo ello, constituyen el último peldaño de la marginalidad, en término de cualificación, estatus y salario (Borderías, 1991). Y a todas estas especificidades se les añaden las asimetrías de género, clase y etnia mencionadas (Parella, 2003).

SITUACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES QUE TRABAJAN EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN CASTILLA-LA MANCHA

En su mayoría son mujeres jóvenes de formación elemental o secundaria (bachiller), sin experiencia previa en servicio doméstico en sus países de origen, que emprenden su proyecto migratorio sin que hubieran hecho anteriormente otras migraciones previas, dirigiendo todas sus expectativas en un país como España donde piensan encontrar un trabajo que les posibilite enviar remesas a sus países de origen para ayudar a sus familias.

Una vez llegadas a España, el acceso al empleo está condicionado no tanto por la formación y experiencia laboral previa, sino por la situación jurídico-administrativa, o las redes sociales con las que las cuenten. Ya que una

situación jurídico-administrativa irregular imposibilita el acceso a mercados de trabajo normalizados quedando relegados a empleos sumergidos, clandestinos donde emplean a población inmigrante como es el servicio doméstico. El otro punto que condiciona el acceso al empleo es la existencia de redes sociales en el país de destino. Como se demuestra en este estudio, las mujeres inmigrantes con independencia de la situación jurídico-administrativa acceden al empleo por amigos, familiares o conocidos que ponen en contacto a los hogares empleadores con estas mujeres. Luego la falta o tenencia de “papeles” determinará la mejores o peores condiciones de empleo dentro del servicio doméstico. Ya que una persona en situación administrativa irregular está a merced de la buena o mala fe del empleador, quedando la trabajadora en una situación de vulnerabilidad muy fuerte.

Los datos sobre condiciones de trabajo son algo positivos (en la mitad de los casos únicamente) en lo que respecta al cumplimiento del compromiso salarial, asignación de tareas y jornada laboral por parte del empleador; pero son negativos en el resto de las condiciones laborales como son vacaciones pagadas, pagas extras y plus de antigüedad que no se reconocen prácticamente en ningún caso. Además, se constata la existencia de ciertas situaciones de explotación y abuso que tienen lugar por la situación de vulnerabilidad en que se trabaja.

Los hogares empleadores que principalmente contratan servicio doméstico y que cumplen parcialmente con sus obligaciones contractuales son ancianos solos, o parejas con hijos. Estos hogares se ven en la necesidad de contratar a mano de obra extranjera que cubra sus necesidades de limpieza, cocina, y cuidados. Las nuevas realidades demográficas de un país envejecido como España, con una bajísima natalidad, donde la mujer se ha incorporado al mercado laboral, hace que se necesiten empleadas de hogar que suplan las necesidades que esta situación crea y que el no reparto de tareas en el hogar y la actuación muy insuficiente del Estado no cubren.

Pero a pesar de que los empleadores cumplan una parte de sus obligaciones habría que hacer algunas puntualizaciones respecto a las condiciones laborales de estas mujeres. Para empezar los sueldos estarían rozando, tirando por lo bajo, el SMI, cantidad que a muchas de estas mujeres (50%) no les llega para cubrir sus necesidades básicas, ya que además de tener que pagar vivienda, alimentación, seguridad social (en muchos casos), deben pagar la deuda que contrajeron para poder realizar su proyecto migratorio. A pesar de ello el envío de remesas a sus países continúa siendo el segundo destino de sus ingresos. Además la mayoría no cobra ningún tipo de retribución como pagas extras, vacaciones pagadas o plus de antigüedad, a pesar de estar contemplado por la ley.

Respecto a la jornada laboral habría que decir si tenemos en cuenta que la legislación española establece un máximo de 40 horas semanales como jornada de trabajo habitual, que la jornada de estas mujeres estaría en 35,75 horas aproximadamente para el 41% que trabaja de 5 a 8 horas, pero debemos mencionar además que el 13% de mujeres que trabaja de 9 a 12 horas, y el 13% que trabaja más de 12 horas diarias, lo que excede sustancialmente esas cuarenta horas de las que habla la ley.

También hay que decir que respecto a la contratación, a un 47% de las encuestadas les hicieron contrato en todos los trabajos, y a un 31% sólo a algunos. Pero según el análisis cualitativo habría que distinguir entre los primeros trabajos y los consecutivos. No olvidemos que muchas mujeres acceden en situación irregular, por lo que en estos primeros trabajos no tienen ningún tipo de contrato, hasta que consiguen dicho contrato y entonces es cuando se produce la intención de cambio de trabajo a otro sector o a otro subsector del servicio doméstico. Y es solo la intención porque partiendo de estas condiciones laborales las mujeres empleadas expresan su deseo de cambiar de trabajo si tuvieran los “papeles” pero se observa en los datos que cuando los consiguen no hace efectivo dicho deseo. Esto hace que a pesar de desear cambiar de condiciones laborales, por lo tanto de trabajo, permanecen en este sector desde un año a más de tres, teniendo durante su vida laboral de

uno a cuatro trabajos y manteniéndose incluso en el subsector en el que accedieron al empleo, principalmente por horas e interna.

Por ello los principales motivos de desempleo son por decisión personal de la trabajadora al encontrar un trabajo de mejores condiciones, aunque generalmente, como hemos dicho, dentro de servicio doméstico.

Por consiguiente, vemos como ante una realidad demográfica como es la española, que producen una externalización del trabajo doméstico en las familias, que tienen que recurrir a mujeres trabajadoras de otros países para atender esa demanda creciente ante una oferta autóctona en la que escasea la mano de obra para el servicio doméstico. Las mujeres extranjeras, a su vez, ocupan este nicho laboral con pretensiones de temporalidad (aunque luego se vayan cronificando en muchos casos), como la única posibilidad que en muchos casos tienen de ver realizados sus proyectos migratorios. Y aceptan resignadamente las condiciones laborales que hemos descrito en el sector, porque ellas lo visualizan como un “trabajo puente”, de tipo transitorio, mientras intentan acceder a otros empleos que les permitan diversificar y mejorar sus trayectorias laborales de manera más satisfactoria.

En el estudio de las construcciones subjetivas de las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico, hemos podido constatar la vivencia por parte de las participantes en esta investigación de la llamada triple discriminación: como mujeres, como inmigrantes y como trabajadoras domésticas. El servicio doméstico por su situación en la división sexual del trabajo y la proximidad con los papeles tradicionales de género, donde las mujeres son las responsables por el mantenimiento del bienestar en el hogar y el cuidado de las personas dependientes, pero sin reconocimiento social y con derechos laborales muy difusos, también se presta a ser un espacio de exclusión, pues mantiene relaciones de dependencia entre las trabajadoras y las empleadoras, principalmente en lo que respecta a las exigencias legales para la regularización formal de la inmigración y para salir de las habituales situaciones de ilegalidad que viven las inmigrantes. Las empleadoras y empleadores

ejercen un gran poder sobre las trabajadoras, porque está en sus manos la legalización de su situación para la permanencia de las inmigrantes en España. En esta relación algunos empleadores/as perciben la legalización de las trabajadoras como un beneficio adicional para ellas y un riesgo, que al disminuir la relación de dependencia, les permitiría romper con el vínculo laboral, y procuran retrasar su tramitación. Así las mujeres inmigrantes tienen en el servicio doméstico a la vez, su posibilidad de inserción legal en España y los ingresos que les permiten mantenerse, pero también una forma de exclusión, basada en la triple discriminación y en el aislamiento propio del ámbito doméstico, compartido con las amas de casa.

Las mujeres inmigrantes describen situaciones claras de discriminación social, que son vividas en las relaciones laborales y personales. Constatamos que la mayoría de las mujeres encuestadas y entrevistadas manifiestan sentimientos y percepciones ambivalentes en relación a la valoración del trato recibido en el trabajo. Relatan ser muy bien tratadas y tener buenas amistades, pero siempre tienen anécdotas de situaciones de discriminación racial o social. Pero las situaciones de discriminación no son exclusivas de las relaciones laborales, sino que son narradas como habituales en las relaciones sociales con la población española. En este contexto, las inmigrantes mantienen frecuentemente relaciones de amistad con otras personas de su misma nacionalidad, y el círculo de amistades con la población española en algunos casos es reducido.

Queremos destacar también cómo las condiciones de vida materiales de las inmigrantes están marcadas por la dificultad de acceso a una vivienda digna, con situaciones muchas veces dramáticas de falta de medios económicos en la vida cotidiana. Por otro lado, hemos puesto de relieve la relación entre las discriminaciones de género y el acceso a la vivienda en propiedad, que configura un reflejo de la dependencia de las mujeres hacia los varones.

Por último, comentar que para las inmigrantes las redes sociales que forman con otras personas inmigrantes y también con españoles/as, son un elemento

estructurador del apoyo social, tanto para las cuestiones económicas, como para las necesidades afectivas y sociales. Las entrevistadas han dado gran importancia a las relaciones sociales y afectivas, destacando especialmente las relaciones con familiares directos. Se observa el valor que atribuyen a la proximidad y el contacto frecuente con miembros de sus familias de origen para la normalización de la vida personal en el contexto de acogida y cómo se van formando redes familiares de inmigrantes en una misma ciudad o alrededores. Aún así, la mayoría de las mujeres entrevistadas manifiestan su deseo de regresar a sus países de origen y es interesante cómo esa situación de doble ubicación, de estar “aquí” y “allá” al mismo tiempo puede dificultar la construcción de un proyecto de futuro realista y construido a partir del momento presente.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Andall, J. (2000). *Gender, Migration and Domestic Service*, Ashgate, Aldershot.
- Anderson, B. (2000). *Doing the Dirty Work? The global politics of domestic labour*, Zed Books, London.
- Anthias, F. y Lazaridis, G. (eds.) (2000). *Gender and Migration in Southern Europe*, Berg, Oxford.
- Bakan, A. y Stasiulis, D. (1995). "Making the match: Domestic Work and the Racialisation of Women's Houselod Work, en *Signs*, Winter 1995:303-335.
- Balibar, E. y Wallerstein, I. (1991). *Raza, nación y clase*, IEPALA, Madrid.
- Barberá, E. (1998). *Psicología del Género*. Barcelona, Ed. Ariel.
- Bem, S. L. (1975). "Sex role adaptability: One consequence of psychological androgyny", en: *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, pp. 634-643.
- Bem, S. L. (1993). *The lenses of gender*. New Haven: Yale University Press.
- Bott, E. (2004). "too close for comfort? 'Race' and the management of proximity, guilt and other anxieties in paid domestic labour", en *Sociological Research online*.
- Catarino, C. y Oso, L. (2000). "La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y las empresas de limpieza", en *Papers*, 60:183-207.
- Colectivo Ioé (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*, IMSERSO, Madrid.
- Consejo Económico y Social (2004). *La inmigración y el mercado de trabajo en España*, CES, Madrid.
- Cruz, C. (1998). *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Cruz, F. (2003). *Las representaciones sociales y la construcción de nuevos papeles para las mujeres en el medio rural*. Tesis doctoral, Universidad de Valladolid.

Díaz Gorfinkel, M. y Tobío, C. (2004). Miradas cruzadas: las otras en las cadenas globales de cuidado”, en *4º Congreso sobre la Inmigración en España*, Girona.

Díez, E.J. y Terrón, E. (2004). “la integración social y laboral de las mujeres inmigrantes: doble discriminación por razón de género”, en *4º Congreso sobre la Inmigración en España*, Girona.

Domingo, A. y Houle, R. (2004). “La actividad de la población de nacionalidad extranjera en España: entre la complementariedad y la exclusión”, en *4º Congreso sobre la Inmigración en España*, Girona.

Durán, M. A. (Dir.) (1987). *De Puertas Adentro*. Madrid: Ministerio de Cultura – Instituto de la Mujer.

Ehrenreich et. al. (2002). *Global Women, Nannies, Maids and Sex workers en the New Economy*, Granta Books, London.

Escrivá, A. (2000). “¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona”, en *Papers*, 60:327-342.

Fernández, J. (1988). *Nuevas perspectivas en el desarrollo del sexo y el género*. Madrid: Pirámide.

Garrido, L. y Toharia, L. (2003). “La situación laboral de los españoles y de los extranjeros según la Encuesta de Población Activa”, en *Economistas*, 99:74-86.

Gergen, K. J. (1996a). *Realidades y Relaciones: aproximaciones a la construcción social*. Barcelona: Paidós.

Gregorio, C. (1998). *Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género*, Narcea, Madrid.

Harding, S. (1996). *Ciencia y Feminismo*. Madrid: Morata.

Hare-Mustin, R. T. y Marecek, J. (eds.) (1994). *Marcar la diferencia: psicología y construcción de los sexos*. Barcelona: Herder.

Hochchild, A. (2000). “The nanny chain”, en *American Prospect*, 1-4.

INE (1992). *Encuesta de Presupuestos Familiares 1990-91. Metodología*, Madrid.

Intxaurreaga, Iturritxa y Salazar (1994). *Las Mujeres Rurales en la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer.

Jayme, M. y Sau, V. (1996). *Psicología Diferencial del Sexo y del Género*. Barcelona: Icaria.

Lagarde, M. (1996), *Género y Feminismo: Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Ed. Horas y horas.

Laparra, D. (2004). "Violencia estructural y migraciones: las instituciones sociales en España", en Hidalgo, F. (ed.). *Migraciones. Un juego con cartas marcadas*, Abya-Yala, Quito.

Lutz, H. (1997). "The Limits of European-ness", en *Feminist Review*, 57:93-111.

Maccoby, E.E. (1988). "Gender as a social category", en: *Developmental Psychology*, nº 24, pp. 755-765.

Martiniello, M. (2004). "El Estado, el mercado y la diversidad cultural", en Aubarell, G. y Zapata, R. *Inmigración y procesos de cambio. Europa y el Mediterráneo en el contexto global*, Icaria-Antrazyt-IEMed, Barcelona.

Millet, K. (1967/1995). *Política Sexual*. Madrid: Cátedra.

Nicolson, P. (1996). *Gender, power and organization*. London: Routledge.

Oso, L. (1998). *La inmigración hacia España de las mujeres jefas de hogar*, Instituto de la Mujer, Madrid.

Paredes, L. (2004). "Inserción social con mujeres inmigradas. La orientación, la relación tutorial y la intermediación laboral", en *4º Congreso sobre la Inmigración en España*, Girona.

Parella, S. (2000). "El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad", en *Papers*, 60: 275-289.

- (2003). *Mujer. Inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Antrophos, Barcelona.

Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*, Antrophos, Barcelona.

Patterson, O. (1982). *Slavery and Social Death*, Harvard University Press, Cambridge.

Piore, M. (1983). "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en Toharia, L. (comp.). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Alianza, Madrid.

Portes, A. y Böröcz, J. (1992). "Inmigración contemporánea: perspectivas teóricas sobre sus determinantes y modos de acceso", en *Alfoz*, 91-92.

Rollins, J. (1985). *Between Women: Domestic workers and their employers*, Temple University Press, Philadelphia.

- (1990). "Entre femmes. Les domestiques et leurs patronnes", en *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 84:63-77.

Rubin, G. (1974). *Linking and lowing. An invitation to social psychology*. New York: Holt, Rinehart and Wilson.

Sampedro, R. (1996). *Género y Ruralidad. Las mujeres ante el reto de la desagravación*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales - Instituto de la Mujer.

Sanchis, E. (2004). "Trabajo no remunerado y trabajo negro en España" (policopiado).

Sassen, S. (1998). *Globalization and its discontents. Essay on the new mobility of people and Money*, The New press, New Cork.

Stock, I. (2004). "Limpiando El Dorado? Relaciones entre empleadoras españolas y sustrabajadoras domésticas inmigradas", en *4º Congreso sobre la Inmigración en España*, Girona.

Torns, T. (1995). "Los nuevos empleos, cualificación y valoración", en *Seminaire IRIS: Une vision plus large*, Bruxelles. (Citado por Parella, 2003).

Unger, R.K. (1979). "Toward a redefinition of sex and gender", en: *American Psychologist*, nº 34 (11), pp. 1085-1094.

Vicen, M.J. y Larrumbe, M.A. (2002). *Interculturalismo y mujer*, UNIZAR, Zaragoza.

Wagner, H. (2004). "La influencia del 'machismo' en los procesos migratorios de migrantes ecuatorianas en Madrid", en *4º Congreso sobre la Inmigración en España*, Girona.