

Sònia Parella Rubio

Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación



MUJER, INMIGRANTE Y TRABAJADORA:
LA TRIPLE DISCRIMINACIÓN

AUTORES, TEXTOS Y TEMAS CIENCIAS SOCIALES

Colección dirigida por Josetxo Beriain

36

Migraciones

Proyecto Editorial

Coordinado por Carlota Solé

Títulos aparecidos

Carlota SOLÉ (Coord.)

**El impacto de la inmigración en la economía
y en la sociedad receptora, 2001**

Enrique SANTAMARÍA

**La incógnita del extraño. Una aproximación a la significación
sociológica de la «inmigración no comunitaria», 2002**

Eduardo TERRÉN (Comp.)

Razas en conflicto. Perspectivas sociológicas, 2002

Jordi GARRETA

**La integración sociocultural de las minorías étnicas
(gitanos e inmigrantes)**

Sònia PARELLA RUBIO

Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación

Sònia Parella Rubio

MUJER, INMIGRANTE
Y TRABAJADORA:
LA TRIPLE DISCRIMINACIÓN

*La presente obra ha sido editada con la ayuda del Instituto de la Mujer
(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)*

 ANTHROPOS

Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación / Sònia Parella Rubio — Rubí (Barcelona) : Anthropos Editorial, 2003
413 p. ; 20 cm. — (Autores, Textos y Temas. Ciencias Sociales; 36)

Bibliografía p. 383-409
ISBN: 84-7658-669-8

1. Mujeres inmigrantes - Trabajo 2. Mujeres inmigrantes - Condiciones sociales
3. Mujeres inmigrantes - Condiciones económicas 4. España - Emigración e
inmigración 5. Servicio doméstico (Barcelona - Catalunya : Área Metropolitana)
6. Servicio doméstico (España) I. Título II. Colección
396.5-054.7

Primera edición: 2003

© Sònia Parella Rubio, 2003

© Anthropos Editorial, 2003

Edita: Anthropos Editorial. Rubí (Barcelona)

ISBN: 84-7658-669-8

Depósito legal: B. 47.062-2003

Diseño, realización y coordinación: Plural, Servicios Editoriales
(Nariño, S.L.), Rubí. Tel. y fax 93 697 22 96

Impresión: Novagràfik. Vivaldi, 5. Montcada i Reixac

Impreso en España - *Printed in Spain*

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida, ni en todo ni en parte, ni registrada en, o transmitida por, un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia, o cualquier otro, sin el permiso previo por escrito de la editorial.

A Víctor y a mis padres

AGRADECIMIENTOS

Este libro recoge los principales resultados de una tesis doctoral, titulada *La internacionalización de la reproducción. La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad*, defendida en el Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona el 23 de mayo de 2002. La elaboración de este libro no habría sido posible sin la ayuda y colaboración de una larga lista de personas e instituciones. En primer lugar, quiero recalcar mi más sincero agradecimiento a la directora de la tesis doctoral, la catedrática Carlota Solé, por su permanente seguimiento y supervisión durante la gestación y realización del presente trabajo. Sus comentarios, sugerencias y revisiones han sido fundamentales para la materialización de este proyecto. Pero mi gratitud hacia Carlota va más allá de su implicación en los aspectos técnicos de la investigación; también quiero hacer hincapié en su inmenso apoyo en el terreno humano.

Dos investigaciones, ambas dirigidas por la doctora Carlota Solé, constituyeron mi primera aproximación a la inserción laboral de la migración femenina y marcaron mi interés científico por el tema. Se trata de la investigación *La mujer inmigrante en los servicios de proximidad o el trasvase de desigualdades de clase y etnia entre las mujeres* (referencia RS/MS I+D99), financiada por el Instituto de la Mujer, y del proyecto *La integració dels immigrants a Catalunya. El cas de la dona immigrant*, del Institut d'Estudis Catalans. Agradezco a ambas instituciones su colaboración y su sensibilidad por esta temática. La gestación de este trabajo también se la debo a la Dra. Teresa Torns (Dpto. Sociología, UAB); por cuanto el curso de Doctorado que impar-

te sobre servicios de proximidad y sus riesgos desde una perspectiva de género ha contribuido enormemente a definir los objetivos de esta investigación.

Este trabajo también es el resultado del apoyo económico del Programa de Formación de Personal Investigador del Ministerio de Educación y Cultura, que me ha permitido realizar estancias en la London School of Economics and Political Sciences (RU) y en la University of Stanford (USA) durante la fase de revisión bibliográfica, bajo la supervisión del Prof. Anthony D. Smith y del Prof. David D. Laitin, respectivamente, a los que estoy muy agradecida.

La lista de agradecimientos sería incompleta si no incluyera a todos los gerentes de las empresas de servicios domiciliarios que han hecho un hueco en sus apretadas agendas para poder atenderme, así como a las trabajadoras que han participado en los grupos de discusión y que me han permitido acceder a una importante parcela de sus experiencias vitales. Los gerentes de dos empresas, IMPROSS S.A. (Sant Cugat) y L.C. SERVEIS (Granolers), merecen una mención especial, por cuanto, de forma totalmente desinteresada, han autorizado la realización de grupos de discusión con trabajadoras de sus respectivas plantillas y se han implicado activamente en la organización de las reuniones.

También quiero agradecer a los miembros del Tribunal, Dra. Teresa Torns (UAB), Dr. Lorenzo Cachón (UCM), Dra. Cristina Brullet (UAB), Dra. Graciela Sarrible (UB) y Dr. Jordi Garreta (UdLl) sus valiosos consejos, correcciones y observaciones, que en todo momento he intentado seguir. A la Dra. Natàlia Ribas, a la investigadora Kàtia Lurbe y a Dolores Morillo (Gabinete Interfederal de Comisiones Obreras) por la documentación y las referencias bibliográficas que me han proporcionado. Y a la socióloga Sarai Samper por su ayuda durante la realización de los grupos de discusión.

Y, por último, quisiera dedicar este trabajo a Víctor y a mis padres, Ramón y Josefina, por su comprensión y constante apoyo.

Barcelona, octubre 2003

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

Son las divisiones entre mujeres las que constituyen las contradicciones políticas y teóricas del feminismo. Si queremos evitar que estos intereses contradictorios nos atrapen en estrategias contradictorias, desde el feminismo deben sacarse a la luz todas estas contradicciones.

C. RAMAZANOGLU, 1989: 174

1.1. El contexto de expansión de los servicios de proximidad en las sociedades occidentales

El propósito de estas páginas es abordar la migración femenina desde la perspectiva de la triple discriminación laboral a la que se enfrenta la mujer inmigrante¹ en la sociedad de acogida, en base a las dimensiones de la clase social, el género y la etnia.² La manifestación más flagrante de dicho proceso de discriminación tiene lugar ante la creciente externalización del trabajo reproductivo por parte de las nuevas clases medias urbanas de las sociedades occidentales. Por mercantilización del trabajo doméstico-familiar o trabajo doméstico remunerado, entendemos el desarrollo de las mismas tareas que incluye el trabajo repro-

1. En esta investigación, el término «mujer inmigrante» se refiere a la figura social de la mujer procedente de países periféricos que protagoniza migraciones laborales hacia los países del Centro, con independencia de cuál sea su estatuto jurídico (irregular, regular, nacionalizada). Por lo tanto, este término no es sinónimo de «mujer extranjera», categoría jurídica y administrativa que incluye a toda persona que no haya nacido en la sociedad en la que reside, de forma temporal o permanente, y carezca de la nacionalidad del país.

2. El estudio de la incorporación de la población inmigrante en la estructura socioeconómica de la sociedad receptora es harto importante, por cuanto es la actividad económica la que define la posición social de los inmigrantes, así como sus oportunidades de movilidad social, lo que la convierte en una piedra angular del proceso de integración (Solé, 1981, 1988).

ductivo o doméstico-familiar, pero desde una relación mercantil establecida entre la familia y asalariados externos. Es en este contexto que surgen los servicios de proximidad o «servicios a la vida diaria», que pueden definirse como aquellas actividades remuneradas destinadas a satisfacer las necesidades de las personas y de las familias (Torns, 1995b, 1996, 1997). Algunos de estos servicios están fuertemente vinculados al cuidado de las personas (ancianos, enfermos, niños) y otras tienen que ver con la esfera propiamente doméstica (limpieza a domicilio, servicio de plancha a domicilio, etc.).

A pesar de que la mercantilización del trabajo doméstico-familiar siempre ha existido, de la mano de la figura de la criada o criado y del servicio doméstico tradicional —este último, nutrido principalmente de mujeres jóvenes procedentes de áreas rurales—, la masiva demanda actual de empleadas domésticas tiene mucho que ver con los cambios sociodemográficos y económicos acontecidos en las últimas décadas en las sociedades occidentales, tales como: el envejecimiento de la población y el incremento de las personas mayores que viven solas y precisan ayuda doméstica; la creciente participación femenina en el mercado de trabajo y el consiguiente aumento del número de hogares en que el padre y la madre trabajan a tiempo completo; el mayor número de hogares monoparentales; la progresiva tendencia hacia la dispersión geográfica de la familia; una nueva gestión del tiempo en el interior del núcleo familiar; y, por último, la crisis fiscal del Estado del Bienestar, en el marco de las corrientes neo-liberales predominantes desde la década de los ochenta. Dicho proceso de externalización genera «nuevas» ocupaciones, caracterizadas por la precariedad, el desprestigio social, los bajos salarios, la falta de regulación y la invisibilidad, que no son absorbidas por la mujer autóctona; una mujer que ha adquirido un elevado nivel educativo en los últimos años y a la que el mercado de trabajo brinda mejores oportunidades laborales.

Dichas ocupaciones comprenden tareas remuneradas escasamente valoradas,³ por una sociedad que las considera inherentes a la condición femenina, una mera prolongación del tra-

3. Entendiendo por «valor» tanto el prestigio social conferido a una actividad dada, como los salarios de los trabajadores que la realizan en relación a los salarios percibidos en otras ocupaciones (Cancian, 2000).

bajo reproductivo realizado de forma gratuita desde siempre por las mujeres; actividades descualificadas, basadas en cualificaciones tácitas y no formales que el mercado de trabajo no reconoce; en algunos casos «sucias», por cuanto se vinculan al cuerpo y por ello son consideradas indignas (somatofobia); con un fuerte imaginario servil, lo que favorece el ejercicio de la dominación simbólica por parte de las personas empleadoras o usuarias y, finalmente, «invisibles», por cuanto se realizan en el ámbito privado del hogar (Anderson, 2000). Este imaginario, en su conjunto, contribuye de manera directa a que las mujeres autóctonas, sobre todo las más jóvenes, rechacen emplearse en dichas actividades, a las que asocian con la baja estima social, el desprestigio y la descualificación. Por todo ello, el colectivo de mujeres autóctonas que han trabajado desde siempre como empleadas domésticas y que siguen desempeñando esta actividad en la actualidad, no sólo es insuficiente en cuanto a número de efectivos, sino que carece de relevo generacional y está en vías de extinción. La falta de correspondencia entre oferta y demanda se traduce en la necesidad de reclutar a mujeres inmigrantes procedentes de los países periféricos —es cada vez más frecuente recurrir a hombres de origen inmigrante, sobre todo latinoamericanos, que no encuentran otra salida laboral en la sociedad receptora— para rellenar este vacío laboral. Es en este contexto de efecto «atracción» (*pull*) que debe situarse la creciente feminización de los flujos migratorios internacionales.

Para el caso español, a las transformaciones sociodemográficas y económicas ya enunciadas, debe añadirse el hecho de que se trata de una sociedad con una tradición profundamente familista⁴ y con un Estado del Bienestar con un desarrollo incipiente —característico de los países del sur de Europa. En ausencia de un Estado «protector» y en el marco de una sociedad patriarcal que atribuye a la mujer prácticamente en exclusiva las tareas doméstico-familiares, las mujeres autóctonas de clase media sólo pueden solucionar la incompatibilidad entre su trabajo remunerado y su presencia en la esfera reproductiva a través de la contratación de mujeres inmigrantes, principalmente,

4. El concepto «familismo» se refiere a la existencia de una confianza permanente en la familia, en su solidaridad intergeneracional y en su estructura de género, como principal proveedora de soporte, cohesión y, en definitiva, de bienestar.

o de mujeres autóctonas de clase baja y con nivel educativo bajo, en las que delegar parte de su trabajo reproductivo. El cálculo racional de sus propias prioridades conduce a estas mujeres a valorar el trabajo productivo y a rechazar, ante los **constrañimientos de un tiempo que es limitado**, determinadas dimensiones del reproductivo, especialmente aquellas tareas que ocupan el último lugar del escalafón y que son fácilmente sustituibles sin demasiados costes personales (la limpieza y la plancha, por ejemplo).

Para la realización de esta investigación se ha tomado como estudio de casos la sociedad española y, en concreto, el ámbito geográfico de la Región Metropolitana de Barcelona, por cuanto es la zona urbana, junto a Madrid, donde se concentra una mayor proporción de mujeres inmigrantes.⁵ El objetivo del análisis es abordar la inserción laboral de la mujer inmigrante en los «servicios de proximidad» o «servicios a la vida diaria». Para este cometido, dada la creciente heterogeneidad de las actividades en torno a la externalización de las labores de la reproducción social, la presente investigación va a centrarse específicamente en tres tipos de servicios: 1) servicios de atención del hogar (básicamente servicio de limpieza y plancha a domicilio); 2) servicios de atención a domicilio de personas ancianas o con discapacidades, abarcando desde el ámbito asistencial (servicio de compañía, higiene, etc.) hasta el más estrictamente sanitario y, por último, 3) servicios de atención infantil domiciliaria, tanto habitual como ocasional. Estos servicios tienen todos en común su ámbito de realización, el hogar, y van a ser abordados en sus distintas modalidades: tanto si la condición jurídica del empleador corresponde a un particular (servicio doméstico tradicional) como a una empresa (empresas de servicios domiciliarios).⁶ La inserción laboral de la mujer inmigrante en estas actividades va a ser analizada en relación al empleo de las trabajadoras autóctonas en el mismo sector y va a examinar tanto

5. Los datos estadísticos sobre la feminización de los flujos migratorios en España se recogen en el capítulo 5.

6. Nótese que este estudio no se centra en las actividades prestadas por las empresas industriales de limpieza que realizan servicios fuera del hogar (para organismos públicos o para organizaciones o empresas privadas), ni tampoco en las personas que dispensan tareas de atención de las personas fuera del ámbito del hogar (residencias geriátricas, centros de día, guarderías, etc.).

los servicios prestados desde la modalidad del servicio doméstico tradicional, como, muy en especial, la modalidad de las empresas de servicios domiciliarios. Esta última es de reciente y creciente expansión y, dada su novedad, ha sido escasamente estudiada desde el ámbito académico.

1.2. El reclutamiento de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad. La triple discriminación

El espectacular aumento de la demanda de mujeres inmigrantes procedentes de países periféricos para llevar a cabo el trabajo reproductivo en los países centrales, viene determinado por la división internacional del trabajo y supone, sin lugar a dudas, un trasvase de desigualdades de clase y etnia desde las mujeres autóctonas con cualificación, que se incorporan al mercado de trabajo y no pueden seguir atendiendo el volumen total de cargas reproductivas, hacia las mujeres de origen inmigrante, que precisan ingresos económicos y, muchas veces, se ven obligadas a dejar a sus familias en sus países de origen y a desatender sus propias cargas reproductivas. Del análisis de la internacionalización de la reproducción se desprende que las relaciones patriarcales, además de expresarse entre los hombres y las mujeres, ya sean inmigrantes o autóctonos, se ponen de manifiesto también en las transacciones entre inmigrantes y nacionales (Pessar, 1999; Anthias, 2000).

Se asiste, en definitiva, a un trasvase de desigualdad entre mujeres, de modo que, en palabras de Helma Lutz, «se mantiene una división binaria en términos de relaciones de género racializadas: las occidentales *versus* las «otras» mujeres» (1997: 102), que permite introducir importantes matices a las relaciones antagónicas entre hombres y mujeres propias del patriarcado. De ahí se deriva la necesidad de utilizar marcos analíticos que den cuenta de la subordinación en términos de género, clase social y etnicidad, como marco de referencia básico de todo análisis sobre la segregación laboral de la mujer inmigrante. Este es uno de los principales cometidos de la presente investigación. En otras palabras, la «liberación» de algunas mujeres se produce a costa de la «opresión» de otras (Gregson y Lowe, 1994).

Sin embargo, no deben perderse de vista las pérdidas que

tal proceso mercantilizador comporta para las mujeres autóctonas. Mientras las unidades domésticas autóctonas contratan a «otras» mujeres para que realicen parte de sus tareas reproductivas, las relaciones patriarcales en la sociedad receptora prácticamente no cambian en el ámbito privado. Si bien es cierto que se ha producido una importante reducción de la violencia simbólica patriarcal, las prácticas materiales demuestran que sigue atribuyéndose el trabajo reproductivo a las mujeres. Es así como se asiste a la configuración de un «ejército de reserva» femenino, barato y flexible, a la vez que los hombres continúan permaneciendo ajenos a la esfera reproductiva. Aunque, ciertamente, son las mujeres autóctonas de clase media las que suelen tomar la decisión de mercantilizar parte de las tareas domésticas y, por ello, las «aparentes» beneficiarias en términos de adquisición de tiempo y de estatus social; en realidad, son ellos, los hombres, los que obtienen mayor provecho de la externalización, puesto que les posibilita seguir eludiendo sus responsabilidades en el ámbito doméstico. Las mujeres autóctonas de clase media, en cambio, deben continuar ocupándose de la gestión del ámbito reproductivo de forma exclusiva. Pero, además, tienen que hacer frente al sentimiento de culpabilidad derivado del «abandono» del hogar y, al mismo tiempo, son socialmente acusadas en solitario de explotar a «otras» mujeres, ignorándose que es el conjunto de la unidad doméstica la que contrata y se beneficia de los servicios de la trabajadora en el hogar.

Uno de los principales objetivos del estudio de la inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad es explorar, desde un plano teórico y a partir de fuentes secundarias, los mecanismos que utiliza la sociedad receptora para dar forma al proceso de triple discriminación laboral de la mujer inmigrante —en base a la clase, el género y la etnia— y fomentar su concentración en una actividad muy concreta: los servicios de proximidad. En definitiva, la investigación pretende desentrañar cuál es la influencia de los factores contextuales propios de la sociedad receptora en la determinación de la posición laboral de la trabajadora inmigrante. Al hablar de discriminación en estas páginas, nos referimos a cualquier segregación o minusvaloración que un grupo ejerce sobre otro cuando tal proceso excluyente viene asociado a una diferencia entre ambos

colectivos (Colectivo IOÉ, 2000b: 92). Bajo este prisma, una persona particular será discriminada siempre que la situación de postergación se deba a su adscripción a un grupo determinado, al margen de cuáles sean sus valores y comportamientos individuales. De ese modo, la discriminación no es el resultado de las diferencias entre las personas, sino de los mecanismos de exclusión asociados a estas diferencias. Estos mecanismos de exclusión se mueven en un doble plano, material y/o simbólico, de modo que engloban tanto las prácticas discriminantes como las actitudes y discursos que las legitiman.

La posición laboral de la mujer inmigrante en la sociedad receptora y su concentración en los denominados «servicios de proximidad» no sólo revela la etnoestratificación del mercado de trabajo, en el sentido de mostrar la segregación ocupacional de la mujer inmigrante como resultado de la confluencia de un triple proceso de discriminación y el consiguiente fortalecimiento de una rígida división social dentro del propio colectivo femenino, entre mujeres que son «servidas» y mujeres que ejercen de «servidoras». Dentro de los servicios vinculados a la reproducción social se detecta, a su vez, un proceso de segmentación en función de la etnia, puesto que son las actividades más precarias, más desreguladas, socialmente menos valoradas, con peores condiciones laborales y con un fuerte imaginario servil, las que son reservadas a la fuerza de trabajo extranjera. En definitiva, en palabras de las sociólogas Christine Catarino y Laura Oso, se asiste a «[...] la progresiva etnización de los servicios reproductivos» (2000: 2).

Es así como puede vaticinarse la existencia de una jerarquía dentro de los servicios de proximidad, en la que conviven las trabajadoras autóctonas e inmigrantes. Dentro de esta estructura jerarquizada, ambos colectivos de mujeres se enfrentan a estrategias de inserción laboral distintas y a procesos de reclutamiento y de exclusión específicos, en base a la conjunción entre la etnicidad de las trabajadoras (o condición social de extranjeras) y las características inherentes a las distintas actividades. Esta situación da lugar a relaciones de competencia o sustitución entre ambas fuerzas de trabajo (Solé, 1995). Desentrañar cómo se manifiesta este proceso de etnización (no sólo de los servicios de proximidad en su conjunto en relación a otros sectores de actividad, sino también, dentro de la amalgama de si-

tuaciones laborales que engloban estos servicios, de las modalidades más devaluadas), cuáles son los factores que determinan las posiciones que ocupan las mujeres autóctonas e inmigrantes, así como los mecanismos que permiten explicar la naturaleza de las relaciones entre ambos colectivos, son los principales objetivos de esta investigación. A modo de simplificación, se trata de averiguar dónde se sitúan las trabajadoras autóctonas e inmigrantes en los servicios de proximidad y a través de qué mecanismos podemos explicar dicha posición laboral.

La jerarquización de los servicios de proximidad se establece, principalmente, a partir de dos dimensiones: por un lado, las características de la tarea a desempeñar y, por el otro, la modalidad de regulación de la relación laboral desde la que el servicio es prestado. En cuanto a los contenidos de la tarea, es posible identificar dos grandes grupos: las trabajadoras que realizan tareas de limpieza y de infraestructura del hogar y las que se ocupan de las tareas de cuidado de otros seres humanos (enfermos, ancianos, niños). Por lo que se refiere a la modalidad de regulación, un importante volumen de los servicios de proximidad son actualmente prestados desde el servicio doméstico tradicional (dentro del cual encontramos a las empleadas domésticas internas, externas fijas y asistentes por horas), tanto formal como informal o no declarado (economía sumergida). Simultáneamente, se asiste a la proliferación de empresas que prestan estos servicios en el domicilio. Dichas empresas configuran un sector muy heterogéneo, oscilando desde las que ofrecen empleo en la economía sumergida hasta las que proporcionan un contrato de trabajo a sus trabajadoras a la vez que estabilidad laboral, pasando por las entidades que potencian la ocupación precaria, mediante contratos inestables y de muy corta duración.⁷

Todos estos procesos de discriminación laboral que padece la trabajadora inmigrante son interpretados en el presente estudio a la luz, principalmente, del «contexto de recepción» de la población inmigrante en la sociedad receptora, siempre presidido por la perspectiva de género como principio teórico central;

7. Véase al respecto el capítulo 9, apartado 9.1., en el que se elabora una tipología de las empresas de servicios domiciliarios de atención de la persona y de ayuda en el hogar.

a saber, por la posición específica de hombres y mujeres en las esferas productiva y reproductiva. A pesar de que el análisis parte de la totalidad del ciclo migratorio e incorpora también la visión del contexto de origen, toma partido y se centra preferentemente en los factores de «atracción» (perspectiva de la demanda) como principales determinantes de las oportunidades laborales de las mujeres inmigrantes no comunitarias. Entre estos factores se da prioridad al marco jurídico que regula la entrada y estancia de los inmigrantes (política migratoria), a la estructura del mercado de trabajo de la sociedad receptora, a una serie de transformaciones demográficas, sociales y culturales acontecidas en las últimas décadas y a sus repercusiones en la gestión de la vida cotidiana y, por último, al grado de desarrollo de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde el Estado. Desde la perspectiva del contexto de recepción, el estudio explora las pautas de producción y reproducción de las relaciones de dominación a nivel jurídico, económico, social y simbólico que dan forma a la segregación laboral de las mujeres inmigrantes en la sociedad receptora, partiendo de una perspectiva de género (Colectivo IOÉ, 2001b: 13).

Ahora bien, en el contexto de recepción no sólo intervienen los factores de «atracción» que se acaban de enunciar, sino que debe incorporarse la influencia de las redes migratorias y de las características socio-demográficas de los y las inmigrantes. De ese modo, la existencia de flujos previos de inmigrantes procedentes de un mismo país de origen puede ejercer un efecto atracción de «nuevos» inmigrantes⁸ e incidir en sus características personales, proyectos, actitudes y motivaciones, así como condicionar su inserción laboral en la sociedad receptora. Por otra parte, adaptando los planteamientos de Lorenzo Cachón (1995: 108-109) a las peculiaridades del colectivo de mujeres inmigrantes, puede afirmarse que las oportunidades de empleo de las trabajadoras también vienen determinadas por sus características básicas (sexo, nivel de estudios, cualificación profesional, estado civil, situación familiar, edad, etc.), así como por sus pautas de conducta (rasgos de personalidad, rasgos culturales)

8. Los términos «trabajadores», «inmigrantes», «extranjeros» y «ocupados» se usan frecuentemente a lo largo de estas páginas. Con el fin de facilitar la lectura, cuando no se concreta el género, se utilizarán refiriéndose tanto al género masculino como al género femenino.

y por sus estrategias, entre las que destaca el tipo de proyecto migratorio y su «nivel de aceptación» de un empleo.⁹

Al margen de los objetivos explícitos que se plantea el presente estudio, de sus resultados puede extraerse otro aspecto no menos importante: ha sido justamente la necesidad de externalizar parte del trabajo reproductivo (resultado, principalmente, de la doble posición de las mujeres en la familia y en el mercado) lo que ha provocado que, por vez primera, las tareas doméstico-familiares empiecen a asomar y a hacerse visibles tanto en el discurso científico como en las representaciones sociales. Por el momento, los resultados del trabajo de campo van a mostrar que la mayor parte de puestos de trabajo que coexisten alrededor de estas «nuevas» necesidades no son de calidad, sino que, a pesar de su heterogeneidad, tienen en común la precariedad, la explotación, el desprestigio y una fuerte connotación servil. Ante este desalentador panorama, no es de extrañar que sean las mujeres autóctonas inactivas o en paro y con menores niveles educativos, así como las mujeres inmigrantes no comunitarias, las únicas candidatas «dispuestas» a emplearse en ellas. Esta situación entraña un enorme riesgo de neo-domesticidad, refuerza las desigualdades de clase, género y etnia y contribuye, justamente, a ahondar todavía más en la minusvaloración de las tareas reproductivas (Torns, 1995b, 1997, 1998).

Sin embargo, el hecho de que el trabajo reproductivo salte a la palestra y se convierta en problema social, aunque sólo obedezca a la imperiosa necesidad de encontrar quien lo realice, es en sí positivo y permite aventurar optimistas pronósticos. Sin lugar a dudas, puede constituir un primer paso hacia la valoración y el reconocimiento social de estas tareas como las principales proveedoras de calidad de vida para el conjunto de la sociedad, más allá de la lógica racional-económica, así como de satisfacción y enriquecimiento personal para quienes las llevan a cabo. Esto permitiría, por un lado, que los hombres se «apunten», reconsideren su tradicional e histórico desentendimiento y accedan a asumir sus responsabilidades doméstico-familiares, inherentes a todo ser humano. Para lograr que los varones compartan con las mujeres el volumen total de trabajo reproductivo

9. Nivel mínimo de condiciones de trabajo por debajo del cual se consideraría una oportunidad de empleo como socialmente inaceptable (Villa, 1990).

en condiciones de igualdad, es menester que ellos se despojen del lastre de una socialización diferencial de género que les ha eximido y «apartado» de dichas responsabilidades. Los hombres deben entender que tienen también mucho que ganar si recomponen sus prioridades y se involucran en el trabajo reproductivo, en especial en todo lo que se refiere al cuidado de otras personas. Por el otro, haría posible pensar en la dignificación y profesionalización de las ocupaciones remuneradas en torno a estas tareas —cuyo avance es imparable—, de modo que reconocieran la cualificación de las personas —por el momento sólo mujeres— que las realizan y que otorgaran prestigio social, salarios elevados y condiciones laborales no discriminatorias en relación al resto de sectores. Sólo así es posible pensar en la posibilidad de que estas ocupaciones dejen de ser consideradas «femeninas» o propias de mujeres de otra etnia (y, como resultado, desvalorizadas e inferiores), de modo que los trabajadores masculinos dispongan de incentivos para optar también por emplearse en ellas. Ante el reto que se avecina, sería enormemente gratificante que esta investigación, de algún modo, contribuyera a estimular la reflexión y el debate sobre la importancia del trabajo reproductivo.

1.3. Apuntes metodológicos

La presente investigación se ha desarrollado a partir de la perspectiva metodológica cualitativa. La elección de esta perspectiva no sólo obedece a las características inherentes a los objetivos del estudio, sino también al hecho de que los servicios de proximidad y su relación con la fuerza de trabajo femenina (sea ésta autóctona o de origen inmigrante) componen un objeto de estudio novedoso en el ámbito académico, lo que requiere un diseño de investigación con un cierto grado de apertura y flexibilidad, que permita la emergencia de un armazón teórico orientado a la captación del significado y no a su frecuencia; y que, en cualquier caso, sea susceptible de ser revisado y explorado de manera extensiva en posteriores investigaciones. En definitiva, este estudio persigue una exploración de carácter abierto sobre los servicios de proximidad y su progresiva etnización.

El estudio combina la elaboración teórica con el análisis

empírico. La información empírica engloba todas las modalidades de los servicios de proximidad y comprende distintas formas de acercamiento. En lo que concierne al servicio doméstico tradicional, se parte de datos secundarios, tanto procedentes de fuentes estadísticas oficiales como de anteriores investigaciones que se han centrado en esta temática en el ámbito español. Para el caso de las empresas de servicios domiciliarios de atención de la persona y de ayuda en el hogar, puesto que se trata de un objeto de estudio muy poco explorado, se han obtenido datos primarios cualitativos, realizados específicamente para la presente investigación, desde una doble perspectiva: por un lado, la de las empresas, a través de la figura de los gerentes; por el otro, la de las mujeres asalariadas, tanto inmigrantes no comunitarias como autóctonas, que se emplean en dichas empresas.

El estudio cualitativo se ha realizado mediante entrevistas y grupos de discusión. Se ha recurrido a la entrevista semiestructurada para abordar las prácticas, intereses y representaciones sociales de las empresas de servicios a domicilio, a partir del análisis del discurso manifestado por las personas que ostentan el cargo de gerentes. Con este cometido, se ha confeccionado una muestra de 22 empresas, todas ellas con sede en el Área Metropolitana de Barcelona, cuya selección se ha efectuado a partir de los criterios de heterogeneidad y de accesibilidad. Pero la perspectiva de los gerentes de las empresas no es suficiente y debe ser contrastada con el discurso manifestado por las trabajadoras asalariadas. Con este fin, se ha considerado que la técnica de los grupos de discusión es la más adecuada, por cuanto no sólo permite aproximarse a las prácticas y condiciones laborales de las trabajadoras —lo que va a permitir contrastar y completar la información manifestada por los gerentes—, sino que, además, esta técnica favorece, gracias al contexto grupal de interacción, que afloren los distintos imaginarios sociales de las trabajadoras en cuanto a la actividad remunerada que realizan en la empresa y en cuanto a los distintos agentes implicados (empresa, clientes/usuarios, trabajadoras inmigrantes, trabajadoras autóctonas). Con este cometido, la composición interna de cada grupo de discusión se ha configurado a partir del origen étnico de las trabajadoras, en el sentido de que se han llevado a cabo, por una parte, dos grupos de discusión integrados por trabajadoras que comparten su condición de autócto-

nas y, por el otro, dos grupos de discusión cuyas participantes son de origen inmigrante.

1.4. Estructura del libro

La primera parte del libro, integrada por los tres primeros capítulos (2, 3 y 4), recoge una reflexión sobre la evolución de la producción científica sobre la mujer, en general, y sobre la mujer inmigrante, en particular. Esta aproximación saca a la luz la marginalidad de la que ha sido víctima la mujer en las ciencias sociales y permite comprender la invisibilidad que rodea a la migración femenina, tanto a nivel académico como en las representaciones sociales, en contraste con el activo papel que han tenido y tienen las mujeres en las corrientes migratorias de carácter económico en todo el mundo.

La segunda parte de la investigación (que incluye los capítulos 5, 6 y 7), se centra en el estudio de los factores que determinan la inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad en la sociedad española, desde la perspectiva del «contexto de recepción». A tal efecto, el capítulo 5 ofrece una panorámica de los flujos migratorios femeninos hacia España y Catalunya y de sus pautas de incorporación laboral como resultado de la «triple discriminación» —por clase, género y etnia— que padece la mujer inmigrante y que la relega al escalafón más bajo de la estructura ocupacional. En los siguientes capítulos se analizan los bastiones clave del «contexto de recepción» de la inmigración femenina en España: las redes sociales como canalizadoras del reclutamiento de la mujer inmigrante en el servicio doméstico; la política migratoria española como marco favorable a la inmigración laboral de mujeres, cuyo diseño y contenido no es en absoluto ajeno a su triple discriminación laboral; la creciente dificultad que experimentan las familias autóctonas —especialmente las mujeres— para conciliar la vida familiar y laboral, en un contexto de ausencia de políticas familiares; por último, la estructura del mercado de trabajo en el que se insertan las mujeres inmigrantes, un mercado ya de por sí estructurado a partir de las desigualdades de género.

La tercera parte de la investigación (integrada por los capítulos 8 y 9) ofrece una síntesis de los principales resultados del

análisis empírico de la inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad: servicio doméstico tradicional y empresas de servicios domiciliarios. Ambos capítulos abordan los patrones de inserción laboral de la mujer inmigrante en los distintos subsectores del servicio doméstico tradicional (internas, externas, asistentes por horas) y de las empresas de servicios domiciliarios de atención de la persona y de ayuda en el hogar; comparando, en todo momento, su situación con la de las trabajadoras autóctonas. Para ello, se procede a una tipificación de las distintas modalidades de los servicios de proximidad, se analizan las condiciones de trabajo que presentan ambos colectivos de trabajadoras, así como sus discursos y estrategias y, además, se abordan los estereotipos y preferencias de gerentes, empleadores y clientes en cuanto al origen étnico de la trabajadora. Todo ello permite identificar un proceso de etnización de los servicios de proximidad, así como relaciones de competencia y de sustitución entre trabajadoras autóctonas e inmigrantes en las distintas modalidades.

PRIMERA PARTE

**DE LA MARGINALIDAD DE LA MUJER
EN LAS CIENCIAS SOCIALES
A LA NECESIDAD DE REVISAR
LOS MODELOS TEÓRICOS SOBRE
MIGRACIONES DESDE
UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

CAPÍTULO 2

EL TRABAJO DE LAS MUJERES: DESDE LA INVISIBILIDAD ACADÉMICA HASTA LAS NUEVAS PERSPECTIVAS DE ANÁLISIS

Aunque las mujeres representan el 50 % de la población adulta del mundo y un tercio de la fuerza de trabajo oficial, realizan casi dos terceras partes del total de las horas de trabajo, reciben sólo una décima parte del ingreso mundial y poseen menos del 1 % de la propiedad mundial (PNUD, 1995). Estos datos ponen en evidencia la subestimación de la participación de las mujeres en la economía, una subestimación que se concreta tanto en el ámbito académico como en las representaciones sociales y que constituye, sin duda, una expresión de las desigualdades de género que atraviesan a todas y cada una de las sociedades. Esta posición de subordinación de las mujeres toma distintas formas y no sólo se concreta a partir de mujeres despojadas de derechos legales a las que se les niegan oportunidades de participación política y de acceso a un trabajo remunerado; sino que muestra su máxima dureza allá donde se las discrimina desde su nacimiento, lo que traduce en un grave déficit educativo. Según datos del FNUAP (2000), dos tercios de los analfabetos adultos son mujeres y dos tercios de los niños que carecen de acceso a la educación son niñas —peores atenciones alimentarias y sanitarias, una fuerte incidencia de los malos tratos o, incluso, que sean eliminadas físicamente por el hecho de haber nacido hembras o privadas del derecho a nacer.¹

La perspectiva androcéntrica ha predominado en todos los campos científicos. La incorporación de la perspectiva feminis-

1. Amartya Sen (1995) estima en más de 100 millones la cantidad de mujeres «desaparecidas» mediante abortos selectivos e infanticidios en China y Asia Meridional.

ta a los estudios sociales y científicos llega de la mano de los denominados «Estudios de la Mujer», fuertemente vinculados al movimiento feminista de la década de los setenta; con el cometido de crear un *corpus* teórico que contemple las relaciones entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad (discriminación en el trabajo, ausencia de la vida pública, violencia sexual, etc.), así como de mejorar las condiciones de vida de todas las mujeres. Este capítulo no va a ocuparse del estudio del amplio abanico de manifestaciones de las desigualdades de género. Su objetivo principal es revisar las discusiones científicas en torno al concepto «trabajo» y presentar aquellas conceptualizaciones que permiten analizar correctamente y en toda su complejidad el trabajo de las mujeres en los distintos ámbitos en los que se realiza y en intersección con otras dimensiones no menos importantes, como la clase social y la etnia. Con este cometido, el presente capítulo se centra especialmente en las aportaciones realizadas desde las disciplinas de la ciencia económica y la Sociología. Las reflexiones teóricas de ambas disciplinas son imprescindibles para abordar, en capítulos posteriores, tanto el rol que desempeña la mujer en las migraciones internacionales, como su inserción laboral en un mercado de trabajo que demanda a mujeres pertenecientes a una clase social inferior y a una etnia distinta para llevar a cabo las tareas vinculadas a la reproducción social.

El capítulo se inicia con una breve presentación de las distintas propuestas conceptuales sobre el origen de la subordinación femenina, que giran alrededor de la relación entre patriarcado y capitalismo. Seguidamente, se examinan las bases teóricas para el análisis del trabajo de las mujeres, a través de un recorrido crítico por las teorías y categorías tradicionales que culmina con el enfoque de la producción-reproducción, al que se debe la reconceptualización del propio concepto de trabajo y la articulación entre el trabajo doméstico-familiar o reproductivo² y el trabajo realizado para el mercado. En el tercer apartado, en base a los instrumentos teóricos presentados, se ofrece una visión global sobre las formas que toma la participación de

2. Ambos conceptos se usan indistintamente en lugar de «trabajo doméstico», para reflejar que este tipo de trabajo va mucho más allá del espacio físico del hogar e incluye también tareas de cuidado y tareas de mediación (Toms, 1995a; Carrasco, 1998a).

las mujeres tanto en la esfera productiva como reproductiva en distintas partes del mundo; ello permite evidenciar que a pesar de que las actividades que realiza la mujer varían de cultura a cultura, siempre tienen como común el hecho de ocupar una posición de subordinación en relación a las de sus homólogos masculinos. Finalmente, el último apartado da cuenta de la necesidad de incorporar las dimensiones de clase y de etnia como moduladoras de las desigualdades de género.

2.1. Patriarcado y capitalismo

Las insuficiencias de la gran mayoría de los análisis y estudios sobre el trabajo de las mujeres son debidas a la ignorancia de la problemática del trabajo doméstico y de las desigualdades de género; así como al hecho de no tener en cuenta que estas desigualdades se explican a partir de la organización patriarcal que caracteriza a las actuales sociedades industrializadas. En una sociedad patriarcal, la organización no igualitaria se basa en la primacía de los hombres sobre las mujeres, de modo que ellos son social y culturalmente educados —a través del proceso de socialización— como sujetos «masculinos» y orientados hacia el trabajo productivo, actividad que se lleva a cabo en el espacio público y que es considerada central para el funcionamiento de la sociedad. Las mujeres, en cambio, son educadas y socializadas como sujetos «femeninos», a las que se atribuye, aduciendo a su «naturaleza» biológica y a una «predisposición» innata, las tareas doméstico-familiares o trabajo reproductivo por antonomasia. La identidad de las mujeres se construye desde la reproducción, desde la maternidad y, en consecuencia, desde la naturaleza, lo que les confiere un rol determinado en la sociedad, el espacio privado y la familia como proyecto de vida, que se caracteriza por la invisibilidad social. Como resultado de esta socialización diferencial, a las mujeres se les prescribe un carácter claramente inferior y subordinado al del hombre. De ese modo, la asimetría relacional que se establece entre hombres y mujeres es fruto de unas relaciones sociales que construyen las identidades de género («hombre» y «mujer») a partir de diferencias biológicas (sexo) y que condicionan tanto las condiciones materiales de existencia

de las mujeres como las representaciones sociales que se edifican sobre ellas³ (Torns, 1995a; Izquierdo *et al.*, 1998).

Cuando en los debates feministas de los años setenta y ochenta en Europa y América del Norte, desde la llamada «segunda ola» del feminismo,⁴ se intenta abordar los orígenes de las desigualdades de género, la discusión se ve atravesada por distintos posicionamientos teóricos en torno a la relación entre patriarcado y capitalismo, entre el sistema de géneros y el de clases. Ante la voluntad de explicar la adscripción mayoritaria de las mujeres a la reproducción, desde el feminismo socialista o feminismo marxista se considera que el determinante principal es la lógica del capital, mientras que las feministas radicales la atribuyen a la lógica del patriarcado.

Para las feministas de los setenta que sintonizan con el feminismo radical,⁵ las desigualdades de género se estructuran a partir de la sociedad patriarcal, cuyo desarrollo es anterior al capitalismo.⁶ La base económica sobre la que se asienta la opresión masculina es el trabajo doméstico; los hombres poseen un poder superior y disfrutan de una situación económica privilegiada por cuanto son beneficiarios directos del trabajo doméstico de las mujeres. La figura central de este análisis es la familia, puesto que es en ella donde se materializan los vínculos patriarcales. La posición que la mujer desempeña en la institución familiar la erige como miembro de una clase social específica y antagónica con respecto a los hombres. De ese modo, con la llegada del capitalismo, los hombres utilizan las instituciones y relaciones capitalistas para mantener el control que ya ejercían en la familia. En otras palabras, la división sexual del trabajo que se origina en el seno de la familia tiene su reflejo en el

3. Mientras el término «sexo» se refiere a las diferencias biológicas entre los hombres y las mujeres, el término «género» se utiliza para designar las diferencias psicológicas, culturales y sociales, construidas socialmente, que aparecen en todas las sociedades —aunque no sean siempre las mismas— entre los hombres y las mujeres, entre lo masculino y lo femenino. Son diferencias que se transmiten de generación a generación, a través del proceso de socialización, y muy a menudo tienden a ser consideradas por los individuos, erróneamente, biológicas o naturales en su origen.

4. La «primera ola» se refiere al movimiento de mujeres antiesclavista y sufragista que surge en los años veinte y treinta del siglo XX en Estados Unidos.

5. Véanse al respecto los trabajos de Millet (1970), Firestone (1973), Hartmann (1980), Delphy (1984) y Walby (1986, 1990).

6. Vila (1999) ofrece una interesante síntesis de las contribuciones de la perspectiva radical a los estudios de las mujeres.

mercado, ya sea a través de la ausencia de las mujeres, ya sea ocupando posiciones claramente subsidiarias que, a su vez, refuerzan su dependencia dentro de la familia.

Si bien las feministas radicales admiten la existencia de diferencias entre mujeres en función de su pertenencia a los distintos grupos sociales, consideran que éstas son menos significativas que su condición de «mujeres», por lo que nos encontramos ante un patriarcado marcadamente interclasista (Amorós, 1991). En este sentido, la abolición de las relaciones de producción capitalista, la incorporación de las mujeres a la vida pública o el logro de la igualdad legal y formal no son suficientes para poner fin a la opresión de la mujer, ya que no permiten poner de manifiesto las relaciones de poder entre hombres y mujeres.⁷ Desde estos principios, las feministas radicales de los setenta, aunque cercanas a los planteamientos marxistas, se van erigiendo como alternativa interpretativa independiente y se alejan de los postulados de los partidos de izquierda, que afirman que la subordinación de las mujeres es una consecuencia del sistema capitalista.

Desde el feminismo marxista o socialista, en cambio, se acusa al feminismo radical de no ser capaz de explicar la relación entre las relaciones sociales patriarcales y las relaciones sociales de producción, al concebir que ambas son estructuras separadas e independientes.⁸ Las feministas marxistas coinciden con las radicales en la utilización del patriarcado como categoría explicativa; sin embargo, lejos de considerar el sistema patriarcal como un poder sexual universal, le atribuyen una base económica y material. Ni el capitalismo ni el patriarcado son autónomos. El patriarcado es inherente a las necesidades del capitalismo, de modo que este último se sirve de la subordinación de las mujeres en beneficio del capital, tanto en la esfera de producción capitalista como en la esfera de producción doméstica. Por un lado, el trabajo doméstico permite la reproducción de la mercancía fuer-

7. Fitelson (1973) defiende que todas las opresiones sociales descansan sobre una opresión fundamental: la desigualdad por sexo. En la misma línea teórica, véanse las aportaciones de Humphries (1977) y Beechey (1979, 1987).

8. Desde el feminismo radical estas estructuras separadas son descritas de diversas maneras: sistema de clases económico / sistema de clases sexual; modo de producción industrial / modo de producción familiar; capitalismo / patriarcado; relaciones sociales de producción / relaciones sociales de reproducción, etc.

za de trabajo y, en consecuencia, posibilita que los salarios sean más bajos que si fuera menester adquirir todos los bienes y servicios en el mercado. Además, la existencia de un contingente de mujeres relegadas al trabajo doméstico ofrece la ventaja adicional de disponer de mano de obra barata, flexible y poco conflictiva, susceptible de ser retirada o incorporada al mercado de trabajo según las necesidades de producción.⁹

Desde el análisis ortodoxo marxista se elevan voces que propugnan que la eliminación de las desigualdades de género pasa por la incorporación de la mujer al trabajo productivo y por la socialización del trabajo doméstico o reproductivo;¹⁰ ello sin cuestionar la redistribución del trabajo doméstico y sin tener en cuenta que se trata de una actividad fundamental en la provisión de calidad de vida y de bienestar¹¹ (Gardiner, 1975; Molyneux, 1979). Asumir que el capitalismo es la causa única del patriarcado no tiene en cuenta que la posición de desigualdad de las mujeres no es exclusiva de las sociedades capitalistas —aunque sí toma formas específicas cuando interacciona con el capitalismo—, por lo que en las relaciones de género también intervienen otros factores de índole cultural y social. Las desigualdades entre los sexos no se derivan de las desigualdades de clase. Es así como distintas voces señalan que los postulados clásicos marxistas son «ciegos al sexo», al ser incapaces de explicar por qué se produce la división sexual del trabajo y qué mecanismos actúan a la hora de considerar determinadas actividades como femeninas (Hartmann, 1980).

Ante esta dualidad teórica, muy pronto surgen análisis que conceptualizan capitalismo y patriarcado como dos estructuras sociales autónomas a la vez que interrelacionadas.¹² Se parte

9. La principal crítica que ha recibido este planteamiento, desde la lógica del capital, es que si las mujeres constituyen una fuerza de trabajo más barata, ¿por qué el capital sólo recurre a ella de manera coyuntural? (Borlierías y Carnasco, 1994).

10. A la consigna de los años sesenta de que «lo importante es la toma del poder, el resto vendrá por añadidura», las mujeres de países como Cuba, China o la ex Unión Soviética tendrían mucho que objetar, puesto que se las ha convertido en «madres trabajadoras» a las que se ha duplicado la carga de trabajo. El empleo femenino, por sí mismo, no implica ni liberación ni necesariamente un cambio de valores (Ferreé, 1979; Rodríguez, 1998; Moore, 1999).

11. El propio Engels (1968) relaciona la subordinación de las mujeres con el desarrollo del sistema capitalista, argumentado que es menester para su liberación que la revolución socialista vaya acompañada de su inserción en el mercado de trabajo.

12. Véanse las aportaciones de Humphries y Rubery (1984) y de Beechey (1988).

del hecho de que la sociedad tiene una base tanto capitalista como patriarcal. La acumulación de capital se acomoda a la estructura social patriarcal (previa al sistema de clases) y se sirve de ella. Ambos sistemas se benefician mutuamente y su unión permite explicar la opresión de las mujeres en cuanto trabajadoras y en cuanto mujeres.¹³ El análisis del proceso de industrialización en las sociedades occidentales ilustra perfectamente la unión entre capitalismo y patriarcado, en el sentido que muestra cómo la manifestación de la posición de subordinación de las mujeres toma una forma concreta con la penetración de las relaciones de producción capitalista, aunque no sea determinada por éstas. La adscripción prioritaria de la mujer a la reproducción y del hombre a la producción se consolida como forma de división sexual del trabajo en las sociedades industrializadas.¹⁴

Si bien durante el precapitalismo también existe una notable segregación sexual del trabajo, las labores productivas y reproductivas se funden en un mismo espacio —labores domésticas, actividad artesanal, trabajo agrícola—, por lo que es harto difícil trazar una línea divisoria entre ambas y tanto unas como las otras son denominadas «trabajo». El hecho de que el trabajo remunerado tuviera lugar en el contexto del hogar, favorecería que muchas tareas que ahora son etiquetadas como «trabajo de mujeres», como por ejemplo el cuidado de los hijos, fueran desempeñadas también por ellos. Con el desarrollo de la industrialización y la consolidación del capitalismo avanzado se acelera, en clara alianza con la lógica patriarcal, la separación entre, por un lado, la producción para uso privado, perteneciente a la esfera no monetaria y, por el otro, la orientada hacia el mercado (Carrasco, 1991). El surgimiento de la fábrica, aunque permite una mayor eficacia productiva y una mejor organización de la fuerza de trabajo, dificulta enormemente que las mujeres puedan coordinar el trabajo doméstico y el trabajo remunerado. De ese modo, se generaliza una división sexual del trabajo que asigna responsabilidades dife-

13. Hartmann (1980) se erige como la máxima representante de la «teoría del doble sistema».

14. Tal como demuestran Coltrane y Galt (2000), son muchos los estudios que señalan que las divisiones del trabajo en la mayoría de sociedades no industrializadas han sido más flexibles y cooperativas que en la sociedad industrial.

rentes con valores desiguales entre hombres y mujeres en una y otra esfera. El concepto «trabajo» se identifica, por vez primera, sólo con actividad remunerada y desplaza todas aquellas actividades no mediatizadas por el mercado. La expulsión de las funciones de la reproducción de la esfera productiva supone su desvalorización social, cultural y económica —al no ser consideradas trabajo— y, por extensión, a la marginación social de las mujeres, tanto en la familia como fuera del hogar (Borderías y Carrasco, 1994). Al mismo tiempo, esta separación de esferas se traduce en una disminución del rol simbólico que el hombre desempeña en el hogar, de modo que sus obligaciones morales cambian y empiezan a orientarse hacia su papel de garante de soporte económico.

La división sexual del trabajo durante la industrialización justifica la exclusión de la mujer del espacio de la producción mercantil y la confina al ámbito doméstico, a pesar de que, inicialmente, la mano de obra femenina es, al igual que la infantil, parte inmanente de la revolución industrial y del desarrollo del capitalismo. En esta política de exclusión colabora activamente el movimiento obrero, a través de unos sindicatos mayoritariamente masculinos que defienden la idea de un empleo por familia y la consideración del trabajo remunerado de las mujeres como algo secundario y complementario; con ello persiguen que las mujeres trabajadoras retornen al hogar, se dediquen exclusivamente a las tareas domésticas y sean económicamente dependientes de sus cónyuges. La exclusión relativa de las mujeres del trabajo remunerado consolida un mercado laboral estructurado sobre la referencia única al *breadwinner* («varón sustentador»), exento de responsabilidad en la ejecución de las tareas reproductivas, cuyo salario garantiza el mantenimiento propio y el de las personas dependientes a su cargo (esposa e hijos). La actuación de los sindicatos evidencia la importancia de unas fuerzas patriarcales que se ajustan a las capitalistas (Walby, 2000). Este imaginario social, que se traduce en la baja participación de la mujer en el mercado de trabajo, no se invierte hasta la década de los sesenta. En definitiva, la sociedad industrial se basa desde sus orígenes en una mercantilización incompleta de la capacidad humana de trabajo y su mantenimiento depende de la situación desigual de hombres y mujeres. Tal como manifiesta Cristina Carrasco

(1989, 1991),¹⁵ el sistema económico necesita de una producción doméstica que sea asumida por la familia —eufemismo de mujer—, que reduzca enormemente el coste de buena parte del proceso de reproducción social tanto para el capital como para el Estado. De ese modo, el trabajo doméstico beneficia al mismo tiempo al sistema capitalista y a los sujetos varones.

En este sentido, el concepto de «contrato sexual», acuñado por Carole Pateman (1988) desde una crítica feminista a la teoría política, resulta de gran utilidad para mostrar la interrelación entre el espacio público y el privado. El contrato social entre individuos libres e iguales, que da origen a la sociedad civil y al Estado es, en realidad, un pacto sexual-social, ya que se sustenta sobre el patriarcado y establece el derecho político de los varones sobre las mujeres. De ese modo, las libertades y derechos civiles (esfera de lo público) se definen como atributos masculinos (a su vez, dependientes del patriarcado) y no son inherentes a la condición humana. Pateman (1988) subraya el hecho que el contrato sexual que firman los hombres para subordinar a las mujeres es la condición de posibilidad del contrato social y resulta crucial para garantizar la relegación de las mujeres en la esfera privada. La separación de la esfera pública y privada es un fiel reflejo de la división sexual del trabajo. Gracias al «contrato sexual», los hombres pueden «salir» a ejercer sus derechos en la esfera de lo público, mediante el trabajo remunerado, en la medida en que sus necesidades básicas son cubiertas por las mujeres a través del trabajo no remunerado realizado desde el ámbito privado. En otras palabras; sin la mujer privatizada no podría existir el hombre público (Mestre, 1999: 26).

De todo lo apuntado se desprende que las desigualdades de género (patriarcado) no se derivan de las de clase (capitalismo), sino que las preceden, aunque sí toman una forma determinada al interaccionar con el sistema de relaciones capitalista. Es decir, no es la división del trabajo lo que explica la subordinación

15. A la misma conclusión llega Wallerstein al asegurar que el sexismo se traduce no sólo en la asignación de «un trabajo diferente o incluso menos apreciado a las mujeres»; sino que, al mismo tiempo, «la aportación de trabajo no asalariado compensa el bajo nivel de los ingresos salariales y, por consiguiente, representa en la práctica una subvención indirecta a los empresarios de los asalariados que pertenecen a esas familias» (1991: 58).

de las mujeres, sino que la desigualdad entre hombres y mujeres se incorpora como factor estructurante en las relaciones de producción y en la división del trabajo. Los cambios en la situación de las mujeres no son posibles si sólo se transforma el mundo de la producción y se mantiene el marco de costumbres, tradiciones y valores que rigen la sociedad patriarcal. En este sentido, la distinción entre capitalismo y patriarcado permite superar la ortodoxia marxista y pone de manifiesto por qué la eliminación de la propiedad privada de los medios de producción no garantiza, por sí misma, la abolición de las desigualdades entre hombres y mujeres. Sin embargo, deben ser evitados los posicionamientos en el extremo teórico contrario, los que conceptualizan el patriarcado, por un lado, y el capitalismo, por el otro, sin tomar en cuenta su interrelación. Aunque patriarcado y capitalismo puedan distinguirse analíticamente en un plano teórico, en la práctica no pueden ser separados fácilmente (Benería y Roldán, 1987).

Por ello, cuando desde el feminismo radical se sostiene que el «modo de producción patriarcal» es esencial para comprender la explotación de la que son víctimas las mujeres por parte de los hombres, independientemente del sistema de relaciones capitalista,¹⁶ se corre el riesgo de llevar a cabo una aproximación excesivamente transhistórica e insuficiente (Carrasco, 1999). De ahí la necesidad de diseñar un análisis integrador que sea capaz de superar el excesivo reduccionismo del marxismo, pero que, a su vez, permita comprender que la reproducción y la producción son dos aspectos de un mismo proceso. Las distintas manifestaciones de la división sexual no se desarrollan en el vacío, sino que, secundando a Lourdes Benería, «las apoya una base económica definida por la organización de la producción y de la reproducción en una sociedad determinada» (1981: 50). Esta orientación del feminismo pretende establecer la conexión entre las relaciones de género, el patriarcado y el modo de producción capitalista. Además, permite entender por qué, aun cuando la subordinación de las mujeres es universal, las relaciones de dominación entre hombres y mujeres acaban tomando una

16. Dentro de estas posiciones, Delphy (1984) desarrolla un análisis del patriarcado al que denomina «feminismo materialista», basado en la distinción entre dos modos de producción en las sociedades capitalistas, con lógicas de funcionamiento distintas y autónomas: el industrial y el patriarcal.

gran variedad de formas y diferentes grados de intensidad, de modo que no tienen los mismos efectos sobre la mujer en las distintas partes del mundo.

2.2. Estudio del rol económico de la mujer en las Ciencias Sociales

No es hasta finales de la década de los sesenta que el propio concepto trabajo deja de restringirse al realizado en el ámbito de la producción asalariada, haciéndose extensivo al trabajo reproductivo llevado a cabo básicamente por mujeres (Borderías y Carrasco, 1994). El creciente acceso de las mujeres al mercado laboral y el desarrollo del pensamiento feminista son el claro detonante de este punto de inflexión, que supone empezar a revisar desde una perspectiva crítica las corrientes dominantes y eliminar el sesgo androcéntrico en las ciencias sociales (Carrasco, 1999). Este largo camino culmina aproximadamente dos décadas después, de la mano del enfoque de la producción/reproducción, que ofrece un marco conceptual que permite captar la diversidad y complejidad de las experiencias de trabajo femeninas, así como el engarce o articulación entre trabajo doméstico-familiar o reproductivo y trabajo realizado para el mercado.

Dentro de la corriente marginalista y neoclásica, existe una total incapacidad para analizar los condicionantes del trabajo remunerado de la mujer, en tanto que su unidad de análisis es el individuo supuestamente «libre» —no sujeto a desigualdades estructurales en el seno de la unidad familiar— que maximiza su utilidad. De ese modo se aplica el mismo marco conceptual-teórico tanto para analizar la participación laboral masculina como la femenina. Se trata, sin lugar a dudas, de unas categorías totalmente «ciegas al sexo», no sólo porque reducen el concepto trabajo al trabajo productivo, sino porque, además, obvian completamente las relaciones de género en la delimitación de la oferta de trabajo. Desde estos planteamientos, se responsabiliza a la mujer de su menor presencia en la esfera productiva así como de sus salarios inferiores, por cuanto son sus expectativas, distintas a las de sus homólogos masculinos, las que explican que las mujeres acumulen menos capital humano y que, por consiguiente

maximicen su función de utilidad al quedarse en casa, bajo la lógica de la racionalidad del *homo economicus*.

Este análisis, siguiendo las críticas de Lourdes Benería (1981: 48), asume que la mujer tiende a «especializarse» en actividades domésticas, ya que la capacidad de ganancia del hombre en el mercado es mayor; pero no se plantea por qué las habilidades adquiridas por la mujer se han orientado justamente hacia el hogar y no hacia el trabajo productivo; es decir, acepta acríticamente la división sexual del trabajo. Por otra parte, tampoco es capaz de explicar por qué una vez se acortan las distancias educativas entre hombres y mujeres no se reduce, en la misma medida, la segregación laboral por género o por qué no se igualan los niveles salariales. Otra crítica que puede formularse es que el supuesto de unos individuos que maximizan su bienestar de manera individual, deja totalmente de lado las relaciones afectivas, de dependencia y/o solidaridad que rigen la vida humana y que, precisamente, constituyen la base de las tareas no remuneradas que realizan las mujeres en el hogar.

La Nueva Economía de la Familia (NEF), integrada en el paradigma neoclásico, supone un importante avance teórico, al colocar en un mismo plano conceptual el trabajo asalariado y el trabajo doméstico. A diferencia del enfoque tradicional, esta corriente, representada por Gary Becker (1981), toma la familia en su conjunto y no el individuo como unidad de análisis. Es a las familias a quien corresponde la producción de bienes domésticos y cada uno de sus miembros se especializa en aquellas tareas que maximizan el beneficio de la unidad familiar. Desde esta perspectiva, se admite que el tiempo es un recurso limitado y, por primera vez, se supera la bidimensionalidad de las asignaciones del tiempo de la corriente neoclásica (trabajo productivo y ocio), al incorporar el tiempo de trabajo de no mercado. La función de utilidad familiar se sustenta en una división del trabajo por género en el seno del hogar, de modo que las mujeres están mejor dotadas para especializarse en la producción doméstica y los hombres, por el contrario, en el mercado. Puesto que se considera a las mujeres más productivas y eficientes en el trabajo doméstico, resulta más racional que ellas dediquen menos tiempo al trabajo remunerado que los hombres, ya que para ellas supone un menor «coste de oportunidad». Esta especialización es la causa de que las mujeres tengan salarios más

bajos que los hombres, debido tanto al hecho de que su participación laboral se ve interrumpida por la maternidad, como a su menor inversión en capital humano.

Sin embargo, la NEF no repara en el hecho de que los distintos miembros de la familia pueden tener funciones de utilidad distintas y se limita a integrarlas todas en una sola: la del «jefe de familia».¹⁷ De ese modo, esta perspectiva parte de una familia totalmente armoniosa y racional, ajena a los conflictos de intereses internos y a las relaciones de poder que se dan en su seno; en definitiva, no contribuye a la comprensión de las desigualdades de género. La especialización defendida por la economía de la familia y la justificación de las diferencias salariales no toma en consideración el hecho de que perjudica claramente a la mujer y que la convierte en dependiente de su cónyuge; tal asimetría difícilmente puede conducir a maximizar la utilidad de la familia, por cuanto provoca desigualdades en su interior.

Desde el marxismo, los intentos del feminismo de integrar el análisis de la actividad de las mujeres en el paradigma marxista topan frontalmente con las limitaciones epistemológicas de unas estructuras conceptuales totalmente sesgadas y sólo aptas para el estudio de la actividad masculina. A pesar de que los planteamientos marxistas no atienden al supuesto del agente racional egoísta, se centran exclusivamente en la explotación en el seno del capitalismo, negando la posibilidad de que exista explotación en el hogar. Es así como los «intereses de clase» que definen los marxistas son, en realidad, los intereses de los trabajadores masculinos, ya que dan por sentado que el resto de miembros de la familia comparte los mismos y, en consecuencia, minimizan el conflicto potencial entre mujeres y hombres (Carrasco, 1999). Además, el análisis marxista clásico se centra en los mecanismos internos de funcionamiento del capitalismo y deja completamente al margen el trabajo doméstico, al que considera improductivo por no producir mercancías ni valor excedente.¹⁸

17. Este planteamiento teórico, ajeno a las dimensiones culturales y a la ideología, no permite explicar por qué cuando los niveles salariales y educativos son iguales entre ambos cónyuges, la familia maximizadora no opta por compartir plenamente la producción doméstica (Borderías y Carrasco, 1994: 66).

18. Marx supuso erróneamente que en el hogar sólo tenía lugar el consumo y no la producción, ignorando el papel de la actividad productiva doméstica en la reproducción del ciclo de la fuerza de trabajo (Gardiner, 1999).

Dentro del paradigma marxista, entre los años sesenta y setenta, surgen en los Estados Unidos las teorías del mercado dual (enfoque institucionalista) y de la segmentación del mercado de trabajo (enfoque radical), como respuesta a la necesidad de ofrecer esquemas teóricos alternativos a los modelos de mercado neoclásicos, capaces de explicar la existencia de un mercado de trabajo no homogéneo.¹⁹ Aunque ninguna de las dos corrientes toma las divisiones de género o el trabajo femenino como núcleo central de sus planteamientos, su contribución al análisis del trabajo asalariado de las mujeres no es en absoluto desdeñable. Ambas teorías, a pesar de las diferencias entre sí, tienen en común la incorporación de la demanda en el análisis del mercado y la estructuración de un mercado de trabajo dividido en segmentos, el sector primario y el sector secundario, que se diferencian entre sí tanto en las condiciones de trabajo y en los ingresos, como en el nivel de cualificación, la estabilidad y las posibilidades de promoción. De ese modo, se establece un sector laboral privilegiado (sector primario), integrado básicamente por hombres blancos, y un sector laboral «residual» (sector secundario), constituido principalmente por mujeres y trabajadores de otras etnias.²⁰

Ambas perspectivas parten del hecho de que las diferencias de sexo, etnia o edad son utilizadas y reforzadas, aunque no creadas, por el empresariado, con el fin de estabilizar la estructura económica. En este sentido, la fuerte concentración de mujeres e inmigrantes en el mercado de trabajo secundario es el resultado de una coincidencia entre, por un lado, la necesidad del empresariado de reclutar fuerza de trabajo para desempeñar determinadas actividades en condiciones laborales sumamente precarias y, por el otro, el comportamiento de los propios trabajadores y trabajadoras: en el caso de las mujeres, los atributos de la mano de obra femenina (subordinación, falta de expectativas, bajo nivel de organización, bajo nivel educativo,

19. Las teorías del mercado dual se desarrollaron originariamente en los años sesenta dentro del enfoque institucionalista (Piore, 1983a, 1983b; Doeringer y Piore, 1985) y, posteriormente, fueron retomadas como teorías de la segmentación, desde el enfoque radical (Edwards, Gordon y Reich, 1975).

20. Las causas de esta segmentación se atribuyen, por una parte, al interés del empresariado por estabilizar a los trabajadores cualificados y aislar la incertidumbre en la producción y, por otra, a la lucha de los propios sindicatos por asegurar el puesto de trabajo a los colectivos de trabajadores de sexo masculino y excluir a las mujeres.

poca experiencia, absentismo laboral, etc.) y, en el caso de los inmigrantes, su disponibilidad a aceptar cualquier tipo de trabajo y bajo las peores condiciones laborales. En definitiva, pues, según los planteamientos de las teorías del mercado dual y de la segmentación, los empresarios diseñan los segmentos pero no determinan quién va a ocuparlos, de modo que el mercado de trabajo reproduce las desigualdades de género y de etnia ya existentes, pero no las estructura. Se trata, sin lugar a dudas, de un planteamiento que sólo toma en cuenta el «lado de la demanda» a la hora de explicar los procesos de estructuración del trabajo. Sus presupuestos son neutros desde una perspectiva de género, ya que no constatan que la propia organización de los procesos y de los métodos de trabajo no es ajena al sexo —ni tampoco a la etnia, tal como veremos más adelante— de los trabajadores y trabajadoras.

En la misma línea, también es cuestionable la definición de las mujeres como mano de obra secundaria, puesto que las profesiones típicamente femeninas no presentan condiciones unívocas y homogéneas. La enseñanza o la enfermería, por ejemplo, son ocupaciones con una elevada estabilidad, aunque estén mal remuneradas, por lo que son difícilmente encuadrables bajo la etiqueta de actividades propias del mercado secundario. Si en estas profesiones se ocupan mujeres es precisamente por el hecho de basarse en cualidades personales consideradas femeninas, adquiridas a través del proceso de socialización diferencial por género, aunque a menudo el mercado de trabajo no las reconoce como cualidades profesionales (Beechey, 1994). Por consiguiente, la noción cualificación/descualificación no es un concepto exclusivamente técnico, sino que está modelado socialmente por las relaciones de género, de manera que las categorías son construidas en función de la segregación de los empleos por sexo.²¹ Por lo tanto, las relaciones de género están presentes en la propia organización del trabajo productivo. De aquí que pueda concluirse que las teorías del mercado dual y las teorías de la segmentación sólo son válidas para analizar la experiencia laboral masculina, ya que no tienen en cuenta que la principal carac-

21. Los trabajos empíricos sobre las divisiones de cualificación entre ambos sexos señalan la importancia de la lucha de los varones sindicalizados por retener sus privilegios a expensas de las mujeres (Dex, 1985; Beechey, 1988; Maruani, 1991).

terística que distingue a las mujeres trabajadoras de los hombres es su responsabilidad en la reproducción social.

Para superar todas las limitaciones apuntadas, es necesario considerar la interacción entre la demanda de trabajo que se da en la esfera productiva y la oferta de trabajo, esta última condicionada por las características de los distintos grupos sociales en la esfera de la reproducción.²² La óptica de la interdependencia entre las esferas de la producción y de la reproducción se impone dentro del feminismo a partir de la década de los ochenta, de la mano de feministas críticas, próximas a los planteamientos marxistas. Este es el enfoque que va a presidir a lo largo de estas páginas. A diferencia del pionero «debate sobre el trabajo doméstico», este nuevo planteamiento no se centra únicamente en torno a la naturaleza del trabajo doméstico y las funciones que éste desempeña en el capitalismo, sino que desplaza su interés hacia las diferencias entre hombres y mujeres a la hora de integrarse al trabajo remunerado.²³

Las feministas críticas insisten en la importancia de la división sexual del trabajo y la segmentación de las ocupaciones por sexo, aunque no comparten la interpretación marxista de la participación laboral de la mujer como «ejército de reserva».²⁴ El enfoque de la producción-reproducción parte de la necesidad de conceptualizar el trabajo incluyendo tanto los procesos de producción de bienes y servicios que son mercantilizados —esfera productiva—, como aquellas actividades orientadas hacia la reproducción biológica, social e ideológica de la fuerza de trabajo —esfera reproductiva.²⁵ La reproducción comprende

22. Así lo ponen de manifiesto en sus estudios autoras como: Humphries y Rubbery (1984), Beechey (1994), Borderías y Carrasco (1994).

23. El enfoque de la producción-reproducción se diferencia claramente de los *womens studies*. Si bien los *womens studies* centran su atención preferentemente en las experiencias de las mujeres, el enfoque de la producción-reproducción introduce un enfoque relacional, según el cual sólo pueden comprenderse las experiencias de las mujeres si se analizan sus relaciones con los hombres.

24. Es posible que el empleo de las mujeres se vea afectado negativamente en las primeras fases de una recesión, pero conforme ésta avanza y se hace más intensa, las empresas tratan de reducir costes contratando fuerza de trabajo más barata, como las mujeres o los jóvenes (Castaño, 1999).

25. Llegados a este punto, resulta de gran utilidad la clasificación de «clases» de trabajo que nos proponen Capecchi y Pesce (1984), en base a la cual se separan las economías monetarias o insertas en la lógica mercantil —a su vez subdivididas entre economía oficial y no oficial—, de las no monetarias o centradas en la producción de valores de uso, al margen de las relaciones de mercado: economía doméstica, eco-

tres niveles distintos: la reproducción biológica, la reproducción de la fuerza de trabajo y la reproducción social (Benería, 1981). Si bien sólo la primera está biológicamente determinada para la mujer —la maternidad—, la lógica patriarcal le ha acabado asignando tanto el cuidado de los hijos como el complejo de actividades asociadas con el mantenimiento diario de la fuerza de trabajo pasada, presente y futura.²⁶ El enfoque de la producción-reproducción cuestiona las definiciones convencionales sobre el trabajo, a las que acusa de ignorar toda actividad realizada fuera de la esfera mercantil. Tal deficiencia no sólo impide analizar correctamente el papel económico de las mujeres, sino que, además, subestima enormemente el producto total de la sociedad, ya que prescinde de aquellas actividades sin valor de mercado, pero con un valor intrínseco de uso —o valor humano— que las convierte en indispensables tanto para la producción como para la reproducción social.²⁷

Otro avance no menos importante de este enfoque es la concepción globalizadora del sistema social, integrado por una esfera productiva y una esfera reproductiva que coexisten y se influyen mutuamente en un mismo nivel jerárquico, de modo que la existencia de la una requiere la de la otra; es así como se consigue superar la arraigada idea de que la esfera de la reproducción es subsidiaria a la de la producción. En este sentido, para comprender la situación de hombres y mujeres en la esfera productiva es necesario conocer cuál es su relación con la esfera reproductiva, aunque sea en términos de ausencia, como en el caso de los hombres. El trabajo remunerado ya no puede estudiarse como tal sin tener en cuenta el proceso de reproducción social. Según las sociólogas Teresa Torns y Pilar Carrasquer (1999), el trabajo doméstico-familiar o reproductivo cons-

nomía comunitaria o trabajo voluntario. Dicha tipología permite captar la globalidad de la realidad social del trabajo, así como la interrelación e integración mutua entre las distintas economías.

26. Aunque en algunas economías rurales es posible observar a hombres y a mujeres en rotación de tareas, lo habitual es que exista una nítida separación entre las tareas consideradas masculinas y las consideradas femeninas (Benería, 1981).

27. Según una estimación de las Naciones Unidas (PNUD, 1995), aproximadamente el 50 % de todo el tiempo dedicado al trabajo corresponde a trabajo remunerado no remunerado. Si las actividades no remuneradas e «invisibles» se consideraran transacciones de mercado y se les aplicaran los salarios corrientes, se obtendría la sorprendente cifra de 16 billones de dólares de valor monetario (aproximadamente el 70 % de los 23 billones estimados oficialmente de actividades monetarizadas).

tituye «una carga de trabajo socialmente invisible que incide tanto en la participación femenina en la actividad productiva (limitándola y subordinándola) como en la masculina (facilitándola)» (1999: 2).

Por consiguiente, el punto focal de la actividad económica de la mujer se origina en su función específica en la reproducción de la fuerza de trabajo, lo que constituye la raíz de las diversas formas de subordinación a la que la mujer se ve sometida en las distintas sociedades (Benería, 1981). La posición de las mujeres no es el resultado de un determinismo económico, sino el fruto de la conjunción entre los requerimientos del sistema productivo y la oferta del sistema reproductivo. Por consiguiente, las relaciones primarias de subordinación/dominio entre hombres y mujeres se sitúan en la esfera reproductiva, en el plano de la familia, y se proyectan, después, sobre las relaciones sociales fuera del hogar. Esta proyección adquiere diversas manifestaciones al interactuar con la estructura económica, que, a su vez, se sirve de ellas. Asimismo, sólo abordando el tipo de presencia de la mujer en la esfera productiva y viendo cómo ésta está a su vez condicionada por la adscripción femenina a la esfera reproductiva, será posible, más adelante, enmarcar la creciente demanda de servicios de proximidad en los países industrializados e identificar el papel que desempeña la mujer inmigrante en el proceso migratorio y en el mercado de trabajo de la sociedad receptora.

2.3. La participación de la mujer en la esfera productiva y reproductiva

A pesar de llegar a la conclusión de que a todas las mujeres y en todas las sociedades se les destina el trabajo reproductivo —por lo que el concepto de la división sexual del trabajo tiene validez universal—; no debe olvidarse que el significado y el contenido de tal asignación difieren según se trate de contextos urbanos e industrializados o de áreas rurales agrícolas. El trabajo reproductivo es una construcción social que varía a lo largo de la historia y de las sociedades, un complejo entramado de prácticas simbólicas y materiales que no puede separarse de las creencias culturales y de los constreñimientos estructurales

(Coltrane y Galt, 2000). Ciertamente, en todos los casos se trata de un trabajo no remunerado y que implica manejar muchas actividades a la vez, pero el marco social en el que se llevan a cabo estas tareas es muy versátil y existen diferencias en torno al contenido, a la cantidad y a la intensidad de las tareas.

En los países industrializados, las mujeres disponen de electrodomésticos que hacen cada vez más llevaderas las labores más pesadas y disminuyen el tiempo preciso para su realización,²⁸ mientras que en los países en desarrollo, el trabajo reproductivo tiene lugar bajo unas condiciones materiales de gran dureza, debido al elevado número de hijos y a la falta de servicios, equipamientos e infraestructuras.²⁹ En estos países, es usual que las mujeres acarreen agua a lo largo de grandes distancias, recojan leña, limpien y trituren los cereales; por lo que tanto el volumen de las tareas reproductivas como su intensidad es mucho mayor. Las políticas de ajuste estructural o el empeoramiento de las condiciones ambientales contribuyen directamente a intensificar el trabajo reproductivo, puesto que alteran la relación existente entre la esfera productiva y la reproductiva en perjuicio de las mujeres. Los paquetes de medidas estabilizadoras que se aplican en muchos países en desarrollo a partir de la década de los ochenta, conllevan severos cortes en los gastos sociales y el aumento de los precios de los productos básicos, lo que se traduce en un cambio de las estrategias familiares que supone el aumento del trabajo reproductivo de las mujeres (más necesidad de aumentar la autoproducción en el hogar —cocinar, tejer—, cambios en los hábitos de compra, asistencia sanitaria básica, etc.).³⁰

28. Es cierto que la difusión en masa de los aparatos electrodomésticos, así como también el cambio en los hábitos alimentarios, facilitan en gran medida las labores domésticas propiamente dichas (Croff, 1996). Sin embargo, la reducción de algunas actividades domésticas ha sido acompañada de la creciente expansión de nuevas tareas familiares, como por ejemplo las de mediación, la gestión afectiva, la planificación, la organización del tiempo de ocio de la familia...

29. De hecho, según Fernández Enguita (1989), los avances tecnológicos, así como el desarrollo de la oferta del mercado y los servicios públicos no parecen haber sido capaces de reducir globalmente la jornada laboral del ama de casa en los países industrializados. Este es el caso, por ejemplo, del cuidado de los niños pequeños, que en el contexto de la familia extensa rural estaba a cargo de varias personas, mientras que en la familiar nuclear urbana, con las generaciones separadas físicamente, corre a cargo prácticamente en exclusiva de los padres.

30. Las políticas de austeridad han causado serios reveses a la educación y a la

Si bien el trabajo reproductivo es responsabilidad exclusiva de las mujeres en todas partes (a pesar de la enorme variabilidad en su contenido), lo que sí difiere según las sociedades es la participación de la mujer en la esfera productiva. Ésta viene determinada por su rol en la esfera reproductiva y por otras características culturales —estructura del hogar, religión, etc.—, siendo condicionada a su vez por la naturaleza del proceso productivo —régimen de propiedad de la tierra en las sociedades agrarias, las estrategias de flexibilización de los mercados de trabajo en las sociedades industriales, la introducción de nuevas tecnologías—, sin olvidar los condicionantes socio-políticos (Benería, 1981; Benería y Sen, 1983; Brydon y Chant, 1989; Moore, 1999). Por lo tanto, en las actividades no domésticas la división sexual del trabajo es mucho más compleja y no puede explicarse únicamente a partir de las «necesidades del capital» o de las circunstancias económicas, aunque éstas sean, sin duda, muy importantes. Los análisis realizados desde una óptica occidental tienden a extrapolar la uniformización cultural que se da en estas sociedades y a otorgar un excesivo protagonismo a los agentes económicos, lo que impide ver que los roles de género tienen su propia dinámica. Los estereotipos relativos a los trabajos remunerados considerados femeninos o masculinos no son universales, sino el fruto de la conjunción entre las exigencias del sistema productivo y la oferta del sistema reproductivo.³¹ Tal como sostiene Esther Boserup (1970), el distinto rol que asume la mujer en la esfera productiva en todo el mundo es la variable clave a la hora de explicar las diferencias en su condición social.

En los países periféricos, tanto la globalización de la economía como los períodos de crisis y el deterioro de las condiciones económicas obligan a todos los miembros de la familia a buscar

sanidad de las mujeres. La presión del deterioro de la calidad de vida tiene como resultado que muchas madres recurran a sus hijas —en mayor medida que a sus hijos— para que ayuden en las tareas domésticas o a generar ingresos, lo que significa apartarlas de la escuela. La reducción de los programas de educación sanitaria comporta una mayor incidencia de la desnutrición y facilita la propagación de enfermedades, sobre todo las de transmisión sexual como el VIH (Bifani, 1999).

31. En los países árabes, por ejemplo, la mujer no se emplea en el servicio doméstico o en la hostelería, puesto que se trata de actividades consideradas inadecuadas para ella, simplemente porque entrañan excesivo contacto con personas de sexo masculino (Moore, 1999).

nuevas rentas con las que atender las necesidades familiares; por lo que se está produciendo un rápido acceso de las mujeres a los trabajos remunerados, en condiciones de precariedad extrema y marcado por la elevada carga de trabajo reproductivo que deben soportar. A pesar de que la naturaleza exacta de este trabajo remunerado varía de una cultura a otra, es cada vez más habitual encontrar a la mujer trabajando en explotaciones agrarias, en tareas artesanales, en la construcción, en los servicios —sobre todo en el servicio doméstico y en los servicios personales—, o en sectores marginales o ilegales como la prostitución. Todo ello sin olvidar las pequeñas industrias tradicionales y las industrias modernas vinculadas al capital internacional, que encuentran en la mujer campesina la fuerza de fuerza de trabajo más barata.

Son numerosos los estudios han documentado el papel de la mujer en los procesos de industrialización de muchos países, así como su participación en la producción para el mercado global.³² El número de mujeres que trabajan en la industria oscila entre el 16 % o 17 % en Asia, América Latina y el Caribe y alcanza el nivel más bajo en África (6 %)³³ (Sabaté *et al.*, 1995: 109). Se trata principalmente de industrias que producen bienes —principalmente juguetes, material deportivo y prendas de vestir, aunque también aparatos eléctricos y componentes para la industria electrónica— destinados exclusivamente a la exportación hacia países ricos, cuya fabricación está controlada generalmente por grandes multinacionales. La gran mayoría de los trabajadores (más del 80 %) son mujeres jóvenes entre 13 y 25 años de edad, mal pagadas, que se ven obligadas a aceptar condiciones laborales extremadamente flexibles, a menudo bajo formas de trabajo informal y a domicilio (Moore, 1999: 126). Las compañías justifican esta práctica haciendo alusión a la mayor capacitación innata de la mujer —agilidad en los dedos, paciencia, sumisión—, a su baja sindicación y al hecho de que

32. Véanse al respecto los trabajos de Lim (1983), Sassen (1984), Benería (1991), Sklair (1995), Luna (1999) y Moore (1999).

33. La mayor elegibilidad de la mujer latinoamericana sobre la africana tanto en las industrias para la exportación como en las agroindustrias, podría relacionarse con factores sociales y demográficos tales como la elevada tasa de fecundidad de la mujer africana y su precocidad en el matrimonio, lo que la aleja del ideal de mujer soltera y sin hijos que prefieren las multinacionales (Bifani, 1997).

resulta una fuerza de trabajo mucho más barata que la masculina. Este proceso tiene un paralelismo evidente con la industrialización de las zonas rurales en países desarrollados, lo que permite concluir que ante el capitalismo transnacional se desarrollan estrategias parecidas (a pesar de las diferencias regionales en la construcción social del género), incluso en países donde la participación de la mujer en trabajos remunerados no es socialmente aceptable (Benería, 1998, 1999).

En lo que se refiere al trabajo de las mujeres en los servicios, éste constituye un importante sector de empleo, debido a los procesos de urbanización que están teniendo lugar en las sociedades menos desarrolladas. Las mujeres desempeñan mayormente actividades en torno al comercio a pequeña escala y al servicio doméstico; se trata de ocupaciones consideradas no especializadas y poco o nada reglamentadas, por lo que en ellas predomina la economía informal y la inestabilidad. El sector formal se limita a los servicios administrativos y sociales (administración pública, trabajos de oficina, enseñanza, enfermería, etc.), integrados básicamente por mujeres con niveles educativos medio-altos. Estas ocupaciones en el sector formal están siendo cada vez más flexibilizadas, con el fin de aumentar la «eficiencia» en el sector público, lo que se consigue a costa del deterioro de las condiciones de trabajo de las mujeres. La reducción del empleo en el sector público también ha tenido como resultado la incorporación de muchas mujeres en el sector informal como estrategia de supervivencia, a la vez que se convierten en potenciales emigrantes.³⁴

En síntesis, a pesar de las distintas realidades esbozadas, se perciben ciertas regularidades en las actividades remuneradas que realizan las mujeres en las sociedades periféricas. Tanto si trabajan en la agricultura, en la industria como en los servicios, las mujeres trabajadoras están excesivamente representadas en el sector paralelo o no estructurado,³⁵ donde

34. Véanse los trabajos de Benería, Sen (1983), Sabaté *et al.* (1995), PNUD (1995), López (1997), Afshar (1999), Bifani (1999), de la Cruz (1999), Bakker (1999), Moore (1999), Pearson (1999), Zabala (1999), Peña (2001).

35. También denominado «informal» o «no oficial». Incluye el complejo tejido de actividades productivas que operan ocultas por debajo de los circuitos formales de la economía de un país y fuera de los controles y reglamentaciones gubernamentales (Sabaté *et al.*, 1995: 112).

se da una menor estabilidad laboral, los salarios son inferiores y las condiciones de trabajo son siempre duras y difíciles, convirtiéndose en fáciles objetivos para la explotación³⁶ (PNUD, 1995). Las mujeres tienden a concentrarse ya sea en actividades compatibles con la reproducción³⁷ o consideradas una extensión de la actividad doméstica, ya sea como fuerza de trabajo flexible y barata en determinadas industrias o explotaciones agrarias intensivas en fuerza de trabajo. En cualquier caso, en todas estas ocupaciones se las concibe como complementarias al trabajo del varón («cabeza de familia») y no como la fuente primaria de la renta familiar, aunque muchas veces, en realidad, sí lo sean.

En las sociedades industrializadas, la integración laboral de las mujeres se ha incrementado de forma progresiva en los últimos años, coincidiendo con la etapa postindustrial de creación de empleo en el sector servicios, aunque todavía existen muchas diferencias entre países, en las que sin duda inciden factores de tipo sociocultural. En este sentido, las mujeres han sido las principales beneficiarias del crecimiento de empleo desde la década de los ochenta, sobre todo las que cuentan entre 25 y 49 años. Sin lugar a dudas, el trabajo remunerado femenino, al margen de la contradicción entre opción y necesidad, supone grandes ventajas para la mujer, por cuanto le proporciona un acceso directo (no mediado) a los ingresos económicos y a los derechos derivados de la seguridad social, una red de relaciones sociales propia, así como autonomía y seguridad individual. Ello le confiere, entre otros beneficios, mayores cotas de igualdad en las relaciones con su pareja. En palabras de Constanza Tobío, «las mujeres que trabajan se perciben como "estando en el mundo", mientras que ser ama de casa es estar fuera del mundo» (2001: 134).

La mujer que orienta su actividad exclusivamente hacia el

36. El salario medio de la mujer, a nivel mundial, representa sólo el 75 % del salario masculino fuera de la agricultura. Esta proporción varía desde el 92 % en Tanzania, hasta el 42 % en Bangladesh. Este desfase seguramente es mayor en sectores como la agricultura o el sector paralelo, sectores menos sindicalizados, menos organizados y, en consecuencia, menos transparentes (PNUD, 1995: 44).

37. La fuerte concentración de las mujeres en el sector no estructurado muchas veces obedece, además de a la falta de otras alternativas laborales, a la posibilidad que ofrece de seguir atendiendo el trabajo doméstico y el cuidado de los miembros del hogar (Sabaté *et al.*, 1995: 114).

trabajo reproductivo es especialmente vulnerable, por cuanto la eventual interrupción de su vínculo familiar con la figura masculina garante de los ingresos (a causa de divorcio o viudedad) aumenta la probabilidad de pasar a engrosar las filas de la pobreza. En estos casos, la pérdida de la fuente principal de ingresos se suma a las mayores dificultades a las que de por sí se enfrentan las mujeres (dependiendo de su edad, de su cualificación y de su situación familiar) en su acceso al mercado laboral. Además, el escaso reconocimiento social del trabajo reproductivo y el hecho de que implique algunas tareas físicas pesadas, rutinarias y poco gratificantes, se traduce en un peor estado de salud de las amas de casa en comparación con las mujeres que tienen un trabajo remunerado.

Pero a pesar de que la mujer con un empleo remunerado efectivamente cuenta con mayores cuotas de derechos y participación en la esfera pública, se puede constatar que tanto el acceso al empleo como las condiciones laborales se reparten de manera desigual entre los hombres y las mujeres; toda vez que las estrategias de flexibilización y desregulación del mercado de trabajo son un fenómeno claramente sexuado (Meulders, 2000; Walby, 2000). El tipo de relación que mantiene la mujer con el trabajo remunerado (mayor incidencia del desempleo, de los empleos a tiempo parcial, eventuales y mal remunerados, trayectorias laborales discontinuas) la sigue exponiendo en mayor medida a la pobreza y genera derechos desiguales en el acceso a las prestaciones de la seguridad social, unas prestaciones basadas en las formas masculinas de participación en el mercado laboral.³⁸ La realidad muestra que la mujer concurre a los empleos menos cualificados, peor pagados y menos valorados, con una escasa presencia en los puestos de responsabilidad y en política. Las mujeres están siendo, en la actualidad, «testigos privilegiados» de la degradación de las condiciones de empleo y de trabajo, lo que evidencia que la desigualdad varón/mujer no desaparece, sino que se desplaza hacia «nuevas fronteras» (Maruani, 2000). Esta realidad se sustenta en la base ideológica de que las mujeres son «perceptoras de segundo ingreso» y choca

38. La naturaleza de la pobreza tiene una clara base de género. El incremento del número de divorcios y separaciones deja a las mujeres en una situación económica desfavorecida, ante su mayor dificultad a la hora de encontrar un empleo y un salario suficiente con el que atender sus cargas familiares.

con el cada vez más extendido fenómeno de la monoparentalidad encabezada por mujeres.³⁹

Las mujeres trabajadoras, además de ocupar los estratos más bajos de la estructura ocupacional y de recibir los peores salarios, prolongan con su actividad sus habilidades como madres, esposas y cuidadoras (enseñanza, sanidad, limpieza, confección, cuidado de niños y ancianos, etc.); aprendidas desde una socialización diferencial de género que orienta a hombres y mujeres hacia distintos estudios y ocupaciones.⁴⁰ Estos hechos muestran claramente la existencia de discriminación de las mujeres en relación a los hombres. De ese modo, el imaginario colectivo patriarcal atribuye a la mujer unas cualidades y atributos inherentes a su sexo, que la capacitan especialmente para desarrollar unas ocupaciones concretas, consideradas femeninas por antonomasia.

La distribución ocupacional de las mujeres ha variado a lo largo del siglo XX, ya que ha descendido la categoría de «servicio doméstico», así como el empleo de las mujeres en la industria textil y de la confección. En la actualidad, las profesiones más feminizadas se encuentran en el sector servicios, tanto comercio y administración como, cada vez más, los oficios de cuidados de niños y de personas ancianas o enfermas. En definitiva, la segregación ocupacional horizontal implica que hombres y mujeres se inserten en distintas actividades en función del género. La participación laboral de las mujeres se concentra en determinadas ocupaciones que se definen mediante una ideología que las conecta directamente al género, como si se tratara de una prolongación del rol familiar. En este sentido, la mano de obra femenina es positivamente discriminada en el acceso a puestos de trabajo en los que predominan los contenidos de tipo relacional y de atención a las personas; a diferencia de los atribuidos a los hombres, con preponderancia de elementos técnicos e industriales. Las ocupaciones socialmente consideradas

39. Tal como concluye un reciente estudio sobre la pobreza en Catalunya, los hogares presididos por mujeres constituyen el epítome de la pobreza en Catalunya, ya que tienden a exagerar los rasgos definitorios de las unidades familiares pobres (Observatori de la Pobresa, 2001).

40. Ello es así sin en términos generales, aunque un análisis más pormenorizado nos permitiría constatar que el lugar que ocupan las mujeres en el mercado de trabajo es plural y está en todo momento marcado por la clase social, la etnia, el nivel educativo, la edad, etc.

femeninas no siempre se ubican en el segmento secundario, ya que algunas requieren elevados niveles de cualificación, formación continua y experiencia (como por ejemplo la enfermería o la enseñanza), a pesar de gozar de un menor prestigio social que las ocupaciones masculinizadas también cualificadas. Sin embargo, la mayor parte de las mujeres configuran una oferta de trabajo expuesta a los vaivenes del mercado de trabajo, ocupándose en actividades poco cualificadas —y mal remuneradas, en consecuencia—, caracterizadas por requerir conocimientos y actitudes que las mujeres adquieren en el interior de la familia y que el mercado de trabajo, aunque se sirve de ellas, no reconoce como tales.⁴¹

Pero no sólo se asiste a un proceso de segregación horizontal, sino que las mujeres también se concentran en los eslabones más bajos de la escala profesional, en los puestos de trabajo que implican menor poder de decisión y de responsabilidad (segregación ocupacional vertical). Puesto que las mujeres reciben una socialización orientada hacia la esfera reproductiva, se parte del presupuesto de que presentan mayores dificultades que los hombres para adquirir las pautas que rigen la actividad laboral en la esfera productiva, tales como la disponibilidad horaria, la continuidad, la concentración, el rendimiento, etc. Aún en el caso de que una mujer llegue a desarrollar la misma actividad que un hombre, existen «condiciones laborales especiales» para ellas. Si bien existe una proporción importante de mujeres que no se ven relegadas a los puestos de trabajo en los servicios menos cualificados, sino que acceden a las posiciones situadas en el extremo superior de la estructura ocupacional, en las categorías profesionales técnicas y afines; estas mujeres, a pesar de realizar trabajos de cualificación similar al de los hombres, son discriminadas con un menor salario, una mayor inseguridad laboral y menores posibilidades de hacer carrera hacia los cargos de mayor responsabilidad.

En lo que concierne a la discriminación salarial, si bien legalmente está penalizada en la práctica se da, puesto que depende de una gran variedad de factores indirectos. El riesgo de

41. Kergoat (citado en Borderías y Carrasco, 1994: 72), ha acuñado el término «cualificaciones informales» para referirse a este tipo de cualificaciones que se contraponen a las «formales» y que el mercado de trabajo sí reconoce.

percibir salarios bajos es entre 1,5 y 2,3 veces superior para las mujeres que para los hombres en Europa (Meulders, 2000: 358). Ciertamente, si las mujeres no reciben los mismos salarios que los hombres se debe ante todo a la segregación horizontal, es decir, al hecho de que no ocupan los mismos empleos. Pero qué duda cabe que también interviene en buena medida la feminización de la flexibilización del mercado de trabajo (temporalidad, jornada a tiempo parcial), así como la construcción sexuada de las categorías profesionales. Existen mecanismos dentro de las empresas, regidos por la lógica patriarcal, que hacen que las propias categorías profesionales entrañen diferencias de estatus y de salario en función del sexo de quien las realiza, a pesar de que sus contenidos sean prácticamente los mismos. En este sentido, de acuerdo con Margaret Maruani, «analizar la construcción de las diferencias de sexo en el trabajo equivale a examinar los procesos de producción (invención) de la cualificación» (1991: 131).⁴²

Las mujeres —al igual que los jóvenes— están claramente sobrerrepresentadas en muchas de las sociedades industrializadas en las diversas formas de precarización del mercado de trabajo o contratos de trabajo «atípicos» (temporalidad, tiempo parcial, economía sumergida, trabajo a domicilio), especialmente cuando se trata de mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo tras un largo período de ausencia. En lo que se refiere a la contratación temporal, ésta se ha desarrollado sobre todo en los países del sur de Europa y afecta especialmente a las mujeres y a los jóvenes. Constituye todavía en mayor medida un fenómeno asociado a los requerimientos empresariales, ya que permite adaptar el volumen de producción y reducir los costes salariales (Meulders, 2000). El trabajo informal o sumergido también cuenta con un perfil eminentemente femenino, sobre todo el trabajo a domicilio en sectores industriales intensivos en fuerza de trabajo (textil, pieles, confección, etc.), así como los servicios poco cualificados (servicios personales, hostelería, etc.).

42. Véase al respecto el caricaturesco ejemplo que la autora presenta y que muestra el conflicto de las teclistas de un diario regional francés, *Le Clavier Enchaîné* (Maruani, 1991). Las fronteras entre los envites masculinos y femeninos no son rígidas, sino que están en un proceso constante de elaboración, tal como ponen de manifiesto los análisis de Gardiner (1999) y de Daune-Richard (1999).

El empleo a tiempo parcial ha crecido sustancialmente, sobre todo en los países del norte y del centro de Europa. La jornada a tiempo parcial se presenta como estrategia de conciliación entre trabajo remunerado y responsabilidades familiares de las mujeres, lo que significa asumir el modelo del «cabeza de familia masculino» (Fagan *et al.*, 2000). Sin ir más lejos, la falta de servicios familiares va acompañada de un aumento de la demanda femenina a tiempo parcial. También se constata, sobre todo en los países del sur de Europa, que la gran mayoría de mujeres acepta este tipo de contrato debido al tipo de trabajo que realizan —es el único que se les ha ofrecido— y no por razones familiares o voluntarias. Por lo tanto, se trata básicamente de «trabajo a tiempo parcial involuntario», que es imputable a la demanda de los empleadores y que obedece principalmente a las estrategias de flexibilización y de dualización del mercado de trabajo, especialmente en los servicios poco cualificados (Beechey, 1987; Gavin, 2000; Walby, 2000). En estos casos, distintas encuestas revelan que el trabajo a tiempo parcial no parece excluir largas jornadas laborales, variaciones de horario de un día a otro determinadas por la empresa, jornadas laborales discontinuas, así como menores oportunidades de recibir formación (Meulders, 2000). El trabajo a tiempo parcial también dificulta el cumplimiento de las condiciones necesarias para beneficiarse de pensiones de jubilación y prejubilación, así como prestaciones por desempleo, lo que se deriva en una mayor vulnerabilidad para el colectivo de mujeres. En definitiva, tal como sostiene Verónica Beechey (1987: 187), «son sólo las ocupaciones de las mujeres las que son construidas como empleo a tiempo parcial y el género es una variable crucial para los empresarios a la hora de organizar la fuerza de trabajo».

Tal imaginario social que asocia la ocupación a tiempo parcial con la condición femenina permite explicar también la elevada tolerancia social que existe hacia el paro femenino (Torns, 2000b, 2001c). La gravedad del paro sólo aparece en el imaginario colectivo si el sujeto parado es un hombre, ya que se trata de un «cabeza de familia» o de un futuro «cabeza de familia». Se asume que si un varón está en paro no sólo ha perdido su empleo, sino también la base del vínculo social que lo convierte en ciudadano de pleno derecho. Curiosamente, son los países con menor contratación a tiempo parcial (los países del sur de Euro-

pa) los que presentan una mayor incidencia del paro femenino, mientras que en países como Suecia y el Reino Unido, con una importante proporción de trabajo a tiempo parcial, las tasas de paro masculinas son más elevadas que las femeninas. Ante esta constatación, la autora concluye que el paro femenino y el contrato a tiempo parcial son dos caras de la misma moneda.

El paro incide más en las mujeres que en los hombres, sobre todo el paro de larga duración, lo que le da una dimensión más estructural y menos «coyuntural» (Gavin, 2000). Cualquiera que sea la edad y el nivel de estudios, las tasas de paro de las mujeres son siempre más elevadas que las de los varones. Pero para el caso de las mujeres la dicotomía empleo/desempleo tiene poca validez, puesto que no permite captar el «desempleo oculto», que es básicamente femenino y no aparece recogido en las estadísticas de paro. Las mujeres que se dedican en exclusiva al trabajo reproductivo (amas de casa), son socialmente poco valoradas y consideradas androcéntricamente «inactivas» desde el punto de vista laboral. Algunas de estas mujeres son «amas de casa» por elección personal; sin embargo, otras muchas no buscan empleo por razones familiares, aunque si sus condiciones personales cambiaran estarían dispuestas a aceptar un trabajo remunerado. Una vez más, se constata que la participación de la mujer en el mercado de trabajo, en este caso la ausencia, no puede ser entendida sin tener en cuenta las cargas reproductivas.⁴³

Pero las mujeres no sólo se enfrentan a una mayor exposición a la precariedad laboral; con anterioridad se ha comentado que las que llevan a cabo trabajo remunerado, al mismo tiempo no dejan de atender el trabajo reproductivo, a menos que opten por seguir miméticamente el modelo de empleo masculino y se «liberen» de las responsabilidades familiares renunciando a ellas.⁴⁴ Lamentablemente, la asunción de nuevos roles laborales no las exime de los viejos roles domésticos. A pesar de que las presiones sobre el hombre para que comparta las responsabilidades reproductivas son cada vez más acusadas, los datos siguen reflejando que, por ahora, la incorporación de la mujer al

43. Teresa Torns (1995, 2000b) ha llevado a cabo interesantes análisis sobre el paro femenino en España desde una perspectiva de género.

44. Pero la «masculinización» del estilo de vida sólo es posible en el caso de la maternidad, puesto que las mujeres que hoy trabajan en el mercado laboral deben hacer frente a la «dependencia» de sus progenitores y no pueden eludiría.

mercado de trabajo no va acompañada de una distribución igualitaria del trabajo doméstico y que los sistemas simbólicos de representación masculinos apenas se han alterado. Las mujeres que simultanean el trabajo doméstico—remunerado con un empleo, empiezan a acusar el efecto del conflicto entre producción y reproducción y los costes que supone lo que algunas feministas denominan el «malestar de la emancipación» (Picchio, 1999). Las mujeres deben intentar, a lo largo de los distintos momentos vitales de su biografía, conciliar las condiciones «irreconciliables» de su vida; mientras que, por el contrario, paternidad y empleo, independencia económica y existencia familiar, no representan contradicciones en el contexto de vida de los hombres.

Los cambios experimentados en las tareas reproductivas vienen determinados por la propia composición del hogar (número de hijos, personas dependientes), así como por el nivel económico de la familia —o dimensión de clase. Además, los tiempos del trabajo de la reproducción están pautados por el ciclo de vida de la mujer y el ciclo de vida familiar, de manera que los momentos de mayor exigencia del trabajo reproductivo generalmente coinciden con los momentos de consolidación de la participación en la esfera productiva. El trabajo reproductivo se hace visible principalmente a través del cuidado de hijos e hijas, pero persiste y se acentúa para las mujeres adultas en la actualidad, con las tareas de cuidado y atención de las personas ancianas (Torns, 2001*b*). Mientras que las tasas de actividad, horario y flexibilidad masculinas siguen siendo prácticamente indiferentes a las circunstancias familiares, en el caso de las mujeres, en cambio, su ciclo familiar influye directamente en su tiempo de trabajo.

Parte del trabajo doméstico-familiar o reproductivo —sobre todo el referido al cuidado de las personas— se caracteriza por ser especialmente rígido, de manera que algunas tareas que lo componen son ineludibles y no es posible suprimirlas por propia voluntad (Durán, 1986, 1988). Determinadas tareas reproductivas presentan unos condicionantes horarios muy rígidos (se pueden dejar los platos sin fregar, pero no es posible aplazar la comida o saber cuándo un hijo va a estar enfermo), son inminentes, cotidianas (no se pueden acumular) y, además, consumen mucho tiempo (alimentar y lavar a un recién nacido, por

ejemplo) (Castaño, 1999). Ciertamente, resulta complicado compaginar el trabajo productivo con el trabajo reproductivo, puesto que ambos se rigen por tiempos, ritmos y disponibilidades incompatibles. La inflexibilidad de parte del trabajo reproductivo no viene determinada únicamente por las necesidades de los sujetos que integran las familias; sino, sobre todo, por los horarios o la estructura de las instituciones de reproducción social (colegios, hospitales, administración pública) y por los tiempos de las ciudades (comercios, transportes, etc.). Es por ello que la situación de una madre de familia con un empleo asalariado no tiene nada que ver con la de un trabajador padre de familia. La socióloga italiana Laura Balbo (1979) describe esta situación con el término «doble presencia» y la distingue de la doble jornada, dado que pretende reflejar no la sobreposición de dos jornadas de trabajo distintas y separables, sino una doble carga de trabajo desarrollada en un mismo espacio, tiempo y jornada; con lo que ello supone de volumen e intensidad de trabajo material y de condicionamiento de las actitudes y valores de las mujeres ante la vida familiar, laboral y personal. La «doble presencia» repercute negativamente en la salud de las comúnmente denominadas *elastic women*; genera estrés, ansiedad, malestar e insatisfacción, la sensación de «no llegar a todo», ya que las obliga a mantener una dedicación parcial tanto en el trabajo remunerado como en el doméstico-familiar.⁴⁵

Al tener que asumir el trabajo reproductivo, las mujeres ven constreñidos sus derechos y oportunidades ante el empleo. La fuerza de trabajo femenina, tal como se ha apuntado, comparte una serie de características en su participación laboral: bajos salarios, segregación horizontal y vertical, mayor incidencia del desempleo, trayectorias laborales discontinuas, menor acceso a beneficios sociales, etc. El trabajo remunerado de los hombres y de las mujeres no puede ser entendido si no se toman en cuenta las funciones domésticas. El mundo de la familia pare-

45. En Cataluña, una de las Comunidades Autónomas con una mayor tasa de actividad femenina, a mayor carga reproductiva las mujeres perciben un peor estado de salud y duermen menos horas, aunque esta asociación sólo se manifiesta en trabajadoras pertenecientes a las clases sociales más desfavorecidas. Entre las mujeres de clase social alta, la posibilidad de costearse la externalización de parte del trabajo reproductivo explicaría su menor exposición a los efectos negativos de la doble presencia sobre la salud (Artazcoz, 2001).

ce, en consecuencia, tener una significación muy distinta para ellos y para ellas, ya que mientras las responsabilidades familiares son percibidas como obstáculo para la participación femenina en el empleo, en el caso de los hombres, es justamente la ausencia de cargas la que posibilita su elevada disponibilidad para la vida profesional (Tobío, 2001). Los empresarios son conscientes de la relación existente entre trabajo remunerado y funciones domésticas; es por ello que, especialmente cuando quieren cubrir puestos de responsabilidad, prefieren hombres casados y con hijos antes que mujeres, ya que suponen que éstas, a diferencia de sus homólogos masculinos, van a tener conflictos entre las responsabilidades familiares y las laborales, que van a menguar su imagen profesional, su dedicación, su interés y su eficacia. Mientras se asume que la prioridad de la mujer trabajadora son los hijos, para el caso de los hombres, en cambio, la paternidad es sinónimo de responsabilidad profesional, por cuanto debe garantizar el sustento económico de su familia. Este es el «techo de cristal» al que se enfrentan las mujeres que ocupan puestos de trabajo cualificados, en los que ven totalmente mermadas las posibilidades de promoción laboral. Ciertamente, mientras el siglo XX se ha caracterizado por la consecución de la igualdad legal entre hombres y mujeres, el reto del siglo XXI es superar el «techo de cristal» que impide alcanzar la igualdad real.

Este desalentador panorama ayuda a entender por qué las mujeres que se emplean fuera del hogar y que disponen de suficientes ingresos económicos, optan por remunerar a otra mujer para obtener soporte en algunos aspectos del trabajo reproductivo; ante la imposibilidad de conseguir un mejor reparto de las tareas en el seno del hogar y ante la ausencia de una oferta de servicios públicos que permita sustituir parte del trabajo reproductivo. Además, en el terreno de los servicios sociales, se sigue considerando y reforzando el modelo familiar basado en el hombre jefe del hogar y en la mujer ama de casa, a pesar de los cambios protagonizados por las mujeres; por ello, se otorga una escasa importancia a las políticas que permitirían que hombres y mujeres se incorporaran en igualdad de condiciones al mercado de trabajo. Sin lugar a dudas, el Estado y la sociedad siguen contando con las mujeres como institución básica para la atención y cuidado de las personas.

A modo de conclusión, las mujeres de las sociedades occidentales son discriminadas en el mercado de trabajo en base a la asunción patriarcal que considera que el rol natural de la mujer está en la esfera reproductiva; siendo menos productiva que un hombre en determinados trabajos remunerados y, además, viéndose su actividad laboral negativamente afectada por sus responsabilidades familiares, en términos de movilidad, estabilidad y eficiencia. La concentración primordial de la mujer en el área de la reproducción la convierte en trabajadora secundaria en el área de la producción social.⁴⁶ Hemos visto que las mujeres son víctimas de dos tipos de segregación a consecuencia de su género. Por un lado, están peor pagadas las actividades atribuidas al género femenino que las atribuidas al género masculino; por otro, es habitual que las mujeres reciban menos salario que los hombres en una misma categoría laboral —a igual formación, dedicación y ejecución— y que tengan menores oportunidades de promoción profesional. La presión que ejercen las tareas domésticas en las mujeres repercute negativamente en su acceso al empleo, en el desarrollo de su profesión y en su promoción profesional.

En síntesis, aunque los datos aportados muestran que la división del trabajo entre hombres y mujeres adquiere rostros muy distintos y que tanto las prioridades como las estrategias de las mujeres son diferentes en las distintas sociedades, sí pueden abstraerse claras regularidades. Todas las mujeres experimenten problemas de subordinación similares y en todas las sociedades el «valor» distingue el trabajo masculino del femenino —tanto en la esfera productiva como en la reproductiva—, lo que induce a una jerarquía social que sitúa a las mujeres en una posición de inferioridad con respecto a los hombres (Hirata, Kergoat, 2000). Existe, por lo tanto, una asimetría universal en el sentido de que las actividades masculinas se consideran más valiosas y prestigiosas que las femeninas, tanto en términos de valoración cultural como de poder y autoridad, con independencia de cuál sea su

46. Las elevadas tasas de actividad femenina que se dan en los países escandinavos no son tanto un reflejo de la superación de las desigualdades de género en el mercado de trabajo, sino que se trata mayormente de mujeres asalariadas en el sector público, que han sustituido la dependencia económica respecto de los hombres por la del Estado (Mahón, 1995). Walby (1990) describe este proceso como el tránsito de un patriarcado privado hacia uno público.

aportación social y/o económica (Maquieira, 2001). Estos mecanismos de asignación de prestigio sexuados, como se ha visto, no sólo inciden en la escasa valoración que recibe el trabajo reproductivo (atribuido a las mujeres), sino que también están vigentes en el trabajo remunerado, por cuanto las distintas profesiones adquieren prestigio o se devalúan socialmente en función de si las desempeñan hombres o mujeres.

Tales relaciones de subordinación/dominio, al tener sus orígenes en el plano de la familia y transmitirse a través de la socialización diferencial entre hombres y mujeres, son fácilmente perpetuables. Muchas veces son las propias mujeres las que asumen acríticamente su rol en la esfera reproductiva y lo internalizan como necesario para su pretendida realización como mujeres. Otras veces, cuando la mujer busca un empleo remunerado, consciente de la discriminación existente en el mercado de trabajo e imbuida del tópico de que sus ingresos son secundarios, manifiesta menos exigencias salariales. Por la misma razón, difícilmente el hombre va a tener incentivos para incorporarse en la esfera reproductiva en igualdad de condiciones que la mujer, puesto que se trata de una actividad socialmente poco valorada y aparentemente «cubierta por las mujeres»; ello le permite seguir ofreciendo la máxima disponibilidad en la esfera productiva, de una manera «natural» y, además, sin ningún tipo de coste.

2.4. Género, clase social y etnia⁴⁷

Sin lugar a dudas, el género como categoría no adquiere el mismo significado en todos los contextos sociales, sino que se redefine en función de elementos tales como la religión, la etnia, la cultura o la clase. El género interacciona con otras dimensiones, de modo que no existen las categorías «hombre» y «mujer» como universales, sino que la vivencia de la condición de «mujer» es modulada por la clase social, la etnia o raza y la

47. En este apartado utilizaré indistintamente los conceptos de «raza» y «etnicidad», siendo fiel a la terminología que utilizan las feministas de «color». Sin embargo, a lo largo de estas páginas se ha optado por sustituir «raza» por «etnia», en el sentido de plasmar la identidad cultural, alejada de la connotación biológica de la «raza» (Stolcke, 1991).

cultura.⁴⁸ La interrelación de estas nuevas dimensiones es indispensable para abordar el objeto de estudio de esta investigación (a saber, la inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad), puesto que permite captar el trasvase de desigualdades que se produce desde las mujeres empleadoras o consumidoras de los servicios hacia las empleadas. Así pues, la subordinación en términos de género, clase social y etnicidad constituye el marco de referencia de todo análisis de los problemas de la mujer inmigrante —tal como se retomará en los posteriores capítulos— y muy en especial en el caso del servicio doméstico, ya que mayormente son las mujeres de determinadas etnias y de niveles económicos bajos las que posibilitan el acceso de otras mujeres, blancas y de clase media, a los trabajos remunerados cualificados fuera del hogar.⁴⁹

Ciertamente, el *ethos* burgués de la mujer ama de casa que ha predominado en las sociedades occidentales hasta la década de los sesenta, sólo ha afectado a las familias de clase media, puesto que la gran mayoría de mujeres de clase trabajadora jamás han abandonado el mercado de trabajo y desde los orígenes de la industrialización han realizado diversos trabajos remunerados por necesidad (en las fábricas, de sirvientas, etc.).⁵⁰ Por lo tanto, las relaciones de género están claramente cruzadas por las de clase, de modo que es la posición de clase de la mujer la que acaba estructurando el significado concreto que el género tiene para ella. En este sentido, tal como sostiene Lourdes Benería y Gita Sen, «las variaciones que existen entre mujeres de diferentes clases son tan importantes para la posición social de la mujer como los elementos comunes inherentes al hecho de ser una mujer dentro de una sociedad determinada» (1983:

48. Véanse los trabajos de Baca y Thornton (1994), Stack (1994), Mullings (1994) y Moore (1999). Se trata de aproximaciones pluralistas a la opresión de la mujer, propias de los noventa, que se contraponen a las explicaciones «duales» predominantes en la década de los setenta y ochenta. Tales explicaciones «multisistema» ponen de manifiesto la fragmentación de los ejes de desigualdad en el capitalismo tardío, en el sentido de no considerar las relaciones de producción (clases sociales) como únicos determinantes de la estructura social.

49. Se estima que el 25 % de todo el empleo de las mujeres en las ciudades latinoamericanas corresponde al servicio doméstico y, casi sin excepciones, estas trabajadoras son negras, indígenas o mestizas (Sabaté *et al.*, 1995).

50. El empleo voluntario de la mujer casada era visto como algo vergonzoso entre las clases sociales más adineradas, puesto que significaba el abandono de sus responsabilidades familiares.

98). Aplicando esta constatación al caso del servicio doméstico, no es lo mismo trabajar en un hogar como ama de casa, como empleada doméstica o como «señora» que dirige el trabajo de esta última.⁵¹ La dimensión de clase, vista como relación social antagónica, permite captar especialmente las relaciones concretas de opresión que existen entre las empleadas domésticas y sus patronas.

Pero la dimensión de la clase social no es la única a tener en cuenta. Mediante la introducción de la diferencia dentro de la teoría feminista, las mujeres negras (al igual que las mujeres lesbianas y otros colectivos de mujeres) han dado a conocer la especificidad de su problemática y de sus demandas.⁵² La perspectiva de la mujer negra ha estado presente en el movimiento feminista ya desde el siglo XIX. La raza o la etnia juega también un papel fundamental. La interrelación de las tres dimensiones —raza o etnia, clase social y género— afecta las experiencias de todos los seres humanos, tanto en la esfera productiva como en la esfera reproductiva. Mientras las mujeres de «color» se sitúan en una situación de clara desventaja, provocan privilegios y beneficios a las personas que se sitúan en la cima de estos sistemas de jerarquización —a saber, hombres, blancos y pertenecientes a las clases altas.⁵³ Las experiencias de las mujeres son relacionales, por cuanto las categorías hombre/mujer y mujer blanca / mujer de «color» sólo tienen significado poniendo en contraposición una con la otra. En consecuencia, carece de sentido referirse a un sujeto femenino genérico, puesto que la esfera de lo femenino en una categoría internamente fragmentada por la clase, la raza y las características étnicas o la edad. En base a estos planteamientos surge un feminismo denominado «multiracial», que permite situar a hombres y a mujeres en

51. En el Tercer Mundo, por ejemplo, las mujeres de clase media y alta cuentan con empleadas domésticas que realizan buena parte del trabajo reproductivo. En América Latina, las empleadas del servicio doméstico conforman la mayor proporción del empleo femenino en las áreas urbanas (Benería y Sen, 1983: 107).

52. El feminismo negro es una manifestación más de las corrientes feministas que introducen la noción de diferencia dentro del feminismo, tales como el feminismo cultural o el feminismo postmoderno. Sobre el debate de la diferencia dentro de la teoría feminista, véase Beltrán y Maquieira (2001).

53. El término «mujeres de color» es acuñado por algunas feministas norteamericanas para designar la diversidad de colectivos de mujeres no blancas que residen en Estados Unidos (afroamericanas, asiáticas, latinas, indias americanas, etc.).

múltiples sistemas de dominación⁵⁴ y explicar «por qué hay mujeres que lo tienen todo y mujeres que no tienen nada» (Baca y Thornton, 1994: 11).

Ciertamente, las mujeres blancas y las mujeres de «color» han sufrido de distinta manera las consecuencias de las fijas definiciones jerárquicas establecidas por la cultura occidental. El concepto de feminidad en la sociedad americana de antes del siglo XX fue restrictivo y excluyó a la mujer negra para poder así legitimar la esclavitud. En otras palabras, la difícil cuestión de definir la feminidad bajo la esclavitud se resuelve anulando a la mujer negra como mujer y situándola ontológica y simbólicamente fuera de las fronteras de la feminidad que establece la ley patriarcal (Fernández y Vallejo, 1999). Atributos propiamente masculinos, como la fortaleza física y psicológica, son adjudicados a la mujer negra y esclava y, en base a ellos, estas mujeres son valoradas a la vez que menospreciadas. Sin esta definición de la mujer esclava en la sociedad americana, el ideal patriarcal de feminidad, concebido en la época de la esclavitud como mujer blanca, libre y de clase alta, no podría haber existido (Christian, 1985).

Correlacionar mujer con esfera reproductiva y hombre con esfera productiva, en el fondo, toma como referente a la mujer blanca de clase media de los países industrializados. No todas las mujeres pueden «permitirse el lujo» de no trabajar fuera del hogar o de concebir el empleo como ayuda o complemento a la actividad de su esposo. Por consiguiente, las experiencias de la mujer occidental de clase media no pueden generalizarse a todas las mujeres, en particular a las mujeres de «color», relegadas a las posiciones socioeconómicas más bajas.⁵⁵ Para las mujeres con rentas bajas y, en especial, para las mujeres de «color» sin marido y con cargas familiares, la situación es totalmente distinta; no teniendo otra opción que ser madres y, al mismo tiempo, trabajar fuera de casa. Las feministas negras han criticado este reduccionismo etnocéntrico, ya que la mayor parte de

54. A la opresión en función del género, la clase social y la raza o etnia debería añadirse la opresión en función de la orientación sexual.

55. Ortiz (1994) ha elaborado un interesante estudio sobre las características socioeconómicas, demográficas y familiares de las mujeres de «color» en Estados Unidos (afroamericanas, asiáticas, latinas e indias americanas), que ilustra perfectamente la interacción entre las dimensiones de clase, género y raza o etnia.

familias negras en Estados Unidos son monoparentales, encabezadas por mujeres que deben hacer frente solas a todas las responsabilidades familiares, tanto las reproductivas como las económicas, y sobrellevar como puedan la «doble presencia».⁵⁶ Lo mismo sucede en el caso de algunas áreas de América Latina, donde la «deserción» masculina (abandono del hogar) es una carga suplementaria para las mujeres, que pasan a dirigir hogares monoparentales y a asumir, con sus precarios ingresos, la totalidad de la responsabilidad de la manutención de los hijos⁵⁷ (Juliano, 1994: 46). El gran error de la feminista de clase media es dar por supuesto que, con independencia del origen de clase y de la etnia, la experiencia del sexismo es la misma, como si en realidad existiera la «mujer genérica». La opresión de una mujer negra en una sociedad racista y sexista se presenta como «si ello fuera una carga adicional cuando, en realidad, es una carga distinta» (Spelman, 1988: 123).

Cuando se aplica el concepto de trabajo reproductivo a las mujeres de «color», debe tenerse muy en cuenta que su presencia en la esfera productiva ha sido siempre indispensable para poder garantizar unos mínimos de subsistencia a su familia, ya desde los tiempos de la esclavitud. Estas mujeres siempre han tenido que lidiar con el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares y sólo han podido dedicarse al cuidado de sus familias después de regresar exhaustas a sus casas por las noches, tras una larga jornada de trabajo en el campo o como sirvientas. A menudo, estas mujeres no han tenido más remedio que dejar a los miembros enfermos o discapacitados de su familia solos en casa durante el día. La construcción del modelo de familia basado en la dedicación exclusiva de la mujer a la esfera reproductiva tiene repercusiones claramente negativas para las mujeres de «color», que en tantas ocasiones han sido «acusadas» de no cumplir con la ideología de la «buena» esposa y madre (Abel, 2000; Thornton, 1994).

En este sentido, a pesar de que la realidad demuestra que el modelo de familia de la clase media «blanca» nunca ha sido el tipo de familia dominante, sí ha constituido el instrumento a

56. Muchas de estas mujeres son beneficiarias de la asistencia pública en los Estados Unidos (Michel, 2000).

57. En algunas ciudades de la zona, se calcula que el 40 % de los hogares tienen al frente a una mujer (Juliano, 1994: 46).

través del cual se han juzgado las otras formas de familia.⁵⁸ En consecuencia, cuando en las últimas décadas parece que la mujer blanca de clase media «descubre» el significado de la «doble presencia» y de la independencia económica respecto al cónyuge masculino, las feministas de «color» tienen mucho que decir al respecto. Muchos de los «nuevos» estilos de vida que ahora se dan en las élites de las sociedades occidentales son los mismos —aunque con determinantes económicos, sociales y culturales distintos— que años atrás han sido definidos como patológicos, desviados e inaceptables (Mullings, 1994; Baca, 1994). Es así como, en base a la distinción de Sylvia Walby (1990) entre patriarcado privado y patriarcado público, puede sostenerse que las mujeres de «color» son explotadas por un patriarcado público que las relega a las peores posiciones del mercado de trabajo, a la vez que han carecido de la «protección» que ofrece el patriarcado privado, aunque esta última esté basada en la sumisión y la dependencia hacia la figura masculina.⁵⁹

Pero incluso dentro del denominado «pensamiento feminista negro» también debe introducirse la pluralidad y evitar caer en el universalismo. Tal como sostiene Patricia Hill Collins (1990), las propias experiencias de las mujeres de «color» no son únicas, sino que variarán en función de su clase social, su condición de heterosexuales o lesbianas, o incluso la edad, la religión o el lugar de procedencia, por citar algunas de las dimensiones más relevantes. Sin embargo, a pesar de estas diferencias, de ello no debería inferirse la completa fragmentación o atomización de las desigualdades de género, ya que podría conducirnos al extremo de minusvalorar o ignorar la propia existencia del patriarcado o del contrato sexual, por ejemplo (Álvarez, 2001: 281). A lo largo del anterior apartado se ha demostrado que todas las mujeres, por el mero hecho de serlo, comparten una experiencia más o menos común de opresión y subordinación por parte de los hombres, que las sitúa en una

58. De hecho, la propia exigencia de un cuidado de los hijos en el hogar es una preocupación reciente y el discurso médico sobre la crianza infantil es una invención de las élites de la segunda mitad del siglo XIX, para justificar la figura del ama de casa (Gardey, 2000).

59. La discriminación pública de las mujeres de «color» se mantiene incluso cuando éstas acceden a las clases sociales superiores, tal como ponen de manifiesto los estudios sobre la élite afroamericana (Benjamin, 1991; Higginbotham, 1994).

posición de inferioridad en los distintos ámbitos de la vida. Sin embargo, ello no significa que su manifestación pueda estudiarse no teniendo en cuenta que existen circunstancias claramente distintas en función de la clase social y la raza o etnia, entre otros factores. En palabras de Susan Moller Okin, «el género es, en sí mismo, una categoría de análisis muy importante y que en modo alguno deberíamos paralizar por el hecho de que existan diferencias entre las mujeres. [...] En todos los lugares, en todas las clases, en todas las razas y en todas las culturas encontramos similitudes en los rasgos característicos de esas desigualdades, así como en lo relativo a sus causas y sus efectos, aunque a menudo su magnitud o su gravedad difieran» (1996: 203). En cualquier caso, de lo que se trata es de conservar la noción universal de género, pero evitando caer en el error de utilizar una categoría genérica para reflejar los problemas de sólo un grupo de mujeres y siendo capaz de incorporar la diferencia y la pluralidad de experiencias y reivindicaciones.⁶⁰

60. Frente a, por un lado, las feministas que confunden igualdad con homogeneización y, por el otro, las que rechazan este modelo desde la defensa de la diferencia, surgen movimientos que asumen que igualdad y diferencia no son conceptos contradictorios. De ahí surge el planteamiento central del feminismo dialógico, cuyo objetivo es aglutinar, aunque no en términos homogeneizadores, toda la pluralidad de voces de las mujeres (Puigvert, 2001).

CAPÍTULO 3

REVISIÓN DE LOS MODELOS TEÓRICOS SOBRE EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOBRE LAS MIGRACIONES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El predominio del discurso de la mujer como económicamente inactiva, tanto desde la academia como desde las representaciones sociales, también se ha extendido a las teorías sobre el desarrollo y sobre las migraciones. En la mayor parte de los estudios del desarrollo, y por ende en los programas y proyectos que de ellos se derivan, aun cuando el trabajo y los ingresos de las mujeres resultan indispensables para la supervivencia familiar, sólo se reconoce su rol reproductivo como contribución a la sociedad, mientras que sus actividades productivas permanecen ocultas. De la misma limitación adolecen los modelos teóricos explicativos de los movimientos migratorios, puesto que, hasta mediados de los setenta, las mujeres están totalmente excluidas de las investigaciones sobre migraciones, a pesar de que la realidad cuestiona tajantemente su olvido. De ese modo, la invisibilidad del protagonismo de las mujeres se sustenta en aspectos meramente ideológicos.

A lo largo de este capítulo se ofrece una breve exposición de los principales enfoques teóricos en el estudio del desarrollo y de las migraciones, con el fin de analizar cómo ha ido evolucionando el tratamiento que se ha dado a las relaciones de género y al papel que desempeña la mujer. Ambos recorridos —teorías sobre el desarrollo y teorías de las migraciones— acaban convergiendo en un mismo punto: la necesidad de articular las relaciones de producción y de reproducción para comprender el papel activo y específico de las mujeres como agentes de desarrollo y como protagonistas de los movimientos migratorios. Pero tanto los estudios sobre el desarrollo como los estudios

sobre migraciones deben enmarcarse dentro del proceso globalizador actual, un proceso que da forma y refuerza las dinámicas de desigualdad y dependencia entre los países pobres y ricos a través del sistema de producción capitalista. Este marco de partida se presenta en el primer apartado del capítulo. La globalización tiene un impacto claramente diferenciado según género, de modo que las mujeres de los países pobres o periféricos son las principales perdedoras, resultado de la yuxtaposición de su posición subordinada en el sistema económico mundial y de su condición de mujer, en el contexto de las relaciones patriarcales.

El capítulo finaliza con una breve panorámica de la participación de las mujeres en los movimientos migratorios internos, más en concreto, como fuerza de trabajo asalariada para las industrias para la exportación en los países periféricos, también conocidas como «maquilas», en el contexto del proceso de globalización.¹ Este análisis no sólo permite demostrar empíricamente las posturas teóricas adoptadas a lo largo del capítulo, sino que, además, constituye un indispensable punto de partida para abordar con mayor profundidad las migraciones femeninas internacionales en el siguiente capítulo.

3.1. La contraposición centro-periferia en el contexto de una sociedad globalizada

Los distintos enfoques sobre el desarrollo pretenden dilucidar las causas teóricas de la desigualdad a escala planetaria, así como las estrategias necesarias para reducirlas. Difieren entre sí, principalmente, respecto al carácter exógeno o endógeno de los factores de desarrollo y, en base a este criterio, pueden agruparse en torno a dos grandes enfoques confrontados: el enfoque de la modernización y el enfoque de la dependencia. La adopción de uno u otro no es una cuestión baladí, puesto que cada uno de ellos conlleva, a su vez, distintas teorizaciones sobre las causas de las migraciones internacionales. A lo largo de este

1. La maquila consiste en la actividad de montaje, a partir de piezas procedentes del exterior, de productos elaborados acabados que se destinan a la exportación. Esta actividad se realiza en las zonas francas de los países periféricos.

apartado se ofrece un breve repaso de sus principales características, así como del contexto en el que se desarrollan, con el fin de poder delimitar el enfoque en el que se encuadra esta investigación.

El enfoque de la modernización,² como modelo de desarrollo económico y social, surge en los años cincuenta y sesenta, cuando el concepto «modernización» es muy popular en el ámbito occidental. Para explicar la desigual distribución de la riqueza en el mundo se recurre a los distintos niveles de desarrollo tecnológico que han alcanzado las sociedades. En este sentido, el crecimiento económico se asocia a los procesos de industrialización y urbanización, de modo que las economías de subsistencia (sector «tradicional») deben transformarse en un sistema comercializado de economía nacional («sector capitalista moderno»), hasta llegar a convergir en el modelo occidental de desarrollo.³ Dicho proceso entraña un progresivo descenso de la fuerza de trabajo ocupada en la agricultura, que es absorbida por la industria y los servicios, una creciente demanda de fuerza de trabajo especializada y una mayor división del trabajo.⁴ La migración de mano de obra del campo a las ciudades es el principal mecanismo que permite el crecimiento y el desarrollo. Sin embargo, estas predicciones han sido puestas en entredicho, al constatarse la fuerte concentración de excedente de mano de obra en las ciudades, hacinada en los núcleos urba-

2. A lo largo de esta investigación se utiliza el concepto «modernización» desde la perspectiva económica que se origina en los años cincuenta-sesenta y que se basa en la concepción funcionalista de «modernización» para explicar las causas del desarrollo. Se trata de un planteamiento etnocéntrico, que restringe la «modernización» a las sociedades que siguen el modelo occidental de cambio social. Sin embargo, desde la Sociología y la Antropología existen otras nociones de «modernización», que en esta investigación no se toman en cuenta: la antropológica, la marxista, ecológica, reflexiva, etc. Para un análisis profundo sobre los distintos enfoques teóricos que han utilizado el concepto «modernización» y sobre sus connotaciones ideológicas, véase Solé (1998).

3. Rostow (1963) denomina «proceso de modernización» a la experiencia histórica de los países desarrollados. Para ello, define cinco etapas por las que cualquier sociedad ha atravesado, atraviesa o atravesará a lo largo de su historia: 1) estadio tradicional; 2) etapa de transición; 3) etapa de despegue económico; 4) etapa de madurez; y 5) etapa de consumo de masas.

4. Véase Lewis (1969) y su influyente modelo de los dos sectores, que postula que en los países en vías de desarrollo coexiste un sector capitalista «moderno» junto a un sector «tradicional», compuesto por empresas individuales y familiares y no regido por reglas de funcionamiento económico capitalistas. Para Lewis, dicho dualismo es positivo y constituye una etapa necesaria dentro del proceso de desarrollo.

nos bajo condiciones de extrema pobreza y sobreviviendo en la economía informal. En definitiva, en tanto que esta perspectiva atribuye las causas teóricas de la desigualdad mundial a factores endógenos, se «culpabiliza» a los países pobres de su situación y se anima a los países ricos a desempeñar un papel fundamental en el proceso de desarrollo económico a escala mundial. Para la perspectiva de la modernización, las tradiciones culturales constituyen el mayor impedimento al proceso de desarrollo, puesto que éstas pueden constituir un freno a la industrialización y a la penetración de los avances tecnológicos.

Como contrapunto diametralmente opuesto al enfoque de la modernización, desde planteamientos estructuralistas-neomarxistas, teóricos como André Gunder Frank (1991) y Samir Amin (1974) denuncian la falacia que sostiene que los actuales países pobres siempre lo han sido y deben «imitar» a Occidente para alcanzar el desarrollo. Por el contrario, estos autores, conocidos como teóricos de la dependencia,⁵ argumentan que muchas sociedades antes prósperas, son ahora subdesarrolladas como resultado de la intervención de los intereses imperialistas en su economía. Los países ricos, lejos de ayudar a resolver el problema de las desigualdades a escala mundial, lo que hacen es reproducirlas, puesto que el imperialismo refuerza la dualidad existente entre sociedades ricas y pobres. Si no se hubiera dado el período de colonización, el despegue económico inicial de Europa no habría sido posible, por lo que la desigualdad en el mundo se debe a pautas históricas de explotación de los países pobres por los países ricos. En contraste con la teoría de la modernización, los teóricos de la dependencia superan el enfoque etnocéntrico que equipara «desarrollo» con occidentalización y desplazan la atención de las características internas de la economía nacional hacia las relaciones estructurales de explotación, históricamente determinadas, en un contexto mundial en mutación.

Las estructuras económicas y sociales tradicionales, lejos de ser un obstáculo para el desarrollo, tal como propugnan los teóricos de la modernización, se transforman en estructuras «subdesarrolladas» una vez entran en contacto con el sistema eco-

5. El argentino Raúl Prebisch (1950), primer presidente de la CEPAL, introduce el concepto de «dependencia» y la concepción del sistema capitalista escindido en Centro y Periferia.

nómico capitalista. En palabras de Samir Amin, «la economía subdesarrollada es una pieza de una máquina única: la economía capitalista mundial. Tiene un lugar particular en ese sistema mundial y en él ejerce funciones definidas» (1974: 32). El propio subdesarrollo no es la consecuencia del aislamiento de las sociedades con respecto a la expansión del capitalismo, sino que es justamente el resultado de su incorporación en él. Por lo tanto, existe una contradicción interna esencial dentro del capitalismo entre países explotadores y explotados, de manera que el atraso de ciertas áreas del mundo es el efecto y a la vez la condición del desarrollo en otras partes del mundo. El sistema capitalista, contextualizado a nivel internacional y no como suma de capitalismo nacionales, tiene una estructura de metrópolis-satélites o centro-periferia, en la que se inscriben todas y cada una de las economías del sistema (Gunder Frank, 1991). Los países del centro explotan y se apropian del excedente económico de los países periféricos, mediante la inversión de capitales a escala mundial, lo que genera desarrollo en los primeros y subdesarrollo en los últimos.

A partir de los años setenta, el enfoque basado en los sistemas mundiales, representado por Immanuel Wallerstein (1979), da un paso más en la conceptualización del desarrollo y define el «sistema-mundo» como un sistema social formado por regiones geográficas que tienen funciones diferentes y desiguales dentro de la división global del trabajo. De ese modo, la estructura del sistema-mundo capitalista gira en torno a una división social del trabajo que muestra la emergencia de una tensión entre un centro, una semiperiferia y una periferia, basada en el intercambio desigual. Mientras el centro está integrado por las formaciones sociales con un desarrollo capitalista autónomo, articulado y autocentrado, la periferia está constituida por formaciones sociales con un desarrollo capitalista inducido desde fuera —primero por la colonización y más tarde por las multinacionales—; lo que ha dado lugar a sociedades desarticuladas, no diversificadas, que aseguran una tasa de beneficio elevado al capital a través de las exportaciones baratas y la explotación de una mano de obra que recibe salarios muy bajos. De acuerdo con el autor, la economía mundial impone a los países pobres del mundo una relación de dependencia con respecto a los países ricos, situación que refuerza todavía más el endeudamiento

externo. El subdesarrollo es visto como el resultado de la expansión de la economía-mundo capitalista —proceso originado en Europa Occidental hace quinientos años— que, a tenor de su lógica intrínsecamente global, va integrando progresiva e ineludiblemente las distintas zonas del planeta. Todo el mundo sin excepción opera dentro del marco y las reglas del sistema económico capitalista. La aportación de Wallerstein, a diferencia de los teóricos de la dependencia, deja de lado el Estado-nación y las unidades espaciales diferenciadas y toma como unidad de análisis el sistema mundial.⁶

Durante la primera mitad del siglo XX, la División Internacional del Trabajo (DIT) se articula en Europa, Estados Unidos y Japón (centro capitalista) en torno a la industria de transformación, mientras que en algunos enclaves de América Latina, África y Asia (periferia capitalista) se producen materias primas para la exportación y se vinculan de forma dependiente a la economía mundial. Con el proceso de globalización de las economías y la tendencia hacia la desaparición de las fronteras económicas entre los países, se asiste a una fuerte movilidad del capital. Esta se traduce, durante la década de los setenta, en la transferencia de gran parte de la producción industrial de trabajo intensivo (textil, juguetes, confección, electrónica, etc.) desde los países industrializados hacia países de salarios bajos, con escasas e insuficientes regulaciones laborales y productivas y con una abundante oferta de fuerza de trabajo barata. Las etapas del proceso productivo que se transfieren a otros países son las más intensivas en fuerza de trabajo, con procesos productivos estandarizados y repetitivos, muy costosos de mecanizar (Bifani, 1997). Se asiste a una Nueva División Internacional del Trabajo (NDIT), que consiste en la fragmentación del proceso productivo en fases de producción que permiten la «deslocalización industrial» en países periféricos, mediante la reducción de las barreras naturales y arancelarias al comercio internacional (Fröbel *et al.*, 1980).

El principal medio o mecanismo del desarrollo de la NDIT es la expansión exterior o internacionalización de todo el ciclo del capital, no sólo el capital-mercancía y el capital-dinero, tal como

6. Zolberg (1983) critica duramente este enfoque por subestimar la estructura política y considerar que los Estados son meros instrumentos de la dinámica capitalista.

ya ocurría en etapas anteriores, sino también el capital-productivo. Los agentes de este nuevo modelo son las empresas transnacionales (ETN) y sus redes asociadas. Las ETN son las principales protagonistas de la globalización, por cuanto difunden las relaciones capitalistas por todo el mundo, imponen las orientaciones del cambio tecnológico y organizativo, a la vez que condicionan las políticas económicas de los gobiernos y la actividad competitiva (Groizard, 1996). Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación permiten separar los procesos productivos y hacen factible que distintas partes de un producto se fabriquen en un país y se ensamblen o se comercialicen en otro. La fragmentación y relocalización del proceso industrial permite a las empresas multinacionales beneficiarse de la existencia de mano de obra barata, ya sea creando nuevas sucursales en la periferia o bien subcontratando a medianas y pequeñas empresas ya existentes, a menudo en el sector informal. Los procesos de «deslocalización» y de mejora de la competitividad mediante *dumping social* generan, por lo general, empleos de menor calidad que el empleo industrial que desaparece en los países del centro; al tratarse de puestos de trabajo poco cualificados, escasamente «formalizados» y sin una aplicación intensiva de los avances tecnológicos y los parámetros organizativos propios de las sociedades más avanzadas.⁷ En cualquier caso, el potencial dinamizador de la «deslocalización» en la periferia es mínimo, puesto que se trata de enclaves que no mantienen vínculos con las economías de los países del centro. Son las empresas-madre, situadas en el centro, las que comercializan los productos y mantienen un control absoluto sobre el mercado.

Por primera vez en los años sesenta se crea un mercado mundial de centros de producción que abarca igualmente a los países industrializados tradicionales y a la periferia. En una primera fase, la producción se traslada hacia los países del sureste asiático (Singapur, Corea del Sur, Taiwán, Hong Kong), Chipre y las zonas industrializadas de México y Brasil. Sin embargo, el alza salarial en alguno de estos países conduce a una segunda

7. La utilización de modernas tecnologías de producción sí se produjo en los denominados «tigres asiáticos» (Singapur, Hong Kong, Taiwán y Corea del Sur), que se convirtieron en las últimas décadas del siglo XX en importantes exportadores de productos industriales hacia los países del Centro, gracias a la combinación de la inversión tecnológica con el empleo de fuerza de trabajo barata.

fase de nuevos éxodos de capital hacia países con salarios todavía más bajos (Malasia, Sri Lanka, Indonesia, Bangladesh, Tailandia, etc.).⁸ Los gobiernos de los países periféricos deben garantizar salarios competitivos en el mercado internacional, una masa obrera con bajos niveles de sindicación, sin olvidar un clima político favorable que no suponga riesgos para los inversores, si quieren mantener las inversiones de capital extranjero.

La globalización, en base a la definición que da Manuel Castells de la sociedad informacional y global, consiste en que «la producción, el consumo y la circulación, así como sus componentes —capital, mano de obra, materias primas, gestión, información, tecnología, mercados— están organizados a escala global, bien de forma directa, bien mediante una red de vínculos entre los agentes económicos. [...] Es una economía con capacidad para funcionar como una unidad en tiempo real a escala planetaria» (1997: 93). Esto no es lo mismo que una economía mundial, puesto que un cierto grado de apertura de las economías nacionales a los flujos comerciales y financieros internacionales ya ha existido desde el siglo XVI. Una economía global, además de acentuar dicha apertura, supone la cada vez mayor integración supranacional de los espacios económicos, gracias a la acción de redes transnacionales que operan a escala mundial y que trascienden la localización concreta en un país o las políticas de ámbito estatal.⁹

Sin embargo, la economía global no incluye todos los territorios, aunque sí afecta a toda la humanidad.¹⁰ En realidad, se-

8. Es imposible extraer una conclusión general sobre los efectos de las multinacionales *per se* y es necesario atenerse a estudios concretos en sectores determinados y en contextos sociales y culturales específicos. Autoras como Lim (1983), por ejemplo, remarcan que, en los países del sureste asiático, las multinacionales han favorecido el fortalecimiento del capitalismo, puesto que han supuesto un aumento salarial, transferencia tecnológica y una mejora de las condiciones de trabajo y de las cualificaciones requeridas.

9. Este proceso de globalización no afecta solamente al feudo económico-empresarial, sino que invade las fronteras del orden político-democrático, la cultura, el ámbito de los valores, etc. Tal como sostiene Beck, «Globalización significa la perceptible pérdida de fronteras del quehacer cotidiano en las distintas dimensiones de la economía, la información, la ecología, la técnica, los conflictos transculturales y la sociedad civil» (1997: 42).

10. Los países y regiones que no reciben atención por parte de las redes transnacionales experimentan una desconexión forzosa, como es el caso del África subsahariana, marginada de las corrientes comerciales, productivas y financieras (Berzosa *et al.*, 1997: 165).

gún Castells, «por primera vez en la historia, todo el planeta o es capitalista o depende enormemente de los procesos económicos capitalistas» (2001: 81). La ubicación de cada estructura económica, país o región en relación a la economía global dependerá de su posición particular en la NDIT. Se trata, pues, de una economía global regionalizada, organizada alrededor de tres regiones económicas principales —Europa, Norteamérica y el Pacífico asiático, en torno a las cuales todas las demás zonas del mundo organizan sus economías. Por consiguiente, si bien hay autores que consideran que la «vieja» distinción centro-periferia carece de sentido con la plena consolidación de un «sistema transnacional», de acuerdo con el economista José M.^a Vidal Villa, «la nueva división internacional del trabajo no cuestiona la división del sistema en centro y periferia, porque no modifica la sustancia del sistema, a pesar de que sí cambia la forma, puesto que jerarquiza a los países de la periferia y los especializa de formas diversas» (1995: 292). Según el autor, lejos de alcanzarse un Nuevo Orden Económico Internacional, se ha consolidado el viejo. Por lo tanto, el sistema se reproduce constantemente, de modo que los países del centro siguen siéndolo, al igual que ocurre con los países y regiones periféricos.¹¹ Aún así, si bien el conjunto de la periferia sigue viéndose afectada por las relaciones estructurales de dependencia que la subordinan al centro, la concreción y manifestación de dicha dependencia puede ser muy distinta y no necesariamente obstaculizar el desarrollo; por lo que, lejos de las generalizaciones, deben analizarse los casos concretos de dependencia. Es necesario, pues, explorar en detalle los factores internos de cada país y región, que pueden generar diversas formas de «desarrollo dependiente» en interconexión con los factores externos (Valenzuela y Valenzuela, 1993).

Por todo lo anterior, qué duda cabe que existen graves dificultades a la hora de interpretar el modelo centro-periferia de manera histórico-empírica, puesto que la cuestión clave es conocer a través de qué criterios se dictamina cuáles son los países y regiones del mundo que pertenecen a los espacios centra-

11. El crecimiento económico de los países del sureste asiático ilustra perfectamente cómo la situación de dependencia puede tener distintas manifestaciones y llegar a favorecer el desarrollo

les, cuáles son semi-periferia y cuáles son países y regiones periféricos (Beck, 1997). Siguiendo a Vidal Villa (1995), el centro está constituido por los países de la Unión Europea, Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Zelanda y Japón, coincidiendo con el grupo de países occidentalizados.¹² Dentro de la periferia coexisten realidades muy distintas, lo que exige establecer categorías o tipos de países. De ese modo, la periferia presenta la estructura de una pirámide, en la cúspide de la cual se sitúan los NIC¹³ —Corea del Sur, Singapur, Taiwán y Hong Kong—, que han pasado a formar parte del «centro industrial», seguidos de las economías industrializadas «antiguas» —Brasil, México, Argentina, Uruguay y Venezuela, entre otros—; a continuación, en un nivel inferior, se encuentran la mayor parte de los países del mal denominado Tercer Mundo y, por último, en la base de la pirámide, los países más pobres de la Tierra. Samir Amin (2001), por su parte, distingue tres estratos de periferias: un primer estrato constituido por los países que han triunfado en su intento de construir sistemas de producción nacionales competitivos (China, Corea, Taiwán, India, Brasil, México, México y los países ex socialistas); un segundo estrato al que pertenecen los países que han accedido a la industrialización, pero sin generar sistemas de producción nacionales competitivos (países árabes, Sudáfrica, Turquía, países de América Latina, etc.) y, por último, un tercer estrato en el que se incluyen los países que no han entrado en la revolución industrial (*grosso modo*, los países ACP).¹⁴

Ante tal diversidad, es cuestionable que con la mundialización del modo de producción, perviva a largo plazo la configuración del centro del sistema como un conjunto de países. Según algunos autores, es más probable que se asista a un proceso de regionalización multipolar, con varios «centros» y sus correspondientes «periferias» (Martínez y Vidal Villa, 1995; Amin, 2001). Dentro de un escenario integrado por diferentes regiones, merece ser destacada la consolidación de dos centros en violenta competición, Estados Unidos y la Unión Europea, aun-

12. El Centro se corresponde con la etiqueta de «Países industrializados», mientras que la Periferia engloba a los «Países en desarrollo» y a los «Países menos adelantados», según la terminología de las Naciones Unidas.

13. *New Industrialization Countries* (Países de Nueva Industrialización).

14. El acrónimo «ACP» se refiere a África, Caribe y Pacífico.

que, por el momento, bajo hegemonía norteamericana. El primero consolidará su alianza con Japón y las semiperiferias de Asia y América Latina; que Europa, por su parte, integrará a Rusia y a los países de Europa del Este en su área de dominación y, mientras tanto, el mundo islámico y el continente africano quedarían al margen.

A lo largo de esta investigación, para abordar el estudio de la incorporación laboral de la migración femenina en la sociedad española como exponente de los movimientos migratorios internacionales de mujeres, se va a utilizar la contraposición centro-periferia como terminología básica. Ello es así en tanto que, a pesar de las críticas recibidas, el modelo centro-periferia sigue siendo la forma de expresión del sistema capitalista mundial en la actualidad y resulta totalmente apropiado para el análisis de las migraciones internacionales.¹⁵ Aunque resulta excesivamente simplista y determinista, por cuanto presta atención únicamente a los factores exógenos —el sistema económico internacional— para explicar la desigualdad mundial; sin embargo, adoptar este enfoque desde un plano analítico no significa obviar los condicionantes económicos, sociales, políticos y culturales que tienen lugar dentro de cada sociedad y que varían enormemente en distintas partes del mundo. Desde una lectura pesimista de la globalización, puede concluirse que supone un aumento de la concentración del poder económico y el aumento de la desigualdad y la pobreza a nivel mundial; en otras palabras, la brecha que separa el centro de la periferia no se atenúa, sino que se agranda. La economía global fortalece las pautas de dominio creadas por las formas previas de dependencia a lo largo de la historia del capitalismo mundial, iniciado a finales del siglo XIX. El proceso de globalización se ha ido configurando

15. La elección de este modelo, además, permite superar las deficiencias de otras terminologías al uso. La oposición Norte-Sur resulta inadecuada, dado que ofrece una mera distinción geográfica —por otro lado, ya obsoleta— que no recoge las relaciones de dependencia y de subordinación entre los países. Con la caída del bloque socialista, autores como Harris (1987) proclaman el «fin del Tercer Mundo», puesto que disminuye la capacidad heurística de este término, a pesar de seguir predominando en mucha de la literatura al respecto. Finalmente, la contraposición «país desarrollado» versus «país en desarrollo» o «subdesarrollado» tampoco parece acertada, puesto que esta terminología nos remite a la idea de un modelo de desarrollo único. A lo largo del presente estudio, cada vez que se utilice alguno de estos términos, deben interpretarse como sinónimos de Centro y Periferia, tal como aquí se ha justificado.

do mediante diversos mecanismos (mercado, las relaciones comerciales y financieras, la comunicación, las migraciones, el desarrollo científico y tecnológico, etc.) y se ha llevado a cabo de forma eminentemente asimétrica, por cuanto las regiones y actores sociales involucrados detentan distintos grados de poder económico, político y tecnológico. Este carácter asimétrico de la globalización da como resultado una creciente desigualdad y polarización a distintos niveles: entre regiones, entre grupos sociales y entre hombres y mujeres.¹⁶

3.2. Mujeres y desarrollo: una breve revisión teórica

La tesis implícita en las teorías de la modernización es que el cambio social es un proceso neutral respecto de la condición de mujeres y hombres. Las políticas de desarrollo con respecto a las mujeres durante los años cincuenta y sesenta tienen mucha relación con los esfuerzos de los colonizadores occidentales por reforzar la dominación masculina, de manera que se va introduciendo la división entre espacio «masculino» y «femenino» implantada en Europa. Para el paradigma de la modernización se contraponen claramente los procesos de urbanización e industrialización, dominados por los hombres, con la vida rural y el sector privado, considerados espacios propios de las mujeres. Este antagonismo es el responsable de la invisibilidad del papel de la mujer, ya que se la asocia al hogar y, por consiguiente, a los valores tradicionales y conservadores de la familia y de la comunidad. Pero, contrariamente a lo que sostienen estos planteamientos, la coexistencia de dos modos de producción —el de subsistencia y el capitalista— no se produce como si se tratara de dos sectores separados e independientes, sino que el sector capitalista depende del de subsistencia para su perpetuación y, en este último, el papel de las mujeres es esencial (Benería, 1981: 74).

El pionero enfoque del bienestar —aparece en los años cincuenta y sesenta y sigue todavía hoy vigente en algunos países— es un fiel reflejo del modelo de industrialización occiden-

16. De los 1.200 millones de personas que, según los informes anuales del PNUD, se encuentran bajo la línea de pobreza de 1\$ diario, un 70 % son mujeres.

tal de la época, basado en una división sexual del trabajo que coloca al hombre en la esfera productiva y relega a la mujer a su papel de ama de casa. Este enfoque pretende, por un lado, fomentar la capacidad productiva masculina y, por el otro, ayudar a satisfacer las necesidades de las familias, a través de dirigir la ayuda para el bienestar a las mujeres, a modo de «correas de transmisión» hacia el resto de miembros de la familia (alimentación, salud, planificación familiar, etc.) (Hernández, 1999). Durante este período, los programas de desarrollo identifican acríticamente a la mujer en su rol reproductivo y la convierten en beneficiaria pasiva de los programas asistenciales en calidad de madres, considerando que estas acciones son fundamentales no sólo para la mujer, sino básicamente para el desarrollo económico del conjunto de la sociedad. En este sentido, el enfoque del bienestar asume que la mujer es receptora pasiva del desarrollo, sin autonomía y derechos, y que su rol principal se sitúa en la esfera reproductiva.¹⁷

La ignorancia del papel activo de la mujer en el Tercer Mundo se supera, en parte, con los análisis de la economista Esther Boserup (1970), al demostrar que los planificadores del desarrollo habían actuado siempre bajo supuestos estereotipados sobre las mujeres: subestimación de su rol productivo y equiparación del trabajo de las mujeres a las tareas de reproducción y cuidados. La autora, aceptando la dinámica de la acumulación capitalista y la necesaria expansión del mercado como algo positivo, argumenta que los procesos de desarrollo han marginado a la mujer de forma sistemática, en base a la división sexual del trabajo. Refiriéndose a la situación de los años sesenta en el Tercer Mundo, concluye que el desarrollo de la gran industria provoca la pérdida de trabajo de las mujeres, puesto que los productos artesanales que ellas fabricaban en el seno de la industria familiar son reemplazados por productos de fábrica que han sido producidos por una mano de obra predominantemente masculina. Ante esta situación, las mujeres sólo pueden recurrir al sector informal —especialmente al servicio doméstico— en las ciudades. En este sentido, Boserup (1970) considera determinante la participación de las mujeres en las actividades económicas para explicar su estatus social, por lo que concluye que la mo-

17. Véanse al respecto los trabajos de Zabala (1999) y Massolo (1999).

modernización, en la medida que reduce esta participación, ha tenido un efecto perjudicial para la mujer de las zonas rurales.

Esther Boserup ofrece las bases para el enfoque llamado MED,¹⁸ Mujer en el Desarrollo, movimiento que surge en los años setenta y que se plantea el impacto negativo que el desarrollo está teniendo sobre las mujeres. El primer objetivo de esta corriente es lograr la visibilidad de las mujeres como categoría en las investigaciones y en las políticas de desarrollo, con el fin de eliminar su marginación de los procesos de desarrollo en beneficio de los hombres. Por primera vez se afirma que la posición subordinada de la mujer es un obstáculo para el desarrollo, aunque no se cuestionan los postulados del enfoque de la modernización. Siguiendo la tipología que recoge Menchu Ajamil (1999), se constata que los planteamientos del enfoque MED han ido evolucionando. En un primer momento, como contrapartida a las estrategias del enfoque del bienestar, se da un extraordinario énfasis a la independencia económica de las mujeres como sinónimo de reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres —enfoque de la equidad y enfoque de la antipobreza. El interés se focaliza, por tanto, en la participación de las mujeres en la esfera productiva, por lo que se deja de lado tanto el trabajo reproductivo como las relaciones entre ambas esferas.¹⁹ Más adelante, en el contexto de crisis económica global y de las medidas de ajuste estructural de la década de los ochenta, aparece una nueva tendencia —enfoque de la eficiencia—, que desplaza el punto de mira hacia el rol reproductivo de las mujeres y hacia la importancia del trabajo gratuito que realizan para el desarrollo del conjunto de la sociedad.

Tanto Esther Boserup (1970) como el enfoque MED han recibido duras críticas desde el marxismo feminista. Si bien Boserup da un impulso fundamental al debate acerca de los efectos del desarrollo sobre la mujer en el Tercer Mundo, la autora sólo toma en consideración las repercusiones que la industrialización y la imposición de cultivos tienen para el estatus de la mujer agricultora en el contexto de las sociedades patriarcales; pero no incluye en su análisis la dimensión de la clase social. En este

18. El enfoque MED tuvo su escenario más visible en la I Conferencia Mundial de la Mujer (México, 1975).

19. Véanse al respecto los trabajos de Afshar (1999) y Luna (1999).

senudo, no es que la mujer no participe en el proceso de desarrollo, sino que está integrada en él. Por lo tanto, si bien es cierto que con la entrada de capital la mujer pierde control sobre los recursos económicos en calidad de productora artesanal, Boserup no tiene en cuenta la fuerte preferencia que ha tenido el capital por las mujeres jóvenes para que trabajen de asalariadas en las industrias multinacionales, en las escalas más bajas de la estructura ocupacional y en trabajos mal remunerados e inestables, tal como se analizará más adelante (Benería y Sen, 1983).

Por consiguiente, el sistema capitalista hace uso de las desigualdades de género existentes y ubica a la mujer en posiciones subordinadas a distintos niveles de interacción entre la clase social y el género. Lo que debe discutirse no es tanto la participación o no de la mujer en el desarrollo, sino su forma de integración en el mismo. Lourdes Benería y Gita Sen (1983: 110) argumentan que el papel de la mujer en el desarrollo tiene que estudiarse a partir de la conexión existente entre las desigualdades de género y de clase, puesto que son las mujeres pobres las más oprimidas por el capitalismo. Esta constatación permite superar tanto el enfoque funcionalista de la modernización, que ignora ambas dimensiones, como el enfoque de la dependencia, que focaliza su atención tan sólo en la dimensión de clase.²⁰ Otra de las críticas que han formulado estas autoras a los planteamientos de Esther Boserup, es el hecho de ser fieles a la óptica de la modernización, en el sentido de que no analizan las consecuencias negativas que la acumulación de capital tiene para el desarrollo económico de estas sociedades, tales como: la dominación del capital internacional, la concentración de la propiedad de la tierra, la destrucción de la producción artesanal, la creciente dependencia de grandes masas de la población sobre la venta de la fuerza de trabajo, así como la aparición de un «ejército de reserva», constituido por personas desempleadas o subempleadas que se hacinan en las grandes urbes.

20. Los teóricos de la dependencia y de los sistemas mundiales basan sus argumentaciones en las relaciones de subordinación entre el Centro y la Periferia y defienden, siguiendo los esquemas de la teoría marxista, que la dominación del hombre sobre la mujer se supera mediante la transformación de las relaciones sociales de producción. Estos teóricos consideran que la solución a la opresión de la mujer está en la esfera de lo económico y de las relaciones sociales que son ajenas al hogar (Benería y Sen, 1981).

Puesto que el enfoque MED define los problemas de las mujeres en términos de las necesidades básicas de las familias y no tanto en base a la subordinación que ellas experimentan en la esfera reproductiva, los programas de desarrollo que se derivan de este enfoque tienden a buscar el productivismo de las mujeres pobres en el ámbito doméstico y en los oficios tradicionalmente femeninos —como la costura. Este tipo de programas sirve para remarcar el carácter secundario de la mujer en la esfera productiva, así como para estimular el trabajo gratuito de las mujeres y reforzar su rol en la esfera reproductiva. Ante este panorama, es improbable que se asista a cualquier potencial de cambio de las relaciones de poder entre hombres y mujeres. El trabajo total de las mujeres se incrementa, sin lograr por ello un mayor acceso al poder económico y sin erigirse como agentes capaces de diseñar el tipo de desarrollo que necesitan. Por lo tanto, puede afirmarse que el enfoque MED tiende a que las mujeres trabajen para el desarrollo, en vez de que el desarrollo trabaje para ellas. Además, en ningún momento se plantea si el modelo de desarrollo occidental es el deseable para los países del Tercer Mundo, puesto que difícilmente van a lograrse mejoras de la situación de las mujeres bajo una pauta de desarrollo que provoca el incremento de la pobreza absoluta y relativa del conjunto de la sociedad.²¹

A pesar de que, desde la Primera Conferencia Mundial de México,²² celebrada en 1975, existe una creciente preocupación —tanto desde las instituciones internacionales como desde las agencias gubernamentales— por los problemas con los que debe enfrentarse la mujer del Tercer Mundo en su vida social y económica, las distintas estrategias adoptadas son profundamente limitadas. Es cierto que se empieza a reconocer la contribución de la mujer en la satisfacción de las necesidades básicas a través del trabajo doméstico y que se reivindica la necesidad

21. En definitiva, estos planteamientos sintonizan perfectamente con los objetivos de las políticas de ajuste estructural, cuyas premisas consisten en reducir el gasto público a costa de utilizar el trabajo gratuito de las mujeres como recurso infinitamente elástico para seguir satisfaciendo las necesidades familiares.

22. El papel de las Naciones Unidas ha sido decisivo en el proceso de avance de la igualdad entre hombres y mujeres. Además de contar con instrumentos internacionales para la defensa de los derechos de la mujer, ha potenciado la realización, hasta ahora, de cuatro Conferencias Mundiales sobre la mujer: la de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1995).

de que los distintos programas de desarrollo contribuyan a aligerar esta carga, con el fin de avanzar en el logro de la independencia económica. En la misma línea, las Estrategias de Nairobi,²³ aprobadas en 1987, postulan a favor de dedicar esfuerzos para aumentar el acceso de la mujer a las actividades que generen ingresos y a las fuentes de crédito, «puesto que la independencia económica es un requisito previo para la autosuficiencia de la mujer» (IMU, 1987: 66). Si bien esta postura es valiosa, en tanto que reconoce el trabajo no remunerado de la mujer e, implícitamente, la interrelación entre la esfera reproductiva y la productiva, no se cuestiona las responsabilidades tradicionales de la mujer y, por lo tanto, tampoco las relaciones patriarcales o la división sexual del trabajo.

En este sentido, sólo la mujer de clase media y alta podrá «ocultar» parte de la subordinación mediante la mercantilización del trabajo doméstico. Para la mujer de clase baja, la incorporación a la esfera productiva sólo supone añadir nuevas jornadas de trabajo. Por consiguiente, de poco va a servir concentrarse exclusivamente en los efectos de los programas de desarrollo sobre la mujer, si no se parte de las relaciones de poder subyacentes que definen la condición de la mujer y del hombre en la sociedad. Tal como señalan Benería y Sen, «para la mujer pobre, el empleo remunerado no disminuye en ninguna forma los efectos inherentes de su género y de su clase. Para ellas, la satisfacción de sus necesidades básicas en condiciones de igualdad con el hombre requiere que los cambios sean más profundos» (1983: 107).²⁴

A lo largo de la década de los ochenta y noventa se introducen propuestas teóricas más elaboradas, que recogen el impacto diferencial de los programas de desarrollo sobre los hombres y las mujeres, debido a la existencia de roles distintos entre los géneros. En este sentido, si bien se constata que los programas de desarrollo inciden positivamente sobre las necesidades de las

23. Texto aprobado en la *Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz* (III Conferencia Mundial sobre las Mujeres), celebrada en Nairobi (Kenya), del 15 al 26 de julio de 1985.

24. Sin embargo, debemos tener presente que la mayor implicación de las mujeres en el trabajo externo y remunerado, aunque aumenta sus cargas de trabajo, tiende a disminuir las desigualdades intrafamiliares en la toma de decisiones.

mujeres (vivienda, salud, educación, alimentación, etc.), sigue sin avanzarse en sus intereses a largo plazo (división sexual del trabajo, acceso a la tierra y al crédito, igualdad política, superación de la violencia, decisión libre de la maternidad, alivio de las cargas domésticas, etc.), puesto que éstos tienen que ver con la posición de las mujeres en las relaciones de género y con el modelo de desarrollo (Luna, 1999: 70). Para estas autoras, la tan alardeada «integración en el desarrollo» que propugna el enfoque MED se ha convertido en una «integración en la explotación», por lo que ya no les preocupa tanto la exclusión de las mujeres del proceso de desarrollo, como las relaciones desiguales de poder —clase y género— que frenan un desarrollo igualitario (Afshar, 1999: 75).²⁵

En este contexto aparece el enfoque GED, Género en el Desarrollo, que incorpora nuevos elementos para explicar la subordinación femenina, a través del *empowerment* o acceso paulatino de las mujeres al control de los recursos materiales, intelectuales y de ideología; se trata de que ellas mismas, en calidad de actores directamente afectados, puedan participar en el diseño de las políticas y en los beneficios del desarrollo.²⁶ La propuesta GED propugna la toma de conciencia por parte de las mujeres de su subordinación, la organización autónoma para decidir sobre sus vidas y sobre el desarrollo que desean y la movilización para la identificación de sus intereses prácticos y estratégicos. El enfoque GED cambia el foco de «mujer» a «género», de manera que en lugar de visualizar a las mujeres como un grupo homogéneo, en base a sus diferencias biológicas con los hombres, se enfatiza la construcción social del género, en interrelación con otras categorías sociales como la clase social y la etnia o raza. A diferencia del enfoque MED, puesto que el género es un concepto relacional, la responsabilidad del cambio no sólo concierne a las mujeres, sino que se desplaza hacia hombres y mujeres en todos los niveles del proceso de desarrollo.

25. El debate entre igualdad y desarrollo está muy bien documentado en el informe *Desarrollo, Crisis y Enfoques Alternativos. Perspectivas de la Mujer en el Tercer Mundo*, redactado por las mujeres del Sur: DAWN-MUDAR (red de activistas e investigadoras del Tercer Mundo) y presentado en el Foro Alternativo de la 3.^a Conferencia Mundial de Nairobi.

26. Los trabajos de Fuller (1999), Luna (1999), Massolo (1999) y Afshar (1999) recogen una síntesis de esta perspectiva.

En definitiva, los objetivos de este enfoque alternativo son desafiar la ideología patriarcal, transformar las instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación social y las desigualdades de género, así como permitir a las mujeres el acceso a los recursos materiales y a la información. Este novedoso enfoque constituye el reto actual de las políticas de desarrollo, en aras a lograr, por primera vez, un cambio real en las relaciones sociales y de género (Ajamil, 1999). Las estrategias de *empowerment* que plantea el GED están teniendo un fuerte eco dentro del enfoque de desarrollo alternativo impulsado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) a lo largo de la década de los noventa. Su principal objetivo es aumentar las oportunidades y capacidades de los individuos como fin último del desarrollo y transformar las relaciones de género de modo que sean más equitativas y justas para las mujeres.

3.3. Revisión de las teorizaciones sobre migraciones desde una perspectiva de género

Si bien las migraciones son un fenómeno inherente a la historia de la humanidad, en la actualidad constituyen uno de los fenómenos característicos del sistema mundial; de ahí su preeminencia a la hora de estudiar el desarrollo de las economías contemporáneas. A menudo se supone, de manera estereotipada, que los migrantes son, en su mayoría, hombres, y que las mujeres que emigran son muy pocas y, además, las que lo hacen «siguen» a los hombres como parte de la unidad familiar —en calidad de esposas, madres o hijas—, por lo que el potencial impacto de la migración femenina se considera insignificante. Pero las mujeres no han estado nunca al margen de las migraciones internas e internacionales; no sólo han emigrado como dependientes del inmigrante varón, sino que las corrientes femeninas de carácter económico siempre han existido y son un elemento clave para comprender los actuales flujos migratorios (Lutz, 1997; Coletivo IOÉ, 1998a). Lejos de ser consideradas «desplazadas pasivas», que sólo migran para acompañar a miembros de sus familias o para reunirse con ellos, los factores económicos predominan en los desplazamientos femeninos. Las mujeres no son sólo un comple-

mento de las migraciones masculinas, sino también agentes autónomos de los flujos migratorios transnacionales.²⁷ Cada vez son más las mujeres de los países periféricos que emigran hacia las grandes ciudades, muchas de ellas solas, con la finalidad de encontrar trabajo en los servicios —especialmente en el servicio doméstico— y en la manufactura, a menudo en el sector informal.

Pero a pesar de esta constatación, la mayor parte de los estudios sobre los movimientos poblacionales, hasta mediados de los setenta, están cargados de estereotipos sobre la inactividad de la mujer inmigrante y sobre su rol pasivo y se han interesado muy poco por la mujer como objeto de estudio; de modo que nos encontramos ante un tema de investigación marginal en el ámbito de las ciencias sociales.²⁸ Tal como ya se ha apuntado anteriormente, la posición de la mujer en las teorías migratorias es un fiel reflejo de su olvido como trabajadoras y como actoras del desarrollo, de modo que el papel de la mujer dentro de las migraciones queda enmarcado en la extensión de su rol dentro del ámbito reproductivo —esfera privada del hogar y de la familia— y su desplazamiento no es considerado emigración laboral. Así lo certifican los primeros estudios sobre género y migración, puesto que se limitan a «añadir» la categoría mujer al acervo teórico sobre migraciones ya existente.

El reciente interés por estudiar la mujer como agente autónomo en las migraciones data de principios de la década de los ochenta. Una serie de transformaciones sociales y económicas contribuyen al creciente interés por la mujer inmigrante tanto en el ámbito académico como en el político: el incremento cuantitativo de mujeres en los flujos migratorios transnacionales; la elevada tasa de actividad económica de las mujeres inmigrantes en las sociedades de destino; el debate feminista alrededor de la posición de la mujer en la sociedad y las relaciones de género (Morokvasic, 1993). Por todo ello, el

27. La importancia de las migraciones femeninas es tal en la época actual que, según Castles y Miller (1993) en *La era de las migraciones*, uno de los rasgos básicos de las migraciones es la feminización de los flujos. Phizacklea (1999), por su parte, responde a estos autores y señala que la presencia de las mujeres en las migraciones internacionales no es un fenómeno nuevo.

28. Así lo ponen de manifiesto Morokvasic (1983, 1984, 1993), Pessar (1999), Gregorio (1997, 1999), Willis y Yeoh (1999) y Anthias (2000).

objetivo de este apartado es llevar a cabo un análisis crítico de los modelos teóricos predominantes en el estudio de las migraciones desde la perspectiva de las relaciones de género, que culmina con una propuesta teórica que ofrece un marco analítico que permite dar cuenta de la especificidad de las migraciones protagonizadas por mujeres. El reto es poder pasar del análisis de las mujeres inmigrantes a la aplicación de instrumentos teóricos y metodológicos en la investigación que giren en torno al género y que permitan incluir tanto a los hombres como a las mujeres.

Antes de empezar a abordar las teorías sobre migración desde una perspectiva de género, debe clarificarse qué se entiende por «migración económica internacional», lo cual resulta harto difícil, puesto que las motivaciones económicas están presentes, de manera explícita o implícita, en la mayor parte de los movimientos migratorios, como por ejemplo en muchos de los grupos de refugiados. Roger Böhning (1983) propone una definición general de la migración económica en base a un concepto de movilidad en sentido abstracto —desplazamiento, transferencia, cambio de localidad, circulación—, refiriéndolo al hecho de que toda migración económica implica un cambio en el trabajo como factor de producción desde el lugar de origen hasta el de destino. Por consiguiente, la migración económica internacional puede definirse como la circulación de recursos humanos. Esta definición constituye un buen punto de partida, si bien es excesivamente parcial, al basarse en un patrón migratorio eminentemente masculino, del que esta investigación pretende huir; dejando de lado la migración económica de aquellos colectivos cuya estrategia no es directamente la búsqueda de trabajo remunerado en el país de destino, pero que recurren a ella una vez instalados en la sociedad receptora. Este es el caso de las mujeres migrantes que siguen a sus esposos y que optan por acceder al mercado de trabajo una vez instaladas en la sociedad de acogida, o el caso de las segundas generaciones de inmigrantes que emigran junto a sus progenitores y se incorporan al mercado de trabajo tan pronto como adquieren la edad legal para hacerlo.

Durante la plena vigencia del modelo de la modernización, predomina el enfoque microeconómico o neoclásico en el estudio sobre las migraciones, derivado de la teoría económica neo-

clásica.²⁹ Este enfoque concibe la migración económica como mecanismo que permite equilibrar las desigualdades sociales y económicas, a través de la redistribución de trabajadores y trabajadoras desde lugares de baja productividad hacia lugares de alta productividad. De ese modo, se consolida el marco analítico de «atracción-expulsión» (*pull-push*), que atribuye las causas de la migración a la combinación de factores *push* que impulsan a las personas a abandonar sus áreas de origen (tales como el crecimiento demográfico, la falta de oportunidades económicas, etc.), y de factores *pull*, que las atraen hacia las zonas receptoras (tales como la demanda de fuerza de trabajo, la disponibilidad de tierra, oportunidades económicas, etc.). La decisión de emigrar es el resultado de comparar racionalmente los costes y beneficios de permanecer en el lugar de origen o de desplazarse hacia otros destinos: diferencias salariales, posibilidad de mejorar de ocupación o de encontrar empleo, distancia, coste de desplazamiento, diferencias lingüísticas, culturales o étnicas, etc.

El modelo microeconómico constituye una perspectiva individualista y ahistórica, con una visión del mundo que concibe lo social como un agregado de acciones individuales —individualismo metodológico—, que no presta atención al modo en que los contextos sociales condicionan y limitan las decisiones de las personas; a la vez que elude los factores estructurales, tales como las relaciones de dominación imperialistas o colonialistas o los condicionantes institucionales.³⁰ A pesar de la influencia que este modelo todavía tiene hoy en día en la producción académica, sigue siendo objeto de grandes críticas y se pone en duda su capacidad explicativa y predictiva de las causas de la migración. Una de las principales limitaciones es que la racionalidad de los actores individuales que protagonizan los movimientos migratorios entra en contradicción con la constatación distintas propensiones a emigrar en las sociedades de origen,

29. Un inevitable punto de partida de toda revisión de la literatura teórica sobre las migraciones lo constituye la obra *Leyes de las migraciones*, del geógrafo Ravenstein (1985, 1989), obra pionera en utilizar la teoría de la «atracción-expulsión» (*pull-push*) que tanto ha impregnado los estudios posteriores sobre migraciones.

30. Véanse las críticas de Zolberg (1983), cuyos estudios demuestran que el Estado juega un papel fundamental en el inicio y el control de los flujos migratorios internacionales.

así como con la persistencia de las migraciones a pesar de las escasas perspectivas de obtener un mejor puesto de trabajo en el lugar de destino.

Pero lejos de abandonarse el modelo, se sigue confiando en su capacidad heurística y se introducen algunas modificaciones de la mano de investigadores como John R. Harris y Michael P. Todaro (1970). Según estos autores, la migración es el resultado no tanto de los diferenciales de ingresos reales, sino consecuencia de las diferencias de ingresos esperados por los actores. En este sentido, se incorpora en el modelo la probabilidad futura de obtención de un puesto de trabajo; ésta a su vez determinada por el capital humano individual (educación, experiencia, conocimientos, etc.), por las características individuales (edad, estado civil, etc.), por las condiciones sociales tanto en el lugar de origen como en el de destino, así como también por el nivel tecnológico. Esta conjunción de factores interviene en el cálculo de los costes y beneficios y ayuda a explicar por qué los individuos presentan distintas propensiones a emigrar dentro de una misma región o país (Massey *et al.*, 1993).

Los estudios según el modelo económico neoclásico están sujetos a numerosas críticas desde una perspectiva de género, ya que los análisis sobre la mujer se llevan a cabo como reducto marginal, como un caso «especial» dentro de los movimientos migratorios, de modo que se ignoran los condicionantes que influyen en el colectivo de mujeres.³¹ Bajo la influencia del paradigma de desarrollo de la modernización y del estereotipo de la mujer inactiva —ajena a la esfera pública y al mercado laboral—, esta perspectiva deja en un segundo plano a las mujeres y las presenta como mero complemento de las migraciones masculinas. La teoría neoclásica considera que hombres y mujeres son individuos racionales y homogéneos en sus apetencias y en sus circunstancias (sin género), que emigran por las mismas causas: dirigirse hacia zonas con mejores niveles salariales.

En revisiones posteriores, dentro de la perspectiva microeconómica, autores como Veena Thadani y Michael P. Todaro (1984: 36) intentan superar los presupuestos que consideran a la mujer como sujeto individual y racional y que conciben la

31. Véanse al respecto las aportaciones de Chant, Radcliffe (1992), Gregorio (1997), Oso (1998) y Pessar (1999).

migración femenina como un «espejo» de la masculina. Estos autores introducen en sus estudios la existencia de motivaciones que afectan específicamente a las mujeres, como por ejemplo las que huyen de los contextos represores a los que son relegadas en el campo, o bien las que siguen a sus esposos en función de las pautas matrimoniales. Sin embargo, puesto que estas perspectivas no toman en consideración las relaciones sociales, económicas e ideológicas que hay detrás de todo proceso migratorio, conciben el sexo o el matrimonio simplemente como variables independientes que ayudan a explicar, junto a otros factores, ciertas variaciones en los comportamientos migratorios. De ello se deriva que mientras los hombres emigran por causas eminentemente económicas, las mujeres lo hagan por razones puramente sociales. Pero en ningún momento se constata que si existen diferencias entre hombres y mujeres en la participación en los flujos migratorios, éstas deben analizarse a la luz de las relaciones patriarcales y la división sexual del trabajo, condicionadas a su vez por la naturaleza del proceso productivo y por las exigencias de un sistema determinado de crecimiento y acumulación (Benería, 1981). Es por todo ello que podemos concluir que se trata de perspectivas que incorporan la variable «sexo» pero no las relaciones de género en sus análisis. Como reacción a estos primeros estudios sobre mujer y migración, posteriores aproximaciones señalan que tras las razones sociales que conducen a las mujeres a emigrar, subyace una realidad inseparable de lo económico y productivo.³²

Con la llegada de las perspectivas de la dependencia y de los sistemas económicos mundiales en la investigación del desarrollo, los estudiosos de la migración adoptan un enfoque más histórico, centrado en el cambio macroestructural y en el conflicto de intereses, que concibe las migraciones como un proceso generado por desigualdades estructurales atribuibles a la organización capitalista a escala mundial (Zolberg, 1983, 1992). El enfoque histórico-estructural³³ sitúa la emigración dentro del sistema capitalista global, en cuya base está la división internacional del trabajo, fruto de un sistema de intercambio desigual entre eco-

32. Así lo señalan los trabajos de Boserup (1970), Brydon y Chant (1989) y Chant y Radcliffe (1992).

33. También conocido como paradigma neo-marxista.

nomías centrales y periféricas, que tiene como escenario el capitalismo mundial iniciado a finales del siglo pasado. De ese modo, es la economía capitalista internacional la que impulsa el desplazamiento de la fuerza de trabajo y la que determina los factores *push* y *pull*, a través del neocolonialismo y las firmas multinacionales. Lejos de ser beneficiosas para el desarrollo —tal como propugnan los teóricos de la modernización—, las migraciones provocan la perpetuación del subdesarrollo, en términos de marginalización, periferalización y dependencia.³⁴

En este sentido, la migración pasa a ser conceptualizada como un fenómeno de clase y se adopta la corriente migratoria como unidad de análisis, en lugar de la suma de decisiones racionales tomadas por los individuos. Dentro de la aproximación histórico-estructural existen distintos enfoques. A pesar de las diferencias que presentan entre sí, todos coinciden en señalar el carácter macrosocial de los procesos migratorios, de modo que los protagonistas de las migraciones ya no son individuos, sino grupos sociales definidos por su acceso a los medios de producción. Las necesidades del capitalismo aparecen como el principal determinante de los movimientos migratorios, lo que supone concebir al individuo como un sujeto pasivo que es dirigido por la acción de las fuerzas sociales.

La «teoría del mercado segmentado de trabajo» aplicada al estudio de las migraciones (Piore, 1979, 1983a, 1983b), destaca la existencia de una serie de factores estructurales que actúan sobre la demanda laboral y generan la división del mercado de trabajo en dos grandes segmentos (primario y secundario). La mayoría de inmigrantes se ubica en el segmento secundario —que ofrece puestos de trabajo mal pagados, precarios y con escasas posibilidades de promoción—, como resultado de una dinámica funcional a la reproducción del capitalismo avanzado y contraria al equilibrio de factores previsto por el enfoque neoclásico. Otro análisis dentro de la perspectiva histórico-estructural, muy próximo a la teoría del mercado segmentado de trabajo, es la «teoría marxista de la acumulación capitalista y el ejército de reserva de mano de obra», representada por Stephen Castles y Godula Kösack (1973, 1989). Este enfoque enfatiza la

34. Véanse las aportaciones de Sassen (1983), Castles y Kösack (1973), Miles y Satzewich (1992) y Castles (1993).

correlación entre ciclos de auge capitalista y flujos migratorios, así como el papel estructural que juega una oferta de excedente de mano de obra que sirve para garantizar un determinado nivel de salarios y una disciplina de los trabajadores compatible con el orden capitalista.

Para la «teoría marxista de la acumulación capitalista», el origen de las migraciones hacia Europa occidental en la posguerra se encuentra en los procesos de acumulación de capital y de desarrollo desigual, ambos interrelacionados, generadores de reservas de fuerza de trabajo en la periferia del sistema mundial. De esta manera, surge la necesidad de emigrar como resultado de la desigualdad entre las naciones y entre el centro y la periferia del sistema capitalista mundial (Miles y Satzewitch, 1992). En este sentido, se utiliza a los trabajadores y trabajadoras extranjeros como «ejército de reserva», una vez se agotan las reservas de mano de obra europea integradas por mujeres y productores agrícolas.³⁵ Este carácter de «ejército de reserva» que posee la inmigración constituye un factor crucial en el desarrollo económico de Europa en los años cincuenta, ya que permite la contención salarial a la baja y frenar la inflación; en definitiva, supone la descongestión del «cuello de botella» de la oferta de trabajo. Tanto los análisis de Michael Piore como los de Castles y Kósack conceptualizan la figura del inmigrante desde el punto de vista meramente económico. Por lo tanto, desde una perspectiva de género, estas aproximaciones implícitamente asumen la existencia de un «ejército de reserva» masculino, puesto que las mujeres no son reconocidas como trabajadoras y se las supone ajenas a la esfera pública y al mercado laboral.

Otros autores, desde planteamientos sociológicos, acentúan el hecho que las migraciones no son exclusivamente un fenómeno de naturaleza económica.³⁶ Estas aproximaciones pretenden superar las limitaciones de las teorías de «atracción-expul-

35. Marx utiliza este concepto para señalar que la acumulación capitalista requiere de un sobrante de fuerza de trabajo que pueda entrar y salir del mercado de trabajo según las necesidades del capital, con el fin de aumentar la productividad. Además, la existencia de un «ejército de reserva» sirve de presión a los trabajadores y trabajadoras para que acepten peores condiciones laborales (Castles y Kosack, 1989).

36. Véanse las aportaciones de Portes (1978, 1983a, 1983b), Portes y Bóvöcz (1989), Castles (1993) y Castles y Miller (1993).

sión» de los modelos neoclásicos,³⁷ al constatar que el recurso a los factores de expulsión en los países pobres (dificultades económicas, sociales y políticas) y a los factores de atracción en los países ricos, deja muchos interrogantes sin respuesta a la hora de hallar las causas de las migraciones. Para empezar, no ofrece una explicación satisfactoria a por qué no siempre emigran los estratos sociales menos favorecidos de la población, o por qué no se producen movimientos migratorios precisamente desde los países más pobres del mundo hacia los más ricos. Estos autores concluyen que las disparidades sociales, económicas y demográficas no causan por sí solas los movimientos de población, sino que es necesario que se creen relaciones de interdependencia entre las áreas de origen y las de destino dentro del mercado mundial. Por lo tanto, aunque aparentemente la migración sea el resultado de una serie de decisiones económicas racionales, en realidad, su origen yace en la historia del anterior contacto económico y político entre sociedades emisoras y receptoras, así como en sus asimetrías de poder.³⁸

Otra limitación que estos autores destacan de las teorías de «atracción-expulsión» es su incapacidad para explicar la persistencia de los flujos migratorios a pesar que los alicientes económicos o los beneficios esperados disminuyan o desaparezcan. Contrariamente a lo aparentemente «racional», los flujos migratorios, una vez establecidos, prosiguen con relativa autonomía respecto de dichas fluctuaciones. Estos autores argumentan que la migración es un fenómeno eminentemente social y que son las propias redes creadas por el movimiento migratorio las que permiten explicar el carácter perdurable de los flujos migratorios. El establecimiento de redes migratorias es la microestructura clave que permite comprender la conexión entre

37. Además de superar las limitaciones economicistas de las teorías de la «atracción-expulsión», el planteamiento de estos autores —incluido por el enfoque de Wallerstein (1979)— permite ir más allá del estatismo de los primeros enfoques de la migración basados en la dependencia, que conciben la migración como algo estático que se produce entre dos unidades espaciales diferenciadas: una explotada y exportadora de mano de obra y otra explotadora y receptora de mano de obra (Wood, 1992: 37).

38. Los estudios de Sassen (1983, 1994) para el caso norteamericano, ilustran perfectamente el proceso de génesis de los «puentes para la emigración», ya que el papel central que han jugado los EE.UU. en los últimos años en la configuración de la economía mundial —especialmente mediante las inversiones directas en el sector exportador—, han creado las condiciones que conducen a la gente de estos países a emigrar hacia EE.UU.

los factores *push* y *pull*. Esta constatación invalida totalmente la arraigada creencia neo-liberal de que el desarrollo económico de los países emisores va a frenar los flujos migratorios.³⁹

Si bien inicialmente las migraciones se deben a factores estructurales y externos, su perpetuación se explica a través del desarrollo de redes sociales que confieren al proceso migratorio una dinámica interna y autónoma (Massey *et al.*, 1993). Las redes migratorias son definidas como lazos interpersonales que conectan inmigrantes y no inmigrantes tanto en las áreas de origen como en las de destino, en base a la amistad y al hecho de compartir la misma comunidad de origen. Estas redes reducen el coste y los riesgos del desplazamiento de los migrantes potenciales —lo que incrementa la propensión a emigrar— y constituyen una forma de capital social que los inmigrantes pueden utilizar para acceder al empleo en las sociedades de destino y para facilitar la subsistencia de los que permanecen en las sociedades de origen.⁴⁰ Estos planteamientos permiten explicar la persistencia de los flujos migratorios a pesar de las situaciones de crisis económica, dado que las redes crean su propia demanda de inmigrantes, independientemente de la coyuntura. Incluso cuando las fuerzas originales movilizadoras (*pull*) desaparecen, las redes sociales posibilitan a los flujos migratorios adaptarse a los cambios económicos y a las condiciones legislativas y/o generar nuevas oportunidades para los inmigrantes.

En lo que concierne al análisis del papel de las mujeres en los flujos migratorios, los estudios de Saskia Sassen (1983, 1994) señalan el reclutamiento masivo de mujeres jóvenes para trabajar en las nuevas zonas industriales de los países periféricos como factor explicativo de los movimientos migratorios femeninos. El impacto de los procesos de industrialización no es en absoluto neutral con respecto al género. La fuerte demanda de

39. A esta conclusión llega Portes (1983b) para el caso de la migración mexicana hacia EE.UU. Los intentos por parte de EE.UU. de reducir la inmigración a base de instalar sus industrias en este país, han tenido como consecuencia el aumento de la dependencia mexicana respecto a los productos y mercados de trabajo norteamericanos, lo que ha incrementado todavía más los flujos migratorios.

40. Existen otras redes que trascienden el ámbito familiar o micro-comunitario (redes sociales primarias), a las que el Colectivo IOÉ (2001c) denomina «redes de movilización y facilitación del tránsito», que abarcan una gran gama de actividades (prestamistas de dinero, agencias de viaje, tráfico ilícito de mano de obra) y cuya importancia a la hora de favorecer los flujos migratorios no debe ser menoscabada.

fuerza de trabajo en estas industrias provoca un masivo desplazamiento de mujeres del campo hacia las grandes ciudades, con el consiguiente desarraigo de sus formas tradicionales de existencia y el desmoronamiento de las economías domésticas que se basan en el trabajo no remunerado de las mujeres. En el momento en que estas mujeres asalariadas no encuentran trabajo en la ciudad o son sustituidas por otras más jóvenes —con el fin de mantener los salarios bajos y unas pésimas condiciones de trabajo—, resulta prácticamente imposible que regresen a las zonas rurales, puesto que allí han disminuido todavía más las oportunidades económicas. Ello las convierte en emigrantes potenciales hacia los países del centro, con los que se sienten cultural e ideológicamente muy próximas. En palabras de Saskia Sassen, «para estas personas empleadas, que ya de por sí se orientan por las maneras de pensar y de actuar occidentales, no hay una gran diferencia entre un trabajo en una empresa trasladada y un puesto de trabajo similar en el propio Estado industrializado» (1994: 58).⁴¹ De ese modo, la migración femenina se explica a partir de la posición de las mujeres como grupo social en relación al acceso a los medios de producción y a su posición en el sistema capitalista internacional. La emigración femenina se analiza en el contexto de interrelación entre, por un lado, la existencia de un sobrante de mano de obra en los países de la periferia —consecuencia directa de la globalización de la economía— y, por el otro, la demanda desde los países del centro de mano de obra migrante femenina.

Pero a pesar de que estudios como los de Sassen suponen un avance en la consideración del género como categoría de análisis en los modelos teóricos sobre las migraciones y en la visibilización del papel activo de la mujer en los flujos migratorios, el análisis de género aparece subordinado al de clase. Dentro de los planteamientos de Sassen se enfatiza la esfera productiva y se marginan las relaciones de reproducción en las que hombres y mujeres están inmersos. La organización de la reproducción es esencial para comprender el tipo de presencia de

41. Otra de las consecuencias de la feminización del nuevo proletariado es la creciente desocupación entre los varones. No sólo tienen que competir con la nueva mano de obra femenina; sino que, además, la marcha masiva de las mujeres de las zonas rurales disminuye las posibilidades de supervivencia allí para los hombres, en tanto que pierden un factor de trabajo clave.

las mujeres en la esfera productiva y, por consiguiente, en los flujos migratorios. En este sentido, resulta necesario situar los movimientos migratorios dentro del contexto socioestructural y cultural que determinan los roles de los hombres y de las mujeres. La falta de atención a las relaciones de reproducción en las unidades domésticas y a las comunidades implica ignorar las razones que acaban determinando la movilidad de hombres y mujeres.⁴²

A tenor de lo apuntado, la migración femenina no puede explicarse simplemente a través de la penetración del capitalismo, sino que es necesario tener muy en cuenta las estructuras patriarcales en las sociedades de origen. Capitalismo y patriarado constituyen, por lo tanto, sistemas interdependientes, aunque no jerarquizados. Para el caso de las mujeres inmigrantes, el análisis de su posición como trabajadoras supone partir de la interacción de las desigualdades de clase, género y etnia. Esta es la línea argumental de autoras como Mirjana Morokvasic (1984),⁴³ que van más allá de los determinantes económicos —demanda de trabajo en las sociedades receptoras— e incluyen también los condicionantes sociales, en base a la interrelación entre las esferas de la producción y reproducción; en otras palabras, en base a la conjunción del sistema de producción con las estructuras patriarcales.

La limitación de los enfoques histórico-estructurales a la hora de incorporar las relaciones de reproducción para explicar los flujos migratorios, es resultado del hecho de centrarse exclusivamente en las características estructurales. En este sentido, es necesario integrar en un mismo análisis las variables micro y macro y sus interrelaciones, para así superar las limitaciones tanto del individualismo como las del determinismo estructu-

42. Otra de las críticas recibidas es la ausencia de la dimensión de género en los análisis de los efectos de la emigración en las áreas de origen (Gregorio, 1997). Sin lugar a dudas, las consecuencias derivadas de la dependencia y marginalización de las sociedades de origen no afectan de la misma manera a hombres y a mujeres, tanto para los que emigran como para los que permanecen en el lugar de origen (Brydon y Chant, 1989).

43. Morokvasic publica un artículo en un número especial —dedicado a la inmigración femenina— de la revista *International Migration Review*, bajo el título «Birds of passage are also women», que constituye un clásico en el estudio de las migraciones femeninas. En el mencionado artículo se critica el olvido al que ha sido relegada la mujer en el estudio de las migraciones y su título recoge una irónica referencia a la clásica obra de Piore (1979), *Birds of Passage*.

ral⁴⁴ (Wood, 1992). Ni los enfoques histórico-estructurales ni el paradigma neoclásico toman en cuenta las relaciones de género; ni tampoco explican de qué manera la intersección entre el género y los condicionantes económicos, sociales y políticos conduce a las migraciones femeninas. Efectivamente, las causas y consecuencias de las migraciones femeninas no son las mismas que las de los varones, puesto que la mujer juega un papel social y económico distinto tanto en la familia como en la economía. Con este cometido, las denominadas teorías de la articulación incorporan las «redes migratorias» y el «grupo doméstico» en el análisis sobre las migraciones.⁴⁵ La inclusión de estas variables intermedias proporciona instrumentos analíticos que abren las puertas hacia una mayor visibilidad de la mujer como actora activa del proceso migratorio, desde una perspectiva de género, puesto que permite captar la diferente posición de los individuos en relación con las actividades de producción y reproducción.

Las «redes migratorias» constituyen un aspecto clave a la hora de explicar tanto la génesis como el mantenimiento de las migraciones internacionales, a la vez que permiten adoptar la perspectiva de la familia y no la del individuo como unidad de análisis. Una de las consecuencias de la globalización es que los individuos organizan sus vidas en un espacio migratorio cada vez más global, que une tanto las áreas de origen como las de destino. Las redes conectan migrantes y no migrantes a través del tiempo y del espacio y son de vital importancia en el proceso migratorio, especialmente cuando los canales oficiales e institucionales de acceso al país de destino no existen o son muy rígidos. Sin embargo, la mayor parte de la literatura sobre redes migratorias parte de la premisa de que éstas están protagonizadas por los varones y que las mujeres inmigrantes simplemente les «siguen» de forma pasiva. Esta ausencia de la mujer en muchos de estos estudios es el resultado de ignorar de qué manera

44. Esta discusión sobre la necesidad de interrelacionar las explicaciones estructurales con las decisiones individuales ha conducido a diversos autores (Goss y Lindquist, 1995; Raghuram, 1999; Wright, 1999) a utilizar la teoría de la estructuración de Giddens (1979) para el estudio teórico de las migraciones. Dicha teoría expresa la interdependencia entre la estructura social y la acción humana.

45. Estas teorías se analizan en los trabajos de Gregorio (1999), Pessar (1999), Phizacklea (1999).

la propia división sexual del trabajo, tanto en la sociedad de origen como en la destino, condiciona la formación de las redes (Boyd, 1989). Sin lugar a dudas, al interpretar las redes migratorias desde una perspectiva de género se pone claramente de manifiesto que son un instrumento indispensable para comprender la decisión de emigrar de la mujer, así como sus pautas de incorporación laboral en la sociedad receptora. Las mujeres que emigran a otros países para trabajar como empleadas domésticas, son más propensas que los varones a formar parte de las cadenas migratorias; por cuanto siguen a sus hermanas o a otras mujeres de la familia que ya han emigrado anteriormente y utilizan las redes migratorias como principal fuente de información a la hora de buscar empleo en la sociedad receptora.⁴⁶

Una segunda novedad destacada es la inclusión del «grupo doméstico» como unidad central de análisis. Por «grupo doméstico» se entiende un grupo de personas que aseguran su mantenimiento y reproducción mediante la generación y disposición de un ingreso colectivo (Dinerman, 1978). Dentro de este modelo, la emigración se erige como estrategia de mantenimiento y reproducción de los grupos domésticos y deja de analizarse en el plano de las decisiones individuales. La división sexual del trabajo dentro del grupo doméstico determina qué miembros del grupo van a permanecer en el hogar y cuáles van a marcharse. Tomar el grupo doméstico y los hogares como unidad de análisis permite, no sólo integrar la perspectiva micro y macro, sino incluir la esfera de la reproducción y abordar las relaciones de género —y, por lo tanto, de poder— implícitas en la propia definición de grupo doméstico (Gregorio, 1997). Los hogares son básicos para los análisis feministas, ya que en torno a ellos es donde mejor se manifiesta la subordinación de las mujeres a la autoridad masculina y donde se organiza la mayor parte del trabajo doméstico de la mujer. La migración femenina es considerada una estrategia más del grupo doméstico para su supervivencia dentro de las clases sociales más desfavorecidas. Por lo tanto, aunque la familia también ejerce una notable influencia sobre la migración masculina, en el caso de las mujeres es todavía más importante si cabe, tanto a la hora de incentivar y apo-

46. El análisis de las redes migratorias desde una perspectiva de género se recoge en los estudios de Gregorio (1997), Phizacklea (1999) y Lim y Oishi (1996).

yar la migración como de obstaculizarla. De hecho, es el grupo doméstico el que contribuye en gran medida a determinar las motivaciones ante el hecho migratorio y el que está en disposición de proveer los recursos e información necesarios.

La necesidad de mejorar la renta familiar es probablemente el principal determinante de las migraciones femeninas. Generalmente, es el grupo doméstico el que asume la financiación del proyecto migratorio de mujeres que se dirigen a trabajar en las industrias capitalistas o en el servicio doméstico, con el fin de mejorar el bienestar económico de los miembros de la familia.⁴⁷ Al mismo tiempo, el desplazamiento de las mujeres está constreñido por las responsabilidades domésticas, especialmente por el cuidado de los niños y de las personas mayores. Algunas investigaciones confirman que las mujeres son más propensas que los hombres a protagonizar las migraciones de corta distancia, como consecuencia del rol que éstas desempeñan en la familia. A diferencia de las migraciones masculinas, el hecho de emigrar no elude la responsabilidad de las mujeres en el cuidado de los hijos, por lo que deben regresar al hogar con mayor frecuencia. Muchas veces es el hombre quien emigra primero y, posteriormente, cuando éste encuentra trabajo en la ciudad, se trasladan los hijos y las mujeres. Esto es así, en primer lugar, por considerarse que la búsqueda del trabajo del marido es más importante para la supervivencia de la familia; en segundo lugar, porque existe la arraigada creencia de que las mujeres deben ocuparse de sus hijos y, finalmente, porque, en general, son mayores las constricciones socioculturales al desplazamiento de las mujeres solas (Chant y Radcliffe, 1992).

Los efectos de la globalización y de las crisis económicas obligan a todos los miembros de la familia a incorporarse al trabajo remunerado para hacer frente a las necesidades familiares; ello contribuye, sin lugar a dudas, a modificar las constricciones culturales a la movilidad femenina. En este sentido, debe tenerse en cuenta que las mujeres tienen la reputación de ser más fieles que los hombres al grupo de origen, por lo que están consideradas una fuente leal de transferencia de ahorros, algo

47. Tal como apuntan Willis y Yeoh (1999), en el caso de la migración rural-urbana, muchas veces el desplazamiento de mujeres está más condicionado por el acceso a servicios reproductivos en las ciudades (salud, educación) que por la búsqueda de empleo.

fundamental para la supervivencia de los hogares⁴⁸ (Morokvasic, 1993). Pero incluso en el caso de que la mujer emigre para reunirse con su marido, no debe considerarse esta migración como familiar, puesto que desde el momento en que la mujer emigra en busca de mejores oportunidades laborales ya puede ser considerada como migración económica. En otros casos, cuando se trata de mujeres que deben hacerse cargo de la familia sin la presencia de un hombre adulto, generalmente se ven obligadas a emigrar solas para subsistir y a menudo dejan a sus hijos a cargo de sus padres —sobre todo de las madres.⁴⁹

Por lo tanto, las tareas reproductivas son tan necesarias como las oportunidades laborales para comprender las migraciones femeninas, por lo que deben enfatizarse las relaciones que se dan dentro del núcleo doméstico y examinar cómo éstas se articulan con los requerimientos del capitalismo. En consecuencia, no es suficiente reconocer las diferencias de género en los movimientos migratorios a partir de los procesos de segregación sexual de los mercados de trabajo —perspectiva de la demanda—, sino que es necesario aproximarse a las jerarquías de poder —según sexo, edad, etc.— y a las distintas expectativas socioculturales que se dan dentro de los hogares. Por todo ello, la inclusión de la «unidad doméstica» y de la «red migratoria» constituyen unidades de análisis intermedias indispensables para comprender la migración femenina, además de otros factores estructurales, tales como la estructura de la demanda de fuerza de trabajo en la sociedad receptora o la propia política migratoria.

Ante la pregunta de hasta qué punto las migraciones femeninas suponen una redefinición de las relaciones de género, resulta imposible establecer una respuesta universal. Parece ser que, en sí mismas, las migraciones femeninas no garantizan una mejora en el estatus de la mujer, o no necesariamente suponen una reducción en las desigualdades de género. En palabras de Mirjana Morokvasic, «conllevan tanto ganancias como pérdidas» (1993: 108).⁵⁰ El tipo de impacto está en función de diversos factores,

48. Sin olvidar que, al mismo tiempo, para muchos padres, enviar a su hija a la ciudad para emplearse como doméstica les libera de la responsabilidad de alimentarla, vestirla y educarla (Moore, 1999).

49. En algunas ocasiones también emigran para rehuir algún tipo de lacta social —como es el caso de las mujeres viudas o divorciadas en las sociedades islámicas— o bien de matrimonios no satisfactorios.

50. Traducción propia.

entre los que destacan las obligaciones maritales y familiares de la mujer y, en particular, si ésta ha emigrado sola o bien junto a sus hijos; los roles productivos u oportunidades de empleo tanto en la comunidad de origen como en la de destino; las razones que han conducido a la emigración; el tipo de proceso migratorio (corta distancia / larga distancia, temporal/permanente, rural-urbano/intraurbano, etc.) (Tienda y Booth, 1991). En este sentido, algunos estudios indican que la migración femenina proporciona a sus protagonistas movilidad social y una ganancia de autonomía e independencia; en el sentido de que la obtención de un salario con el que contribuir a la supervivencia del hogar les permite participar más en las decisiones familiares, especialmente cuando se trata de mujeres procedentes de un contexto urbano y con un nivel educativo elevado.⁵¹ Alternativamente, otras investigaciones constatan que la migración simplemente supone o bien una transferencia de las relaciones patriarcales de la comunidad de origen a la comunidad de destino, de modo que las asimetrías de género permanecen esencialmente inalteradas; o bien, en el caso de las mujeres que emigran solas, una disrupción en las relaciones familiares debida a la separación y a la distancia. En lo que concierne a las migraciones rural/urbana, Esther Boserup (1970) asegura que las desigualdades de género son todavía más acusadas en los modernos contextos urbanos que en las zonas rurales tradicionales, especialmente en lo referente a las oportunidades laborales de las mujeres.

3.4. Las migraciones internas femeninas en los países periféricos. El caso de la feminización de la fuerza de trabajo en las industrias para la exportación

A modo de síntesis de lo hasta ahora presentado, la inmigración femenina se explica por razones propias y debe analizarse en clave de género, a fin de identificar los factores que ayudan a explicar los patrones migratorios específicos de las mujeres y las implicaciones que éstos tienen para ellas. Así lo pone de manifiesto el estudio de las migraciones internas femeninas y, en concreto, el proceso de reclutamiento de mujeres de proce-

51. Véanse los trabajos de Morokvasic (1984) y Pessar (1999).

dencia rural como fuerza de trabajo asalariada en las industrias para la exportación que se inicia en la década de los ochenta (Sassen, 1998). Este análisis pone de manifiesto el destacado papel que juegan las mujeres como agentes económicos y cómo este rol está íntimamente relacionado con las necesidades familiares (esfera reproductiva) y con los requerimientos de un capital que actúa a un nivel cada vez más globalizado (esfera productiva). Los datos que aquí se presentan revelan cómo la migración constituye para muchas mujeres una estrategia para paliar las penurias económicas de sus familias, en el contexto de sociedades atravesadas por profundas desigualdades de género, que son utilizadas por el capital internacional para abastecerse de fuerza de trabajo barata.

Dentro de los movimientos migratorios internos, los desplazamientos más habituales son las migraciones rural-urbanas. Buena parte del crecimiento de población en las grandes ciudades de los países periféricos se atribuye a la inmigración procedente de las zonas rurales, donde la pobreza, la falta de tierra y la pérdida de oportunidades laborales empujan a la población a abandonar el campo. Se constata claramente en todas las regiones un mayor predominio de los hombres en los movimientos migratorios individuales⁵² —no familiares—, que se explica por la presión cultural que reciben las mujeres para quedarse en el hogar. Sin embargo, las mujeres tienen cada vez mayor protagonismo en las migraciones internas,⁵³ aunque su movilidad varía según las zonas geográficas. Las mujeres predominan en las migraciones rural-urbanas en Latinoamérica, Europa Occidental, América del Norte, Australia y Nueva Zelanda. En cambio, los patrones migratorios son eminentemente masculinos en regiones como África, Oriente Próximo y Asia meridional. Asimismo, en Asia oriental, en el sureste asiático y en la Europa del Este, las proporciones de hombres y mujeres en los desplazamientos prácticamente se igualan (Fawcett *et al.*, 1984: 1.248-1.249).

52. En la modalidad de migraciones internas no ligadas a la búsqueda de trabajo remunerado, la presencia de las mujeres sí es muy importante, por cuanto estos desplazamientos están asociados al matrimonio y a la patrilínealidad (Chant y Radcliffe, 1992: 9).

53. Recuérdese que el mismo Ravenstein (1985, 1989) ya pone de manifiesto en el siglo XIX la mayor presencia de femenina en los movimientos migratorios de distancias cortas —migraciones internas—, en sus conocidas leyes de migración.

Las migraciones internas femeninas se explican, siguiendo las tesis de la economista Esther Boserup (1970), a partir del grado de participación de las mujeres en la producción agrícola, de la demanda de fuerza de trabajo femenina en las grandes ciudades (industria y servicios) y de las restricciones socioculturales a la movilidad femenina. En este sentido, el predominio de las mujeres en los flujos migratorios rural-urbanos en Latinoamérica es el resultado de la escasa participación femenina en la agricultura (por debajo del 20 % del total de la fuerza de trabajo). Esto comporta un elevado flujo de mujeres jóvenes —suelen tener menos de 20 años— y solteras que emigran del campo hacia las grandes ciudades por su propia cuenta, en busca de empleo (Morokvasic, 1991). La mayoría de ellas acaban siendo empleadas en el servicio doméstico,⁵⁴ o bien en otras actividades de bajo estatus social en el sector informal. Por contra, el elevado porcentaje de fuerza de trabajo femenina en la agricultura en África (entre el 40 % y el 50 %), así como también la falta de oportunidades laborales para las mujeres en las grandes ciudades, permite explicar el escaso protagonismo de las mujeres africanas en las migraciones rural-urbanas (Brydon y Chant, 1989). Por consiguiente, la estructura de migración africana separa al hombre de las actividades agrícolas —su trabajo es absorbido por el sector capitalista—, mientras la mujer se hace cargo de las tareas relacionadas con el trabajo doméstico, el sustento de la familia y la agricultura de subsistencia —a menudo, compatibilizando estas tareas con el pequeño comercio— (Benería, 1981: 73).

Sin embargo, recientes estudios de caso constatan que el número de mujeres africanas que se desplazan hacia las ciudades se ha incrementado significativamente durante la década de los setenta y ochenta, a consecuencia de una creciente oferta de puestos de trabajo como empleadas domésticas (Chant y Radcliffe, 1992: 5).⁵⁵ Para el caso de las regiones de Asia oriental y

54. En base a datos para el conjunto de los países latinoamericanos, nueve de cada diez personas que trabajan en el servicio doméstico son mujeres y esta actividad ocupa al 20 % del total de mujeres trabajadoras (Radcliffe, 1999: 83).

55. También debe tenerse en cuenta que, a pesar de que en esta región las mujeres producen hasta un 80 % de los alimentos de consumo local, sólo un 8 % de ellas posee título de propiedad de la tierra que trabajan. Por lo que cuando las estructuras de apoyo tradicionales se debilitan o los hombres emigran, la situación económica de las mujeres puede llegar a ser muy crítica, obligándolas muchas veces a emigrar en busca de empleo (FNUAP, 1993: 25-26).

del sureste asiático, la fuerte presencia femenina en los desplazamientos no puede ser explicada en base a su escasa participación en el sector agrícola, dado que ésta ha sido tradicionalmente muy importante. La clave de la mayor feminización de los flujos se encuentra en la fuerte demanda de mujeres jóvenes para trabajar en las empresas multinacionales (industria electrónica e industria textil y de la confección), así como en los servicios poco cualificados (comercio, servicio doméstico, prostitución, etc.).

Según Saskia Sassen (1984), en los lugares donde predomina la producción industrial para la exportación, las mujeres que abandonan el campo se dirigen en menor proporción al sector servicios.⁵⁶ Existe una relación sistémica entre la globalización del capitalismo y la feminización de la fuerza de trabajo. Los procesos de «deslocalización» industrial crean empleo femenino mal remunerado y éste es potenciado y apoyado desde las propias políticas estatales, con la finalidad de atraer la inversión extranjera. La confluencia entre la demanda global de mujeres trabajadoras en las industrias periféricas y el declive de las oportunidades económicas de las mujeres en las zonas rurales, provoca intensos flujos migratorios rurales-urbanos de mujeres jóvenes que buscan trabajo en la industria y que constituyen un «nuevo proletariado» a nivel mundial. Este es el caso de las zonas francas —también llamadas zonas de procesamiento para la exportación— que se han creado en países del Tercer Mundo y que atraen a muchas trabajadoras no cualificadas a industrias como la electrónica, la confección de ropa, los textiles y la fabricación de juguetes y de calzado. La fuerte presencia de mujeres jóvenes en las industrias maquileras, en la frontera entre México y EUA o en las zonas francas industriales de la República Dominicana, constituye un claro ejemplo.⁵⁷ Sin embargo, no debe olvidarse que los índices de participación femenina no pueden generalizarse, puesto que los factores que los

56. Esta idea contradice el patrón migratorio que se desprende de la literatura sobre migración femenina de los años cincuenta, sesenta e incluso setenta —personificada en los trabajos de Boserup (1970)—, según la cual la mayoría de mujeres inmigrantes en las ciudades se emplean en el servicio doméstico y el sector informal.

57. Según datos de Benería (1991: 29) para 1989, en algunos de los países la proporción de mujeres empleadas en las zonas francas alcanza el 90 % (Barbados, Belice, Indonesia, Jamaica, Túnez, etc.).

determinan —al igual que ocurre con la presencia de la mujer en la esfera productiva, en general— son complejos y dinámicos, fruto de la interacción entre los condicionantes del sistema productivo y las relaciones de género. De ese modo, mientras que la incorporación de las mujeres en la industria es bastante notoria en los países de reciente industrialización de Asia, África del Norte, Caribe y América Latina, apenas existe en el África subsahariana, Oriente Medio o Asia Meridional.

Este «nuevo» proletariado femenino constituye una fuerza de trabajo especialmente flexible, disciplinada y barata. Los salarios son muy bajos y la retribución suele hacerse a destajo, en función de la producción. Las condiciones laborales de estas trabajadoras son sumamente desfavorables y precarias y, generalmente, carecen de la posibilidad de promoción, así como de organizarse a nivel sindical.⁵⁸ Es común que o bien no existan leyes laborales que las protejan, o que éstas no se cumplan, de manera que se enfrentan a prolongadas horas de trabajo y a deficientes condiciones de trabajo y vivienda, con importantes riesgos para su salud. Puesto que se trata de actividades sumamente repetitivas, estas empresas optan por la rotación y la sustitución de las trabajadoras, lo que aumenta todavía más su desprotección. La mano de obra femenina resulta más barata que la masculina, aunque realicen la misma actividad, puesto que culturalmente se asume que el salario del hombre debe servir para mantener a la familia, a diferencia del de la mujer. Es así como el trabajo femenino se considera inferior al masculino, no tanto por la tarea en sí misma, sino porque las trabajadoras arrastran su inferioridad de estatus al puesto de trabajo (Moore, 1999). La transnacionalización de la producción se aprovecha de la fragmentación por sexos de la fuerza laboral dentro de un país, lo que posibilita a las multinacionales operar con un coste mucho más reducido que el que tendrían que asumir en los países del centro.

58. Sólo a través de episodios dramáticos se dan a conocer estas condiciones de sobreexplotación, como el terremoto ocurrido en Ciudad de México en el año 1985, en el que perecieron unas 8.000 costureras que trabajaban en talleres insalubres. Además, otras 40.000 mujeres perdieron su puesto de trabajo, ya que los empresarios optaron por trasladarse a otro país.

CAPÍTULO 4

EL PAPEL DE LA MUJER EN LAS MIGRACIONES ECONÓMICAS INTERNACIONALES. LA «TRIPLE DISCRIMINACIÓN» DE LA MUJER INMIGRANTE EN LA SOCIEDAD RECEPTORA

Tal como se desprende del anterior capítulo, las mujeres están cada vez más presentes en las migraciones internacionales. De hecho, la feminización de los flujos constituye uno de los rasgos principales de los movimientos migratorios actuales. Estas mujeres, lejos del imaginario que las relega únicamente al papel de «dependientes» de sus esposos, emigran por una gran variedad de razones y muchas de ellas se erigen como pioneras de los flujos migratorios, dejando «atrás» a sus familias en el país de origen. La «feminización» de los flujos migratorios es el resultado de cambios en las relaciones de producción y reproducción a nivel mundial, que comportan que la mujer sea atraída para trabajar en las actividades reproductivas remuneradas, así como en las empresas multinacionales para la exportación.

El estudio de las motivaciones de las mujeres inmigrantes exige abordar tanto el contexto de origen como el de destino, a través de un análisis que conjugue los factores estructurales con el papel que hombres y mujeres desempeñan en la esfera reproductiva y productiva, sin dejar de tener en cuenta las características y motivaciones individuales de las personas que emigran (Zlotnik, 1995). Sólo así es posible constatar que las mujeres emigran por razones propias, con un predominio de las motivaciones económicas, íntimamente vinculadas a la necesidad de garantizar ingresos para su familia, y con unas consecuencias claramente diferenciadas de acuerdo con el género.¹ El gé-

1. Las mujeres tienen mayor cantidad de barreras a la inmigración que los hombres y se elaboran sobre ellas estereotipos más desvalorizadores (Juliano, 1997).

nero juega un papel central en la decisión de emigrar y en la composición de los flujos migratorios; en el caso de las mujeres, determina además el tipo de incorporación laboral en la sociedad receptora, su autonomía y el rol que desempeñan en la esfera privada (Pedraza, 1991).

El presente capítulo arranca con el propósito de ilustrar la presencia femenina en los flujos migratorios internacionales de carácter laboral y sus causas durante la etapa de las nuevas migraciones internacionales, que se consolida a lo largo de la década de los noventa, en el seno de una estructura económica cada vez más globalizada. El análisis se centra preferentemente en los factores de «atracción» que contribuyen a explicar la feminización de los flujos migratorios y que tiene siempre en cuenta la conjugación de los factores productivos y reproductivos. Del estudio de la situación de la mujer inmigrante en las economías centrales se desprende que, a pesar de la heterogeneidad de perfiles y de la diversidad de factores que interceden, las pautas de inserción laboral son prácticamente una constante a lo largo de todas las sociedades. La trabajadora inmigrante es relegada a los estratos más bajos de la estructura ocupacional, a aquellas actividades remuneradas «típicamente» femeninas, rechazadas por las mujeres autóctonas que han visto aumentar su nivel educativo y que pueden acceder a un abanico más amplio de oportunidades laborales. Son muy pocos los «nichos laborales» que concentran la mayor parte de fuerza de trabajo femenina inmigrante: el servicio doméstico, y, en menor medida, el trabajo sexual y otros servicios, como la limpieza o la hostelería. La segunda parte del capítulo se ocupa especialmente del análisis de los flujos migratorios femeninos internacionales para trabajar en el servicio doméstico, con una especial atención en las sociedades receptoras del sur de Europa, dentro de las cuales se encuentra España.

La creciente demanda de mujeres inmigrantes procedentes de países periféricos para llevar a cabo el trabajo reproductivo en los países centrales supone, sin lugar a dudas, un trasvase de desigualdades de clase y etnia desde las mujeres autóctonas con cualificación, que se incorporan al mercado de trabajo, hacia las mujeres inmigrantes, que precisan ingresos económicos y deben dejar a sus familias en sus países de origen. Mientras las mujeres autóctonas recurren a otras mujeres para que realicen

parte de sus tareas reproductivas, las relaciones patriarcales en el ámbito privado apenas se alteran en el terreno de las prácticas materiales. Es justamente la presencia de un «ejército de reserva» femenino, barato y flexible lo que permite a los hombres seguir estando al margen de la esfera reproductiva. En consecuencia, del análisis de la internacionalización de la reproducción se desprende que las relaciones patriarcales no sólo se expresan entre los hombres y las mujeres, ya sean inmigrantes o autóctonos, sino también en las transacciones entre nacionales e inmigrantes que tienen lugar desde el mercado (Pessar, 1999; Anthias 2000). De aquí la conveniencia de diseñar marcos analíticos que den cuenta de la subordinación en términos de género, clase social y etnicidad, como marco de referencia básico de todo análisis de los problemas de la mujer inmigrante. Esta perspectiva teórica, que se presenta al final del capítulo, es la que va a presidir el presente estudio.

4.1. La mujer inmigrante y las nuevas migraciones internacionales

Desde la década de los ochenta se produce un rápido aceleramiento de las migraciones hacia Norteamérica, Australia y Europa, de modo que se dibuja un escenario de potencial migratorio sin precedentes. Se trata de «nuevas» migraciones que deben ser contextualizadas en el marco de las tendencias globalizadoras que se dan en el mundo actual² —en términos de procesos transnacionales— y que presentan una serie de rasgos distintivos que las diferencian de los anteriores movimientos migratorios. A modo de síntesis, las principales características que definen los «nuevos» movimientos migratorios son, según Stephen Castles y Mark Miller (1993), la globalización, la diversificación, la aceleración y la feminización. En primer lugar, disminuyen las migraciones laborales hacia Europa y se incrementa la reunificación familiar, como consecuencia del «supuesto» cierre de fronteras que se deriva del incremento del paro. Otro rasgo definitivo

2. Si bien todos los recursos y factores se han globalizado en la actualidad —capitales, bienes y servicios—, el factor trabajo es el único cuya regulación permanece todavía en manos de los Estados nacionales. No existe un mercado de trabajo global e integrado.

rio es que las migraciones son más globales en escala e intensidad, con la incorporación de nuevas áreas de origen y de destino al sistema migratorio global: Europa del Sur pasa a ser una región receptora de inmigrantes; se incorporan los países de Europa del Este a los flujos migratorios internacionales tras la desestructuración del «bloque soviético» y la asunción del modelo capitalista; crece el peso de los colectivos latinoamericanos y asiáticos en Estados Unidos; se generan nuevos movimientos migratorios (internos y transnacionales) en el sudeste asiático, con países como Japón, Singapur o Hong Kong como principales sociedades receptoras. Además de los polos de atracción citados, se establecen nuevos países receptores en los países exportadores de petróleo, en África subsahariana (siendo Costa de Marfil y Sudáfrica los más destacados) y en Latinoamérica (Argentina, Venezuela y México). Aunque se incrementan los flujos Sur-Norte y Este-Oeste, no debe olvidarse el importante volumen de los movimientos Sur-Sur.³

En tercer lugar, los perfiles de estos «nuevos» inmigrantes son mucho más heterogéneos que en el pasado (estudiantes, migración laboral, refugiados y solicitantes de asilo, etc.). También merecen ser destacados los flujos de personal altamente cualificado, principalmente a consecuencia de la globalización de la economía, tanto los ejecutivos que se dirigen a los países del Sur donde radican filiales de empresas transnacionales, como la cada vez más frecuente «fuga de cerebros» de profesionales formados en países periféricos, que cubren las carencias de mano de obra cualificada autóctona en los países centrales.⁴ En este sentido, a causa principalmente de la caída de la fecundidad, las empresas cada vez se enfrentarán a mayores dificultades para encontrar personal autóctono formado. Países euro-

3. El flujo de migraciones Sur-Sur es probablemente superior que el de migrantes económicos Sur-Norte, aunque apenas está presente en la opinión pública (Colectivo IOÉ, 2001a).

4. En esta investigación se omite el análisis de los cada vez más importantes flujos de fuerza de trabajo cualificada desde los países centrales hasta los países periféricos —resultado de la globalización económica—, integrados por individuos encargados de gestionar los flujos de capital y tecnología o de proporcionar servicios especializados. También se excluye del análisis la creciente escasez de profesionales cualificados que experimentan los países centrales —como, por ejemplo, de enfermeras en Estados Unidos y Reino Unido, o de técnicos informáticos en el conjunto de la UE—, que conduce al reclutamiento de especialistas procedentes de países periféricos.

peos como Alemania o el Reino Unido deben reclutar técnicos TI (tecnologías de la información) en países de la Europa del Este o en países asiáticos (India, Pakistán, etc.), para poder mantener el nivel de desarrollo de sus economías. Otra característica importante es el desarrollo de políticas migratorias restrictivas en los países receptores, en términos generales, que se traduce en el incremento de la inmigración ilegal. Finalmente, el rasgo más destacable es la feminización de muchos de estos flujos migratorios, lo que convierte a la mujer en actor independiente en la migración internacional. Las mujeres adquieren un gran protagonismo en los flujos migratorios, tanto las que se desplazan acompañando a su pareja o para reunirse con ella, como las que lo hacen solas (Castles, 1993). En este contexto, cada vez más mujeres procedentes de Asia, África y América Latina se introducen en los países del denominado «Centro» con el firme propósito de trabajar como empleadas de hogar.

La feminización de los flujos migratorios es una realidad en Europa y en los Estados Unidos. Para el caso de Estados Unidos, tal feminización es el resultado directo de la política migratoria del país llevada a cabo en el período 1930-1980, basada en la reunificación familiar como principal criterio de admisión. Sin embargo, las tasas de feminización varían considerablemente según el país de origen, por lo que además de la política migratoria intervienen otros factores de tipo cultural, que ya han sido mencionados, como por ejemplo las constricciones a la movilidad femenina. Las mujeres inmigrantes presentan tasas de actividad más elevadas en Estados Unidos que en sus países de origen, lo que corrobora la tesis de que la migración femenina tiene una motivación claramente económica, aunque su vía de acceso legal al país sea la reagrupación familiar⁵ (Asis, 1990).

La migración femenina también protagoniza los flujos migratorios hacia Europa a partir de 1974, principalmente a través de la reagrupación familiar y, en menor medida, a través de

5. Los estudios de Bustamante (1994: 45) para el caso de los movimientos migratorios desde México a EE.UU., revelan que, a diferencia del pasado, cuando la emigración femenina se vinculaba a la reagrupación familiar, cada vez está más directamente motivada por razones laborales. Los resultados de Jones-Correa (1998: 336) muestran que mientras el 31 % de las mujeres dominicanas que residen en la ciudad de Nueva York no habían trabajado fuera del hogar en su país de origen, casi un 92 % desempeña un trabajo remunerado en Estados Unidos.

la ilegalidad (Zlotnik, 1995). Sin embargo, a pesar de esta constatación, es preciso ir más allá de la equiparación reduccionista de la migración femenina con la reagrupación familiar, puesto que sólo sirve para reforzar el estereotipo de mujer dependiente económicamente de su cónyuge, totalmente alejado de la realidad. Los datos demuestran que existe una gran diversificación en las experiencias migratorias femeninas, de modo que muchas de estas mujeres llegan a Europa siendo ellas las pioneras del proceso migratorio, atraídas por la demanda que existe para trabajar como empleadas domésticas o, en menor medida, en los servicios sexuales (Morokvasic, 1993). Las oportunidades laborales que se les ofrecen están muy por debajo de su nivel educativo, ya que la mayor parte de ellas cuentan con estudios medios o universitarios.

A la hora de explicar las causas de estos «nuevos» flujos migratorios, ciertamente, los factores de expulsión (*push*) adquieren un mayor protagonismo, puesto que cada vez son más pronunciadas las formas de desequilibrio global y son más los candidatos a emigrar en los países de origen, especialmente entre los y las jóvenes de ámbito urbano, con elevados niveles educativos, afectados por la falta de empleo y las reducciones en el gasto público (Moulier-Boutang y Garson, 1984). En las últimas décadas, las divergencias entre los países ricos y pobres, lejos de acortarse, se han ensanchado. Mientras esta brecha y la presión demográfica en los países periféricos sigan creciendo, a la vez que los medios de comunicación y transporte se implementan a nivel mundial y se difunde la sociedad de consumo, qué duda cabe que ningún control de fronteras evitará los movimientos migratorios.

Sin embargo, estas «nuevas» formas de migración no sólo dependen de la presión ejercida desde las sociedades periféricas, sino que tienen mucho que ver con el proceso de reestructuración de las economías y de los mercados de trabajo en los países centrales, acontecidos en los últimos veinte años. Autores como Castles y Miller (1993), en su archifamosa obra *La edad de la migración*, enumeran los cambios más relevantes: la «nueva división internacional del trabajo» (NDIT), con una creciente exportación de capital desde los países del Centro y el establecimiento de industrias en áreas de la Periferia; la revolución microelectrónica y otras nuevas tecnologías; la erosión de las ocupaciones tradicio-

nales manuales cualificadas; el crecimiento del sector servicios, con una demanda de trabajadores y trabajadoras altamente cualificados que coexiste con la necesidad de cubrir puestos de trabajo poco cualificados —generalmente vinculados a la satisfacción de las necesidades reproductivas de las clases medias de los países centrales—; el incremento del sector informal; la flexibilización del empleo, con el consiguiente aumento del mercado de trabajo secundario (empleo a tiempo parcial, inseguridad en las condiciones laborales, etc.) y, por último, la progresiva fragmentación de la fuerza de trabajo a partir del género, la edad y la etnia, mediante mecanismos que impulsan a mujeres, a jóvenes y a inmigrantes a ocuparse en el mercado secundario.

En definitiva, en contraste con las migraciones que se habían producido durante la etapa «fordista», protagonizadas fundamentalmente por trabajadores varones que se empleaban en la industria, en el sector formal, las migraciones de este nuevo período tienen lugar en una estructura económica dominada por las actividades del sector terciario, la economía informal y por la presencia de «nichos» laborales en el mercado de trabajo (King y Zontini, 2000). Por consiguiente, la Nueva División Internacional del Trabajo (NIDT) no sólo supone la deslocalización del sector industrial hacia las regiones periféricas, donde la fuerza de trabajo es más barata (movimientos de capital); sino que también genera importantes movimientos del factor trabajo en el sentido contrario (de la periferia hacia el centro), tanto de fuerza de trabajo cualificada como no cualificada atraída por la fuerte demanda.⁶ En este sentido, el creciente fenómeno de la migración femenina de empleadas domésticas a nivel internacional debe ser contextualizado dentro de esta dinámica de transformación de los mercados laborales.

Siguiendo las tesis de la socióloga norteamericana Saskia Sassen, las nuevas migraciones pueden asociarse a dos rasgos fundamentales: por un lado, a una demanda cada vez mayor de fuerza de trabajo para el sector terciario de los países desarrollados y, por el otro, al empleo de emigrantes extranjeros y nati-

6. Una de las limitaciones del concepto de «Nueva División Internacional del Trabajo», tal como lo acuñan Fröbel *et al.* (1980), es que se centra especialmente en los movimientos de capital hacia la periferia y tiene poco en cuenta los movimientos del factor trabajo desde las regiones periféricas hacia las economías centrales (Cohen, 1987).

vos en el sector secundario de los países en vías de desarrollo —especialmente en los países exportadores de petróleo—, lo que genera fuertes migraciones internacionales dentro de la propia Periferia. Si nos detenemos en las corrientes migratorias hacia los países occidentales, la autora (1983) concluye —tomando como ejemplo el caso de EE.UU.— que la producción industrial se dirige hacia la Periferia con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial y provoca el cierre de fábricas, el crecimiento del paro y una disminución salarial en las regiones centrales. Es decir, la «deslocalización» industrial tiene como efecto una menor necesidad de mano de obra para las actividades industriales de las sociedades occidentalizadas, lo que convierte en obsoletos una serie de puestos de trabajo manuales y de oficina que habían sido la base económica de una fuerte clase trabajadora y una abundante clase media.

Este proceso de periferización genera, paralelamente, una recomposición de las economías centrales hacia la predominancia del sector servicios y la destrucción de empleos poco cualificados en las industrias. Por lo tanto, podemos concluir que los procesos de «deslocalización» hacia las zonas periféricas transforman, al mismo tiempo, la oferta de puestos de trabajo en los países del Centro, a través de un proceso de terciarización sin precedentes que es característico del desarrollo postindustrial. Los estudios de Saskia Sassen (2001), a partir de datos procedentes de Los Angeles, Nueva York y Tokio, permiten explicar la bifurcación del mercado de trabajo en las denominadas «Ciudades Globales»,⁷ que se convierten en nudos coordinadores del capital transnacional. Por un lado, como consecuencia de la nueva economía del conocimiento y del proceso de globalización, se incrementan los servicios altamente especializados y cualificados, sobre todo financieros. En países como Estados Unidos, Canadá, Suecia, Alemania o Japón se asiste a un aumento apreciable en la proporción de profesionales, técnicos, directivos y empleados de cuello blanco en general, que va consolidando un segmento de la población con rentas elevadas y pautas de consumo caras.

7. Sassen (1984, 1993, 1994, 1998) utiliza el concepto *global cities* para designar los grandes centros urbanos donde se concentran servicios altamente especializados e industrias de alta tecnología, necesarios para el control, la gerencia, la administración y distribución del proceso de producción descentralizado

Pero, paralelamente, esta rápida proliferación de los servicios más cualificados genera una fuerte demanda auxiliar de muchos puestos de trabajo con salarios bajos, condiciones laborales inestables y con escasas oportunidades de promoción. Tal incremento surge como respuesta a la demanda de una mano de obra que permita asegurar el nivel de vida de los empleados y directivos de sueldos elevados y satisfacer sus pautas de consumo y estilos de vida; sin olvidar los efectos del envejecimiento de la población y las necesidades reproductivas relacionadas con el nuevo estatus de las mujeres autóctonas que se incorporan al mercado de trabajo. Se trata de actividades intensivas en fuerza de trabajo, que no pueden «deslocalizarse» y que deben realizarse *in situ*, en el mismo lugar donde existe la demanda, que comprenden, según la autora, ocupaciones poco cualificadas como «guardias jurados para edificios de viviendas, empleados de restaurantes, acompañantes de perros, empleados de limpieza y canguros» (1994: 60), sin olvidar los servicios relacionados con la asistencia de ancianos y toda clase de servicios personales (comida, cuidado de niños, tareas de la casa, atenciones personales, etc.).⁸

Es aquí, en esta gama de ocupaciones del sector servicios, donde se crea un espacio económico para el que los y las inmigrantes —sobre todo las mujeres, como se verá a continuación— se convierten en oferta de trabajo deseable y preferente. De ese modo, la internacionalización de la producción se interrelaciona con los movimientos migratorios laborales, no sólo en el sentido de determinar la dirección de los flujos, sino también en cuanto a su feminización. Muchos de estos productos y servicios se llevan a cabo dentro de la economía informal o sumergida, lo que exige, al mismo tiempo, el acceso de inmigración en condición irregular a estos puestos. La inmigración se erige como la principal proveedora de mano de obra en estas actividades de servicios mal remuneradas, en tanto que la población autóctona, con mejores expectativas y aspiraciones, las

8. Según las proyecciones del *Bureau of Labor Statistics* de los Estados Unidos, de las treinta ocupaciones con previsiones de crecimiento más fuerte en su demanda hasta el año 2008, siete u ocho corresponden a actividades que pueden ser catalogadas como ocupaciones relacionadas con la sustitución de las tareas domésticas atribuidas tradicionalmente a la mujer, lo que supone más de 10 millones de nuevos puestos de trabajo (Tezanos, 2001: 115).

rechaza.⁹ En suma, puede concluirse que las transformaciones acontecidas en las economías occidentales han supuesto una considerable concentración de actividades de servicios mal remunerados, especialmente en las grandes ciudades, con la consiguiente polarización de la estructura ocupacional que ello conlleva (Sassen, 1983: 202). La agudización de las brechas salariales y de la dualización de la estructura ocupacional perfila una sociedad crecientemente segmentada, que comporta la definición de un nuevo marco de «oportunidades competitivas» de los trabajadores más asimétrico; que sitúa a determinados colectivos —como la fuerza de trabajo inmigrante y, en especial, las mujeres— en los espacios de mayor precarización y exclusión social.

A análogas conclusiones llegan autores como Malcolm Cross (1993), Stephen King (1996) y Manuel Castells (1997), al constatar que la llegada de la economía postindustrial ha reducido inevitablemente el número y la proporción de ocupaciones manuales poco cualificadas, a la vez que ha generado nuevas ocupaciones de baja cualificación en el sector servicios. La teoría del postindustrialismo de Castells (1997) vaticina una estructura social cada vez más dualizada, mediante la expansión de las ocupaciones ricas en información (puestos ejecutivos, profesionales y técnicos) como núcleo de la nueva estructura ocupacional, paralelamente al aumento de las ocupaciones en servicios inferiores y menos cualificados. Estos últimos, según el autor, pueden representar una proporción sustancial de la estructura social postindustrial en términos absolutos. En la misma línea, Stephen King (1996) diagnostica que los procesos migratorios se ven afectados por dicha polarización,¹⁰ de modo que se asiste a una migración «deseable» de ejecutivos y de personal profesional y cualificado, a través de los mercados de trabajo de las empresas multinacionales; a la vez que se están abriendo las puertas a la nueva migración poco cualificada, generalmente originaria del Tercer Mundo. Mientras que la

9. Ciudades como Barcelona y Madrid, aunque no puedan ser consideradas *global cities* de primera línea en los términos de Sassen, también han experimentado un espectacular crecimiento del sector servicios, tanto de las ocupaciones más cualificadas como de las menos cualificadas.

10. El autor atribuye la polarización de la estructura ocupacional a los cambios en la economía global. Dicha polarización se manifiesta a través de la dualidad entre un mercado de trabajo primario, con altos salarios y estabilidad, y un mercado de trabajo secundario, mal pagado, inseguro y, a menudo, a tiempo parcial.

movilidad de los primeros no está sujeta a ningún tipo de traba, estos últimos son víctimas de fuertes obstáculos legales.

Las oportunidades para los y las inmigrantes postindustriales poco cualificados se encuentran principalmente en el sector servicios (hoteles, restaurantes, hospitales, empresas de limpieza, servicio doméstico, etc.), generalmente en la economía informal; aunque también existe una fuerte demanda de trabajadores para la agricultura, especialmente la estacional, así como para el sector de la construcción. Se trata de actividades propias del mercado de trabajo secundario, muy sensibles a las fluctuaciones de la demanda, con alta elasticidad de sustitución y elevadas tasas de temporalidad. En este sentido, King constata que «en un mercado de trabajo que cada vez es más desregulado y flexible, con fuertes presiones para reducir los costes laborales, ellos [los inmigrantes] proporcionan una fuente de trabajadores flexibles, disponibles para ocupar ocupaciones de bajo nivel en cualquier momento y en cualquier lugar»¹¹ (1996: 66). En este sentido, los logros económicos y de protección social de la clase trabajadora autóctona hacen poco probable que estos nuevos puestos de trabajo en el sector servicios sean fácilmente ocupados por ella, por lo que puede vaticinarse una progresiva «división étnica del trabajo» (Cross, 1993). Es así como la migración parece destinada a crecer como parte de una estrategia más de desregulación del mercado de trabajo.

En el caso de Europa, la crisis económica de 1973, lejos de inaugurar una nueva fase que acaba con la migración laboral hacia Europa, comporta un cambio en la composición de los flujos (King, 1995). La migración de familiares y la migración ilegal reemplaza la migración de trabajadores «invitados», en el contexto de unas economías post-industriales que se caracterizan por la precarización, la flexibilidad y la segmentación del mercado de trabajo. La llegada del postfordismo no implica el cese de la demanda de fuerza de trabajo poco cualificada en las economías altamente desarrolladas, sino tan sólo que el sector industrial deja de reclutar trabajadores sin cualificación como había hecho hasta entonces. Pero esta reducción de la necesidad de fuerza de trabajo inmigrante poco cualificada en el sector industrial es reemplazada por una creciente demanda de traba-

11. Traducción propia.

jadores y trabajadoras poco cualificados en otras actividades como la construcción y la agricultura y, muy especialmente, en los servicios, tanto legal como ilegal (Baganha y Reyneri, 2001).

Europa sigue precisando en la actualidad fuerza de trabajo inmigrante para ocupar determinados puestos de trabajo en sectores de la economía que dependen de una fuerza de trabajo barata y explotable para seguir siendo competitivos, tales como determinados servicios —servicio doméstico, hoteles y *catering*—, las industrias intensivas en fuerza de trabajo —textil y confección— y la agricultura¹² (Collinson, 1994). De todo lo anterior se desprende que la política de «inmigración cero» nunca ha sido ni realista ni adecuada. Aunque el carácter restrictivo de las políticas migratorias vigentes pueda parecer un contrasentido, la entrada de inmigración ilegal garantiza poder contar con una fuerza de trabajo mucho más flexible y barata que la inmigración legal y, por supuesto, que la mano de obra autóctona.¹³ Por lo tanto, queda patente que las economías de los países centrales necesitan reclutar fuerza de trabajo en el mercado de trabajo secundario, ya sea porque se trata de ocupaciones que rechazan los autóctonos —a consecuencia de su baja deseabilidad social—; ya sea porque se establecen rigideces en la movilidad geográfica de la mano de obra —sobre todo en Europa— a pesar del paro; ya sea como mecanismo de flexibilización para hacer frente a las discontinuidades de la demanda.¹⁴ Sin lugar a dudas, la inmigración que llega a Europa durante este periodo se enfrenta a un panorama muy distinto al que había caracterizado la etapa «fordista», al no poder beneficiarse de una próspera economía industrial que ofrezca estabilidad laboral y prestaciones sociales.

Es especialmente en el sur de Europa donde se acentúa toda-

12. Debe recordarse que Europa precisa fuerza de trabajo en todos los segmentos del mercado. No sólo se demandan activos para el mercado secundario, sino también trabajadores y trabajadoras con cualificaciones técnicas altas y medias.

13. Por lo tanto, si bien no es posible regresar a las políticas de reclutamiento de décadas anteriores, dado que la naturaleza de la demanda ha cambiado, sí es cierto que, a pesar del aparente hermetismo de las fronteras, los Estados europeos mantienen abiertas las «puertas» a la entrada de categorías específicas de migración laboral.

14. Distintos informes de la OCDE y de la ONU han relacionado las actuales tendencias demográficas existentes en Europa con las necesidades futuras de inmigración. El mantenimiento del actual escenario demográfico (en términos de no recuperación de la fecundidad) podría conducir al agotamiento de los recursos de personas inactivas (una vez se agote la reserva de fuerza de trabajo femenina) y, en consecuencia, a una insuficiencia de la oferta laboral.

vía más la necesidad de fuerza de trabajo inmigrante. Países como Italia, Grecia, España y Portugal¹⁵ han dejado de ser sociedades de emigración, periféricas, para convertirse en el destino de los y las inmigrantes procedentes del Sur y de Europa del Este,¹⁶ desde finales de la década de los ochenta.¹⁷ Sin lugar a dudas, las restricciones a las migraciones laborales impuestas por los países de la Europa central generan un «embalsamiento» de inmigrantes no europeos en los países del Sur de Europa. Sin embargo, el importante desarrollo económico que experimentan estos países entre los años sesenta y ochenta también permite explicar este punto de inflexión. Por un lado, en España y los países del sur de Europa las carencias de fuerza de trabajo cualificada pueden ser todavía más acusadas que en otros países, a tenor del largo período de baja fecundidad y la ausencia de un sistema educativo que haya sabido articular una formación profesional con prestigio social y acorde a las necesidades del mercado de trabajo. Bajo la estructura demográfica actual, que proporciona un incremento insuficiente de población activa autóctona, y en ausencia de políticas de reciclaje de los colectivos con niveles de estudios más bajos que permitan hacer frente a los requerimientos de capital humano de las empresas, las necesidades de inmigración sesgadas hacia perfiles laborales de cualificación media/alta son y van a ser elevadas.¹⁸ Por otro lado,

15. En Portugal ha empezado de nuevo un flujo migratorio hacia Suiza y Alemania, por lo que se trata de un país en el que tiene lugar simultáneamente la inmigración y la emigración. Los emigrantes portugueses desempeñan las mismas actividades fuera de su país que las que actualmente realizan los inmigrantes procedentes del PALOP en Portugal, básicamente en la agricultura y la construcción (Baganha y Reyneri, 2001).

16. Hacia la Europa del Sur; según King *et al.* (1997: 7), llegan perfiles de inmigrantes con las siguientes procedencias: del Norte de Europa y de Norteamérica, tanto técnicos y profesionales como personas retiradas; de otros países del Sur de Europa, como por ejemplo los portugueses a España; de las antiguas colonias, como los brasileños a Portugal o los latinoamericanos a España; de otros países mediterráneos, próximos geográficamente, (tunecinos a Italia, los egipcios a Grecia o los marroquíes a España); de otros países del Tercer Mundo (India, Filipinas, Senegal, etc.) y, finalmente, de individuos originarios de Europa del Este, especialmente desde 1989.

17. Véanse las interesantes aportaciones de Cross (1993), Castles y Miller (1993), Fielding (1995a) y King (1995).

18. Según los resultados de un estudio de la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Catalunya (Pimec-Sefes), presentado en el año 2001, la economía catalana se enfrenta en los próximos años a un déficit de mano de obra cercano a 224.000 personas en el horizonte 2010, suponiendo que toda la población activa potencialmente empleable (sobre todo mujeres) se incorpore al mercado de trabajo y dependiendo, entre otros factores, del ciclo económico. Este déficit se concreta en un escenario de creciente necesidad de fuerza de trabajo con niveles formativos superiores, por lo que deberá cubrirse fundamentalmente con la entrada de inmigración cualificada.

las transformaciones económicas y demográficas que tienen lugar en el conjunto de Europa durante este período —terciarización, economía informal, flexibilización, segmentación del mercado de trabajo—, se desarrollan en los países de la Europa del Sur con mayor velocidad e intensidad. Por consiguiente, se asiste también a una importante demanda de fuerza de trabajo poco cualificada, tanto en situación legal como ilegal, en actividades como la agricultura, la construcción, determinadas industrias intensivas en fuerza de trabajo, la hostelería y, sobre todo, en el servicio doméstico.

Se trata de «nichos laborales» para los que la mano de obra inmigrante constituye una fuerza de trabajo idónea, a pesar de la paradoja de que existan elevadas cifras de paro entre la población autóctona, especialmente entre las generaciones más jóvenes. El acceso masivo a la educación en los últimos años y la protección económica que ofrece la institución familiar es la clave para entender por qué existen vacíos que la fuerza de trabajo autóctona rehúsa rellenar. Pero la necesidad de la inmigración no sólo se debe a una escasez de fuerza de trabajo autóctona, sino que el uso de fuerza de trabajo inmigrante, con bajos salarios, supone para las pequeñas empresas —intensivas en fuerza de trabajo— una importante estrategia de flexibilidad que les permite reducir costes en una situación de creciente competitividad e incertidumbre de la demanda. Se «utiliza» la fuerza de trabajo inmigrante como elemento de presión para, de forma directa o indirecta, contener e incluso disminuir los niveles salariales de sectores enteros de la fuerza de trabajo (Wallerstein, 1991; Solé, 1995). Los bajos ingresos y las pésimas condiciones laborales que se ofrecen a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, sin lugar a dudas, contribuyen a retroalimentar el rechazo de estas tareas entre la población autóctona.¹⁹ Por lo tanto, si en el norte de Europa la migración se había producido durante el proceso de implantación de un modelo de producción fordista y de expansión y consolidación del sector industrial (con predominancia de los «empleos típicos»), en el sur de Europa acontece durante el período de pleno crecimiento del sector servicios y de flexibilización del empleo («empleos atípicos»).

19. Así se desprende de los trabajos de Cross (1993), Fielding (1995b), King y Rybaczuk (1993), Hollifield (1997) y King y Zontini (2000).

Muchos de estos puestos de trabajo poco cualificados y mal pagados que proliferan en el sector servicios en las economías centrales demandan mano de obra femenina —servicio doméstico, hostelería y servicios personales, sin olvidar la prostitución—,²⁰ así como también determinadas industrias intensivas en fuerza de trabajo, como la confección, la alimentación y las plantas de producción de alta tecnología. Buena parte de estas actividades tienen que ver con los servicios de reproducción social (básicamente cuidado de los niños, limpieza del hogar), cuya demanda se ha visto rápidamente incrementada principalmente a consecuencia de la generalización de la «familia de los dos sueldos». Estos procesos de externalización del trabajo reproductivo atraen a muchas trabajadoras extranjeras, que llegan a la sociedad receptora para emplearse en el servicio doméstico.²¹ En este sentido, el crecimiento exponencial de la demanda alrededor de estos servicios coincide con la presencia de fuertes movimientos migratorios femeninos de carácter internacional que permiten satisfacerla; por lo que, aparentemente, se produce una armónica confluencia entre los factores de atracción y de expulsión.²²

Tales actividades son socialmente consideradas «femeninas», por el hecho de asociarse a las características de la docilidad, la obediencia y el cuidado de los demás; así como por la patriarcal asunción de que las mujeres pueden trabajar a cambio de un menor salario y de que están psicológicamente más preparadas que sus homólogos masculinos para desempeñar tareas rutinarias. En el caso del servicio doméstico, al compren-

20. Según un informe de la ONU (FNUAP, 2000), cada año cuatro millones de mujeres —la mitad siendo niñas entre 5 y 15 años— son víctimas del tráfico sexual en el mundo. Dicho informe denuncia tres vías de captación de las mujeres a través de las redes: el secuestro; la venta de la mujer, habitualmente realizada por familiares; el engaño, mediante falsas promesas de «matrimonio» o de un empleo como camareras. En el caso de Europa, ciudades como Ámsterdam y Frankfurt se erigen como centros europeos de tráfico de mujeres procedentes de Latinoamérica, el Caribe, el sudeste asiático, África y Europa del Este, que posteriormente son enviadas hacia el resto de países de Europa (Morokvasic, 1993).

21. Estas actividades, a su vez, crean oportunidades para crear pequeñas empresas a domicilio, servicios para pasear a los perros, empresas de servicios a domicilio, etc.), intensivas en fuerza de trabajo, que generalmente son aprovechadas por empresarios de origen inmigrante, que crean «negocios étnicos» y contratan a otros inmigrantes (Kloosterman y Rath, 2001).

22. Véanse los estudios de Sassen (1984, 1993, 1994, 1996), Pedraza (1991), Morokvasic (1993), Truong (1996), Lim y Oishi (1996) y Pessar (1999).

der la realización de tareas que han sido llevadas a cabo desde siempre por mujeres de manera no remunerada, no forma parte de la definición convencional de trabajo, ni a nivel legislativo ni de imaginario social, por lo que sigue siendo una actividad relegada al ámbito de la privacidad y a merced de la explotación y de los abusos. Por consiguiente, el servicio doméstico se sitúa en las posiciones inferiores de la estructura ocupacional, ofreciendo menos salarios, peores condiciones laborales, inseguridad y pocas expectativas de movilidad. Es justamente por estas razones que es generalmente rechazado por muchas mujeres autóctonas, que tienen opción a otras actividades más cualificadas. La trabajadora autóctona se niega cada vez más a desempeñar determinadas actividades mal pagadas o socialmente poco prestigiosas e «indeseables», entre las que se encuentran las tareas vinculadas a la esfera reproductiva, ocupaciones emblemáticas de la ideología de la domesticidad y de la discriminación por género.

4.2. Las empleadas domésticas y la división internacional del trabajo

Los planteamientos esbozados en el anterior apartado permiten interpretar por qué las mujeres que han emigrado hacia las sociedades centrales se emplean en mucha mayor proporción que las autóctonas en los estratos más bajos de la estructura ocupacional femenina, preferentemente en el servicio doméstico, así como también en la prostitución y en puestos de trabajo poco cualificados en determinadas industrias.²³ Discriminadas en su lugar de origen y con menores posibilidades de acumular capital y capacitación laboral, estas mujeres inmigrantes deben enfrentarse a un mercado de trabajo totalmente fragmentado por el sexo y la etnia en los lugares de destino, soportando situaciones de clara explotación (Juliano, 1994). En este contexto, el servicio doméstico requiere una especial atención, puesto que constituye, de lejos, la principal fuente de

23. La situación de las mujeres de «color» en Estados Unidos (afroamericanas, latinas y asiáticas), relegadas a las posiciones socioeconómicas más bajas por su doble condición de mujeres y, además, de «color», es ampliamente detallada en un interesante estudio de Ortiz (1994).

empleo para la mujer inmigrante en las sociedades industrializadas. Son las mujeres que trabajan como empleadas domésticas —sin olvidar la prostitución— las que con mayor frecuencia padecen la discriminación, la vulnerabilidad y la indefensión, puesto que estas actividades generalmente no se consideran públicas —al realizarse en el ámbito privado del hogar— y están más expuestas a los abusos y a la explotación (Stasiulis y Bakan, 1994). Las mujeres inmigrantes son particularmente vulnerables, puesto que acceden a situaciones laborales individualizadas y poco reguladas, con un fuerte imaginario servil, donde existe un mayor aislamiento en comparación con las actividades que realizan sus homólogos masculinos (Lim y Oishi, 1996).

Mientras en países como Canadá, Hong Kong y Singapur se han desarrollado importantes programas de reclutamiento de empleadas domésticas extranjeras, sumamente formalizados, en Europa y Estados Unidos predominan modelos más informales (Hondagneu-Sotelo, 2000). En cualquier caso, en palabras de Geertje Lycklama, «el reclutamiento de mujeres inmigrantes a nivel internacional constituye un importante negocio que afecta a millones de trabajadoras, billones de dólares y docenas de países importadores y exportadores, así como de agencias intermediarias» (1994: 32).²⁴ Aumenta el número de intermediarios y de agencias ilegales que actúan como mediadores en busca del beneficio económico fácil. Muchas veces, estos intermediarios ejercen la función de acreedores, lo que mantiene a muchas de estas mujeres en una situación de dependencia durante mucho tiempo, atrapadas con deudas que pueden alcanzar los 3.000 dólares, con intereses entre el 20 % y el 30 % mensual (Talens, 2001). Este gran negocio de «comercio de trabajadoras domésticas» se aprovecha de la falta de oportunidades laborales «dignas» que se ofrece a las mujeres en las sociedades de origen, así como de la devaluación del trabajo doméstico y de la falta de protección legal de las trabajadoras inmigrantes que lo desempeñan en las sociedades receptoras.

Las condiciones legales bajo las que estas mujeres desempeñan el servicio doméstico permite etiquetar esta actividad como

24. Traducción propia.

una nueva «forma de esclavitud» (Anderson, 2000). A pesar de las distintas regulaciones del trabajo doméstico remunerado en diversos países, en todos ellos pueden identificarse dos rasgos comunes: en primer lugar, el estatus legal del empleado doméstico (habitualmente empleada) depende directamente del empleador; en segundo lugar, en todas partes existe un volumen importante de empleadas indocumentadas. En las sociedades en las que sí es posible obtener un permiso de trabajo específico para el servicio doméstico —como por ejemplo en España, Italia y Estados Unidos—, es el empleador quien lo solicita, debiendo demostrar que dispone de ingresos y acomodación. Esto supone que la renovación del permiso de trabajo está únicamente en manos de la persona que contrata, de modo que el permiso de trabajo, como tal, no autoriza a la trabajadora a cambiar de empleo o de empleador por su cuenta. Estas circunstancias establecen una relación de clara dependencia entre la empleada y la persona que emplea —especialmente acusada en el caso de las trabajadoras domésticas internas—; favorecedora de toda clase de abusos, tanto en las condiciones de trabajo (confinamiento, trabajo duro e interminable, malnutrición, exposición al despido, etc.) como, en algunos casos, incluso en forma de golpes, amenazas, agresiones sexuales y graves malos tratos físicos²⁵ (Talens, 2001). La confiscación del pasaporte y de la documentación por parte del empleador no es un hecho infrecuente. La falta de relaciones sociales de las empleadas domésticas, especialmente grave en el caso de las internas, aumenta todavía más su grado de indefensión.

Aunque muchas de estas trabajadoras acceden a las sociedades receptoras de manera legal, con permisos de trabajo obtenidos a través de diversos sistemas de reclutamiento, existe un importante volumen de trabajadoras domésticas en situación ilegal. A pesar de que, en un principio, no está permitida la no contratación de las trabajadoras domésticas, en la práctica, las autoridades difícilmente pueden controlar esta situación, pues

25. La vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico se traduce también en malos tratos sexuales. A finales de 1980, los informes acerca de malos tratos —violación, secuestro, hostigamiento sexual, violencia física, etc.— a empleadas domésticas en el extranjero, movieron a algunos países de origen a imponer restricciones transitorias a la emisión de permisos de trabajo en el extranjero para mujeres (Lim, 1990).

to que se trata de una actividad poco regulada que se desarrolla en el ámbito privado del hogar.²⁶ Los distintos servicios nacionales de inspección difícilmente pueden controlar estas situaciones, por cuanto ello supone una violación del domicilio privado y se considera que el derecho a la intimidad está por encima de los derechos laborales. Cuando la trabajadora no posee un permiso de trabajo, esta situación incrementa todavía más el margen de explotación por parte de los empleadores, ya que las trabajadoras temen que si se dirigen a las autoridades para denunciar cualquier tipo de abuso van a ser deportadas.

Tanto en Europa como en Estados Unidos y Canadá se asiste a un importante incremento de la demanda de empleadas domésticas, no sólo para realizar las tareas de infraestructura del hogar, sino especialmente para ocuparse de los niños y de los ancianos. A pesar de que las políticas migratorias son más restrictivas y que se ha reducido la entrada de migración legal hacia los países centrales, la migración autónoma de mujeres para trabajar en el servicio doméstico crece de manera exponencial, a tenor del envejecimiento de la población, del cambio en las estructuras familiares, de la transformación del rol social y económico de la mujer, así como de la emergencia de nuevos estilos de vida, sin olvidar el retroceso de los Estados del Bienestar en las sociedades europeas (Kofman, 1999). La creciente participación de las mujeres de clase media en el mercado de trabajo requiere la transferencia de parte de las tareas reproductivas como estrategia de conciliación entre familia y empleo. Esta transferencia se produce siempre hacia a otras mujeres, ya sea a otras mujeres de la familia sin recibir remuneración, ya sea a trabajadoras a cambio de bajos salarios (Heyzer y Wee, 1994).

Las trabajadoras domésticas de origen inmigrante son económicamente mucho más rentables para las familias que las autóctonas, especialmente cuando se trata de fuerza de trabajo

26. En los países del sur de Europa se da una situación de total permisividad a la no contratación de la empleada doméstica, tanto a nivel jurídico como a nivel de las representaciones sociales. En Estados Unidos, por el contrario, a pesar de que muchas mujeres latinas trabajan en el servicio doméstico en situación ilegal, socialmente se considera un acto denostable e inmoral. Recuérdese al respecto el caso de Jane Harman, candidata a gobernadora de California en 1998, que fue duramente criticada por haber empleado a una *nanny* británica sin permiso de trabajo entre 1989 y 1992.

ilegal. Por lo general, el coste de una empleada de hogar, con las cotizaciones previstas, iguala de hecho o llega a superar incluso la retribución percibida por gran parte de las mujeres autóctonas asalariadas o la cuantía de las pensiones de las personas mayores que precisan una asistencia continuada. Por lo tanto, se trata de una ocupación máximamente proclive a la informalidad (Ambrosini, 1998). Puesto que las trabajadoras autóctonas exigen salarios más altos que las mujeres inmigrantes, muchas familias o bien no se pueden permitir o bien no están dispuestas a pagar tales cantidades, de modo que renuncian a la fuerza de trabajo local a cambio de trabajadoras inmigrantes mucho más baratas. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que las diferencias culturales entre las mujeres inmigrantes y las empleadoras muchas veces pueden suponer un obstáculo a la hora de ser contratadas, sobre todo cuando la trabajadora inmigrante no tiene experiencia previa. Este es el caso de algunas mujeres inmigrantes originarias de zonas rurales que no han sido socializadas bajo la concepción «occidental» de higiene y cuyas tareas domésticas difieren de las que son habituales en las sociedades receptoras (uso de los electrodomésticos y los utensilios, pautas de limpieza y aseo de la vivienda, cuidado de menores, alimentación, etc.) (Herranz, 1997). Cuando se da esta situación, la empleadora puede tener incentivos para preferir una trabajadora autóctona, a pesar de tener que pagarle un salario más elevado. Otro factor que explica la creciente demanda de trabajadoras domésticas de origen inmigrante es la escasez de fuerza de trabajo autóctona. Por un lado, el acceso de las mujeres autóctonas al sistema educativo —sobre todo entre las generaciones más jóvenes— les ha permitido acceder a otras ocupaciones más valoradas en el mercado de trabajo. Cuando se trata de la modalidad de servicio doméstico interno, las trabajadoras domésticas autóctonas no están dispuestas a desempeñar una actividad que les impida regresar a sus casas a diario y tener una vida familiar propia, por lo que sólo aceptan emplearse en el servicio doméstico externo. De ese modo, la demanda de servicio doméstico interno únicamente puede ser satisfecha mediante el recurso a mujeres inmigrantes.

La mujer inmigrante es percibida como fuerza de trabajo idónea para realizar el trabajo doméstico, puesto que se trata de una actividad socialmente poco valorada, etiquetada como «su-

cia»²⁷ y «descualificada», inherente a la condición femenina y a menudo realizada en la economía informal. Por consiguiente, en la era de la globalización, la tendencia de la migración internacional femenina apunta claramente hacia una emergente «división internacional del trabajo en la esfera de la reproducción», resultado de una creciente demanda de fuerza de trabajo femenina como consecuencia de la participación de las mujeres autóctonas en el mercado de trabajo (Truong, 1996). Todo ello se traduce en una «racialización» del trabajo doméstico remunerado, en tanto que son mujeres de otras etnias, sin el estatus de ciudadanas, las que asumen los roles que las mujeres «blancas» han abandonado (Anderson, 1999). Mientras las mujeres trabajadoras de los países ricos tienen problemas para resolver el trabajo doméstico-familiar en sus vidas cotidianas y sus homólogos masculinos siguen eludiendo su corresponsabilidad en la esfera reproductiva, las mujeres de los países pobres se enfrentan a graves dificultades para obtener ingresos suficientes en sus países de origen.

De ese modo, se establece un proceso de transferencia del trabajo reproductivo entre mujeres, mediante el cual las mujeres de clase media «blancas» mejoran su posición laboral a través del recurso a un «ejército de reserva» integrado por otras mujeres procedentes de los países periféricos²⁸ (Heyzer y Wee, 1994; Anderson, 1999). De ese modo, la internacionalización del trabajo reproductivo genera un triple sistema de subordinación de la mujer inmigrante en base al género, a la etnia y a la clase social. A través del empleo de mujeres inmigrantes como trabajadoras domésticas se estructuran relaciones antagónicas de clase y etnia entre las mujeres. Al mismo tiempo, se legitiman las relaciones patriarcales entre hombres y mujeres también fuera del matrimonio. Los hombres atienden sus necesidades reproductivas ya no sólo gracias al trabajo «gratuito» de sus

27. Tal como mantienen Catarino y Oso (2000), «el trapo limpia el polvo pero ensucia al que lo pasa», de modo que se estigmatiza socialmente a aquella persona que se dedica a una tarea que es despreciada por la sociedad. En la misma línea, Anderson (2000) utiliza el eufemismo *dirty work* (trabajo sucio) para referirse a estas tareas.

28. No sólo las mujeres protagonizan la internacionalización de la reproducción social. En el caso de Barcelona, por ejemplo, los hombres peruanos, ecuatorianos y colombianos también se dedican al servicio doméstico, sobre todo cuando se trata de atender a ancianos dependientes bajo la modalidad del servicio doméstico interno (Escrivá, 1999b, 2000).

esposas, sino también mediante el recurso a un mercado que permite a las unidades familiares con poder adquisitivo «comprar» una parte del trabajo reproductivo a mujeres de una clase social inferior y de una etnia distinta.

Ante tal situación, es indispensable que se produzca un cambio sistemático que suponga una división sexual del trabajo más equitativa; una transformación en las actitudes culturales que reconozca que las tareas de cuidado de los niños y las personas mayores son tareas valiosas que deben ser compartidas entre hombres y mujeres, así como el desarrollo de servicios para atender a los niños y a los mayores desde el Estado (Truong, 1996). Si no es así, la participación de las mujeres en la esfera productiva generará necesidades no satisfechas en los hogares que van a seguir cubriendo las mujeres inmigrantes procedentes de la periferia en condiciones de abuso y de explotación. En otras palabras, el recurso a la mujer inmigrante significa que el trabajo reproductivo sigue siendo responsabilidad de las mujeres en el ámbito privado del hogar, de modo que ni es compartido entre hombres y mujeres, ni se trata de una corresponsabilidad entre familia y Estado.

En la medida en que las mujeres emplean a otra mujer para realizar las tareas reproductivas, el hogar tradicional patriarcal es preservado en el ámbito de lo privado (Momsen, 1999). Tal como describe Bridget Anderson, «[...] la mujer no está dispuesta o es incapaz de pelearse con su pareja o con sus hijos para que las tareas domésticas sean compartidas, a la vez que se siente incapaz de conseguir que el hogar satisfaga las necesidades de todos; por lo que la familia emplea a una trabajadora doméstica. De ese modo, el conflicto de género y el conflicto generacional ante el trabajo doméstico es evitado (o, como a menudo es el caso, transferido a las relaciones entre las mujeres empleadoras y las mujeres trabajadoras)» (1999: 119).²⁹ Es así como la presencia de una empleada doméstica inmigrante puede ejercer un efecto «tranquilizador» de la conciencia de la mujer empleadora y reforzar su identidad como ama de casa competente. Aunque no todo son ventajas para la mujer «empleadora». Por un lado, debe seguir asumiendo en soledad la gestión de un trabajo reproductivo que sigue atribuyéndosele. Por el otro, por cuanto es

29. Traducción propia.

ella quien habitualmente dirige y supervisa las tareas que realiza la mujer empleada, es etiquetada socialmente como «explotadora», aunque en realidad es la unidad doméstica la que contrata y se beneficia de los servicios de la trabajadora.

Las razones que conducen a estas mujeres a emigrar para emplearse como trabajadoras domésticas son variadas.³⁰ Muchas toman la decisión como estrategia para lograr la supervivencia económica de su familia. Los diferenciales salariales son el más poderoso incentivo, como lo demuestran las empleadas filipinas entrevistadas en el estudio de Rhacel Parrenas (2001), que aseguran que mientras en Filipinas ganan, por término medio, cerca de 170 dólares desempeñando puestos de trabajo cualificados (maestras, enfermeras, etc.), pueden llegar a percibir 1.400 dólares mensuales como niñeras en los Estados Unidos. Algunas veces se trata de mujeres solas (abandonadas, divorciadas o separadas), con hijos a su cargo. Otras veces son mujeres casadas que emigran solas, dejando a su cónyuge temporalmente en la sociedad de origen, a sabiendas de que existe una oferta específica de trabajo para ellas. En otros casos, la decisión de emigrar es una forma de huir de los roles tradicionales de género y de lograr la libertad individual, como ocurre con algunas mujeres jóvenes procedentes de sociedades islámicas. Ciertamente, *grosso modo*, podría afirmarse que la emigración supone para ellas una mejora del estatus y de posición tanto dentro de la familia como en la sociedad de origen (Morokvasic, 1984).

Sin embargo, en raras ocasiones se toman en cuenta los efectos que la migración femenina tiene para los hijos que permanecen en el país de origen y su conexión con los hijos de las receptoras de los servicios. La mayor parte de la literatura sobre la globalización habla de capital, mercados y flujos de mano de obra, pero presta escasa atención a la relación entre las tendencias mundiales y las vidas individuales. En este sentido, autoras como Mary Romero (1988, 1997) y Arlie R. Hochschild (2001) se preguntan quién cuida a los hijos de las trabajadoras domésticas y cómo el coste de mantener el estilo de vida patriarcal de la clase media afecta no sólo a la empleada doméstica, sino también a toda su familia. Las mujeres inmigrantes se ven a

30. Véase al respecto la obra de Henshall (1999), que recoge diferentes estudios sobre las experiencias de las empleadas domésticas en distintas partes del mundo.

menudo obligadas a dejar a sus familias al cuidado de otras personas, en el seno de familias extensas que suplen la ausencia de la madre. Generalmente, son otras mujeres —abuelas, hermanas— las que se ocupan de los niños, aunque también puede ser el padre. Pero la familia no siempre está disponible; por lo que no es inaudito que la mujer emigrante deba recurrir a una mujer remunerada que, a su vez, puede tener que dejar a sus propios hijos a cargo de alguna hermana o de una hija mayor.

Es así como se establecen cadenas mundiales de afecto y asistencia con distintos vínculos y grados, siendo las mujeres más pobres las que se ocupan de los hijos o de los ancianos de otras mujeres más acomodadas (Hochschild, 2001). Este fenómeno se conoce como «maternidad transnacional» o «globalización de la maternidad» y supone la proliferación de nuevas formas de llevar a cabo el cuidado y la educación de los hijos, que se distinguen claramente según la etnia y la clase de las mujeres.³¹ Para estas mujeres, ejercer el papel de principales garantes de ingresos para sus familias (a través del envío de dinero a sus países de origen), a costa de no poder ocuparse directamente del cuidado de sus hijos, no es visto como una liberación sino como una explotación. Se trata, sin lugar a dudas, de una globalización del afecto fruto del capitalismo global que, según Rhacel Parrenas (2001), supone que el tiempo que la mujer inmigrante dedica al niño del país rico se «roba» a otro niño que ocupa un eslabón inferior en la cadena de afectos.³²

De hecho, muchas mujeres inmigrantes abandonan su país solas, con el objetivo de reunir en poco tiempo el suficiente dinero para ofrecer a sus hijos un nivel de vida decente y educación y regresar a su país de origen.³³ Cuando son los hombres

31. En el sur de Estados Unidos, antes y después de la Guerra de Secesión, las nodrizas afroamericanas se ocupaban de los hijos de los amos blancos, mientras, simultáneamente, algún familiar se ocupaba de los suyos (Hochschild, 2001). Otro ejemplo reciente lo constituye un estudio realizado en Alemania, que muestra que las mujeres polacas viajan a Alemania para emplearse en el servicio doméstico, mientras mujeres ucranianas viajan a Polonia a relevar a las trabajadoras polacas en sus hogares (Beck-Gernsheim, 2001: 66).

32. Un análisis más detallado de la maternidad «transnacional» puede encontrarse en los trabajos de Momsen (1999), (Yeoh y Huanh, 1999a, 1999b), Hondagneu-Sotelo y Ávila (1999), Hondagneu-Sotelo (2000), Anderson (2000), Andall (2000) y Parrenas (2001).

33. Tal como demuestra un estudio sobre las empleadas domésticas latinas que residen en Los Ángeles, este «período temporal» muchas veces se prolonga hasta los 10 años de separación (Hondagneu-Sotelo y Ávila, 1999).

los que emigran y dejan a sus familias en el país de origen, se asume que siguen cumpliendo su rol de «cabeza de familia»; sin embargo, cuando se trata de las mujeres, deben soportar el estigma y la culpabilidad de no poder hacer frente a sus obligaciones reproductivas. Se enfrentan a la ambigüedad de que ser una «buena madre» es procurar el sustento económico para la familia y, al mismo tiempo, estar cerca de sus hijos. Pero la internacionalización de la reproducción supone nuevas formas de entender la maternidad no sólo en las sociedades de origen sino, lógicamente, también en las de destino. De ese modo, se produce la paradoja de que las mujeres que emplean a otras para atender a sus hijos se sienten culpables y preocupadas por los efectos que pueda tener en ellos la ausencia de la madre; a la vez que las mujeres inmigrantes deben renunciar a educar presencialmente a sus propios hijos y tienen que ocuparse de los hijos de otras para poder hacer frente a sus necesidades económicas (Momsen, 1999; Hondagneu-Sotelo, 2000).

Por lo tanto, los papeles familiares de la mujer y las fuerzas sociales que definen la división del trabajo, no sólo limitan su acceso al trabajo remunerado en la sociedad receptora, sino que también comportan la redefinición de la vivencia de la maternidad. Es así como tanto en la sociedad de origen como en la de destino se producen formas de «maternidad a distancia», aunque a diferente escala y bajo unas condiciones estructurales muy distintas. Tal como sostiene Janet H. Momsen, «el impacto de la intersección entre la jerarquía transnacional del trabajo con la sustitución de fuerza de trabajo en la esfera reproductiva, tiene como resultado el incremento de la complejidad y de la asimetría en las relaciones entre mujeres, así como el crecimiento de los hogares encabezados por mujeres y de nuevas formas de estructuras familiares; todo ello va a tener efectos todavía indeterminados sobre la nueva generación de hijos e hijas, tanto en el Norte como en el Sur» (1999: 303).³⁴ En cierta medida, tal como reconoce Jacquelline Andall (2000), la protección de la familia por parte de las mujeres autóctonas que se han emancipado, pasa por la negación de la vida familiar de otras mujeres: las mujeres inmigrantes. Incluso cuando estas mujeres consiguen reagrupar a su familia y vivir con sus hijos en la sociedad recep-

34. Traducción propia.

tora, por el momento no existen políticas estatales en ningún país que permitan a estas mujeres ejercer su derecho a vivir con sus hijos.³⁵ A diferencia de otros sectores de actividad, el servicio doméstico, sobre todo cuando se trata de la modalidad de interna, tiene horarios incompatibles con la posibilidad de atender a la propia familia en la sociedad receptora.

El colectivo de mujeres inmigrantes no es un colectivo homogéneo. El mercado internacional de empleadas domésticas, a través de las agencias, obedece a una serie de estereotipos y representaciones, compartidos por los empleadores, de los que se sirven a la hora de seleccionar y ofrecer el personal a sus clientes.³⁶ Se trata de estereotipos resultado de la interrelación del género, la clase social y la identidad nacional, que atribuyen cualidades a las mujeres en función de la raza, la etnicidad, la clase, el nivel educativo, la religión, el idioma, etc. Es así como dentro del servicio doméstico se perfila una segmentación en función del género y la etnia. Esta segmentación no sólo afecta el acceso a las distintas tareas, sino que las propias experiencias de movilidad social dentro del servicio doméstico o hacia otras actividades, también se canalizan a través de jerarquías estructuradas a partir de estereotipos (Radcliffe, 1999). En lo que se refiere al género, a las mujeres se les atribuyen, en base a su condición biológica, las cualidades idóneas para desarrollar las tareas de infraestructura del hogar (limpieza, plancha, cocina, etc.) y el cuidado de otras personas (niños, ancianos, etc.). En el caso de los empleados domésticos varones, éstos no se ocupan en las mismas actividades que sus homólogas femeninas, sino preferentemente en puestos de trabajo como choferes, vigilantes o jardineros, sin olvidar el cuidado de personas mayores o enfermas cuando se requiere la fuerza física por parte de la persona cuidadora.

En cuanto a las representaciones según la etnia o la nacionalidad, si bien éstas varían en cada sociedad, se genera una

35. Desde el Parlamento Europeo, en el *Informe sobre las consecuencias de la globalización para las mujeres emigrantes en los países mediterráneos (2000/2251 [INI])*, se recoge la necesidad de que las mujeres inmigrantes tengan, al igual que las comunitarias, unas condiciones de trabajo dignas que les permita hacerse cargo de sus hijos, y conciliar así trabajo y vida familiar.

36. Stasiulis y Bakan (1994), en un estudio realizado en Canadá, mantienen que las agencias no sólo contribuyen a perpetuar los estereotipos, sino que, en cierta medida, los generan.

jerarquización de las empleadas domésticas a partir de la asociación de cada uno de los colectivos a una personalidad determinada y, en consecuencia, a unas determinadas tareas —a su vez, también jerarquizadas— dentro del servicio doméstico (Pratt, 1999; Cox, 1999). Estas asociaciones se convierten en estereotipo, puesto que se generalizan al conjunto del colectivo, con independencia de las características individuales de cada mujer. A modo de ejemplo, las *nannies* británicas ocupan una élite tanto en el Reino Unido³⁷ como en Estados Unidos y Canadá, no sólo por el hecho de ser mujeres «blancas», sino porque además cuentan con una titulación que las capacita profesionalmente para atender las necesidades de los niños. Un caso similar ocurre en el caso de las mujeres filipinas, que son preferidas en Canadá por ser consideradas menos agresivas que las caribeñas y sumamente competentes como empleadas domésticas. En los países del sur de Europa, las trabajadoras filipinas son muy codiciadas para ocuparse de los niños, tanto por su eficiencia, como por el conocimiento del inglés y por su religión católica; en cambio, las empleadas marroquíes son etiquetadas como difíciles de integrar debido a su condición de musulmanas, de modo que son relegadas principalmente a las tareas de limpieza.³⁸ En Francia, resulta complicado que las mujeres de color (las congoleñas, por ejemplo) se empleen en el servicio doméstico, puesto que se las considera perezosas.³⁹

A lo largo del siglo XIX, en el norte de Europa, el servicio doméstico es considerado un sinónimo de modernidad, propio del estilo de vida urbano, de modo que es usual entre las clases medias disponer de al menos un sirviente o sirvienta en la mo-

37. De hecho, en el Reino Unido, a diferencia de lo que ocurre en otros países como Europa, no es posible reducir las oportunidades de inserción laboral de la inmigración femenina al servicio doméstico. Las mujeres de la limpieza suelen ser mujeres nativas de edad avanzada, casadas, de clase trabajadora, que realizan estas tareas como suplemento a las pensiones que perciben. Las *nannies*, por el contrario, son mujeres jóvenes y solteras, cualificadas. Las mujeres afrocaribeñas, en cambio, se insertan principalmente en el sector servicios (comercio, hostelería, etc.) y las mujeres paquistaníes se concentran en el sector textil (Gregson y Lowe, 1994).

38. Paradójicamente, en los países de Oriente Medio, los empleadores, de religión musulmana, sólo aceptan empleadas domésticas procedentes de otros países si éstas acreditan ser musulmanas, con el fin de que no transmitan a sus hijos valores contradictorios con las directrices del islam (Ismail, 1999).

39. Los trabajos de Anderson (1999, 2000) y Momsen (1999) ilustran perfectamente las representaciones de las empleadas domésticas según etnia o nacionalidad.

dad interna (MacBride, 1976). Las *nannies* británicas de la era victoriana son una clara evidencia de una tradición que promovía que fuera una tercera persona y no la madre la que se ocupara de los hijos (Gregson y Lowe, 1994). Las mansiones victorianas, sin ir más lejos, requerían tal volumen de trabajo doméstico, que sólo el empleo de personal doméstico (sirvientas) permitía a las *ladies* conciliar la contradicción entre, por una parte, una domesticidad basada en un trabajo físico, «sucio» e intenso y, por otra, las virtudes de la espiritualidad y la limpieza, propias de la condición femenina de la época (Anderson, 2000). Sin embargo, a mediados del siglo XX, el servicio doméstico se asocia a la pre-modernidad y a la pre-industrialización, puesto que se impone el imaginario burgués basado en la mujer ama de casa que no trabaja fuera del hogar y que se ocupa personalmente de las tareas reproductivas. Se asiste a una redefinición de la construcción social de la maternidad, basada en la ideología de que los hijos deben ser atendidos en casa, con cuidados proporcionados directamente por sus madres y no por una sustituta. No es hasta finales del siglo XX que la mayor participación laboral de la mujer supone el crecimiento acelerado en toda Europa de la externalización del trabajo reproductivo en sus distintas manifestaciones (limpieza, tareas de cuidado, etc.).

En los países del sur de Europa, entre los que se encuentra España, ha crecido enormemente la demanda de trabajadoras extranjeras como empleadas domésticas (en tareas de limpieza, de cocina, de «canguro» (cuidado de niños), de cuidado de personas enfermas y ancianas, etc.) en las grandes ciudades, coincidiendo con la mayor participación de las mujeres autóctonas en el mercado de trabajo en los últimos años (Andall, 2000). Contar con personal doméstico remunerado ha dejado de ser una práctica vinculada al lujo y exclusiva de los estratos más altos de la estructura social, sino que se ha extendido a nuevos segmentos de población, menos solventes. La necesidad de externalizar parte del trabajo reproductivo de los hogares y de recurrir a empleadas domésticas es mucho más intensa en el sur de Europa que en el resto de sociedades europeas.

Si bien en las distintas sociedades europeas el retorno del trabajo doméstico remunerado tiene lugar bajo la modalidad del servicio doméstico por horas o de las empresas de servicios

a domicilio (como por ejemplo en París o en Berlín), en los países del sur de Europa se recupera con intensidad entre las clases medias la figura de la empleada doméstica interna, que trabaja a jornada completa y vive con la familia, muchas veces de forma indocumentada (Anderson, 2000). Las causas son muchas y variadas, si bien pueden destacarse algunas. En primer lugar, la evidencia de que los hombres siguen sin incorporarse a la esfera reproductiva, debido a la preeminencia de los roles tradicionales de género dentro de la familia. En segundo lugar, tanto la proliferación de la economía informal en estas sociedades como la falta de regulación de esta actividad, favorece enormemente la posibilidad de tener personal doméstico a bajo coste. La demanda específica de empleadas domésticas internas obedece al hecho de que estas sociedades se han modernizado tardíamente y todavía no han interiorizado los valores socio-democráticos de la sociedad industrial o postindustrial, de modo que siguen viendo esta figura como indicadora de estatus social de la familia (Campani, 1999). Finalmente, y no por ello menos importante, otro factor crucial es la falta de facilidades desde los Estados del sur de Europa para armonizar profesión y familia, así como el escaso desarrollo de los servicios para el cuidado de los niños y de atención a las personas mayores.

Los Estados del Bienestar del sur de Europa no están preparados para afrontar el progresivo envejecimiento de la población y las situaciones de dependencia y falta de autonomía que padece este colectivo. En el contexto de sociedades profundamente familistas, la participación laboral de la mujer rompe drásticamente con las relaciones familiares tradicionales y con la familia extensa. Las mujeres, cuyos padres les han proporcionado un elevado nivel educativo, ya no pueden atenderles directamente en su vejez como lo habían hecho hasta entonces. La falta de tiempo y la nuclearización de las familias urbanas sólo permite pagar a alguien para dispensar el cuidado de las personas mayores, aunque ello no evite los sentimientos de culpabilidad entre las hijas. Ante esta disyuntiva, las personas con suficientes recursos económicos optan por el servicio doméstico interno, en ausencia de servicios públicos suficientes y bajo la influencia de un imaginario social familista que sigue penalizando la institucionalización de los ancianos (Phizacklea, 1999; Lazaridis, 2000).

Ciertamente, la demanda de empleadas domésticas se incrementa todavía más cuando la provisión pública de servicios de cuidado para los niños y las personas mayores son deficientes.⁴⁰ De ese modo, el Estado recurre a la migración femenina procedente de los países periféricos en ausencia de una política familiar que permita a la mujer trabajadora autóctona conciliar «profesión» y «familia» (Stasiulis y Bakan, 1994). La contribución de las mujeres inmigrantes en los hogares de la sociedad receptora es beneficiosa para el Estado del Bienestar, puesto que permite la satisfacción del creciente volumen de demanda de servicios, sin que ello implique tener que incrementar el gasto social (Heyzer y Wee, 1994). En otras palabras, la llegada de mujeres inmigrantes no sólo proporciona una fuerza de trabajo más barata y flexible que la fuerza de trabajo autóctona; sino que, además, posibilita que las mujeres autóctonas cualificadas trabajen fuera del hogar sin que el Estado, por el momento, tenga que desarrollar una oferta de suficientes servicios sociales para hacer frente a las necesidades que se derivan (Momsen, 1999). Ante esta situación, es obligado preguntarse cuántas «otras mujeres» deben trabajar en las condiciones más precarias para permitir a las mujeres autóctonas conservar su trabajo asalariado.

La llegada de mujeres inmigrantes procedentes de los países periféricos para trabajar en el servicio doméstico ha sido claramente impulsada por la Iglesia Católica en sus inicios, en la década de los sesenta y setenta. A excepción de Portugal, en el resto de países del sur de Europa la gran mayoría de mujeres empleadas en el servicio doméstico son originarias de Filipinas —cuyo gobierno ha impulsado desde siempre la emigración— y, generalmente, poseen un nivel educativo y de cualificación elevado. En España e Italia, una no menospreciable proporción de mujeres inmigrantes que se dedican a las tareas de cuidado de ancianos y enfermos proceden también de América Central y Latinoamérica (Perú, Colombia, El Salvador, República Dominicana, etc.). En Italia también abundan las mujeres nacidas en Cabo Verde y en las ex colonias de Somalia y Eritrea, mientras en España merece especial atención el colectivo

40. En Francia, por ejemplo, la provisión estatal de servicios de guardería está mucho más extendida que en otros países europeos, por lo que la demanda de trabajadoras domésticas se dirige especialmente a la realización de las tareas de limpieza (Momsen, 1999).

de mujeres marroquíes. En Grecia, el número de mujeres albanesas y polacas en este sector está creciendo considerablemente en los últimos años. En Portugal, la mayoría de empleadas del hogar son mujeres procedentes de los países del PALOP (Países Africanos de Lengua Oficial Portuguesa), que viven con sus propias familias y que a menudo tienen un segundo empleo limpiando oficinas (Baganha y Reyneri, 2001).

4.3. Variables a tener en cuenta para el estudio de la inserción laboral de la mujer inmigrante

Después de haber puesto de manifiesto, tanto en el plano teórico como en el empírico, el activo papel que han tenido y tienen las mujeres en las corrientes migratorias de carácter económico en todo el mundo —más en concreto, como fuerza de trabajo en el servicio doméstico—, es el momento de recopilar las principales variables que deben tenerse en cuenta para abordar la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en la sociedad de destino y con la presentación del marco de análisis que se adopta en esta investigación. Ciertamente, todo análisis de las migraciones debe contextualizarse en los procesos transnacionales y globales. Siguiendo a Carmen Gregorio (1997), por perspectiva global se entiende el análisis de las migraciones en el marco de la interconexión que se produce en diferentes sociedades. El contexto de la globalización permite interpretar la actual feminización de la migración hacia los países del Centro, como resultado de una intensa y creciente demanda de fuerza de trabajo femenina para llevar a cabo las tareas reproductivas —junto a procesos específicos de expulsión—, que da lugar a una internacionalización de la reproducción. En consecuencia, se requiere partir de una conceptualización holística que recoja las principales transformaciones a nivel mundial que generan los procesos migratorios femeninos de la Periferia hacia el Centro, bajo la expansión del capitalismo y la internacionalización cada vez mayor de la economía. Esta perspectiva ha sido ampliamente desarrollada en el presente capítulo, de la mano, principalmente, de las aportaciones de Saskia Sassen.

Sin embargo, tal como denuncia Anthias (2000), algunos estudios tienden a sobredimensionar el papel de las estructuras,

de manera que pueden inducir a pensar que las mujeres son víctimas pasivas de las circunstancias. Los contextos globales, qué duda cabe, condicionan y establecen marcos de acción, pero no determinan las acciones humanas, ni eliminan las decisiones y estrategias colectivas (Colectivo IOÉ, 1999a). De ahí la necesidad de incorporar el papel de las mujeres inmigrantes como agentes sociales con estrategias autónomas —huir de las estructuras patriarcales, satisfacer necesidades económicas de la familia, etc.—, aunque éstas estén fuertemente condicionadas por las estructuras y los contextos institucionales. Estructuras intermedias, tales como las redes migratorias o el grupo doméstico, permiten articular los factores estructurales con la «agencia» de las mujeres inmigrantes; en otras palabras, ejercen un papel mediador entre las conductas individuales y los contextos globales. Las redes migratorias juegan un papel fundamental tanto en la toma de decisión de emigrar como en el acceso al servicio doméstico una vez en la sociedad receptora, puesto que es a través de ellas que se facilita el capital y fluye la información sobre el lugar de destino y el acceso a los empleos (Raghuram, 1999). A modo de síntesis, el estudio de las migraciones internacionales debe incorporar las aportaciones del enfoque histórico-estructural, sin olvidar la constitución y dinámica de las redes migratorias.

De acuerdo con la antropóloga Dolores Juliano (2000), abordar las migraciones desde una perspectiva de género no consiste sólo en reconocer las proporciones de mujeres en los flujos migratorios o en describir cuáles son sus roles económicos y sociales tanto en la sociedad de origen como en la de destino; sino que implica repensar todo el modelo de inmigración. En anteriores apartados se ha puesto de manifiesto cómo los determinantes de la emigración influyen de manera diferente según el género, por lo que las mujeres emigran en muchos casos por motivos distintos a los de los hombres. La perspectiva de género también es crucial a la hora de analizar la inserción laboral de la mujer inmigrante en la sociedad receptora. Si bien toda inmigración procedente de países periféricos se caracteriza por ocupar los huecos laborales que son rechazados por la población receptora, este proceso se produce a su vez con una especificidad de género, de modo que las mujeres ocupan los nichos laborales que no interesan a las mujeres autóctonas. En la me-

dida en que las sociedades receptoras asignan a las mujeres las actividades con menor prestigio social y menos ingresos, no es de extrañar que las mujeres inmigrantes ocupen las tareas «femeninas» más bajas en la escala social. Esta situación explica que las mujeres tengan acceso a un abanico más limitado de posiciones en la sociedad y en el mercado de trabajo que sus homólogos masculinos, de modo que mayormente son relegadas a los servicios poco cualificados vinculados a las tareas de reproducción social. Aunque a menudo, desde una óptica completamente etnocéntrica, se tiende a explicar esta realidad a partir de factores tales como la incidencia de una cultura de origen considerada tradicional, inmovilista y opresora, o bien se aduce a la falta de preparación de la mujer inmigrante para enfrentarse a las sociedades modernas y urbanas, la posición de estas mujeres es el resultado de las múltiples relaciones de poder en las que están insertas. La más importante es la articulación entre las relaciones de clase, género y etnia que se establecen en la sociedad receptora.

De ese modo, el género añade otra dimensión a la estratificación a la que se condena a la fuerza de trabajo inmigrante en los puestos de trabajo. Aparte de por el hecho de ser inmigrante, la mujer inmigrante experimenta dificultades adicionales por el hecho de ser mujer. Por un lado, el estatus de estas mujeres se ve afectado por las restricciones de una estructura ocupacional sexualmente segregada, en la que las mujeres obtienen más bajos salarios, menos estabilidad y menos oportunidades de promoción que sus homólogos masculinos, independientemente de su capacitación. Sin embargo, los inconvenientes que entraña el hecho de ser inmigrante implica que la trabajadora inmigrante, en comparación con la mujer autóctona, se halle en los estratos más bajos de la estructura ocupacional, cubriendo los huecos laborales peor pagados, con menos prestigio social y eludibles por las trabajadoras autóctonas por ser emblemáticos de la discriminación de género (Juliano, 1994). Esta realidad, tan sumamente vulnerable, es la que autoras como Monica Boyd (1984) o Saskia Sassen (1984) han denominado «doble negativa o desventaja» y que autoras como Mirjana Morokvasic (1984) han descrito como resultado de la articulación de los procesos de discriminación en base al género, de la discriminación racial o de etnia y de la explotación como clase trabajado-

ra, a la que denomina «triple discriminación».⁴¹ Este triple proceso discriminatorio permite evidenciar que la opresión de la mujer no sólo existe en relación a los hombres, sino también entre mujeres. Las mujeres autóctonas mejoran su posición en el mercado de trabajo a expensas de unas mujeres inmigrantes que realizan el trabajo reproductivo que las familias —o sea, ellas— rechazan.

Así pues, para abordar la situación social de las mujeres migrantes debe optarse por una perspectiva multidimensional. La subordinación en términos de género, clase social y etnicidad constituye el marco de referencia de todo análisis de los procesos que producen y reproducen las formas de marginalización y exclusión de las mujeres inmigrantes y es la perspectiva teórica que va a seguirse en la presente investigación. Este instrumento analítico permite superar el etnocentrismo cultural en el que muchas veces se cae cuando se aborda la situación de las mujeres desde el feminismo, en el sentido de suponer que los problemas propios de las mujeres occidentales son también los problemas de las mujeres inmigrante procedentes de países de la Periferia, de razas y culturas muy distintas. En anteriores capítulos se ha demostrado la inoperatividad de una definición genérica de la etiqueta universal de «mujer». El uso de la categoría «género» debe evitar homogeneizar las experiencias y prácticas de las mujeres, puesto que ha de interpretarse en relación a otras divisiones sociales igualmente determinantes, como la clase o la etnia, el estatus legal en la sociedad receptora o la cultura de origen. En lo referente a la etnia, desde la perspectiva de la población autóctona no sólo existe la nítida diferenciación entre las mujeres blancas/autóctonas y las no-blancas/inmigrantes, sino que además se establece una escala de preferencias respecto a las últimas, fuertemente influida por el grado de proximidad de sus culturas a la identidad «occidental» (Colectivo IOÉ, 1998a).

La aplicación de la perspectiva de la triple discriminación permite extraer una serie de regularidades en la posición laboral de las mujeres inmigrantes en las sociedades receptoras oc-

41. En la misma línea, Lim (1990) plantea una cuádruple discriminación contra las mujeres migrantes, en base a su sexo, su lugar de origen, su clase social y, además, la aceptación de su subordinación como algo natural e inevitable.

cidentales, que han sido presentadas a lo largo de este capítulo. El presente estudio está concebido desde el ángulo de los «factores contextuales» referidos a la sociedad de destino (transformaciones en la estructura productiva, demanda de fuerza de trabajo inmigrante, evolución de las relaciones de género, papel de la política migratoria, procesos de segmentación del mercado de trabajo, etc.), por lo que de ahora en adelante no van a estudiarse los procesos específicos de expulsión que se dan en las comunidades de origen. Se trata, por lo tanto, de una perspectiva eminentemente histórico-estructural, que va a tener como punto focal los factores *pull* (atracción) de la fuerza de trabajo inmigrante femenina procedente de los países periféricos, concretamente en España, entre los que destacan los cambios socioeconómicos y demográficos acontecidos en los países del Centro capitalista (terciarización de la economía, envejecimiento de la población, flexibilización y segmentación del mercado de trabajo, mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, cambio en los estilos de vida, escaso desarrollo del Estado del Bienestar, etc.). Estos cambios, que tienen tanto que ver con la esfera productiva como con la esfera reproductiva, crean nuevos espacios para la ocupación de mujeres inmigrantes, mediante la acción de una política migratoria que facilita su reclutamiento. Sin embargo, ello no significa que no se tenga en cuenta la heterogeneidad de situaciones que se generan a consecuencia de que la etiqueta de «mujeres inmigrantes» esté atravesada por una gran diversidad y complejidad de aspectos que intervienen en las dinámicas migratorias transnacionales —tales como la etnia, la nacionalidad, el estatus legal, la clase, la cultura, la religión, el nivel educativo, el ciclo familiar, etc.— que no permiten hablar de un colectivo con un perfil homogéneo. Esta heterogeneidad de contextos es la que acaba de perfilar la relación entre género y migración en cada caso, si bien en esta investigación van a considerarse desde un plano estrictamente secundario.

Por lo tanto, el objetivo principal de la presente investigación no son los procesos migratorios femeninos en su globalidad, sino el análisis de cómo los condicionantes estructurales de la sociedad receptora determinan la situación de la mujer inmigrante en términos de integración laboral. Tomar los factores estructurales referidos a la sociedad receptora como princi-

pal punto focal del estudio supone, ciertamente, una aproximación parcial al fenómeno migratorio desde un punto de vista analítico. Sin embargo, se trata únicamente de una cuestión de énfasis; pero en ningún momento supone la pérdida de la perspectiva global del fenómeno migratorio. En otras palabras, este «recorte» analítico no significa sostener que la realidad de la migración puede ser captada adoptando únicamente el punto de vista etnocéntrico de la sociedad de llegada.⁴² Tal como manifiesta Abdelmalek Sayad (1991), no es posible estudiar las migraciones si no se tiene en cuenta tanto el contexto de origen como el de destino. En este sentido, si no se toman en cuenta los vínculos entre ambos polos de un «sistema migratorio», se «mutila» el objeto de estudio.

42. Thomas y Znaniecki (1918) son autores pioneros en abordar las migraciones desde una perspectiva bipolar, que comprenda tanto los países de origen como los de destino, y que garantice la comprensión de la totalidad del ciclo migratorio. En su obra de referencia, *The Polish Peasant in Europe and America*, analizan la migración polaca a los Estados Unidos utilizando el referente socioeconómico y cultural del país de origen para comprender la integración social del campesino polaco en Estados Unidos.

SEGUNDA PARTE

LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER INMIGRANTE EN LOS SERVICIOS DE PROXIMIDAD EN ESPAÑA. ESTUDIO DEL «CONTEXTO DE RECEPCIÓN»

CAPÍTULO 5

LA «INCORPORACIÓN LABORAL» DE LA MUJER INMIGRANTE EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA. UNA APROXIMACIÓN ESTADÍSTICA

El objetivo de este capítulo es ofrecer una panorámica de los flujos migratorios femeninos hacia España, haciendo especial hincapié en sus pautas de incorporación laboral en el mercado de trabajo. En la sociedad española, desde mediados de los ochenta, se asiste a una selectividad por sexo en los diferentes flujos migratorios en todos los colectivos procedentes de los países de la periferia. Tanto la feminización de los flujos como la elevada tasa de actividad de las mujeres inmigrantes señalan que no se trata de una inmigración de arrastre, sino de mujeres que han emigrado por consideraciones básicamente económicas y, con frecuencia, son ellas las pioneras del proceso migratorio, tanto del proyecto de emigrar como de la cadena migratoria. Este patrón no es exclusivo de la sociedad española, tal como se desprende de los capítulos anteriores, sino característico de las nuevas migraciones —sobre todo de las que se dirigen hacia el Sur de Europa.¹ Se trata de un fenómeno directamente vinculado, entre otros factores, a la atracción diferencial que ejerce el crecimiento del sector servicios, concretamente el servicio doméstico, sin olvidar las transformaciones en curso en el seno de las estructuras familiares y rurales de los países de origen, así como de los sistemas de representaciones y valores. Por lo tanto, se asiste a procesos específicos de demanda que influyen en una selección de la inmigración por género.

1. Mientras en España e Italia la situación del mercado de trabajo es propicia al desarrollo de flujos migratorios feminizados de carácter económico, en Portugal la distribución del empleo favorece la migración masculina (sobre todo en el sector de la construcción), por lo que las mujeres inmigrantes llegan, principalmente, como esposas reagrupadas (Catarino y Oso, 2000: 189-190).

Tal como van a poner de manifiesto los datos presentados a lo largo de este capítulo, el servicio doméstico constituye, prácticamente, la única oportunidad laboral para las mujeres de origen inmigrante en la sociedad receptora, con independencia de cuál sea su nivel de estudios y su experiencia laboral previa. Esta posición es resultado de la confluencia de la «triple discriminación» —por clase, género y etnia— que padece la mujer inmigrante y que la relega al escalafón más bajo de la estructura ocupacional, a una actividad en la que existe una creciente oferta de empleo no satisfecha por las mujeres autóctonas. Estas tres dimensiones de la discriminación tienen dos tipos de consecuencias para las mujeres de origen inmigrante: por un lado, determinan el tipo de actividad que realizan en un mercado laboral segmentado por el género y por la etnicidad; por el otro, provocan su invisibilidad social —a pesar de la importancia numérica de las mujeres en los flujos migratorios—, como consecuencia de los estereotipos y prejuicios que dominan en la sociedad receptora.

5.1. La feminización de la inmigración en España

Para acceder a los datos sobre la población extranjera residente en España, la fuente más fidedigna son los permisos de residencia que proporciona la Comisión Interministerial de Extranjería, aunque su principal limitación es la no consideración de la inmigración «sin papeles»,² ni de la inmigración que ha obtenido el reconocimiento de la nacionalidad española. Otras fuentes disponibles son las altas y bajas de extranjeros en el Padrón Municipal y en el Censo de población, a pesar de que en ambos casos se produce una infravaloración de la inmigración. Si bien el Padrón Municipal permite acceder a la inmigración en situación ilegal³ —para empadronarse en el municipio no es

2. Ésta sólo puede ser estimada a partir del análisis de los rechazos en frontera, expulsiones, devoluciones y detenciones, así como de las solicitudes a los procesos de regularización.

3. Siguiendo la terminología de Reyneri (1999), de ahora en adelante se utilizarán los términos legal/ilegal para referirse a las estancias de los inmigrantes en la sociedad receptora y regular/irregular para designar su situación en el mercado de trabajo. Izquierdo Escribano (1991, 1992) considera inadecuado el término «inmigración ilegal», desde un punto de vista sociológico, puesto que sirve para criminalizar a un colectivo de personas cuya única infracción es administrativa. A pesar de sus objecio-

necesario estar regularizado—, presenta importantes carencias, puesto que no recoge la migración de carácter móvil y temporal, con un bajo nivel de asentamiento. El Censo, por su parte, no permite saber el volumen total de la inmigración de forma actualizada, ya que se realiza cada 10 años.

En España, desde mediados de los ochenta, se asiste a un aumento de la feminización de todos los colectivos procedentes del Tercer Mundo. Esta feminización no es un hecho específico de la sociedad española, sino que es una de las características de las migraciones internacionales en la actualidad, tal como se ha abordado en anteriores capítulos. Con anterioridad al año 1997, las mujeres con permiso de residencia no aparecían reflejadas en las estadísticas.⁴ Desde 1997, se publican de forma habitual las cifras de residentes extranjeros según el sexo. Al igual que ocurre en el caso de los hombres, las estadísticas oficiales no recogen a las mujeres en situación no legal (es presumible que esto afecte más a determinados colectivos de mujeres que a los hombres); tampoco ofrecen con regularidad datos sobre la distribución por edad, estado civil o nivel de instrucción de la población de origen extranjero según sexo. Aunque los censos y padrones sí registran estas variables, los datos que ofrecen son distorsionados respecto a la estructura demográfica por sexos, ya que estos instrumentos, como ya se ha avanzado, subestiman el número total de extranjeros.⁵ Pero la invisibilidad de la mujer no sólo afecta a las fuentes estadísticas, sino a toda la producción científica en general. Este vacío no se supera hasta la segunda mitad de la década de los noventa, con la proliferación de tesis doctorales sobre la realidad de la mujer inmigrante en España, todas ellas escritas por mujeres y desde una perspectiva feminista.⁶

nes, en esta investigación se opta por no prescindir del término «ilegal»; al considerar que, aplicado al tipo de estancia del inmigrante en la sociedad receptora, carece de connotaciones criminalizadoras y se asocia automáticamente a un déficit meramente administrativo, sinónimo de «indocumentado» o de «sin papeles».

4. La Comisión Interministerial de Extranjería sólo ha publicado la distribución por sexos de los inmigrantes con permiso de residencia en 1992 y 1993.

5. Otra limitación del Padrón Municipal es que puede subestimar el volumen de mujeres. No es inusual, en el caso de los matrimonios islámicos de origen rural, que se empadrona sólo el marido y que la mujer no sea registrada.

6. Véanse las tesis doctorales de Ribas (1996, 2000), Herranz (1996), Gregorio (1996), Rojo (1997), Restrepo (1998), Ramírez (1997, 1998), Oso (1998), Escrivá (1999a).

Tal como se verá a continuación, la realidad social de la mujer inmigrante en la sociedad española tiene poco que ver con las representaciones sociales basadas en el modelo de mujer dependiente, analfabeta, inactiva, «atrasada» en términos culturales y marginada de la sociedad. La feminización de los flujos migratorios en España debe ser abordada partiendo del hecho que las mujeres inmigrantes constituyen un colectivo heterogéneo, diverso en itinerarios y opciones, con una significativa presencia de mujeres con elevada formación que buscan su integración en el mercado laboral (Nash, 1999). En base a los datos disponibles, en 1992 las mujeres representan el 47 % del conjunto de la población extranjera y esta proporción se mantiene prácticamente estable en el año 2001, con un 45 % de mujeres dentro del total de extranjeros.

Según datos de la Comisión Interministerial de Extranjería, son un total de 1.109.060 los residentes extranjeros en España a 31 de diciembre del año 2001. Esta cifra supone un total de 27,45 residentes extranjeros por cada 1000 habitantes. Si bien el porcentaje de mujeres para el conjunto de España (casi el 45 %) pone en evidencia la feminización de los flujos, la proporción de mujeres varía según el continente de procedencia, tal como nos muestra la tabla 5.1; de modo que mientras los europeos presentan una distribución prácticamente igualitaria de

TABLA 5.1. *Residentes extranjeros en España según continente por sexo. 2001*

<i>Continente</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>% Mujeres*</i>
<i>Esp. Eco. Europeu</i>	169.122	158.499	48,4
<i>Resto de Europa</i>	45.196	35.638	44,1
<i>África</i>	208.890	93.173	30,9
<i>América Norte</i>	7.543	7.349	49,4
<i>Iberoamérica</i>	119.560	162.978	57,7
<i>Asia</i>	54.513	36.520	40,1
<i>Oceanía</i>	339	123	46,9
<i>No consta</i>	359	125	19,9
TOTAL 2001	606.018	494.843	44,9

* Respecto total extranjeros de la misma área geográfica.

Fuente: Comisión Interministerial de Extranjería (2002), *Anuario Estadístico de Extranjería 2001*.

hombres y mujeres, en África y Asia predomina un perfil de inmigración masculina —en mucha menor medida en el continente asiático—; por contra, en los países latinoamericanos existe una marcada feminización de los flujos migratorios.

No existe una única explicación para dar cuenta de la diferente composición por sexo de los distintos colectivos, puesto que intervienen tanto factores relacionados con las sociedades de origen como con las de destino. En el caso de los residentes europeos, la situación de equilibrio se explica por tratarse mayormente de matrimonios jubilados que establecen su residencia en el litoral mediterráneo. Para la migración africana, la estigmatización del éxodo rural femenino que se da en algunas sociedades de origen se traduce en una mayor proporción de hombres. Pero, sin lugar a dudas, el factor más sustancial a la hora de interpretar la feminización de los flujos son los condicionantes del mercado laboral en la sociedad de destino. En este sentido, la notoria feminización de los flujos migratorios procedentes de los países latinoamericanos y, en menor medida, la de los flujos originarios de la Europa del Este y Asia (sobre todo para el caso de Filipinas), está íntimamente relacionada con los factores *pull* (atracción); a saber, la demanda de trabajadoras inmigrantes para trabajar en el servicio doméstico.

Los datos de la tabla 5.2. muestran la distribución de las mujeres extranjeras residentes en España según principales nacionalidades. Obsérvese que el volumen de mujeres originarias de los países de la UE es muy importante, ya que países como Reino Unido Alemania y Francia se encuentran dentro de las seis primeras posiciones en el año 2001. Este marcado predominio de las mujeres europeas dentro del total de mujeres inmigrantes (tal importancia numérica contrasta con su marcada invisibilidad social, por cuanto la mayoría son ancianas retiradas inactivas —a excepción de las portuguesas). Además, desde 1992, los ciudadanos de la UE ya no aparecen en las estadísticas de permisos de trabajo, por lo que no podemos saber cuántas de estas mujeres europeas están ocupadas en el mercado de trabajo. Pero qué duda cabe que para explicar esta invisibilidad también intervienen razones ideológicas, responsables de que los europeos comunitarios sean percibidos como «turistas» o «extranjeros» y que se reserve sólo para los nacionales de países pobres la figura del «inmigrante económico» (Alvite, 1995).

TABLA 5.2. Principales nacionalidades de las mujeres extranjeras residentes en España. 2001 y 1997

<i>Pats</i>	<i>Total mujeres 2001</i>	<i>% Mujeres 2001*</i>	<i>Total mujeres 1997</i>
<i>Marruecos</i>	75.151	32,2	34.909
<i>Ecuador</i>	42.060	49,1	2.666
<i>Reino Unido</i>	40.394	50,9	34.526
<i>Alemania</i>	31.063	50,6	24.731
<i>Colombia</i>	29.893	61,2	5.734
<i>Francia</i>	22.586	50,9	17.567
<i>Rep. Dominicana</i>	20.577	70,7	15.435
<i>Perú</i>	20.022	59,6	13.215
<i>Portugal</i>	18.429	43,6	16.664
<i>China</i>	15.820	44,1	6.641
<i>Italia</i>	12.990	36,7	7.968
<i>Cuba</i>	12.613	59,0	6.085
<i>Argentina</i>	10.041	49,6	8.560
<i>Filipinas</i>	8.827	60,3	7.113
<i>Rumanía</i>	8.728	35,2	979
<i>Países Bajos</i>	8.616	49,8	7.264
<i>Resto</i>	117.033		72.487
TOTAL	494.843	44,95	282.544

* Respecto total extranjeros de la misma nacionalidad.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Institut d'Estadística de Catalunya.

En lo que concierne al colectivo de mujeres no comunitarias, objeto de estudio en nuestra investigación, es de destacar el colectivo de mujeres marroquíes en términos absolutos (con un 15,2 % del total de mujeres), a pesar de que no se trate de un flujo migratorio especialmente feminizado (32,2 %). Dentro del colectivo de mujeres latinoamericanas, merece destacarse Perú, la República Dominicana y Colombia como principales sociedades de origen. En este sentido, es digno de mención el espectacular ascenso numérico del colectivo de mujeres colombianas y ecuatorianas; mientras las primeras han pasado de 5.734 efectivos a casi 29.000 en sólo cinco años, las ecuatorianas, que en el año 2001 cuentan con 42.060 mujeres y constituyen el segundo colectivo en orden de importancia, eran estadísticamente poco visibles en el año 1997. También debe señalarse el rápido crecimiento experimentado por las peruanas a lo largo de la década de los noventa, lo que las sitúa, en el año 2001, clara-

mente por encima de los efectivos de mujeres filipinas, que protagonizaron los flujos migratorios femeninos en los setenta y ochenta. En el caso del notable incremento del número de mujeres chinas, éste se debe a la facilidad de inserción que tienen en los negocios de su propia comunidad de origen (restaurantes chinos); por lo que su situación podría considerarse excepcional, ya que no acceden a los puestos de trabajo por los que compiten el resto de mujeres inmigrantes (servicio doméstico) (Sarrible, 1997).

En lo referente a la distribución geográfica de las mujeres extracomunitarias en España, ésta presenta una destacada pauta de concentración espacial en Barcelona y Madrid, sobre todo las mujeres latinoamericanas y filipinas. Ambas provincias constituyen los principales núcleos urbanos de la sociedad española y es justamente en ellos donde existe una mayor demanda de empleadas domésticas. En consecuencia, la distribución espacial de los distintos colectivos se debe principalmente a la estructura del mercado de trabajo de la sociedad receptora, sin olvidar la influencia de las redes migratorias y de la existencia previa de comunidades de una misma nacionalidad ya residentes en un lugar determinado.⁷ La feminización de los flujos migratorios es especialmente marcada en la Comunidad Autónoma de Madrid y en la provincia de Barcelona, con un 50,9 % y un 41,3 % de mujeres, respectivamente, entre los inmigrantes con permiso o tarjeta de residencia en vigor en el año 2001. La Comunidad Autónoma de Madrid y Catalunya concentran un 31,7 % y un 29,3 %, respectivamente, del total de mujeres extranjeras residentes legalmente en España, acogidas al Régimen General. Sólo la provincia de Barcelona reúne al 22 % del total de estas mujeres.

Puesto que el trabajo de campo de esta investigación se ha llevado a cabo en la provincia de Barcelona, uno de los principales focos de atracción de mujeres inmigrantes, veamos a con-

7. En el caso de la migración marroquí, está fuertemente documentada la relación de los marroquíes procedentes de Nador con Cataluña, de los procedentes de Alhucemas con Madrid o los de Oujda con Murcia (López García, 1996). En el caso de las mujeres, existe una importante concentración de mujeres dominicanas procedentes de la región rural del Suroeste del país —especialmente de un pueblo llamado Vicente Noble y sus alrededores—, en la zona oeste de Madrid, especialmente en los centros urbanos de Pozuelo y Aravaca (Herranz, 1996, 1997).

TABLA 5.3. *Mujeres extranjeras residentes en Catalunya.
Distribución por provincia*

Provincia	Mujeres	% Mujeres*	Total
Barcelona	85.000	41,31	206.395
Girona	16.499	41,50	40.322
Lleida	3.852	32,71	11.984
Tarragona	8.593	40,41	21.466
TOT. CATALUNYA	113.944	40,90	280.167

* Respecto total extranjeros de la provincia.

Fuente: Comisión Interministerial de Extranjería (2002), *Anuario Estadístico de Extranjería 2001*.

tinuación algunos datos sobre la composición de los flujos migratorios femeninos. La distribución de los residentes por sexo y por provincias en Catalunya se refleja en la tabla 5.3. La feminización de la migración es especialmente relevante en el caso de la provincia de Barcelona, que concentra casi el 75 % del total de mujeres con permiso de residencia en Catalunya y con

TABLA 5.4. *Extranjeros residentes en la ciudad de Barcelona según sexo y áreas geográficas de origen. Enero 2002*

Área geográfica	N.º extranjeros	% Extranjeros	% Mujeres*
TOTAL	98.705	100,0	48,2
Oriente Medio	1.147	1,0	34,3
Asia Central	11.604	10,2	23,9
Sureste asiático	4.302	3,8	57,1
África norte y Magreb	11.291	9,9	35,1
África subsahariana	2.244	2,0	35,3
África central y meridional	358	0,3	44,7
América central	9.003	7,9	63,4
América del sur	48.528	42,6	54,8
Europa central y oriental	6.006	5,3	48,2
Resto países**	19.326	17,0	47,1

* Respecto total extranjeros de la misma área geográfica.

** Incluye los países de la UE, Andorra, Islandia, Liechtenstein, Malta, Mónaco, Noruega, San Marino, Suiza, Ciudad del Vaticano, Chipre, Estados Unidos, Canadá, Japón y Oceanía.

Fuente: Departament d'Estadística. Ajuntament de Barcelona, *La població estrangera a Barcelona*.

un 41,31 % de mujeres respecto al total de extranjeros. Esta marcada feminización se debe a la fuerte concentración de la demanda de servicio doméstico en las zonas urbanas (la ciudad de Barcelona y su Área Metropolitana).

La ciudad de Barcelona constituye un auténtico foco de atracción para la inmigración femenina. En ella residen, si ponemos en relación los datos del Padrón de Habitantes del Ayuntamiento de Barcelona con las cifras referentes a los permisos de residencia provinciales, casi el 56 % del total de mujeres extranjeras de la provincia de Barcelona y cerca del 42 % de las que residen en Catalunya. Los colectivos más feminizados son los procedentes de América Central y del Sur (véase la tabla 5.4.). También merece ser destacada la proporción de mujeres originarias del sureste asiático y de los países de la Europa del Este.

El nivel de instrucción de la población extranjera femenina afincada en la ciudad de Barcelona, según datos del Ayuntamiento de Barcelona a enero del 2002, en término medio, es elevado y no presenta notorias diferencias con respecto al de los hombres extranjeros. Sin embargo, sí se detectan disparidades

TABLA 5.5. *Mujeres extranjeras residentes en Barcelona según área geográfica de origen y nivel de estudios. Enero 2002*

<i>Área geográfica</i>	<i>Mujeres extranjeras</i>	<i>% Estudios primarios</i>	<i>% Estudios secundarios</i>	<i>% Estudios superiores</i>
TOTAL	47.572	41,0	29,2	28,0
<i>Oriente Medio</i>	319	32,9	33,2	32,6
<i>Asia Central</i>	2.141	71,0	16,6	10,3
<i>Sureste asiático</i>	2.139	50,3	24,4	21,7
<i>África norte y Magreb</i>	3.118	77,8	13,8	6,6
<i>África subsahariana</i>	678	68,1	22,3	7,1
<i>África central y meridional</i>	145	45,5	33,8	15,2
<i>América central</i>	4.988	47,5	28,5	21,6
<i>América del sur</i>	23.430	38,5	33,9	25,9
<i>Europa central y oriental</i>	2.487	32,8	26,7	39,6
<i>Resto países*</i>	8.127	19,9	27,4	51,0

* Incluye los países de la UE, Andorra, Islandia, Liechtenstein, Malta, Mónaco, Noruega, San Marino, Suiza, Ciudad del Vaticano, Chipre, Estados Unidos, Canadá, Japón y Oceanía. Fuente: Departament d'Estadística. Ajuntament de Barcelona, *La població estrangera a Barcelona*.

entre las mujeres según el continente de procedencia. De ese modo, tal como muestra la tabla 5.5., entre las mujeres de origen africano predominan las que cuentan con estudios primarios, sobre todo para las originarias del norte de África y del Magreb. En el caso de las mujeres latinoamericanas, existe una mayor proporción de inmigrantes con estudios medios y superiores. Estas mujeres con elevado nivel educativo proceden principalmente del Cono Sur latinoamericano (Argentina y Chile), así como de Perú. Las mujeres asiáticas presentan un nivel educativo elevado (sobre todo las filipinas), similar al de las latinoamericanas, salvo en el caso de las originarias de Asia Central, con más de un 70 % de mujeres con estudios primarios. El colectivo de mujeres con un nivel educativo más elevado es, sin lugar a dudas, el de las procedentes de Europa Central y del Este, con casi un 40 % de mujeres con estudios universitarios. Tal heterogeneidad de capitales culturales puede ser explicada, en parte, por las condiciones de acceso de la mujer a la educación en cada una de las sociedades de origen. Sin embargo, el nivel educativo de las mujeres inmigrantes no siempre concuerda con la distribución del nivel educativo de las mujeres en la sociedad de origen, ya que suele ser superior; por lo que el sesgo hacia determinados niveles educativos constituye un claro indicador del carácter selectivo de la emigración (Martínez Veiga, 1997a).

Una vez efectuada la aproximación en cifras a la composición de la migración femenina, es necesario acercarse a sus proyectos migratorios, puesto que las experiencias femeninas son distintas de las masculinas y gran parte de las mujeres que emigran lo hacen movidas por problemáticas de género. En palabras de la antropóloga Dolores Juliano, «se producen procesos específicos de expulsión, así como procesos específicos de demanda, que influyen en una selección de la inmigración por género» (2000: 382). Según los resultados de un estudio del Colectivo IOÉ (1998a) a mujeres inmigrantes dominicanas, marroquíes y filipinas, las mujeres inmigrantes presentan una gran variedad de proyectos migratorios, que rompen claramente con los estereotipos más recurrentes sobre la migración femenina y que la presentan como un colectivo homogéneo, pasivo y supeitado al proyecto migratorio de su esposo. Se trata de proyectos migratorios en los que la motivación económica adquiere un gran protagonismo, determinados por las estructuras fami-

liares y por la posición de la mujer tanto en la esfera reproductiva como en la esfera productiva. Además, las trayectorias biográficas de las mujeres migrantes no pueden explicarse únicamente en función de los contextos sociales, sino que también debe tenerse en cuenta el momento en el ciclo vital y familiar, ya que parecen evidentes las diferencias entre las emigrantes solteras y las que tienen responsabilidades familiares directas, sobre todo cuando tienen hijos a cargo.

Tal como muestran los resultados de dicho estudio, la motivación económica es fundamental para muchas de estas mujeres, de modo que emigran para asegurar la subsistencia económica del grupo familiar, como parte de la estrategia del grupo doméstico. Son ellas las principales proveedoras de rentas monetarias para la familia, que permanece generalmente en el país de origen y constituyen hogares transnacionales. La participación en el mercado de trabajo es clave para estas mujeres. Dentro de este grupo se encuentra una considerable proporción de las mujeres dominicanas, filipinas, peruanas, colombianas y ecuatorianas.⁸ La creciente demanda de mujeres inmigrantes para trabajar en el servicio doméstico invierte, en buena parte, la dinámica de la reagrupación familiar en España, de manera que no es extraño que mujeres dominicanas o filipinas consoliden con una renovación su primer permiso de trabajo y actúen como reagrupantes. Muchas veces, las mujeres tienen sus propias opciones de reagrupamiento y prefieren pagar el viaje a sus hijas y hermanas antes que a los integrantes masculinos de su familia, por cuanto es más fácil para las mujeres que para los hombres encontrar un empleo en la sociedad receptora (Juliano, 1999).

La presencia de mujeres jefas de hogar entre la población extranjera en España es difícil de estimar desde el punto de vista cuantitativo y sólo se dispone de los datos de la encuesta que se elabora con motivo del proceso extraordinario de regularización de 1991, en la que se recoge la presencia de inmigrantes con familiares dependientes a cargo en el país de origen (Aragón y Chozas, 1993). En base a este indicador, las migran-

8. La migración de mujeres peruanas está protagonizada por mujeres de clase media, con elevado nivel educativo, que emigran a consecuencia de la inestabilidad económica que atenaza al país desde la década de los ochenta. Sus principales destinos son USA, Japón, Canadá y países europeos como Italia y España (Escrivà, 1997; Tornos *et al.*, 1997).

tes jefas de hogar en España están principalmente a cargo de hogares monoparentales —a menudo madres solteras—, si bien se da también una destacada presencia de esposas que mantienen económicamente el hogar transnacional y de mujeres solteras que, como hijas, se responsabilizan de sus familiares en el país de origen. Las mayores proporciones de mujeres jefas de hogar se encuentran entre las mujeres dominicanas y filipinas (Oso, 1998). En Marruecos, por el contrario, las pautas culturales estigmatizan el «abandono» del hogar por parte de las mujeres, por lo que la jefatura del hogar transnacional la ejercen básicamente los hombres. Sin embargo, tras el divorcio, separación o viudedad, muchas mujeres marroquíes se ven también abocadas a salir del país, en el que son estigmatizadas socialmente por razones ético-religiosas.

Otro proyecto migratorio distinto es el de las mujeres solteras que emigran solas, buscando una promoción personal, a la vez que pueden mantener un objetivo económico —ayudar a la familia. Suele tratarse de mujeres de procedencia urbana, que han desarrollado aspiraciones en desacuerdo con los modelos dominantes en sus culturas de origen. Este modelo migratorio es habitual en mujeres procedentes de países periféricos más desarrollados, como Chile, donde la presencia de familiares dependientes en el lugar de origen es escasa. Se trata de estrategias individuales de movilidad social que se asemejan a las que experimentan las mujeres trabajadoras procedentes de países del Centro capitalista. Desde la década de los ochenta, se observa una nueva tendencia en los flujos de mujeres marroquíes, con la llegada de mujeres jóvenes, a menudo solteras y con estudios universitarios, que protagonizan proyectos migratorios autónomos, con la finalidad de encontrar trabajo y mejorar su condiciones de vida (Belarbi, 1999). Muchas veces se trata de mujeres que ven en la emigración la oportunidad de aliviar las formas de control social tradicionales y que no quieren reproducir los modelos de vida de las mujeres de su entorno, aún a sabiendas de que probablemente van a experimentar una movilidad social descendente en la sociedad receptora.⁹

9. En estos casos la emigración puede plantearse como una ruptura con el rol tradicional para las mujeres marroquíes. Sin embargo, los estudios de Ramírez (1997, 1998, 1999) cuestionan esta afirmación, al constatar que muchas mujeres jóvenes se plantean la emigración como estrategia para mejorar su posición y poder «casarse bien».

Algunos colectivos de mujeres han emigrado no por voluntad propia, sino para huir de situaciones de violencia, narcotráfico o violación de los derechos humanos. Este es el caso de los movimientos poblacionales femeninos oriundos de Colombia. Muchas mujeres que han participado activamente, o bien a través de sus compañeros, en los movimientos sociales y las organizaciones políticas de izquierda durante las últimas dos décadas, deben salir del país porque ellas o sus familias están amenazadas de muerte. Si bien durante la década de los ochenta la mayoría de estas mujeres adquieren el estatus legal de refugiadas una vez en España, el recorte actual de la figura del asilo y refugio hace que actualmente lleguen al país en calidad de inmigrantes, ya sea en calidad de estudiantes, turistas o empleadas domésticas (Restrepo, 1998).

Aunque de todo lo comentado más arriba se desprende que la figura de la mujer inmigrante que accede legalmente a España a través del reagrupamiento familiar no es la más representativa, sí se corresponde con las prácticas de algunos grupos en particular (Juliano, 2000). El hecho de seguir al marido en su proyecto migratorio es habitual entre las mujeres marroquíes de origen rural, a menudo analfabetas. Durante las décadas de los setenta y ochenta llegan a España muchas mujeres marroquíes a través de la reagrupación familiar. A menudo, este proyecto pretende reproducir en la sociedad receptora el modelo de organización familiar existente en la sociedad de origen —control del hombre sobre el derecho al trabajo remunerado de la mujer, circunscrita al ámbito doméstico—, lo que aísla enormemente a estas mujeres y dificulta su integración. A pesar de ello, en algunas ocasiones, la falta de ingresos obliga al marido a variar su actitud y a permitir que su esposa se incorpore al trabajo remunerado. En muchos de estos casos, aunque la mujer se dedique a actividades extradomésticas, siguen sin cuestionarse los fundamentos básicos del sistema patriarcal. Dentro de este proyecto migratorio también se encuentran mujeres que, aunque siguen a su esposo, ya habían experimentado cierta movilidad social en el país de origen, al combinar estrategias matrimoniales y laborales, y están dispuestas a mantener el mismo estilo de vida en las sociedades receptoras.

5.2. La inserción laboral de la mujer inmigrante en el mercado de trabajo español. Algunos datos estadísticos

Las estadísticas oficiales no ofrecen un conocimiento suficientemente preciso de la actividad laboral de los extranjeros que residen en España. La estadística de permisos de Trabajo a extranjeros ha sido hasta ahora la fuente más utilizada, aunque esta fuente sólo recoge el número de total de extranjeros en situación legal, adscritos al Régimen General, lo que excluye a los irregulares así como a los inmigrantes en situación legal acogidos al Régimen Comunitario. Otra fuente estadística de carácter oficial, disponible desde el año 1999, procede del sistema de Seguridad Social y recoge las personas extranjeras que están dadas de alta en algunos de sus regímenes. Esta fuente ofrece un panorama bastante completo de la realidad laboral de los y las inmigrantes.¹⁰ Sin embargo, el alta en la Seguridad Social no siempre refleja la actividad económica real que se desempeña (puede cotizarse en un régimen y no tener empleo o estar trabajando irregularmente en otro) y, obviamente, también se dejan al margen las personas empleadas en la economía sumergida.

La «tasa de actividad» del colectivo de trabajadores extranjeros, resultado de relacionar el total de permisos de trabajo con el de residentes acogidos al Régimen General, es del 52,2 %, aproximadamente.¹¹ Sin embargo, se trata de una actividad baja si tenemos en cuenta que la migración no comunitaria es de carácter eminentemente económico, lo que apunta al hecho de que muchos de ellos están trabajando en condiciones irregulares (sin olvidar a los menores de 16 años, que no están autorizados a trabajar). Una proporción importante de los permisos de trabajo a extranjeros corresponde a mujeres,¹² con alrededor

10. Además, estos datos nos permiten obtener información sobre los trabajadores procedentes de países de la UE.

11. Esta tasa no incluye a los extranjeros desempleados, a los que trabajan de forma irregular (sin permiso de trabajo) ni tampoco a los que ya han obtenido la nacionalidad española.

12. Nótese que desde 1/1/1992, con la entrada en vigor de la libre circulación de trabajadores de los países miembros de la UE, los trabajadores miembros de la UE y sus familiares ya no requieren permiso de trabajo para realizar actividades remuneradas tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. Por consiguiente, la cifra presentada se corresponde con los permisos de trabajo resueltos por aplicación del Régimen General y no contabiliza a las mujeres trabajadoras comunitarias.

de 69.413 permisos en vigor, que suponen cerca del 35 % del total. Esta diferencia en relación al total de mujeres acogidas al régimen general a 31 de diciembre de 1999 (165.107 efectivos) evidencia una «tasa de actividad» del 42 % que, aunque superior a la de las mujeres autóctonas (39,8 % en el año 2000), está claramente subestimada por el hecho de que muchas mujeres inmigrantes con permiso de residencia están trabajando de forma irregular, en la economía informal, y no pueden conseguir un permiso de trabajo.

El análisis de la inserción laboral de los y las inmigrantes por sectores de actividad evidencia la fuerte concentración de este colectivo en los servicios (sobre todo servicio doméstico), la agricultura y la construcción (58,5 %, 21,2 % y 9,4 %, respectivamente). Si entre 1990 y 1990 el número total de permisos de trabajo en vigor se ha duplicado, en el servicio doméstico el incremento ha sido del 620 %, en la agricultura del orden de 2.122 % y en la construcción del 209 %. La posición que ocupan los inmigrantes es totalmente distinta a la que se produjo después de la Segunda Guerra Mundial, cuando la inmigración procedente del sur de Europa llega al centro y norte de Europa atraída por el intenso desarrollo industrial. Las diferencias según sexo son muy notorias. Los datos ponen de manifiesto una destacada presencia de la mujer en el sector servicios, con casi un 90 % de los permisos de trabajo en vigor a 31/12/1999, no siendo tan marcada en el caso de los hombres (42,4 %). De estos datos se desprende que el abanico de posibilidades de elección que ofrece el mercado de trabajo es mucho más amplio para los trabajadores inmigrantes que para sus homólogas femeninas, lo que permite hablar de una segregación ocupacional en base al género.

La segregación ocupacional por sexos se confirma todavía más, si cabe, a partir del examen de las principales ramas de actividad en las que se insertan hombres y mujeres, tal como recoge la tabla 5.6. Los datos señalan que un 73 % del total de las mujeres inmigrantes trabajadoras se ocupan en la hostelería y el servicio doméstico, siendo bastante más de la mitad el total de mujeres que se emplean como trabajadoras domésticas (61,3 %). Ciertamente, el servicio doméstico constituye la principal vía de acceso al empleo de la fuerza de trabajo femenina inmigrante, análogamente a lo que sucedía con las muje-

TABLA 5.6. *Trabajadores extranjeros con permisos de trabajo en vigor según sexo y principales ramas de actividad. 1999*

TRABAJADORAS EXTRANJERAS			
Rama	Número	%	% acum.
Servicio doméstico	42.543	61,3	61,3
Hostelería	8.100	11,7	73,0
Comercio al por menor	2.457	3,5	76,5
Otras actividades empresariales	2.375	3,4	79,9
Sanidad y servicios sociales	1.339	1,9	81,8
Otras actividades	12.599	18,2	100
TOTAL	69.413	100	
TRABAJADORES EXTRANJEROS			
Rama	Número	%	% acum.
Agricultura, ganadería y pesca	39.151	30,0	30,0
Construcción	17.894	13,7	43,7
Hostelería	15.229	11,7	55,4
Comercio al por menor	12.393	9,5	64,9
Servicio doméstico	10.279	7,9	72,8
Otras actividades empresariales	4.076	3,1	75,9
Otras actividades	31.318	24,1	100
TOTAL	130.340	100	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la *Estadística de Permisos de Trabajo a Extranjeros (MTSS)*.

res autóctonas de procedencia rural que se desplazaban a las ciudades en busca de empleo. Los trabajadores masculinos inmigrantes, por el contrario, presentan una mayor dispersión de actividades que las mujeres, repartiéndose entre la agricultura, la construcción, la hostelería, el comercio al por menor y el servicio doméstico. El análisis de las principales ramas de actividad para el conjunto de la población extranjera, varones y mujeres, muestra que cinco de ellas suman, a finales de 1999, el 74,9 % de los 199.753 trabajadores extranjeros con permiso de trabajo en España: el servicio doméstico (26,4 %), la agricultura (20,5 %),¹³ empleos no cualificados en la hostele-

13. La inserción laboral de los inmigrantes en el sector agrícola se analiza en los estudios de Martínez Veiga (1998) y de Narbona Reina (1993).

ría (11,2 %),¹⁴ construcción (9,4 %)¹⁵ y el comercio al por menor (7,4 %). Estas cinco ramas juntas, en cambio, sólo suponen el 36,4 % del empleo total en España, según la Encuesta de Población Activa (EPA) para el año 2001.

La distribución de los trabajadores extranjeros con permiso de trabajo en vigor, según sexo y ocupación (tabla 5.7), permite concretar todavía más las distintas oportunidades laborales que existen para hombres y para mujeres. Un 63 % de las mujeres son empleadas de hogar o trabajan en la limpieza interior de edificios.¹⁶ El 8,3 % de mujeres directivas, técnicas o afines corresponde, sin duda, o bien a colectivos de mujeres de países ricos (norteamericanas, canadienses, etc.), o bien a las mujeres sudamericanas que llegaron durante la década de los setenta (principalmente procedentes de Argentina y Chile), con un «contexto receptor» claramente favorable que posibilitó que se insertaran en profesiones acordes con su nivel educativo. En cuanto a los trabajadores varones, su distribución, una vez más, manifiesta una mayor dispersión entre diversas ocupaciones y sólo destaca el grupo de trabajadores que se ocupan como peones en la agricultura, la industria, la construcción y el transporte (34,6 %).

Además del reducido abanico de actividades a las que están relegados los y las trabajadores inmigrantes, junto a la segregación ocupacional por sexo que afecta al colectivo de mujeres, se constata que un gran número de efectivos humanos de la misma nacionalidad de origen se concentra en la misma ocupación. De ese modo, según datos a 31/12/1999, el 82 % de las dominicanas, el 61,3 % de las filipinas, el 59,8 % de las polacas y el 43,8 % de las peruanas trabajan en el servicio doméstico; los caboverdianos muestran una marcada presencia en el trabajo de la minería (82 %); los marroquíes (48,1 %) y gambianos (26,8 %) en la agricultura; los polacos (22,8 %), gambianos (15,9 %) y marroquíes (11,9 %) en la construcción y, finalmente, los gambianos (28 %),

14. Para el estudio de la inserción laboral de los inmigrantes en la hostelería en España véanse los estudios del Colectivo IOÉ (1999b y 2001c).

15. La inserción laboral de los inmigrantes en el sector de la construcción se recoge en Colectivo IOÉ (1998b) y Martínez Veiga (1998).

16. Si bien las empleadas en los servicios sexuales están totalmente ausentes de las estadísticas, un estudio del Colectivo IOÉ (2001c) estima que representan un volumen de ocupación sólo superado por las empleadas de hogar.

TABLA 5.7. *Trabajadores extranjeros con permisos de trabajo en vigor según sexo y ocupación. 1999*

Ocupación	Total	Hombres	Mujeres
1	19.140	13.482	5.658
2	29.531	17.368	12.163
3	17.325	15.761	1.564
4	55.001	11.905	43.096
5	8.790	8.009	781
6	41.434	38.380	3.054
7	7.942	6.041	1.901
<i>Total</i>	<i>179.163</i>	<i>110.946</i>	<i>68.217</i>

1) Directores de empresas y de Adm. Públicas, técnicos, profesionales y afines. 2) Empleados administrativos, trabajadores de servicios de restauración, personales y de protección y seguridad, dependientes de comercio. 3) Trabajadores cualificados en la agricultura, pesca, industria y construcción, operadores de instalaciones y maquinaria, montadores y conductores. 4) Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios. 5) Vendedores ambulantes, conserjes y otros trabajadores no cualificados de los servicios. 6) Peones de la agricultura, pesca, construcción, industria, minería y transporte. 7) Trabajadores no clasificables.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la *Estadística de Permisos de Trabajo a Extranjeros* (MTSS).

peruanos (16 %) y marroquíes (12.2 %) en la venta ambulante. Esta especialización según el origen geográfico tiene mucho que ver con el sistema de reclutamiento para estas actividades, ya que del mismo modo que las redes migratorias son claves a la hora de tomar la decisión de emigrar, también juegan un papel fundamental en la obtención de empleo, tal como se analizará en el siguiente capítulo.

El análisis de los permisos de trabajo según la ubicación geográfica del centro de trabajo ofrece un mapa de la distribución de la población inmigrante trabajadora. Las Comunidades Autónomas de Madrid y Catalunya aglutinan prácticamente el 60 % del volumen total de trabajadores inmigrantes. El resto de la inmigración se reparte principalmente a lo largo de la costa mediterránea (Valencia, Murcia, Málaga y Almería) y las islas (Balears, Las Palmas y S.C. de Tenerife). En definitiva, la migración se concentra en espacios con una intensa actividad económica, donde destacan aquellos sectores económicos —turismo y agricultura— con mayor grado de temporalidad en sus actividades: áreas metropolitanas con profusión de servicios (sobre todo

el servicio doméstico), zonas turísticas y puertos marítimos. La distribución de los permisos de trabajo por zonas geográficas también presenta claras diferencias según sexo. Casi la mitad de las mujeres trabajan en la Comunidad Autónoma de Madrid (46,9 %) y aproximadamente un 25 % en la provincia de Barcelona; por contra, esta elevada concentración no es tan acusada en el caso de los trabajadores masculinos. La feminización de la mano de obra inmigrante en estas dos zonas está relacionada con el empleo de la misma en los servicios de proximidad. Se trata, sin lugar a dudas, de mujeres que optan por grandes ciudades como lugar de destino, dada la fuerte demanda que existe de trabajadoras inmigrantes para desarrollar dichas actividades. Debe tenerse en cuenta que sólo la Comunidad Autónoma de Madrid concentra alrededor del 60 % de la mano de obra inmigrante en el servicio doméstico a nivel nacional (Herranz, 1998).

En Catalunya, tal como muestra la tabla 5.5, están en vigor 53.804 permisos de trabajo a 31 de diciembre de 1999. Más de la mitad de los permisos (54,6 %) se concentran en el sector servicios. Casi el 70 % del total de los permisos en vigor para el conjunto de Catalunya corresponden a la provincia de Barcelona (36.430); de los que aproximadamente el 64 % son para el sector servicios. De los 53.804 permisos en vigor un tercio (17.738) pertenece a mujeres. Para la provincia de Barcelona, la proporción de mujeres dentro del total de permisos de trabajo en vigor alcanza casi el 70 %. No es de extrañar tal acusada feminización de la fuerza de trabajo, puesto que es justamente en la zona urbana del Área Metropolitana de Barcelona donde se concentra la mayor parte de la demanda de servicios de proximidad.

Según la estadística de trabajadores extranjeros en alta en la Seguridad Social, las mujeres extranjeras constituyen un 34,3 % del total de extranjeros afiliados en España, que alcanza los 607.074 trabajadores a 31 de diciembre de 2001. El 41,1 % de estas mujeres procede de América Central y del Sur. Para el colectivo de trabajadores afiliados latinoamericanos la feminización es sin duda notoria, con casi un 50 % de mujeres. La presencia de trabajadoras comunitarias (originarias de países de la UE) es bastante acusada, puesto que constituyen prácticamente el 30 % del total de trabajadoras afiliadas. Casi el 9 % del total de afiliados lo está al Régimen Especial de Empleados de Hogar. La segregación ocupacional por sexo se pone una vez más de mani-

fiesto a partir de los datos de las altas a la Seguridad Social registradas según sector de actividad: un 87,2 % de las trabajadoras extranjeras se ocupa en el sector servicios, frente al 49 % de los varones. Por rama de actividad, mientras casi una cuarta parte de las afiliadas (23,8 %) se emplea en el servicio doméstico y un 19,4 % en la hostelería; en el caso de los hombres, las mayores concentraciones se detectan en la construcción (20,7 %), la agricultura (18,4 %) y la hostelería (12,7 %). Por contra, tan sólo el 1,5 % de los afiliados varones trabaja en el servicio doméstico.

Catalunya cuenta con cerca del 27 % de los extranjeros afiliados para el conjunto de España, con 164.294 efectivos en mayo del 2002. Tal como se desprende de la tabla 5.8, el 31,6 % de los afiliados extranjeros en Catalunya son mujeres (51.898) y este porcentaje alcanza casi el 35 % para la provincia de Barcelona. De ese modo, Catalunya proporciona casi el 25 % de las mujeres extranjeras afiliadas para el conjunto de España. En Catalunya, de un total de 164.294 trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral (según datos del mes de mayo de 2002), cerca del 7,5 % están afiliados en el régimen especial de Empleados de Hogar. Aunque no se dispone de datos que permitan cruzar el sexo y el régimen para los trabajadores extranjeros afiliados, se estima que el servicio doméstico da empleo a prácticamente la mitad de las mujeres no comunitarias que cotizan a la Seguridad Social, por lo que constituye, sin lugar a dudas, la «puerta de entrada» en el mercado de trabajo para la mayoría de trabajadoras extranjeras (Colectivo IOÉ, 2001c).

Ciertamente, tal como ya se ha comentado con anterioridad, el número de extranjeros afiliados a la Seguridad Social no permite aproximarse al importante volumen de trabajadores inmigrantes que se emplean en el servicio doméstico de manera sumergida, ni tampoco a los extranjeros empleados en empresas de servicios de proximidad con contrato de trabajo que, por consiguiente, cotizan en el Régimen General. Aún así, los datos de las altas a la Seguridad Social sí permiten poner de manifiesto la segregación ocupacional por sexo y la fuerte concentración de las empleadas domésticas en la provincia de Barcelona: casi el 91 % de los trabajadores extranjeros afiliados al Régimen Especial de Empleados de Hogar en Catalunya trabajan en la provincia de Barcelona.

Una vez analizado el perfil laboral de la inmigración regular, es necesario presentar unos breves apuntes sobre el colectivo de

TABLA 5.8: *Trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral según sexo. Catalunya. Datos a mayo de 2002*

	Valores absolutos			Distribuciones porcentuales		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
TOTAL ESPAÑA (a 31/12/2001)	607.074	398.553	208.414	100,0	100,0	100,0
CATALUÑA	164.294	112.373	51.898	27,0	28,2	24,9
<i>Barcelona</i>	116.063	76.137	39.911	19,1	19,1	19,1
<i>Girona</i>	21.984	16.087	5.893	3,6	4,0	2,8
<i>Lleida</i>	10.630	8.580	2.049	1,7	2,1	1,0
<i>Tarragona</i>	15.617	11.569	4.045	2,6	2,9	1,9

Fuente: elaboración propia a partir de *Estadística de trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral* (MTAS).

mujeres inmigrantes irregulares, que tienen un destacado peso en el conjunto de la inmigración extranjera. De los resultados de una macroencuesta realizada por el Colectivo IOÉ (2001c: 114) a mujeres extranjeras residentes en España durante el año 1998, se estima que cerca del 30 % de estas mujeres no cotiza a la Seguridad Social y, por lo tanto, trabaja de forma irregular. Los indicadores más fiables para el estudio de la presencia de trabajadores extranjeros en la irregularidad son las solicitudes y resoluciones favorables en los cuatro principales procesos de regularización y los contingentes anuales fijados por el gobierno. De hecho, buena parte de los y las trabajadores extranjeros que actualmente se hallan en situación legal, han sido rescatados, en uno u otro momento, de la irregularidad, ya sea por la vía de la regularización o por la vía del cupo; sólo una pequeña parte utiliza la vía ordinaria para entrar en el mercado de trabajo (Izquierdo Escribano, 2001). El análisis de las solicitudes a dichos procesos sugiere que el servicio doméstico es la principal fuente de empleo para las mujeres indocumentadas que llegan a España.

Entre 1985 y el año 2000 se han llevado a cabo cuatro procesos de regularización, con objetivos y requisitos distintos.¹⁷ Cada

17. La regularización es un proceso jurídico-administrativo, cuyo objetivo es otorgar permiso de residencia a extranjeros que no tienen el derecho a obtener dicho permiso si se aplica el régimen jurídico ordinario en vigor.

uno de ellos ha sido precedido de algún cambio legislativo importante. El primer proceso tiene lugar entre el 24 de julio de 1985 y el 31 de marzo de 1986, a raíz de la aprobación de la Ley de Extranjería de 1985, dirigido tanto a los inmigrantes cuya presencia ya era ilegal antes de la aplicación de la ley, como a los que, estando en situación legal, son negativamente afectados por la aplicación de la ley. El segundo se celebra entre los meses de junio y diciembre de 1991, como resultado de la Proposición no de Ley de 1991, titulada *Líneas básicas de la política española de Extranjería*.¹⁸ El tercero se realiza entre el 23 de abril y el 23 de agosto de 1996, derivado de la aprobación de un nuevo Reglamento de Ejecución de la Ley de Extranjería de 1985, el Real Decreto 155/96.¹⁹ Finalmente, entre el 21 de marzo y el 31 de julio de 2000 se convoca el cuarto proceso, que recoge la Disposición transitoria primera de la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.²⁰ La suma de solicitudes de los cuatro procesos ronda las 434.000 personas, aunque debe tenerse en cuenta que en el volumen de solicitudes hay repeticiones —una misma persona ha dado lugar a lo largo de los años a varios expedientes administrativos.

Los distintos análisis de las solicitudes permiten trazar una aproximación al mosaico de perfiles que componen la inmigración irregular femenina. Tal como pone de manifiesto Antonio Izquierdo Escribano (1991), las 40.000 solicitudes del proceso de regularización de 1985-1986 revelan que en España existe una proporción de mujeres inusualmente alta respecto de las regularizaciones europeas (39 %); propiciada, sin duda, por la demanda laboral específica de mujeres en determinadas ocupaciones de los servicios (limpieza, empleadas de hogar, etc.). Si bien en el conjun-

18. Se dirige a los trabajadores extranjeros que estuvieran en España con anterioridad al 15 de mayo de 1991 y permanencia habitual desde entonces, debiendo incurrir en las siguientes circunstancias: haber sido en el pasado titular de un permiso de trabajo y residencia; realizar o haber realizado en España una actividad lucrativa continuada; contar con oferta firme de empleo regular y estable o desarrollo de actividad por cuenta propia.

19. Dirigido tanto a trabajadores como a residentes que se encontraran en España antes del 1 de enero de 1996 y que hubieran sido titulares de permisos de trabajo y residencia con anterioridad.

20. Dirigido tanto a trabajadores como a residentes que se encontraran en España antes del 1 de junio de 1999 y que acrediten, o bien haber solicitado en alguna ocasión permiso de residencia o trabajo, o bien haber sido titulares de permisos de trabajo y residencia en los tres últimos años.

to de la inmigración ilegal se observa una proporción elevada de mujeres de origen europeo, son nacionalidades latinoamericanas (República Dominicana), africanas (Cabo Verde) y asiáticas (Filipinas) las más fuertemente feminizadas. El repaso de las distribuciones según sexo, nacionalidad y principales actividades económicas desempeñadas por los trabajadores regularizados en el proceso que tiene lugar en 1991, señalan de nuevo una importante feminización, puesto que casi el 30 % de los regularizados son mujeres (Izquierdo Escribano, 1996). El hecho de que un 21,2 % de las concesiones sean para el servicio doméstico indica que la informalidad es un rasgo inherente a esta actividad.²¹

En cuanto a las solicitudes de los procesos de regularización de 1996 y del 2000 (25.128 y 246.089, respectivamente), la proporción de mujeres sigue siendo la misma: alrededor del 30 %.²² Por otra parte, se confirma también en ambos procesos el predominio de la nacionalidad marroquí, si bien se refleja cómo unas corrientes de irregulares sustituyen a otras en los últimos años. De ese modo, mientras que en las solicitudes de 1996 cobran fuerza las originarias de Perú y la República Dominicana, en el 2000 se asiste a un cambio, siendo los colectivos de Ecuador y Colombia los más importantes (segundo y tercer lugar, respectivamente, con 20.063 y 13.277 solicitudes).²³ En ambos casos se trata de flujos bastante feminizados, que se emplean principalmente en el servicio doméstico.

Al margen de los procesos de regularización, desde 1993 hasta la fecha —salvo en el año 1996 y 2000— se establece un contingente anual de trabajadores («cupos»), como mecanismo regulador de los flujos migratorios no comunitarios en España. Los «cupos» responden a una previa estimación técnica: la existencia de rigideces en el mercado de trabajo, que generan ofer-

21. En lo referente a la economía sumergida, según la Secretaría de la Mujer de CC.OO. (1994: 6), alrededor del 80 % de las mujeres inmigrantes trabajan sin contrato laboral. Según datos de una encuesta a empleadas domésticas en Madrid y Barcelona, realizada por Marrodán *et al.* (1991), un 80 % de las inmigrantes empleadas en el servicio doméstico carecen de contrato de trabajo.

22. Este dato procede de una encuesta del CIS, realizada entre mayo y agosto de 1996 al 11,5 % de los solicitantes del proceso de regularización de 1996 (Izquierdo Escribano, 2000).

23. Con una creciente importancia de los nacionales de antiguas repúblicas de la Unión Soviética y de los países bajo su influencia (Rumanía y Ucrania, por ejemplo), así como de los países del África Subsahariana (Senegal)

tas de trabajo no cubiertas, ya sea porque no existen demandantes de empleo en la misma zona —aunque sí en otras—; o bien porque se trata de «nichos» laborales escasamente atractivos para los y las trabajadores nacionales, a pesar de las alarmantes cifras de paro (Aragón, 1993). La política de contingentes ofrece anualmente un número máximo de autorizaciones para trabajar en aquellas actividades no cubiertas por la fuerza de trabajo autóctona. Otro de sus objetivos es canalizar los flujos migratorios, ya que se conciben como instrumento de control de las entradas de nuevos inmigrantes durante el año en cuestión. Sin embargo, en la práctica, los contingentes se han usado para regularizar a los que estaban dentro, por lo que Antonio Izquierdo Escribano (1996) les considera «un proceso encubierto de regularización». Del análisis de los cupos concedidos anualmente por sectores de actividad se desprende que la mujer inmigrante, en calidad de empleada doméstica, constituye, sin lugar a dudas, el núcleo central de dicha política, ya que alrededor de un 50 % de las concesiones anuales son para el servicio doméstico —el segundo lugar lo ocupa la agricultura, con prácticamente un 30 % de las concesiones. Ello pone de manifiesto la existencia de una oferta de empleo insatisfecha en esta actividad; además, tiene unas claras implicaciones laborales y sociales para el colectivo de mujeres inmigrantes, puesto que convierte al servicio doméstico en prácticamente la única vía de acceso legal al mercado de trabajo para ellas.²⁴

5.3. Inmigración y mercado de trabajo

Los datos hasta ahora presentados ofrecen una primera lectura de las pautas de inserción de la mujer inmigrante no comunitaria en el mercado de trabajo de la sociedad receptora. Estos datos pueden ser interpretados a la luz del concepto de

24. En los años 2000 y 2001 no ha habido cupos, debido a las regulalizaciones extraordinarias. El número de trabajadores extranjeros que podrá absorber la economía española para el año 2002 es de 32.100, de los cuales 21.195 son empleos temporales para el sector servicios y los trabajos agrícolas. Con el fin de evitar que los contingentes se conviertan en un proceso «encubierto» de regularización, por vez primera los inmigrantes irregulares no podrán acceder al cupo, sino que se requerirán contratos de trabajo desde el país de origen, impulsados mediante la suscripción de convenios con Ecuador, Colombia, Marruecos y Rumanía.

«incorporación laboral» de Alejandro Portes y sus colaboradores (Portes, 1983a; Portes y Böröck, 1989; Portes y Rumbaut, 1990), cuya finalidad es descubrir el tipo de integración de los inmigrantes en la economía de la sociedad receptora.²⁵ Los análisis de Peter B. Doeringer y Michael Piore (1971) sobre la dualización del mercado de trabajo²⁶ y los trabajos de Edna Bonacich (1972) sobre las «minorías intermediarias»,²⁷ constituyen sus principales bases teóricas. Estos autores, lejos de centrarse únicamente en la función de mano de obra barata que el enfoque marxista ortodoxo atribuye a la inmigración, pretenden captar la variedad de formas de incorporación y de trayectorias laborales de los inmigrantes en la sociedad de acogida, tomando como referente el caso de la sociedad norteamericana. Es así como Alejandro Portes y sus colaboradores distinguen tres modos posibles de «incorporación laboral» a la sociedad receptora que, a su vez, dependen de una serie de factores contextuales a los que denominan «contexto de recepción». Estas tres modalidades de «incorporación laboral» son: 1) la inserción en el mercado laboral primario; 2) la inserción en el mercado laboral secundario y 3) los «enclaves étnicos» (negocios étnicos).²⁸

Tal como se ha avanzado en el primer capítulo, el estudio de la inserción laboral de la mujer inmigrante va a basarse en la propuesta teórica de los modos de «incorporación laboral» de Alejandro Portes y sus colaboradores.²⁹ Según los autores, la in-

25. Este concepto no debe confundirse con el de integración social, ya que la «incorporación laboral» constituye un elemento más —aunque indispensable— de la integración social y no toma en cuenta los aspectos culturales (Solé, 1981).

26. Estos autores parten de la partición del mercado de trabajo en dos sectores distintos: el primario y el secundario. Mientras el segmento primario ofrece puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones laborales y estabilidad, el segmento secundario incluye puestos de trabajo mal pagados, con escasas posibilidades de promoción laboral y máximamente expuestos a la precariedad. Suelen ser los colectivos más desfavorecidos (como las mujeres, los jóvenes y los grupos minoritarios étnicos y raciales) los máximamente proclives a engrosar el sector secundario.

27. Pequeños negocios propiedad de extranjeros en áreas urbanas.

28. Portes (1983a) distingue un tercer modo de incorporación en el mercado de trabajo, además del mercado primario y del mercado secundario: los «enclaves étnicos» o fuerza de trabajo inmigrante que trabaja en empresas propiedad de sus conacionales. El autor presenta este tercer modo de incorporación como estrategia para lograr la movilidad laboral ascendente, ante la rígida etnoestratificación a la que se relega a los inmigrantes en las sociedades receptoras. Un interesante artículo de Heranz (2000) recoge los puntos principales de la teoría del enclave étnico.

29. La propuesta teórica de los «modos de incorporación» se recoge en Portes (1983a), Portes y Böröck (1989), Portes y Rumbaut (1990).

corporación de los y las inmigrantes en la sociedad receptora depende sólo parcialmente de sus características (capital humano, motivaciones, habilidades, etc.). Las distintas trayectorias laborales que sigue la fuerza de trabajo inmigrante se explican básicamente a partir de una serie de factores contextuales en la sociedad receptora a los que denominan «contexto de recepción», junto a la influencia de las comunidades étnicas preexistentes o redes sociales. El «contexto de recepción», tal como proponen estos autores, se define principalmente a partir de distintos factores: 1) la estructura de la demanda del mercado de trabajo; 2) la política oficial de los gobiernos receptores, como controladora de la entrada de inmigrantes y reguladora de su acceso a los recursos, principalmente al trabajo remunerado; 3) las características de las comunidades étnicas preexistentes y el desarrollo de las redes étnicas; 4) los elementos de tipo socio-cultural o ideológico, que configuran las representaciones sociales de la sociedad receptora ante los y las inmigrantes. Ciertamente, se trata de factores contextuales referidos a la sociedad de acogida, aunque debe tenerse en cuenta que todos ellos deben enmarcarse dentro de procesos de ámbito internacional, tanto a nivel político-económico como socio-cultural (Herranz, 2000).

Según la «teoría del mercado dual del trabajo», el mercado de trabajo no se percibe como un fenómeno unificado, sino que su funcionamiento sigue un modelo dividido en un segmento primario y un segmento secundario, cada uno de ellos con una estructura y unas características claramente diferenciadas (Piore, 1983a, 1983b; Sabel, 1985). A modo de simplificación, el segmento primario ofrece salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo y posibilidades de promoción. Por contra, el secundario está caracterizado por unos salarios bajos, inestabilidad laboral, malas condiciones de trabajo, elevada rotación y falta de perspectivas profesionales. Existen barreras a la movilidad que frenan el traslado de los trabajadores del sector secundario al primario. Mientras que las ocupaciones del segmento primario se reservan a la población autóctona y a determinados colectivos de extranjeros —trabajadores comunitarios, procedentes de países ricos u originarios de determinados países latinoamericanos (como Chile o Argentina), a menudo con doble nacionalidad—, los datos revelan que el principal volumen de trabajadores extranjeros no

comunitarios, tanto hombres como mujeres, es reclutado para actividades propias del segmento secundario.

En base a los resultados obtenidos por Cristina Carrasco Carpio (1999), en su encuesta *Inserción en el mercado laboral 1996*, el segmento secundario del mercado de trabajo no es homogéneo, por lo que es posible distinguir subsegmentos concretos. Por un lado, se encuentra el mercado laboral de la economía sumergida, con una fuerte presencia de la fuerza de trabajo inmigrante. Dentro de la economía sumergida se incluyen: 1) las ramas de actividad ya clásicas dentro del sector informal (como el servicio doméstico, la venta ambulante o la agricultura); 2) las ramas segmentadas por la vía de la subcontratación (por ejemplo, la construcción); y 3) el subgrupo de profesionales que, por no tener su situación regularizada en el país, se ven forzados a ofrecer sus servicios en el sector informal. Por el otro lado, existe el mercado de trabajo propiamente secundario, constituido por actividades enmarcadas en la economía formal (servicio doméstico formal, hostelería, servicios a domicilio, puestos de trabajo poco cualificados en la industria manufacturera, etc.) y caracterizadas por las malas condiciones laborales y una escasa posibilidad de movilidad ascendente. En este subsegmento coexisten en mayor medida trabajadores autóctonos e inmigrantes.

En definitiva, y a modo de simplificación—, se produce una marcada polarización que ubica a los trabajadores de los países ricos (centro) en los niveles altos —habitualmente con una mejor inserción laboral que los propios autóctonos— y concentra a los procedentes de países pobres (periferia) en las categorías más bajas. En el caso concreto de la migración femenina no comunitaria, las características del «contexto de recepción» de la sociedad española dan forma a un tipo de «incorporación laboral» que se restringe en gran medida a una sola actividad, el servicio doméstico, con características propias del mercado de trabajo secundario —con la excepción de las mujeres argentinas o chilenas, que se insertan mayormente como técnicos y profesionales. Por lo tanto, si bien toda inmigración se caracteriza por ocupar los huecos laborales rechazados por la fuerza de trabajo autóctona, este proceso tiene una especificidad de género. Mientras que el empleo masculino de los inmigrantes está segmentado según la nacionalidad y se distribuye entre di-

versos sectores de actividad, ramas y ocupaciones, la distribución de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo es mucho más homogénea y se restringe a las tareas vinculadas a la reproducción social, tradicionalmente asignadas a las mujeres, de modo que para ellas cuenta más la variable sexo que la nacionalidad (Oso, 1998). Se trata, pues, de un mercado de trabajo segmentado según la etnia y el sexo de la fuerza de trabajo, que ubica a las mujeres inmigrantes en el estrato más bajo de la estructura ocupacional, en las tareas de menor prestigio social y más bajos ingresos, rechazadas por las mujeres autóctonas (Juliano, 2000). Veamos, a continuación, con más detalle, las dos dimensiones de la segmentación que afectan a las trabajadoras de origen inmigrante: la etnicidad y el género.

Para entender la posición de los inmigrantes en el mercado de trabajo español hay que partir de que se trata, al igual que ocurre con todos los mercados de trabajo en el capitalismo avanzado, de un mercado segmentado (Cachón, 1995). Los procesos de reestructuración económica, la incorporación de nuevas tecnologías y formas de organización de la producción, así como la globalización económica y los cambios en la división internacional del trabajo, han tenido un impacto considerable en los niveles y en las condiciones del empleo. La creciente desregulación neoliberal del mercado de trabajo conlleva una intensificación de los procesos de segmentación, polarización y precarización, lo que explica la importante coexistencia de desempleo y de demanda de fuerza de trabajo inmigrante para ocuparse en determinadas actividades (Colectivo IOÉ, 2000b). No se trata de un proceso en absoluto nuevo, puesto que ya durante la década de los treinta y cuarenta, autoras como Edna Bonacich (1976) parten de la teoría de la segmentación del mercado laboral para demostrar que, en los Estados Unidos, los trabajadores de «color» están expuestos a una mayor explotación y discriminación que los colectivos de trabajadores blancos, como resultado de estrategias empresariales encaminadas a dividir y a debilitar la clase obrera.

De los datos para el caso español se desprende que, en la actualidad, existen segmentos específicos para los trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo, de modo que ven reducidas sus posibilidades de inserción laboral a «nichos laborales» muy concretos, con independencia de su nivel de estudios y

calificación.³⁰ En general, las ramas de actividad en las que se concentran los trabajadores inmigrantes (agricultura, servicio doméstico, hostelería, comercio al por menor y construcción) presentan unas condiciones generales de trabajo notablemente peores que la media del mercado laboral español, por lo que constituyen las salidas laborales menos deseables para la fuerza de trabajo autóctona.³¹ En este sentido, podemos afirmar que el mercado laboral español presenta un proceso de «etnoestratificación», «etnización del mercado laboral» o «división étnica del trabajo», en virtud del cual los inmigrantes se ocupan en las posiciones laborales inferiores y se concentran en un abanico de ocupaciones muy reducido, debido a las prácticas discriminatorias de los empleadores y del propio Estado, sin olvidar el papel que juegan las redes étnicas en su perpetuación (Solé, 1995).

Este proceso de «etnoestratificación» toma dos formas distintas. En primer lugar, los inmigrantes están destinados a aceptar aquellas actividades rechazadas por una fuerza de trabajo española cada vez más exigente en sus apetencias y menos proclive a realizar trabajos manuales socialmente denostados, no cualificados, arriesgados, sucios y mal pagados. En segundo lugar, la fuerza de trabajo inmigrante tiene acceso a ocupaciones en las que los autóctonos también concurren, pero los inmigrantes son discriminados positivamente por el hecho de aceptar peores condiciones de trabajo —muchas veces bajo formas de economía informal—, lo que permite el abaratamiento de costes, alcanzar mayor flexibilidad y frenar la inflación (Solé, 1995; Martinello, 1992). Esta selección preferente en el acceso se complementa con una discriminación negativa en el puesto de trabajo, en especial en relación al salario, al tipo de actividad y a las condiciones de trabajo. Las prácticas discriminatorias más frecuentes con los inmigrantes son la no formalización de la relación salarial, los recortes salariales y las jornadas laborales

30. Si bien el nivel educativo de los inmigrantes presenta importantes diferencias según colectivos, las situaciones de sobrecualificación son muy habituales entre la población trabajadora inmigrante. Así lo demuestran los resultados de investigaciones efectuadas en el ámbito español (Carvasco Carpio, 1999) y catalán (Solé, 1995).

31. Así lo corrobora un estudio elaborado por Cachón (1997a), a partir del análisis de siete indicadores seleccionados: capital humano, incidencia del trabajo atípico, relaciones laborales, condiciones de trabajo en el sentido estricto y salarios.

más largas. Muchas empresas correrían el riesgo de quebrar si no pudieran recurrir a la fuerza de trabajo inmigrante irregular, ya que ésta permite contener el coste laboral y, por tanto, mantener vivas actividades que, de otro modo, no podrían subsistir. Su desaparición conllevaría pérdidas de empleo incluso entre las filas de los trabajadores autóctonos (Piore, 1979; Ambrosini, 1998). Este es el caso de determinadas actividades intensivas en fuerza de trabajo y no en capital, como los servicios personales o la recolección en la agricultura, con un escaso margen para el incremento de la productividad.

Las alternativas a la desaparición de estas actividades es, según Enzo Mingione, «[...] una creciente informalización del trabajo, la violación de las regulaciones legales o, en algunos casos, apelar a la explotación de recursos familiares o de la solidaridad étnica» (1994: 307). Es aquí donde la fuerza de trabajo inmigrante desempeña un papel fundamental, al aumentar la oferta de fuerza de trabajo barata en los estratos más bajos de la estructura ocupacional y, al mismo tiempo, presionar a la baja sobre los salarios y las condiciones laborales de la clase trabajadora autóctona.³² Una vez los trabajadores inmigrantes penetran en una ocupación en una proporción considerable, ésta pasa a ser etiquetada como «ocupación de inmigrantes» (*immigrant job*), de manera que es cada vez más difícil que los trabajadores autóctonos se ocupen en ellas (Hollifield, 1992). En este sentido, la etnificación de la mano de obra implica la estigmatización y racialización de dicha actividad. A su vez, el bajo estatus de una actividad económica determinada se hace extensible al colectivo que la desempeña, a través de las experiencias de racismo y discriminación en la vida cotidiana, lo que genera un círculo vicioso que se retroalimenta (Miles, 1989).

Para entender la posición de inferioridad que ocupan los inmigrantes en el mercado de trabajo debe introducirse el concepto de «poder social de negociación de mercado», expresión introducida por Paula Villa (1990) y que aglutina los capitales

32. Los distintos modelos econométricos que han servido para medir el impacto real de la inmigración sobre los salarios y el empleo se han realizado principalmente en los Estados Unidos y la mayor parte concluyen que su influencia es prácticamente inapreciable. Greenwood y McDowell (1986) ofrecen una revisión de la literatura norteamericana al respecto y González Ferrer (2001) recopila las principales aportaciones empíricas en Europa.

económico, educativo y social —en el sentido bourdieano— que poseen los individuos a la hora de acceder al mercado de trabajo; es decir, tanto sus oportunidades de empleo como su «nivel de aceptación» de unas determinadas condiciones de trabajo. Lorenzo Cachón (1997a, 2002) complementa el concepto «nivel de aceptación» con el término «carrera en el trabajo», acuñado por Charles F. Sabel (1985), para expresar la idea de que cada trabajador discrepa en cuanto a las características que definen la dignidad de un puesto de trabajo; es decir, se pronuncia de manera distinta acerca de lo que supone un logro y lo que es inaceptable o deshonoroso.

En este contexto, en los últimos años, una serie de transformaciones económicas, sociales y culturales han producido un importante desplazamiento hacia arriba del «poder social de negociación» de los trabajadores autóctonos y del «nivel de aceptabilidad» de los puestos de trabajo. Tal acusado incremento del nivel de aceptabilidad de la población autóctona produce un «efecto llamada» de fuerza de trabajo inmigrante desde el mercado. Es el desajuste creciente entre los puestos de trabajo ofertados por el sistema productivo (principalmente en el mercado secundario) y los deseables por la población autóctona, lo que contribuye a explicar, entre otros factores vinculados a los contextos de origen, la consolidación progresiva, desde finales de los ochenta, de lo que el sociólogo Lorenzo Cachón (2002) denomina la «España inmigrante». La fuerza de trabajo inmigrante, a tenor de su débil «poder social de negociación» en la sociedad receptora, debe considerar cualquier oferta de trabajo y su percepción de «carrera en el trabajo» define como aceptables una serie de actividades remuneradas que, en muchos casos, jamás desempeñaría en su país de origen. Sin lugar a dudas, es la urgencia de ganar dinero lo que les impide esperar mejores oportunidades laborales, acordes con su nivel de cualificación académica y/o profesional.

El aumento del nivel educativo de la población autóctona, con el consiguiente incremento en las expectativas laborales y en la ilusión de la movilidad social ascendente, unido al rápido desarrollo del Estado de bienestar y al mantenimiento de las redes familiares, ha producido un acusado desplazamiento hacia arriba del «nivel de aceptación» de un empleo por parte de los trabajadores y las trabajadoras autóctonas, a pesar del paro de larga

duración y de la creciente precarización laboral (Villa, 1990). Los niveles de protección social, aunque sean escasos e ínfimos en España en comparación con otros países europeos, las redes de cobertura sociales y familiares, así como la preeminencia de nuevos estilos de vida basados en la capacidad de consumo, convierten en «inapropiados» e «inaceptables» para los desempleados autóctonos determinados empleos. Pero la inserción laboral de los inmigrantes no sólo viene determinada por el aumento del «nivel de aceptación» de los trabajadores autóctonos, sino que el estancamiento demográfico y el envejecimiento de la población conducen también a una insuficiencia de la oferta de la fuerza de trabajo nativa (Fernández Cordón, 2001).

Llegados a este punto cabe preguntarse si la fuerza de trabajo inmigrante compite con la fuerza de trabajo autóctona o, por el contrario, la sustituye. Existe «competencia» si ambos colectivos concurren por los mismos puestos de trabajo; por contra, se produce una relación de «sustitución» siempre que los inmigrantes ocupen puestos de trabajo para los que no hay oferta de mano de obra autóctona disponible (Solé, 1995; Martínez Veiga, 1997a, 1998). En términos generales, puede aventurarse que mientras los trabajadores inmigrantes no consigan mayor poder de negociación y estabilidad jurídica, y los trabajadores autóctonos sigan contando con mecanismos de protección a nivel familiar e institucional (protecciones por desempleo, por ejemplo), que les permita rechazar determinadas actividades, la función de los inmigrantes seguirá siendo estructuralmente complementaria a la posición laboral de la fuerza de trabajo autóctona (González Ferrer, 2001).

Debe señalarse que la escasa relevancia numérica de los trabajadores inmigrantes no permite identificar una modificación global de la dinámica del mercado de trabajo. Sin embargo, debido a la concentración de los inmigrantes en determinadas actividades y en zonas geográficas concretas, sí es posible señalar indicios de competencia o bien de sustitución entre autóctonos e inmigrantes mediante la realización de estudios específicos. Por el momento, las situaciones de competencia en el mercado de trabajo se detectan más bien entre las propias minorías étnicas (entre los inmigrantes recién llegados y los asentados o entre grupos nacionales concretos que compiten por una misma actividad). A medida que vaya asentándose el colectivo de inmigrantes en la sociedad receptora —mejor conocimiento de

los métodos formales de acceso al empleo, del idioma, aumento del capital social, etc.—, es previsible que se acreciente el proceso de competitividad entre autóctonos e inmigrantes, puesto que estos últimos van a querer mejorar su posición en el mercado laboral y acceder a los segmentos del mercado de trabajo que actualmente ocupan los autóctonos.³³

Sin embargo, de todo lo anterior no debe concluirse que las ramas de actividad en las que mayormente se concentran los trabajadores inmigrantes estén monopolizadas por ellos; salvo en el caso del servicio doméstico, donde la fuerza de trabajo inmigrante supone alrededor del 20 % de la ocupación total (tanto formal como informal) en dicha rama,³⁴ en el resto de actividades la proporción de inmigrantes no llega a alcanzar el 2 %. Por lo tanto, no se trata de actividades «vaciadas» por los trabajadores autóctonos, sino de escaseces de mano de obra en determinados sectores/segmentos/áreas geográficas del mercado, aún con tasas de paro muy alejadas del pleno empleo, que generan «nichos laborales» con dificultades de reclutamiento de trabajadores³⁵ (Cachón, 1997a, 2002; Fernández Cordón, 2001). Al mismo tiempo, cuando se habla de relaciones de competencia y de sustitución entre la fuerza de trabajo autóctona e inmigrante, debe superarse la falacia de pensar que los inmigrantes acceden a los puestos de trabajo que antes ocupaban los trabajadores nativos, como si existiera un determinado número fijo y establecido de empleos a ocupar. Bien al contrario, la estructura ocupacional es algo dinámico, por lo que el volumen de ocupación está en función, entre otros factores, del crecimiento demográfico, del aumento de la demanda y de una mayor disposición de mano de obra inmigrante (Martínez Veiga, 1997a, 1998). Si nos centramos específicamente en la amplia-

33. En el caso de Cataluña, Solé (1995) destaca que empieza a percibirse una relación de competencia entre los inmigrantes interiores (trabajadores que llegaron a Cataluña procedentes del resto del territorio español durante las décadas de los cincuenta y sesenta, atraídos por una economía expansiva, con necesidad de mano de obra en muchos sectores económicos) y los inmigrantes procedentes del Tercer Mundo, en lo que se refiere a las actividades semi especializadas o poco cualificadas (peones en la construcción, servicio doméstico, etc.).

34. Según estimaciones del Colectivo IOÉ (2001c).

35. Tampoco debe olvidarse que las cohortes de población joven se han reducido a la mitad durante los últimos 20 años y que ha disminuido de forma considerable su peso dentro de la población activa.

ción de la oferta, ésta produce una redefinición o creación de nuevos puestos de trabajo, con la finalidad de aprovecharse de los trabajadores inmigrantes disponibles, dispuestos a aceptar salarios más bajos y peores condiciones de trabajo.

Aunque sea cierto que los trabajadores inmigrantes extracomunitarios están situados principalmente en el mercado secundario de trabajo, ello no implica que no compitan con determinados grupos de trabajadores nativos, especialmente los que presentan peores situaciones económicas, a escala local o sectorial. La disponibilidad del trabajador inmigrante a aceptar condiciones laborales inferiores genera «condiciones laborales especiales» para este colectivo, que se traducen en un proceso de etnoestratificación dentro de una determinada esfera de actividad; es ahí donde muchos trabajadores autóctonos se percatan de la competencia, puesto que el empresario prefiere al trabajador inmigrante al permitirle el abaratamiento de costes y por su escasa capacidad reivindicativa, lo que lleva consigo una bajada de los salarios de los trabajadores nativos y un retroceso en las condiciones laborales y derechos conquistados.

Si el empleo de los inmigrantes puede dar lugar a una situación de competencia con determinados segmentos de la fuerza de trabajo autóctona, generalmente situados en los estratos inferiores de la estructura ocupacional, es más que probable que los criterios de diferenciación y discriminación ante el mercado pongan el acento en los factores de ciudadanía o de etnia y cultura. Así pues, el tipo de discriminación en el mercado de trabajo condiciona fuertemente la discriminación social. Esta es una manifestación de la contradicción de muchos de los miembros de la clase obrera autóctona hacia personas que, objetivamente, se encuentran sometidas a las mismas condiciones de vida y de trabajo que ellos. La actitud de los autóctonos hacia los colectivos de inmigrantes (rechazo intergrupar) depende directamente de los conflictos de tipo económico. Estos conflictos de base material se sitúan en la base del desarrollo de los prejuicios intergrupales (Cummins, 1980; Allport, 1989). Así lo corrobora el hecho de que los colectivos más tolerantes con los trabajadores de «color» norteamericanos sean aquellos grupos de nativos «blancos» que se insertan en las mejores posiciones de la estructura ocupacional, puesto que no compiten con las personas de «color» en el mercado de trabajo secundario. Al mismo razona-

miento llega Carlota Solé (1995) cuando constata que, para el caso de Catalunya, son los inmigrantes interiores, procedentes del resto de España, los que manifiestan una actitud más hostil ante la presencia de inmigración extracomunitaria, puesto que se sienten amenazados por ellos tanto en lo referente a la ocupación como a los recursos del Estado del Bienestar.

5.4. La «incorporación laboral» de la mujer inmigrante desde una perspectiva de género

Para el caso de las mujeres inmigrantes, los elementos contextuales presentados son de gran utilidad para comprender su inserción laboral en la sociedad receptora. Sin embargo, deben estructurarse alrededor de otro eje que Alejandro Portes y József Böröck (1989) no incorporan en sus análisis: la expresión de las relaciones de género no sólo entre hombres y mujeres, sino también entre autóctonos e inmigrantes, a consecuencia de la intersección del género con la clase social y la etnia. Aunque la perspectiva del «contexto de recepción» pueda resultar excesivamente determinista y difuminar la heterogeneidad de trayectorias laborales, circunstancias y orígenes de la mujer inmigrante, constituye un instrumento eficaz, capaz de destacar los factores estructurales que influyen en el conjunto de las mujeres inmigrantes, sin que ello signifique que se conviertan automáticamente en «víctimas», condenadas a la explotación, o que no existan estrategias individuales que permitan superar todos estos condicionantes o parte de ellos.

Si se añade la perspectiva de género al fenómeno de la estratificación del mercado de trabajo a partir de la etnia, se constata que, aunque el conjunto de la población inmigrada se vea abocada a las ocupaciones de menor estatus social, menor remuneración y peores condiciones laborales, son las mujeres inmigrantes las que ocupan el último escalafón: el servicio doméstico —con excepción de las mujeres chinas, que se emplean principalmente en la hostelería.³⁶ Las mujeres inmigrantes constitu-

36. Aunque no se dispone de datos al respecto, no son pocas las mujeres inmigrantes que encuentran el servicio doméstico como una opción desagradable, difícil o mal pagada, sobre todo entre las mujeres dominicanas, ecuatorianas o nigerianas, y que optan por la industria sexual como una opción más «interesante».

yen pues una especie de «subsegmento» del mercado de trabajo femenino, ya de por sí más restringido que el de los hombres. Sobradamente se ha demostrado a partir de los datos que, además, el abanico de posibilidades de las mujeres inmigrantes es mucho más reducido que el que se ofrece a sus homólogos masculinos: los trabajadores inmigrantes. La confinación de la mujer inmigrante en el servicio doméstico se fundamenta en la confluencia de las desigualdades de género, clase y etnia, responsables de que se las reciba en la sociedad receptora con el prejuicio de que sólo están capacitadas para realizar estas tareas, en base a que su condición de mujeres les confiere este tipo de cualificaciones tácitas o informales, independientemente de su nivel de estudios y cualificación.³⁷

Paradójicamente, buena parte de las mujeres inmigrantes no han tenido experiencia laboral previa en sus países de origen (amas de casa o estudiantes) y sólo una proporción ínfima se dedicaba al servicio doméstico, actividad sumamente desprestigiada (Anguiano, 2001). Por el hecho de ser inmigrantes procedentes de países pobres y, además, mujeres, se les supone un bagaje cultural que contrapone su carácter tradicional y subdesarrollado, profundamente desvalorizado, al de la mujer occidental, más moderna y emancipada (Oso, 1998). Estos estereotipos y prejuicios, como parte del sistema de creencias dominante, refuerza todavía más la discriminación de la mujer inmigrante en el mercado de trabajo y la convierte en candidata idónea para desempeñar los trabajos vinculados a la reproducción social, por su docilidad, paciencia, disciplina y subordinación. Es así como se asiste a un proceso de progresiva etnización de los servicios reproductivos más desvalorizados socialmente, de la mano de un «ejército de servidoras» integrado por las mujeres de origen inmigrante (Catarino y Oso, 2000).

A partir de los datos presentados, es difícil concluir cuál de los dos colectivos, hombres o mujeres inmigrantes, presentan una situación de mayor subordinación en el mercado de trabajo. Deberían analizarse las condiciones de trabajo en mayor profundidad para poder extraer resultados más fehacientes. Sin

37. Sin embargo, aunque la mayor parte de mujeres inmigrantes se inserten, de entrada, en el servicio doméstico, sea cual sea su nivel formativo, la posesión de formación y el conocimiento del idioma influyen positivamente en las distintas trayectorias laborales a medio y a largo plazo.

embargo, salvando la heterogeneidad de situaciones, sólo por el hecho de que el servicio doméstico esté regulado a través de una relación contractual débil, del imaginario servil que le acompaña, de la desvalorización ideológica del trabajo doméstico, así como de la fuerte incidencia de la informalidad en la relación contractual, son razones suficientes para concluir que dicha actividad facilita especialmente la invisibilidad y la indefensión del colectivo que se ocupa en ella. Aunque el trabajo doméstico-familiar se haya elevado a la categoría de trabajo asalariado, con su regulación en 1985, las condiciones que este régimen especial reglamenta son discriminatorias y subalternas en relación al resto de actividades y le sitúa en el segmento secundario del mercado de trabajo. Lejos de haberse conseguido su regulación, sigue tratándose de una actividad en la que prima la personalización de las relaciones laborales, por lo que las condiciones laborales dependen fundamentalmente de las características personales de los empleadores (Colectivo IOÉ, 2001c). Por consiguiente, aunque se conciba el mercado de trabajo como dual y se asuma que la fuerza de trabajo inmigrante se inserta principalmente en el secundario, éste presenta muchas formas y ejes de diferenciación, que se entrecruzan a través de la división según género (Martínez Veiga, 1997a).

Las posibilidades de movilidad ocupacional son bastante reducidas para las mujeres de origen inmigrante.³⁸ Tal como reconoce Mary Romero (1988), el servicio doméstico, lejos de constituir para ellas un instrumento para lograr la movilidad, se erige en un *ghetto* ocupacional. La mencionada encuesta realizada por el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones constata un ligero descenso de la participación de las mujeres inmigrantes en el servicio doméstico a lo largo de su trayectoria laboral, lo que sugiere una incipiente movilidad hacia otros empleos (Anguiano, 2001). Este desplazamiento hacia otros sectores depende de un gran número de factores, entre los que debe destacarse el nivel educativo de la mujer inmigrante, su proyecto migratorio y el tiempo de asentamiento en la sociedad receptora, las redes familiares, el conocimiento del idioma

38. Según los datos de un estudio realizado por el Colectivo IOÉ (2001c), casi el 82 % de las trabajadoras cotizantes en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar a finales de 1999 no había cambiado jamás de régimen ocupacional, lo que señala una escasa movilidad ocupacional.

y la posición que ocupa en la estructura familiar. En el caso de la sociedad española, sólo aparece otra vía de empleo significativa: la hostelería. Sin embargo, las tareas que las mujeres inmigrantes desempeñan están relacionadas con las actividades de limpieza y de cocina y son pocas las que trabajan de camareras, a diferencia de lo que ocurre cuando se trata de trabajadoras autóctonas. A pesar de que en la hostelería no existen las connotaciones de arbitrariedad y servidumbre que se atribuye al servicio doméstico, en la práctica, según el Colectivo IOÉ (1998a, 1999a, 1999b, 2001c), también predominan las condiciones de trabajo precarias y los abusos patronales, así como la reproducción de los roles femeninos tradicionales. Aún así, por el hecho de realizarse en un espacio público, los derechos de las mujeres trabajadoras son más fácilmente defendibles.

El sector de actividades industriales de limpiezas es otra de las ocupaciones a la que también recurren las mujeres inmigrantes que quieren abandonar el servicio doméstico; aunque se estima que, por ahora, sólo suponen alrededor del 2 % de la fuerza de trabajo femenina del sector de limpiezas (Colectivo IOÉ, 2001c). La razón de esta escasa presencia de mujeres inmigrantes estriba en que esta ocupación requiere estar ya en posesión de un permiso de trabajo, por cuanto las políticas de contingentes permiten la regulación de empleadas de hogar, pero no la de limpiadoras. Aunque tiene como principal ventaja la posibilidad de cotizar en la Seguridad Social, la precariedad del sector (contratos de muy poca duración) y unos salarios más bajos que los que se percibe como asistenta por horas, a menudo no compensan a una trabajadora inmigrante que requiere una cierta estabilidad laboral para poder mantener su situación regular y máximos beneficios económicos para poder regresar cuanto antes a su país de origen (Catarino y Oso, 2000).

La escasez de «otras» oportunidades laborales para las mujeres inmigrantes es un determinante de que muchas de ellas, entre las que se plantean el asentamiento definitivo en la sociedad receptora, manifiesten la autoocupación como proyecto de movilidad laboral a medio plazo, una vez reúnan los suficientes ingresos para establecer su propio negocio (Solé y Parella, 2001). Es común que los inmigrantes extracomunitarios recurran mayormente a la estrategia de establecer negocios étnicos cuando se insertan en mercados de trabajo altamente etnoestratificados,

que reducen sus oportunidades laborales a aquellas actividades rechazadas por los autóctonos, así como cuando existe una política migratoria que establece rígidas barreras de acceso al mercado de trabajo formal de la sociedad receptora. Ante las dificultades de que la fuerza de trabajo inmigrante pueda desarrollar actividades laborales acordes con su nivel formativo, establecer un negocio propio se configura como la única vía de movilidad social ascendente. Según los datos para 1999, sólo un 5 % de los permisos de trabajo femeninos en vigor en España son por cuenta propia (3.629). Según los datos de las estadísticas de afiliación a la Seguridad Social para el año 2001, la proporción de mujeres extranjeras afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos es de casi el 4 %.³⁹ Sin embargo, qué duda cabe que este porcentaje se incrementará considerablemente en los próximos años, puesto que la mayor parte de mujeres inmigrantes se plantean el autoempleo a medio y a largo plazo (Solé y Parella, 2001). Los resultados de una encuesta a mujeres inmigrantes que trabajan por cuenta propia en España demuestran que se trata de una opción que constituye un final de trayecto laboral, dada la elevada edad de estas mujeres y la relativa antigüedad de su asentamiento (Colectivo IOÉ, 2001c). Los principales negocios que se establecen son mini-empresas, entre las que destaca el comercio y la hostelería (tiendas de comestibles, peluquerías, cafeterías, locutorios, etc.), cuyo origen son los ahorros acumulados en años anteriores en España.

Por todo lo apuntado, a pesar de la pluralidad de cronologías, circunstancias y orígenes geográficos, económicos, sociales y culturales que presentan las mujeres inmigrantes en España, así como la heterogeneidad en sus trayectorias laborales, tiene sentido estudiar la mujer inmigrante como colectivo, puesto que existen factores estructurales que influyen en todas ellas y que las relegan a un «nicho laboral» muy concreto del mercado de trabajo: el servicio doméstico. La mujer inmigrante acepta esta posición en la estructura ocupacional debido a su «nivel de aceptación» de condiciones de trabajo inferior al de la mujer autóctona. Este nivel viene definido básicamente por la posición que ocupan los trabajadores en el sistema de repro-

39. La proporción de trabajadores extranjeros afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos es de 13,4 % a 31-12-2001.

ducción social, tanto en la familia como en la estructura de clases (Villa, 1990). En el caso de la mujer trabajadora inmigrante, la necesidad imperiosa de percibir ingresos con los que poder ahorrar y mantener a sus familiares dependientes, la falta de redes de apoyo económico en la sociedad receptora —a diferencia de las mujeres autóctonas, que cuentan con sus familias—, un proyecto migratorio de retorno, la influencia de las redes étnicas en el proceso de reclutamiento y la percepción de enfrentarse a un mercado de trabajo segmentado según la etnia y el género, las conduce a rebajar el nivel por debajo del cual considerarían sus oportunidades de empleo como «socialmente» inaceptables, independientemente de su cualificación. Pero ello no debe conducirnos a pensar que la situación de segregación y subordinación que afecta a las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo de la sociedad receptora sea el resultado de su predisposición a aceptar dicha situación, como si fueran ellas las responsables o las «víctimas» pasivas, sino que a lo largo de estos capítulos ha quedado patente que las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes son el resultado de la interacción entre los condicionantes estructurales de la sociedad receptora y los factores relacionados con las sociedades de origen (Solé, 1994, 1999).

Lógicamente, el «nivel de aceptación» de un empleo de las mujeres de origen inmigrante en la sociedad española es inferior al que experimentan en las sociedades de origen, especialmente cuando se trata de mujeres cualificadas y/o de clase media. El servicio doméstico constituye una ocupación profundamente desvalorizada en el imaginario social de estos países, a menudo no considerada empleo, por lo que la mayor parte de estas mujeres lo rechazarían.⁴⁰ Por todo ello, es habitual que emplearse en el servicio doméstico en la sociedad receptora les comporte, en algunos casos, graves problemas de autoestima y de inconsistencia de estatus. Esto es así especialmente para las mujeres inmigrantes que, según el Colectivo IOÉ (1998a: 24), presentan «experiencias de movilidad descendente», en el sentido de que son mujeres que pasan de cumplir una función cualificada en sus

40. Lo mismo ocurre en el caso de la prostitución. Las mujeres de origen inmigrante que ejercen la prostitución en el lugar de acogida no se enfrentan a la misma desvalorización social que tendrían si practicasen dicha actividad en la sociedad de origen.

países de origen —maestras, enfermeras, etc.—, a quedar recluidas y aisladas en el ámbito privado del hogar en el que están empleadas —especialmente en el caso de las empleadas internas—, y a «ser mandadas por todo el mundo». En estos casos, el servicio doméstico se asume como obligación y como medida transitoria y, a menudo, es realizado con cierto resentimiento. En cambio, cuando se trata de mujeres que ya desempeñaban tareas domésticas remuneradas en el lugar de origen, no se producen cambios significativos al llegar a España, salvo en el nivel salarial, que aumenta de manera espectacular.⁴¹

El carácter temporal o permanente de la inmigración, tal como ya señalaba Piore (1979), es una variable esencial a la hora de comprender por qué se aceptan y cómo se toleran determinadas condiciones laborales. Otro aspecto a tener en cuenta es la distinción entre las mujeres cuyo principal objetivo es la supervivencia del grupo familiar y las que pretenden elevar su estatus individual/familiar y emular modos de vida modernos. Mientras que para las primeras el servicio doméstico facilita la consecución de sus objetivos, para las segundas es vivido de manera más traumática y permanentemente se buscan fórmulas para acceder a otra actividad (Escrivá, 2000). Por todo ello, puede concluirse que la estratificación del mercado de trabajo por razones de sexo y etnia comporta que, para las mujeres inmigrantes, la opción de emigrar no haya supuesto un progreso considerable respecto a su situación en las sociedades de partida, sino todo lo contrario, un proceso de movilidad descendente.

Sin embargo, de acuerdo con Christine Catarino y Laura Oso (2000), también debe señalarse que el servicio doméstico es la ocupación con más ventajas para las mujeres inmigrantes desde el punto de vista de la acumulación monetaria, puesto que las que trabajan como internas tienen asegurado el alojamiento y la manutención, pueden maximizar su capacidad de ahorro, enviar remesas a la familia y retornar a sus países de origen con una autonomía mayor (negocio propio, compra de vivienda, etc.). De ese modo, la sobrecualificación y la pérdida de autoestima se

41. Cuando se trata de mujeres que eran inactivas en su país de origen, como ocurre en el caso de muchas de las inmigrantes marroquíes, el empleo en el servicio doméstico les confiere un «ascenso relativo», a pesar de su escaso prestigio social, puesto que les ofrece la oportunidad de desarrollar una trayectoria económica autónoma respecto a la familia y debilita los lazos de control (Colectivo IOÉ, 1998a).

compensa en términos de mayores ingresos,⁴² sobre todo cuando se mantiene la idea de retorno a corto plazo, lo que se traduce en una mejora de la posición de la mujer en la familia y en la comunidad de origen, gracias al prestigio social ganado a través de la emigración. Además de la acumulación monetaria, el servicio doméstico favorece la llegada y la inserción a la sociedad de acogida de las extranjeras recién llegadas, de manera que la mujer inmigrante encuentra con más facilidad empleo que el varón. Otro aspecto positivo a tener en cuenta es que el servicio doméstico no sólo ofrece mayores posibilidades de empleo a las mujeres inmigrantes que a sus homólogos masculinos, sino también mayores oportunidades de obtener una situación jurídica regular, puesto que desde el establecimiento de la política de contingentes en 1993, buena parte de los permisos de trabajo otorgados anualmente son para el servicio doméstico. Aún así, el volumen de mujeres inmigrantes que trabajan como empleadas domésticas en la irregularidad sigue siendo en absoluto desdeñable, a tenor de la débil regulación legal del servicio doméstico en España.

42. Esta disparidad salarial se hace claramente patente en el caso de las mujeres filipinas: el salario de una empleada doméstica en Cataluña es 23 veces superior al que percibían en Filipinas por desempeñar la misma actividad (Ribas, 1994).

CAPÍTULO 6

EL «CONTEXTO DE RECEPCIÓN» DE LAS TRABAJADORAS INMIGRANTES EN ESPAÑA

Tal como hemos visto en anteriores capítulos, la posición que las mujeres inmigrantes ocupan en el mercado de trabajo español, siguiendo la propuesta teórica de Alejandro Portes y sus colaboradores, puede ser explicada a partir de una serie de factores contextuales, denominados el «contexto de recepción». A lo largo de este capítulo van a abordarse algunos factores claves del «contexto de recepción», que permiten desentrañar cuáles son los principales mecanismos del reclutamiento de mujeres inmigrantes para desarrollar las tareas de la reproducción social. En primer lugar, las redes migratorias constituyen un factor fundamental en la configuración de los «nichos laborales» para los inmigrantes, en general, y para las mujeres inmigrantes en particular. A tal efecto, el capítulo se inicia con una breve incursión en las características más relevantes de las redes sociales en las que se ven implicadas las mujeres inmigrantes y cómo éstas favorecen su acceso al servicio doméstico. Otro pilar no menos importante del «contexto de recepción» es la política migratoria, cuyos contenidos sirven para canalizar la entrada de las mujeres inmigrantes procedentes de los países periféricos y relegarlas a los puestos de trabajo para los que no existe una suficiente fuerza de trabajo femenina autóctona: el servicio doméstico. Pero el diseño de la política migratoria no sólo favorece la etnización de dicha actividad, sino que, además, obstaculiza a las trabajadoras inmigrantes la obtención del estatus de ciudadanas.

Pero la concentración de mujeres inmigrantes en los servicios de proximidad no sólo se explica como resultado de las

redes migratorias o de la política migratoria; también es el resultado de la creciente dificultad que experimentan las familias —especialmente las mujeres— para gestionar la vida cotidiana, debido a una serie de transformaciones acontecidas en las últimas décadas que afectan a la familia, entre las que destacan la incorporación sin precedentes de la mujer en el mercado de trabajo, el envejecimiento de la población y una nueva gestión del tiempo en el núcleo familiar. Todos estos cambios provocan el declive de la idealizada complementariedad de los roles conyugales segregados y sacan a la luz la importancia del trabajo doméstico-familiar o reproductivo, cuyas exigencias diarias son cada vez más difíciles de compatibilizar con un empleo remunerado por parte de las mujeres. Finalmente, el capítulo recoge el insuficiente desarrollo de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde el Estado español, como factor explicativo de la necesidad que tienen las familias —léase mujeres— de recurrir al mercado para hacer frente a las necesidades cotidianas de la reproducción social. Optar por emplear a una trabajadora de origen inmigrante, tal como se analizará en posteriores capítulos, constituye la opción más rentable para las familias. De ese modo, en ausencia de una política familiar adecuada, favorecer el reclutamiento de mujeres inmigrantes supone para el Estado una medida alternativa y «barata» con la que procurar satisfacer la creciente necesidad que manifiestan determinados grupos sociales de externalizar parte de su trabajo reproductivo.

6.1. El papel de las redes sociales en la incorporación laboral de la mujer inmigrante

En este apartado se procede al estudio del papel de las redes sociales en la incorporación laboral de las mujeres inmigrantes, a partir de los resultados de algunas investigaciones que han abordado esta cuestión para distintos colectivos de mujeres. La conexión entre oferta y demanda de trabajo no se establece de forma automática, sino que entran en juego las estrategias de los agentes implicados. La relación entre redes de inmigrantes y redes de empleadores, mediada por la intervención de instituciones que facilitan la inserción laboral —servicios públicos,

asociaciones, instituciones religiosas— contribuye a explicar, junto al resto de factores contextuales que configuran el «contexto de recepción», por qué determinados colectivos de mujeres están fuertemente concentrados en el servicio doméstico y otras actividades poco cualificadas del sector servicios (Ambrosini, 1998). La demanda laboral de empleadas domésticas en la sociedad receptora, por sí sola, no determina la migración femenina ni el acceso al empleo. Es menester que la mujer inmigrante tenga acceso a la información a través de las redes migratorias. Estas redes, tal como se verá a continuación, otorgan a las mujeres inmigrantes un capital social importante a la hora de acceder al empleo y de diseñar estrategias de movilidad laboral.

El proceso migratorio se inserta socialmente dentro de una red de relaciones que constituyen las microestructuras de la emigración (Portes, 1983a, 1983b). En este sentido, la «red social migratoria» se define como el conjunto de relaciones informales, entre los migrantes y los potenciales migrantes, que vinculan las sociedades emisora y receptora (Herranz, 2000). Las redes migratorias no sólo intervienen en la decisión de emigrar, sino también en la conexión entre la oferta de fuerza de trabajo en el país de origen y la demanda en la sociedad de destino. Las redes sociales siempre han sido un método eficaz para acceder al empleo; sin embargo, en el caso de la fuerza de trabajo inmigrante, adquieren si cabe mayor importancia, debido al desconocimiento que los inmigrantes tienen de los métodos formales o institucionalizados y del idioma, así como a la hostilidad a la que se enfrentan en la sociedad receptora. Tanto la concentración espacial como sectorial de los inmigrantes no sólo fortalece las relaciones intraétnicas, sino que, además, facilita la transmisión de información sobre el mercado laboral.

Ubaldo Martínez Veiga constata que el mercado de trabajo se estructura, en buena parte, «como una búsqueda y cambio de empleo a través de una red de relaciones que pone en relación unos trabajadores con otros, y a través de ellos con el empleador» (1997a: 173). A través de las redes fluye gran cantidad de información sobre salarios y sobre los puestos de trabajo disponibles. De ese modo, la incorporación de los inmigrantes en los puestos más bajos de la estructura ocupacional no responde sólo a factores externos —consecuencia de la política mi-

gratoria o de la propia estructura de la demanda del mercado de trabajo—, sino que es la propia concentración de la fuerza de trabajo inmigrante en determinados «nichos laborales» la que atrae a otros inmigrantes del mismo grupo étnico —a través de mecanismos informales. Esto provoca que, a medio o a largo plazo, una determinada actividad sea ocupada, preferentemente, por inmigrantes de un mismo lugar de origen. En otras palabras, se produce una «concentración étnica» en una misma ocupación, en el sentido de que los recién llegados son canalizados hacia posiciones laborales en las que ya se encuentran insertos otros inmigrantes que han llegado con anterioridad (Light y Bonacich, 1988).

La concentración de trabajadores connacionales en una misma actividad genera mercados «pseudointernos», que pueden llegar a excluir a trabajadores inmigrantes de otros orígenes e, incluso, a los trabajadores nativos (Martínez Veiga, 1997a). Si bien las redes sociales tienen como efecto positivo proporcionar información y trabajo remunerado a los recién llegados, así como un acceso más fácil a la seguridad jurídica (contingentes, permisos de trabajo, etc.); como contrapartida, los procesos de movilidad social o laboral se encuentran frenados por la existencia de las propias redes y, a veces, incluso dificultan el contacto con la sociedad autóctona. Pero no únicamente existen redes sociales integradas por la fuerza de trabajo inmigrante, sino que éstas interactúan con las redes de reclutamiento utilizadas por los empleadores. Ambas se articulan y tienden a reproducirse a sí mismas, de manera que, muchas veces, algunos rasgos característicos de las redes étnicas, en realidad, son fruto de la conjunción con las redes de reclutamiento.

Para el caso de las mujeres inmigrantes, de acuerdo con el Colectivo IOÉ (1998a: 29), pueden identificarse tres tipos de redes: 1) *red con predominio masculino*, integrada por mujeres que emigran a instancias del marido o de varones de la familia ya instalados en el país de destino; 2) *red con predominio femenino*, con base en el país de origen o en el de destino y formada por mujeres connacionales que facilitan la información, los contactos laborales e incluso los medios materiales para emigrar; 3) *red de los empleadores*, integrada por personas de la sociedad de acogida, básicamente mujeres, que reclutan a las

mujeres inmigrantes para desempeñar una determinada actividad y que también favorecen la migración de mujeres hacia España. En la inserción laboral de las mujeres inmigrantes juegan un papel determinante las redes con predominio femenino y las redes de los empleadores.

A pesar de que, por lo general, los estudios sobre redes sociales tienen poco en cuenta la dimensión de género, algunos sí constatan que la participación de hombres y mujeres en dichas redes es un reflejo de las relaciones de género, de modo que cuando existe una rígida separación de roles entre hombres y mujeres en las sociedades de origen, las redes sociales tienden a diferenciarse y viceversa (Oso, 1998). Para el caso de las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico, las redes informales de contacto son de triple entrada. Por un lado, actúan las redes con predominio femenino establecidas por la propia comunidad inmigrante, a través de las cuales la mujer inmigrante tiene noticia sobre las ofertas de empleo y obtiene apoyo. Estas redes van afianzando un flujo migratorio específicamente femenino. Por ello no es de extrañar que las mujeres inmigrantes que ya están trabajando en la sociedad receptora, opten por reagrupar a otras mujeres de la familia (hermanas, primas, hijas mayores, etc.) antes que a su propio cónyuge o a sus hijos pequeños, con el fin de poder facilitarles empleo en el servicio doméstico (Colectivo IOÉ, 2001c). De ese modo, la propia familia se erige como el principal motor de los desplazamientos femeninos. En segundo lugar, intervienen las redes establecidas por las empleadoras, a las que recurren las mujeres autóctonas cuando necesitan una empleada de hogar. Finalmente, también existen las redes de contratación o agencias de empleo, que engloban gran heterogeneidad de situaciones, desde redes ilegales que organizan el viaje a cambio de dinero, hasta agencias de empleo e instituciones religiosas que facilitan el contacto entre empleadoras y empleadas.

El caso del reclutamiento de mujeres dominicanas para trabajar como empleadas de hogar internas en la zona noroeste de Madrid, especialmente en Pozuelo y Aravaca, constituye un claro ejemplo de redes migratorias integradas por mujeres, basadas en una red de relaciones generada a partir de la matrifocalidad. Las corrientes migratorias hacia España se inician gracias a las religiosas españolas que trabajan en el suroeste de la Re-

pública Dominicana y que alentan el proceso migratorio hacia España, a través de contactos con las clases más pudientes de Madrid. El rápido desarrollo de estos flujos consolida muy pronto un fuerte entramado de redes sociales de oferta, que son una parte integrante del capital social de las recién llegadas. Las redes de reclutamiento en España se producen desde el momento en que las empleadoras se ponen en relación las unas con las otras para buscar a las futuras empleadas. Entre ambas redes existen «intermediarios de confianza», que son las propias mujeres dominicanas que ya estaban trabajando previamente en las casas como empleadas domésticas. Son justamente estas mujeres ya instaladas las que ponen en relación la oferta y la demanda y las que ofrecen apoyo comunitario a las recién llegadas. En este sentido, la concentración de mujeres dominicanas en un mismo espacio geográfico permite la comunicación entre los miembros del colectivo, lo que favorece la movilidad laboral y la búsqueda de mejores empleos dentro del servicio doméstico. Una vez se ha producido el contacto entre empleadoras y empleadas, con el paso del tiempo se van rompiendo las barreras y prejuicios ante la contratación de trabajadoras de esta nacionalidad, de manera que se empieza a pensar en este colectivo como el ideal para desempeñar las actividades domésticas. La demanda de trabajo trasciende la zona y viaja, a través de la red, a la República Dominicana. Es así como los flujos migratorios de mujeres dominicanas a España no pueden interpretarse sólo a partir de la interacción entre factores *push* y *pull*, sino que la red laboral que existe entre ambos países es también un factor explicativo clave.¹

Una situación análoga ocurre con las redes integradas por mujeres filipinas, el primer colectivo de mujeres inmigrantes que empieza a ocupar el «nicho laboral» del servicio doméstico a finales de los años setenta (Ribas, 1994). Las redes se inician con la llegada de mujeres pioneras a España, que habían sido traídas por mujeres españolas de clase alta para trabajar como internas (Oso, 1998). A partir de estos primeros contactos se desarrollan las redes sociales propias de la comunidad. Se trata de unas redes sociales más estructuradas y cerradas que las

1. Herranz (1996, 1997, 1998, 2000) ofrece un brillante análisis de los flujos migratorios de mujeres dominicanas.

de las dominicanas, con lazos de solidaridad muy fuertes. Ello facilita enormemente la inserción de las recién llegadas como empleadas de hogar, aunque, al mismo tiempo, favorece su enclaustramiento y dificulta la movilidad ocupacional hacia otros sectores.

Aunque en ambos ejemplos se constata que las redes sociales contribuyen a explicar el tipo de empleos a los que tienen acceso las mujeres inmigrantes, no debe olvidarse que los trabajadores inmigrantes son relegados, independientemente de las redes, a un estrecho «nicho laboral» en el mercado de trabajo, resultado de un «contexto de recepción» que favorece la etnoestratificación y que es cruzado por las desigualdades de género. Esta estratificación a partir del género y la etnia, al mismo tiempo, condiciona las propias redes. Sólo así puede comprenderse el papel central que juegan las mujeres dominicanas en las redes migratorias hacia España, iniciando ellas el proceso migratorio, en claro contraste con el sistema migratorio dominicano clásico, en el que tradicionalmente han sido los varones padres de familia los que han emigrado primero y las mujeres les han seguido una vez iniciada la red migratoria. Este patrón migratorio y el predominio de redes sociales con predominio masculino se sustenta en la mayor facilidad de los hombres para encontrar empleo (fundamentalmente en la agricultura) y pone claramente de manifiesto la ideología patriarcal, según la cual el padre y esposo tiene la obligación básica de sustentar económicamente a la unidad doméstica. El carácter singular de la inmigración dominicana de mujeres hacia España se explica, fundamentalmente, a partir de los factores *pull*; es decir, la demanda de mujeres inmigrantes para ser empleadas en el servicio doméstico ejerce un efecto «atracción» en la sociedad de origen y provoca cambios tanto en las estrategias de la unidad doméstica como en la configuración de las propias redes migratorias (Martínez Veiga, 1997a).

6.2. El «marco institucional de la discriminación»: una política migratoria favorecedora de la migración laboral de mujeres

6.2.1. El desarrollo de la política migratoria en España

Las actitudes de los gobiernos receptores hacia la inmigración y las medidas legales adoptadas son un eje esencial del contexto de acogida, por cuanto organizan las oportunidades vitales de los y las inmigrantes. En este sentido, qué duda cabe que, desde la perspectiva de la demanda de fuerza de trabajo inmigrante, la posición en el mercado de trabajo viene condicionada —aparte de por los factores generales que producen la segmentación del mismo y por la discriminación hacia la fuerza de trabajo inmigrante— por la propia política migratoria. Puesto que el ámbito legal regula la entrada de inmigrantes y el abanico de actividades remuneradas a las que éstos tienen legalmente acceso, la política migratoria constituye un determinante esencial del «campo de posibilidades» de los y las inmigrantes en el mercado de trabajo, en el sentido que permite concretar tanto el tipo de entrada a la sociedad receptora como, una vez dentro de ella, las condiciones en que tiene lugar su inserción laboral (ocupación, estatus de asalariado o de autónomo, desempeño de las actividades dentro o fuera de la economía formal, etc.) (Cachón, 1995). En los modernos Estados del Bienestar, la eficiencia de la política migratoria es una cuestión de habilidad de supervisión estratégica del mercado de trabajo, más que de estricto control de fronteras, ya que la presencia de fuerza de trabajo irregular es necesaria para poder maximizar los beneficios y reforzar los procesos de segmentación del mercado de trabajo (Hollifield, 1992; Overbeek, 1995).

Considerando al Estado como principal determinante de las oportunidades laborales de los y las inmigrantes, son especialmente adecuadas las aportaciones de Calavita (1996). Según la autora, el Estado actúa movido por intereses contradictorios. Por un lado, debe servir a los requerimientos de una economía que precisa fuerza de trabajo flexible; por el otro, debe buscar la legitimidad ante la ciudadanía y amortiguar las situaciones de conflicto social que se generarían si existiera una excesiva competitividad entre trabajadores autóctonos e inmigrantes por el

recurso trabajo. Estos intereses dispares que el Estado debe conciliar, permiten hablar de una evidente contradicción. Stephen Castles (1993), en la misma línea, evidencia el carácter irreconciliable de los objetivos de la política migratoria, al constatar que corresponde al Estado proporcionar fuerza de trabajo barata para determinados sectores de actividad, controlar los flujos migratorios, mantener el orden público y, a la vez, combatir las manifestaciones racistas que la propia política migratoria contribuye a alimentar. En este sentido, se constata que las actuales políticas migratorias establecen medidas restrictivas que dificultan al máximo la entrada legal de migración laboral, a la vez que se plantean como objetivo evitar y perseguir la inmigración ilegal. Paradójicamente, puesto que se cierra la entrada legal de migrantes, es la inmigración ilegal la que acaba resolviendo las necesidades existentes de mano de obra de estos países, cuya indefensión jurídica es aprovechada por los empresarios para ofrecerles más bajos salarios e inferiores condiciones laborales (Pajares, 2001). De ese modo, la entrada ilegal prácticamente se convierte en el mecanismo ordinario de entrada, salvo en el caso de los inmigrantes cualificados procedentes de países ricos. Tal como apunta Etienne Balibar, «El Estado moderno [...] abre las puertas a la circulación clandestina de fuerza de trabajo extranjera y, al mismo tiempo, la reprime» (1991: 16).

Si se aplican todas estas reflexiones al objeto de estudio de la presente investigación, se constata que las políticas migratorias no son ajenas a la triple discriminación de la que es protagonista la mujer inmigrante. Es el propio Estado, a través de la política migratoria como instrumento, el que canaliza la entrada de mujeres inmigrantes procedentes de los países periféricos y el que contrapone los derechos de estas personas a los de las mujeres ciudadanas, con el fin de que ocupen determinados «nichos laborales» para los que son necesarias (Stasiulis y Bakan, 1994: 123). De ese modo, el hecho de que la demanda de empleadas domésticas sea cubierta fundamentalmente por mujeres inmigrantes no pone sólo en evidencia la etnización de esta actividad, sino que supone, además, emplear a mujeres sin el estatus de ciudadanas. Por lo tanto, la política migratoria favorece la etnización de los servicios de proximidad, al tiempo que sitúa a este segmento de trabajadoras en una determinada posición de infe-

rioridad en relación al Estado y a la ciudadanía (Anderson, 2000). En consecuencia, puede concluirse que la política migratoria es un instrumento cargado de connotaciones de género, que trata de manera distinta a hombres y a mujeres, con las consiguientes repercusiones en su integración laboral y social.

La política migratoria en España aparece como tal a partir de la Ley Orgánica 7/1985² sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España (LOE). España, al igual que el resto de países de la Europa del Sur, pasa a ser sociedad receptora de inmigrantes sin contar con el diseño de una política migratoria. El proceso de integración europea y la incorporación de España a la Comunidad Europea es uno de los componentes que influye de manera más decisiva sobre la necesidad de contar con una política española de inmigración. Tal como se ha expuesto anteriormente, desde 1974 se instauran políticas sumamente restrictivas en los países de la Europa Occidental. La Comisión Europea critica desde el principio la ausencia de una política migratoria en España y ejerce presión para que se introduzca el tema en la agenda institucional del gobierno español. De hecho, la LOE, punto de arranque de la política de inmigración en España, se promulga tan sólo seis meses antes de la integración de España a la Comunidad Europea, justamente cuando el volumen de inmigrantes es particularmente reducido y la sociedad española no considera que esta materia requiera la intervención gubernamental. Por lo tanto, si bien en la mayoría de países europeos las políticas de control se plantean como preventivas de las expresiones de rechazo hacia el colectivo inmigrante, la articulación de los dispositivos institucionales (legislativos y policiales) en España se produce en un momento —a mediados de los ochenta— en que todavía no existe el «inmigrante» en el imaginario social, dado el reducido volumen de población extranjera. Según Pedro Alvite (1995), la falta de legitimación social de estas medidas restrictivas conlleva la necesidad de construir, paralelamente, la figura del «inmigrante» cargada de problematización y de criminalización.

La LOE y su Reglamento³ establecen el procedimiento que

2. Ley Orgánica 7/85 de 01-07-1985, B.O.E. de 03-07-1985.

3. El Real Decreto 119/1986 y el Real Decreto 1099/1986, de 26 de mayo, por los que se aprueba el reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.

el extranjero(a) debe cumplir para la entrada, la residencia (permiso) y el trabajo (permiso) en España, así como las sanciones para quien no lo cumpla. El objetivo de esta ley es configurar un marco de referencia legal que permita diferenciar la situación de la inmigración en situación regular de la irregular. Se trata de un sistema legal muy restrictivo, centrado en el empleo y en el orden público, cuyo objetivo central es reducir al mínimo la llegada de trabajadores y admitirlos siempre en base al principio de la temporalidad y de las necesidades del mercado de trabajo de la sociedad española, sin contar con instrumentos eficaces para la integración de estos inmigrantes una vez en la sociedad receptora.

Para poder trabajar con el estatus de regular, el extranjero debe proveerse de un sistema de permisos de trabajo (permisos de residencia unificados al permiso de trabajo)⁴ de duración limitada, cuya solicitud es simultánea a la solicitud de permiso de residencia. Los criterios para la concesión de estos permisos se condicionan al cumplimiento de requisitos tales como haber entrado legalmente en España con visado para residencia y trabajo, así como contar con una oferta de contrato de trabajo por parte de un empresario español. Para que la propuesta de contrato de trabajo sea válida, se tiene inexorablemente en cuenta la «situación nacional de empleo»; es decir, la existencia de trabajadores y trabajadoras españoles en paro en la actividad propuesta y si hay o no hay escasez de mano de obra española en la actividad y en la zona geográfica en la que se pretende trabajar. Por lo tanto, a partir de la LOE, se configura una política de inmigración que bloquea las posibilidades de circulación de la fuerza de trabajo extranjera y la relega a posiciones no queridas o, por lo menos, no ocupadas por los nacionales; a posiciones que caen fuera del «nivel de aceptación» de la fuerza de trabajo española (Villa, 1990). Al margen de las posibilidades que se acaban de comentar, la llamada Ley de Extranjería no contempla ninguna otra vía ordinaria para la legalización de una per-

4. Permiso «A»: duración máxima de 9 meses. Para realizar actividades de temporada o estacionales. Permiso «B»: duración máxima 1 año. Para trabajar en una profesión, actividad y ámbito geográfico determinado (Permiso «D» si es por cuenta propia). Permiso «C»: 5 años de duración. Para trabajar en cualquier actividad y ámbito geográfico (Permiso «E» si es por cuenta propia).

sona inmigrada, con independencia del tiempo que lleve residiendo en España.

A finales de los ochenta, el modelo de la LOE empieza a fallar, ya que lejos de controlarse la entrada de inmigrantes, sucede todo lo contrario. Las presiones migratorias aumentan y todos los obstáculos jurídicos y administrativos de la LOE contribuyen a estimular la inmigración ilegal. Los inmigrantes no optan por conseguir una oferta de trabajo en su país de origen y, posteriormente, trasladarse a España con un permiso de trabajo, tal como prevé la LOE, sino por una vía alternativa: entrar de forma irregular o ilegal (como turistas, en patera), buscar después trabajo (su situación irregular les conduce ineludiblemente a la economía sumergida) e intentar después regularizar su situación. Esta bolsa de inmigrantes irregulares es utilizada por los empresarios españoles para disponer de mano de obra barata y desprotegida. Incluso cuando un inmigrante consigue legalizar su situación en España, la pérdida del contrato de trabajo (y, por consiguiente, la posterior denegación de la renovación del permiso de trabajo) le supone, además de la falta de ingresos económicos, caer de nuevo en la irregularidad y la posibilidad real de ser expulsado del país.

Para la persona inmigrada que no se halla en situación legal no existe ningún cauce legal ordinario que permita obtener la residencia, lo que es un rasgo más o menos común a la mayor parte de países europeos. Por ello, el sistema implantado por la LOE va generando una bolsa creciente de inmigración ilegal. La Administración intenta mitigar esta situación de fracaso de las vías ordinarias de canalización de los flujos migratorios, mediante la introducción de medidas no contenidas en la ley de inmigración: por un lado, realización de dos procesos extraordinarios de regularización (1986 y 1991);⁵ por el otro, la estipulación de contingentes anuales de trabajadores extranjeros desde 1993, en base a las ofertas de empleo no

5. Durante la década de los noventa, los procesos de regularización más importantes han sido los de Italia (1990), España (1991) y Portugal (1992), con 217.000, 108.000 y 40.000 inmigrantes regularizados, respectivamente. Las más recientes han sido en Portugal (una primera entre 1996 y 1997, con 50.000 regularizaciones, y una segunda a principios del 2000, que incluyó a las personas que se hallaran en Portugal antes del 31-12-1999), Francia (en 1997, con 80.000 regularizaciones), Grecia (entre 1998 y 1999, con alrededor de 220.000 solicitudes), Italia (en 1999, con unas 250.000 regularizaciones) y España (una en 1996 y otra en el año 2000) (Pajares, 2001).

atendidas por el mercado de trabajo nacional (básicamente, servicio doméstico, construcción y agricultura). Aunque teóricamente los contingentes van dirigidos a regular la entrada legal de nuevos inmigrantes, en la práctica se acogen a esta modalidad los que ya residen en el país en situación irregular.⁶ De ese modo, la política de contingentes acaba siendo un proceso encubierto de regularización, aunque inicialmente fuera concebida como instrumento de control y regulación de las entradas de nuevos inmigrantes (Izquierdo Escribano, 1996). La interrelación entre el sistema de contingentes y esa demanda de mano de obra no cubierta contribuye a consolidar la concentración de trabajadores extranjeros en determinadas actividades económicas. En lo que concierne a los dos procesos de regularización, como medida para combatir la inmigración irregular resultan inefectivos, puesto que tales «amnistías» no eliminan la dificultad que tienen los y las inmigrantes para poder renovar anualmente su permiso de trabajo: presentar un contrato de trabajo en toda regla. Es así como sólo un 64 % de los regularizados en 1991 mantienen su estatus dos años después (Izquierdo Escribano, 1996).

Ante las carencias de la LOE y ante la necesidad de adecuar la normativa española al Tratado de Schengen, el Gobierno español del PSOE opta por reformar la LOE, mediante el Reglamento de 1996,⁷ con el cometido de intentar corregir sus principales defectos.⁸ A través de este Reglamento, por vez primera, se acepta implícitamente la existencia de una inmigración estable, que requiere contar con instrumentos eficaces para su integración. Las novedades más importantes que introduce dicha refor-

6. Son pocos los Estados de la UE que están aplicando la política de contingentes. El modelo español es el que se ha establecido en Italia, con la entrada en vigor de la *Ley Napolitano* de 1998. Como novedad, además, la ley italiana contempla la posibilidad de autorizar la entrada de inmigrantes al país para un período de búsqueda de empleo (a partir del cual, si han encontrado trabajo, pueden solicitar la residencia), que ha empezado a aplicarse desde el contingente del año 2000.

7. Reglamento de la Ley Orgánica sobre Derechos y Libertades del Real Decreto 119/1986, de 26 de mayo e los extranjeros en España (Real Decreto 155/96).

8. Esta reforma se inspira claramente en las líneas maestras de la política diseñada por la Proposición no de Ley de 9 de abril de 1991, punto de inflexión en la perspectiva con la que afrontan los poderes públicos la extranjería y el fenómeno de la inmigración. En dicha Proposición se insta al Gobierno a diseñar una política migratoria que tenga en cuenta la imbricación de tres ejes: el control de los flujos migratorios, la integración social de los inmigrantes y la ayuda al desarrollo de los países de origen.

ma son, por un lado, la adopción de un nuevo sistema de permisos de residencia y de trabajo,⁹ con la incorporación de un «permiso de trabajo permanente»,¹⁰ de carácter indefinido, para aquellos extranjeros que hayan residido legalmente en España durante seis años.¹¹ Este nuevo permiso intenta superar la concepción de la figura del inmigrante como trabajador que está sólo de paso, totalmente supeditado a la vigencia de un contrato de trabajo y a las necesidades de la coyuntura económica. Por el otro lado, el Reglamento de 1996 también regula el derecho a la reagrupación familiar para aquellos extranjeros titulares de un permiso de residencia ya renovado, que dispongan de medios de vida, garantías de asistencia sanitaria y vivienda suficiente para él y sus familiares.¹² Ante la necesidad de combatir la irregularidad «sobrevinida», el Reglamento permite abrir un nuevo proceso extraordinario de regularización en 1996, que otorga el permiso de residencia a aquellos extranjeros que hubieran gozado de un permiso de trabajo con anterioridad.

9. Con el nuevo Reglamento, se establecen los siguientes permisos de residencia y de trabajo:

1) Permisos de residencia: *Inicial*: validez inicial de 1 año, pudiendo ser renovado por un período máximo de 2 años. *Ordinario*: duración máxima de 3 años. Debe acreditarse residencia legal y continuada en el territorio español durante 3 años. *Permanente*: indefinido, con renovación de la tarjeta cada 5 años. Debe acreditarse residencia legal y continuada en el territorio español durante 6 años.

2) Permisos de trabajo: *Permiso A*: duración máxima de 9 meses. Para realizar actividades de temporada o estacionales. No renovable. *Permiso B «inicial»*: duración máxima 1 año. Para trabajar en una profesión, actividad y ámbito geográfico determinado (*Permiso D «inicial»* si es por cuenta propia). *Permiso B «renovado»*: 2 años de duración. Permite desarrollar varias profesiones o actividades (*Permiso D «renovado»* si es por cuenta propia). *Permiso C*: 3 años de duración. Para trabajar en cualquier actividad y ámbito geográfico (*Permiso E* si es por cuenta propia). *Permiso permanente*: indefinido con renovación quinquenal de la tarjeta. Permite ejercer cualquier actividad.

10. En el Reino Unido se accede a un permiso de residencia permanente después de haber residido legalmente durante cuatro años. En Bélgica se consigue a los cinco años de residencia legal ininterrumpida si se dispone de un contrato de trabajo, o a los diez años en cualquier caso. Italia introduce dicho permiso con la entrada en vigor de la Ley Napolitano (marzo de 1998), pudiéndose obtener después de cinco años de residencia legal.

11. El nuevo Reglamento también establece un nuevo sistema de visados conforme a las obligaciones derivadas del Convenio de Schengen —que entra en vigor el 26 de marzo de 1995—. Otra novedad importante es que el criterio de la concesión de un permiso de trabajo en base a la «situación nacional de empleo» sólo se aplica a la concesión inicial de los permisos y no a las renovaciones.

12. Véase el artículo 54 del Reglamento de la Ley Orgánica sobre Derechos y Libertades del Real Decreto 119/1986, de 26 de mayo e los extranjeros en España (Real Decreto 155/96).

Las mejoras del Reglamento de 1996 ponen de relieve la necesidad unánime de modificar la LOE. Es justamente por el hecho de que el citado Reglamento supone un avance substancial en la mejora de la situación legal del inmigrante, que la LOE resulta todavía más rígida e inapropiada, ante el desajuste técnico-jurídico entre dicha ley y su Reglamento (Ruiz de Huidobro, 2001). Todo ello conduce a la presentación de varias proposiciones de ley en el Congreso de los Diputados durante el año 1998, a iniciativa de varios Grupos parlamentarios (Izquierda Unida, Convergència i Unió y Grupo Mixto), que culminan, después de un largo proceso impregnado de avatares políticos, en la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.¹³ La LO 4/2000 entra en vigor a pesar de la oposición del gobierno del PP, que alega que el texto que se pretende aprobar contradice las directrices comunitarias y que las concesiones legales que introduce causarán un «efecto llamada» de nuevos inmigrantes.

Los contenidos de la LO 4/2000 suponen un importante avance, cuyos ejes vertebradores son la integración de los inmigrantes y la máxima equiparación posible entre nacionales y extranjeros en el goce de los derechos; dejándose en un claro segundo plano las técnicas y mecanismos de control de los flujos migratorios. Sin lugar a dudas, esta Ley se erige claramente como una de las leyes europeas más progresistas en materia de migración. Lo que lamentablemente no cambia el nuevo texto legal es la necesidad de contar con un permiso de trabajo para poder desarrollar una actividad laboral, manteniéndose así los permisos de residencia que no dan derecho a trabajar. Además, el derecho al trabajo sigue siendo limitado por la denominada «preferencia nacional en el empleo», análogamente a lo que ocurre en las legislaciones de los principales países europeos.

Las reformas de la LO 4/2000 con un mayor impacto pueden sintetizarse en tres grandes líneas. i) Se incorporan una

13. El debate en torno al texto de dicha ley es amplificado por el debate político coyuntural y por los medios de comunicación, coincidiendo con los casos de conflicto social de trasfondo xenófobo y racista acontecidos en distintas localidades (en El Ejido —municipio de la provincia de Almería— y en la localidad barcelonesa de Terrassa, por ejemplo), así como con el aumento espectacular de los cadáveres de inmigrantes cruzando en pateras el Estrecho de Gibraltar.

serie de derechos para los extranjeros irregulares (documentación, reunión y manifestación, derecho a asociarse, sindicación y huelga, asistencia sanitaria, derecho a los servicios y prestaciones sociales básicas), ignorados en la anterior normativa. A tal efecto, se introduce la figura del empadronamiento de los irregulares como requisito suficiente para poder ejercitar estos derechos en condiciones de igualdad con los nacionales. Asimismo, se establece el principio general de igualdad de los derechos de los extranjeros que disponen de residencia legal con respecto a los derechos de los nacionales, aunque algo tan básico como el derecho de voto en elecciones municipales sigue sin ser reconocido. ii) Se flexibiliza el acceso a la regularidad, puesto que contempla una vía de regularización singular permanente, que será concedida a cualquier extranjero que pueda acreditar una estancia ininterrumpida de dos años en territorio español, que esté empadronado en algún municipio y cuente con alguna oferta de empleo. Se abre así un sistema ordinario de regularización permanente por arraigo, desde una situación de residencia fáctica, que ya no requiere la apertura de procesos especiales.¹⁴ Con el fin de ofrecer una solución a la importante bolsa de inmigrantes irregulares acumulada en el país, la LO 4/2000 establece un nuevo procedimiento para la regularización de los extranjeros que se encuentren en territorio español desde antes del día 1 de junio de 1999 y puedan acreditar haber solicitado o haber tenido algún permiso de residencia o trabajo con anterioridad.¹⁵ iii) Se consagra el derecho de la reagrupación familiar como incondicionado a partir del primer año de residencia, algo fundamental en un sistema que tiene como objetivo la integración de la inmigración. En este sentido, la Ley prevé la concesión de un permiso independiente, desde el primer momento, para los familiares reagrupados, que permite superar

14. Francia introduce, con la ley de abril de 1998 (conocida como *Ley Chevènement*), un procedimiento ordinario de regularización sustentado sobre la base del arraigo, que otorga un permiso de residencia a quien demuestre que lleva diez años viviendo en el país.

15. El Real Decreto que regula este proceso es el 239/2000, de 18 de febrero, por el que se establece el procedimiento para la regularización de extranjeros prevista en la disposición transitoria primera de la LO 4/2000. Este proceso de regularización es el que menos requisitos ha exigido de todos los producidos en Europa en los últimos años. Finalmente, dicho proceso de regularización ha conseguido legalizar aproximadamente unas 200.000 de las 226.570 solicitudes presentadas personas.

los problemas de dependencia del cónyuge (normalmente mujer) respecto del reagrupante.

Tal como sostiene Antonio Ruiz de Huidobro (2000, 2001), es dudosa la viabilidad a medio plazo del régimen legal que introduce la LO 4/2000, puesto que no se precisa convenientemente quiénes han de ser los extranjeros destinatarios de los derechos sociales y, además, la posibilidad de acceso a la regularidad permanente pone en cuestión el control de los flujos migratorios y favorece el «efecto llamada». Sin embargo, no ha habido la oportunidad de comprobar sus efectos, al producirse su reforma antes de cumplirse un año de vigencia y sin contar con un Reglamento propio. Con la obtención de la mayoría absoluta por parte del Partido Popular en las elecciones de marzo de 2000, el 23 de enero de 2001 entra en vigor la reforma de dicha Ley, en la redacción dada por la LO 8/2000, de 22 de diciembre, tramitada por el procedimiento de urgencia. Las primeras valoraciones técnicas de la LO8/2000 son bastante negativas, principalmente debido a su carácter precipitado y poco consensuado, así como al hecho de que la revisión de los artículos supone un cambio de orientación de carácter regresivo, en el sentido de trasladar el énfasis de la integración social hacia el control de los flujos.

Una de las modificaciones más destacadas que introduce la LO 8/2000¹⁶ es la recuperación del criterio de la residencia legal como determinante de la atribución de determinados derechos, por lo que el empadronamiento en el municipio deja de ser requisito de acceso a los mismos —excepto en el caso de la asistencia sanitaria.¹⁷ En cuanto a la posibilidad de acceder a la

16. Véase el Real Decreto 864/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros y su integración social, reformada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre.

17. Sólo se mantienen las referencias al empadronamiento en lo referente a la participación en la vida pública municipal y en el derecho a la asistencia sanitaria. La Ley 8/2000 ha sido objeto de diversos recursos de inconstitucionalidad por vincular el ejercicio de derechos como la libertad de manifestación y reunión, de asociación, de sindicación y huelga, la asistencia jurídica gratuita y la tutela judicial efectiva, al goce de la situación de regularidad. La falta de reconocimiento de vías de participación social a los inmigrantes que no tienen regularizada legalmente su estancia o residencia en España plantea la carencia de vías de interlocución válidas para la solución de conflictos sociales, como por ejemplo los lamentables sucesos que tuvieron lugar en la localidad de El Ejido (Almería) en el año 2000 o los encierros de inmigrantes irregulares en iglesias.

residencia temporal desde una residencia fáctica o de hecho, como alternativa al sistema legal ordinario, la LO 8/2000 endurece esta vía al formular la concesión de este permiso como discrecional y ampliar de dos a cinco años el período de permanencia continuada en territorio español. En tercer lugar, en lo referente al derecho a la reagrupación familiar, si bien sigue reconociéndose el derecho del extranjero residente a reagrupar a su familia,¹⁸ se suprime el derecho del familiar a obtener la condición de residente, por lo que la situación administrativa del «reagrupable» —y, en consecuencia, sus derechos— seguirá dependiendo de la del «reagrupante». Otro eje de reformas pasa por introducir una mayor severidad sancionadora para las infracciones de tráfico ilegal de inmigrantes o de contratación de trabajadores extranjeros sin el oportuno permiso.

En síntesis, el balance de la política migratoria en España pone de relieve, siguiendo la tipología de sistemas y políticas migratorias que propone Yann Moulier-Boutang (1994), que nos encontramos ante una política fundamentada en el sistema de «migraciones laborales», sobre todo durante el periodo de vigencia de la LO 7/1985. Es el imperativo de gestión del mercado de trabajo el factor dominante, en detrimento de la dimensión de la integración, contrariamente a lo que ocurre en el sistema de «inmigración de poblamiento». La mano de obra extranjera no comunitaria carece de todo derecho a insertarse libremente en el mercado de trabajo y es admitida principalmente en función de su condición de activa o de su vinculación familiar directa con un activo. La política migratoria tiene como efecto la reclusión de los trabajadores extranjeros en unos sectores de actividad concretos, caracterizados por presentar escaseces de fuerza de trabajo autóctona y malas condiciones de trabajo. En este sentido, el simple hecho de ser extranjero implica que las posiciones que pueden ocupar estos trabajadores en el mercado de trabajo estén determinadas negativamente» (Cachón, 1995). Por un lado, el «marco institucional» fija el campo de no-circulación de los inmigrantes —a través de la «situación nacional de empleo» y la «preferencia a

18. Cuando los extranjeros hayan vivido legalmente un año en España y estén autorizados a hacerlo al menos durante un año más, pueden solicitar la reagrupación de su cónyuge y de los hijos de ambos menores de 18 años, así como de sus ascendientes si están a su cargo.

los nacionales»— y, en otros casos, el Estado ratifica lo que el mercado ya ha fijado como campo de contratación de inmigrantes —a través de las políticas de contingentes, por ejemplo. En definitiva, los contenidos de la política migratoria española constituyen un claro instrumento de flexibilización del mercado de trabajo.

6.2.2. Las consecuencias de la política migratoria desde una perspectiva de género

El «marco institucional de la discriminación» actúa de distinta manera según se trate de hombres inmigrantes o de mujeres inmigrantes, en conjunción con factores propios de las relaciones de género y con la existencia de un mercado de trabajo claramente sexuado. En principio, por el hecho de tratarse de una política migratoria basada en el sistema de «migraciones laborales», los requisitos de permanencia legal adquieren una lógica claramente productivista, que afecta al conjunto de la población inmigrante, pero que perjudica especialmente a la migración femenina.¹⁹ Tal como veremos a continuación, la «discriminación institucional» o bien condena a la mujer a depender de su marido por el hecho de haber sido reagrupada por él, o bien la empuja a trabajar en los puestos de trabajo «feminizados» menos valorados por la sociedad receptora: el servicio doméstico.

A falta de una oferta de trabajo con la que poder legalizar su situación en España, la reagrupación familiar se erige como la única alternativa para las mujeres, aparte de la entrada ilegal o subterfugios que conducen a la ilegalidad. Teniendo en cuenta que el derecho a la reagrupación familiar apenas queda recogido en la legislación española, supone una opción muy costosa. Además, el estatus de mujer reagrupada implica la dependencia legal hacia la figura del esposo y la imposibilidad de trabajar en la sociedad receptora con contrato de trabajo, por lo que la persona que se reagrupa carece de estatuto jurídico propio (ni tar-

19. Es por este motivo que en los países caracterizados por el sistema migratorio «de poblamiento», como es el caso norteamericano, se favorece más la entrada de mujeres que en el de «migraciones laborales».

jeta de residencia independiente ni permiso de trabajo). El reconocimiento del derecho a la reagrupación familiar que incorpora tanto la Ley 4/2000 como su reforma, en sintonía con las recomendaciones de la política migratoria en Europa, en el fondo apela al papel estabilizador de la mujer como pieza esencial en los procesos de integración de los grupos, presuponiendo que «se necesita que la mujer quede en lo privado para que el hombre salga a lo público» (Mestre, 1999: 29).²⁰ De ese modo, es más probable que las mujeres inmigrantes sólo gocen de derechos derivados, debido a la mayor incidencia de la reagrupación familiar y de la inactividad en este colectivo, o bien porque se ocupan en la economía sumergida y/o en negocios familiares en los que no perciben sueldo directo. Esta situación implica una gran desprotección y contribuye a reforzar las desigualdades de género tanto en el ámbito público como en el privado (Solé, 1995).

Pero al margen de favorecer la figura de la mujer reagrupada dependiente del migrante varón, la política migratoria en España también promueve la migración femenina de carácter laboral, como respuesta a la demanda en el mercado de trabajo de trabajadoras para determinadas actividades dentro de los servicios de proximidad o «servicios a la vida diaria». El papel activo del Estado en el reclutamiento de mujeres inmigrantes trabajadoras en el sector formal es de enorme relevancia para los objetivos de este estudio. El establecimiento de los contingentes desde 1993 inaugura esta lógica, tal y como lo demuestran los datos presentados en el capítulo 5. La política de cupos es de especial interés para el estudio de la migración femenina, puesto que supone la aceptación a nivel institucional de la existencia de una demanda de mano de obra para el servicio doméstico que será cubierta principalmente por mujeres (Oso, 1998). Así pues, la política de contingentes no sólo selecciona a los inmigrantes en función de la nacionalidad, la actividad que van a desempeñar y la zona geográfica donde la llevarán a

20. Otra peculiaridad más de la regulación de la reagrupación familiar en los distintos Estados miembros de la UE es que se basan en el modelo de la familia nuclear, integrada por el esposo, la esposa y los hijos biológicos. Para algunos grupos de inmigrantes, este criterio supone el aislamiento de muchas mujeres que forman parte de familias extensas, integradas por abuelos, parientes colaterales, parientes políticos o, incluso, varias esposas (Lutz, 1997: 104).

cabo, sino también —aunque de manera indirecta— en base al sexo. Esta situación repercute tanto en la composición de los flujos como en las estrategias migratorias, ejerciendo un efecto de atracción (*pull*) que sirve de estímulo para las migraciones femeninas de carácter «independiente».

Ciertamente, aunque los cupos relegan a las mujeres inmigrantes a los sectores de actividad más proclives a la invisibilidad y a la explotación —el servicio doméstico—, con independencia de su nivel formativo, les ofrece, como contrapartida, una vía legal de entrada y la posibilidad de regularizar su situación independientemente del estatus legal de su esposo. Sin embargo, el hecho de que las mujeres inmigrantes estén en posesión de la mayoría de contratos en el servicio doméstico no es sinónimo de integración laboral y reconocimiento de derechos, sino todo lo contrario, de precariedad y vulnerabilidad. Según Ruth Mestre (1999), resulta discriminatorio para las mujeres que trabajan como empleadas domésticas exigirles estar en posesión de un contrato de trabajo para ser sujetos de derechos, puesto que la regulación de esta relación laboral no se rige por los mismos principios que el mercado «masculino», al favorecer las situaciones de abusos y desprotección por parte de los empleadores y permitir la no existencia de contrato escrito. La autora concluye al respecto que «en el ámbito de lo privado, de lo doméstico, no hay derechos» (1999: 30). Puesto que el ámbito privado se atribuye a las mujeres, esta situación de desigualdad es común tanto para las mujeres inmigrantes como para las mujeres autóctonas que se ocupan en actividades remuneradas realizadas en el hogar; sin embargo, para las primeras las consecuencias son mucho más graves, puesto que su vínculo social depende exclusivamente de su participación en la esfera productiva.²¹

El análisis de la política migratoria desde una perspectiva feminista permite desenmascarar dos sistemas de exclusión sobrepuestos para la mujer inmigrante, resultado de su doble con-

21. Aunque hay muchas mujeres irregulares que quieren regularizarse y no pueden, no es menos cierto que muchas de ellas, sobre todo las latinoamericanas, vienen a España con la idea de trabajar unos cuantos años, ganar dinero y regresar a su país, por lo que no les compensa recorrer el largo camino hacia la regularización. Exigir un contrato de trabajo les supone tener que pagar el alta en la Seguridad Social y, en consecuencia, percibir menos ingresos (Mestre, 1999).

dición de nacional de un país tercero a la vez que mujer. Por un lado, el vínculo social —entendido en términos de ciudadanía— de la población inmigrante depende de la tenencia de un contrato de trabajo; es decir, la inmigración se concibe en términos básicamente económicos. Cuando no se posee un contrato de trabajo, no se es titular de derechos. En este sentido, a pesar de que los contenidos de la Ley 4/2000 constituyen un paso adelante sin precedentes en la equiparación de derechos entre inmigrantes regulares e irregulares, la reforma de dicha ley supone un retroceso y sigue poniendo el acento en el contrato de trabajo como principal vínculo. Pero, además, el contrato social que se ofrece a los inmigrantes es parcial, puesto que no incluye todos los derechos —el derecho a voto, por ejemplo, no aparece en ninguno de los textos legales— y es temporal, de modo que o bien lo pierden en cuanto no se les renueva su contrato de trabajo,²² o bien constituye un tránsito hacia la ciudadanía plena (siempre que se esté dispuesto y se pueda conseguir la nacionalidad española).

Aunque las desigualdades que experimentan las mujeres inmigrantes en el terreno legal son las más explícitas e intensas, no son algo aislado, sino que constituyen la punta del *iceberg* de un contrato social que discrimina fuertemente al colectivo de mujeres en general. El trabajo asalariado es el pasaporte directo hacia el disfrute de la ciudadanía moderna. Carole Pateman (1988) es una de las primeras voces que pone de manifiesto las bases patriarcales del contrato social entre hombres y mujeres, en el sentido de tratarse de un pacto sexual-social. Ciertamente, los derechos y libertades públicas de los individuos se garantizan en la esfera pública mediante el contrato social; pero de la misma manera que el ámbito público no puede ser entendido sin referencia a la esfera privada, el contrato social y el contrato sexual aparecen como irrevocablemente contrapuestos. Los hombres pactan el dominio de las mujeres mediante el contrato sexual y, posteriormente, el contrato entre individuos (léase «hombres») libres e iguales. La autora concluye que puesto que el contrato social es sexuado, también lo es la ciudadanía, una ciudadanía que no sólo es sexuada sino que, además, «pertene-

22. La introducción del permiso de residencia y trabajo permanente, con el Reglamento de 1996, elimina esta temporalidad.

cer o estar excluido de un particular estado-nación es una cuestión de raza o etnia» (Anderson, 2000: 187).

En anteriores capítulos ha quedado demostrado que las responsabilidades de las mujeres en la esfera reproductiva dificultan su participación en el mercado de trabajo, lo que incrementa el riesgo de que trabajen a tiempo parcial o de que no desempeñen ningún trabajo remunerado. De acuerdo con Carole Pateman (1988), la construcción de la figura del «trabajador» presupone que es un hombre, proveedor de soporte económico y protección a la familia, que cuenta con una mujer (su esposa) que, a cambio, atiende sus necesidades reproductivas diarias. Es en este sentido que puede hablarse de una «ciudadanía de segunda» o de una «ciudadanía mediada» para el caso de las mujeres,²³ aunque dispongan del derecho cívico al voto. La relación de las mujeres con el estado es mucho más compleja que la de los hombres y ello se traduce en mayores dificultades de acceso a los derechos de ciudadanía. A pesar de los cambios que el colectivo de mujeres ha protagonizado en la sociedad española en las últimas décadas, sigue perviviendo la tradicional asignación de roles entre hombres y mujeres, siendo mayormente ellas quienes asumen las responsabilidades familiares, cada vez más como extensión de la jornada laboral. Esta «doble presencia», junto a la escasez de políticas desde el Estado dirigidas a superarla, repercute negativamente en su integración laboral y social. Las responsabilidades familiares y, en concreto, la maternidad, constituyen un obstáculo para la integración y para la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, por lo que muchas veces presentan trayectorias laborales discontinuas.

El papel subsidiario al varón «cabeza de familia» que se atribuye a la mujer, explica por qué, aunque se haya modificado radicalmente su patrón de incorporación al mercado de trabajo en los últimos años —a consecuencia del incremento de sus niveles formativos y de la adopción de estrategias individuales para conciliar empleo y familia—, sigue presentando mayor precariedad laboral (temporalidad, tiempo parcial, desempleo, economía

23. Las mujeres alcanzan la ciudadanía en tanto que esposas o futuras esposas, por lo tanto, de manera mediada. No es necesario que tengan una actividad laboral, por lo que el empleo se les reconoce como derecho social y no como derecho cívico (Torns, 2000b).

sumergida, etc.), segregación ocupacional y menores niveles salariales en comparación con sus homólogos masculinos. A esta situación debe añadirse un sistema de protección social cuyo núcleo básico lo constituye el nivel contributivo de base profesional, lo que se traduce en una serie de prestaciones y derechos sociales que han tomado como referencia el modelo «masculino» de integración laboral, que refuerzan todavía más la subordinación de las mujeres. En definitiva, las mujeres, a tenor de las pautas de inserción laboral presentadas más arriba, se enfrentan a situaciones de discriminación indirecta que se traducen, en términos globales, en niveles más bajos de protección social que los hombres.²⁴ Ello sin olvidar el colectivo de mujeres dedicadas en exclusiva a las tareas domésticas (las «amas de casa»), cuya «inactividad» les niega el derecho propio a ser incluidas en el sistema de la Seguridad Social y sólo pueden acceder a determinadas prestaciones a través del vínculo conyugal.

En este sentido, tal como ya se ha comentado, se produce la curiosa paradoja de que mientras a las mujeres inmigrantes se les niega sus derechos de ciudadanía, son ellas quienes contribuyen, mediante la realización de las tareas de la reproducción social, a que otras mujeres, principalmente las mujeres autóctonas de clase media, puedan acceder a la esfera pública (incorporarse al mercado de trabajo remunerado, participar activamente en la vida política) en condiciones parecidas a las de sus homólogos masculinos y ejercer así sus derechos de ciudadanía. Por lo que el conflicto entre los derechos de ciudadanía de los hombres y las mujeres autóctonas se resuelve, en parte, gracias al reclutamiento de fuerza de trabajo inmigrante, sin tener que recurrir a una reestructuración de las pautas de incorporación de los hombres y las mujeres a la esfera reproductiva (Anderson, 2000). Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre con las mujeres autóctonas, el trabajo remunerado, en sí mismo, no es condición necesaria para que las mujeres inmigrantes accedan a la ciudadanía.

En síntesis, la existencia de un contrato social específico según el sexo tiene consecuencias especialmente negativas para las mujeres inmigrantes. Tal como concluye Ruth Mestre (1999), del

24. Véase al respecto un interesante estudio realizado por el Consejo Económico y Social (CES, 2000) sobre la realidad de la protección social de las mujeres y su evolución en los últimos años.

análisis feminista de la construcción jurídica de la mujer inmigrada en el estado español se desprende que ésta se erige como sujeto subordinado y como no-sujeto, lo que resulta totalmente incompatible con los valores que presiden un sistema democrático y un Estado de Derecho. Por un lado, la política migratoria promueve una reagrupación familiar que relega a la mujer inmigrante a la esfera privada y le niega los derechos fundamentales; por el otro lado, favorece directamente su acceso a actividades remuneradas (el servicio doméstico) que se rigen por una lógica diferente a la de la esfera pública, de modo que o bien tienen mayor dificultad para conseguir un contrato de trabajo y regularizar su situación, o bien de la obtención de este contrato de trabajo no se derivan los mismos derechos ni niveles de protección.

6.3. La emancipación de la mujer, la crisis de la familia patriarcal y las dificultades para gestionar la esfera productiva y la reproductiva en la vida cotidiana

Una serie de cambios políticos, sociales y económicos, acontecidos en los últimos años, han provocado fulgurantes transformaciones en la familia española y en la gestión de la vida cotidiana, sobre la base, principalmente, de la emancipación del colectivo de mujeres. En España el cambio familiar ha seguido las pautas europeas en sus rasgos principales, aunque se ha producido más tardíamente. La doble posición de las mujeres en la familia y en el mercado permite por vez primera visibilizar la importancia del trabajo reproductivo y lo convierte en un problema social. Las mujeres se enfrentan a las dificultades de conciliar su trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, sin que, paralelamente, se haya producido un reparto equitativo del trabajo doméstico-familiar entre hombres y mujeres. De ese modo, tal como ya se ha mencionado, las mujeres de clase media optan por la estrategia de mantener la responsabilidad de la organización familiar, mientras pagan a otras mujeres, muchas veces mujeres inmigrantes, para que éstas realicen las tareas más arduas del hogar.²⁵

25. Según datos del Reino Unido, el trabajo doméstico remunerado es una opción vital para la vida cotidiana de las familias de clase media: casi el 75 % de las familias

Los fundamentos de la familia conyugal moderna, que ha predominado durante el siglo XX, empiezan a desvanecerse y producen importantes cambios en las relaciones familiares.²⁶ La creciente mayor incorporación de las mujeres al trabajo remunerado ha modificado las relaciones de poder que se daban en la familia tradicional, de modo que el igualitarismo dentro de la pareja reemplaza los modelos patriarcales asimétricos.²⁷ Las nuevas formas familiares reflejan el declive del *ethos* de la domesticidad, en tanto que la figura del «ama de casa» ya no tiene credibilidad para las mujeres más jóvenes y, al mismo tiempo, se asiste a una desinstitucionalización de la paternidad, que es el resultado de la despatriarcalización de la vida familiar y de la destrucción de las bases de la jerarquía que confiere el poder y la autoridad a los varones (Flaquer, 1999). Al mismo tiempo, el sentimiento de privacidad, lejos de estar circunscrito a un espacio alejado del mundo público y donde rige el orden «natural», aparece hoy en día vinculado a una nueva legitimidad social que permite a los individuos escoger y gestionar el modelo de vida doméstico-privado en función de sus intereses afectivos y/o económicos (Alberdi, 1999b, 2000; Brullet, 2002). En definitiva, se asiste a un cambio de mentalidades en cuanto a los proyectos de vida de hombres y mujeres (relaciones de pareja, estilos de vida, etc.), en los que valores tales como la libertad, la autonomía y la independencia adquieren una importancia creciente.

El modelo de familia del «varón sustentador» (*breadwinner model*), en su forma pura, establecía como organización familiar que el hombre ganara dinero y que la mujer se casara y se quedara en casa, ejerciendo de esposa y madre. Este modelo, que impuso el *ethos* de la familia burguesa y de la mujer ama de casa, predominó en el imaginario social durante la «Época Dorada» del capitalismo del bienestar.²⁸ Mientras tanto, las muje-

en las que trabajan ambos cónyuges pagan a una tercera persona para que realice las tareas de limpieza; alrededor del 40 % de los que tienen hijos en edad preescolar emplean a una *nanny* (Gregson y Lowe, 1994: 50).

26. Expresión utilizada por Durkheim (1895) cuando se refiere a la familia que será dominante a lo largo del siglo XX.

27. En este sentido, el incremento de la violencia doméstica contra las mujeres muestra que algunos hombres viven de forma conflictiva la crisis de los valores patriarcales.

28. A menudo se asocia esta época (de 1945 a 1975) del capitalismo al término «pleno empleo». Sin embargo, este término es una falacia, puesto que se refería sólo a los trabajadores masculinos y presuponia que las mujeres eran exclusivamente «amas de casa».

res de las clases trabajadoras se enfrentaban al reto de tener que hacer compatible el trabajo remunerado (básicamente en las fábricas o como empleadas domésticas) con el cuidado del hogar. La precariedad de los ingresos maritales las obligaba a permanecer en el mercado de trabajo para, con su salario, contribuir al sustento económico de la familia. Posteriormente, a partir de los años sesenta, se ha pasado a una generalización del tipo de «familia de los dos sueldos» (*dual earner family*), gracias a la incorporación masiva de la mujer de las clases medias en el mercado de trabajo. Pero esta incorporación no es en absoluto un fenómeno nuevo, ya que desde el inicio de la revolución industrial un importante segmento de la fuerza de trabajo femenina «siempre ha trabajado». Lo que sí es novedoso es el cambio cultural profundo que ha hecho que las mujeres pasen de trabajar por necesidad a hacerlo básicamente por elección, aunque no deja de ser menos cierto que las familias nucleares necesitan cada vez más dos salarios para sobrevivir o mantener un nivel estándar de consumo (Tobío, 2001). A medida que estas mujeres han ido accediendo al mercado de trabajo, gracias principalmente al aumento de las oportunidades de alcanzar niveles altos de educación y al crecimiento económico, han experimentado los retos de la «doble presencia», que había sido la experiencia común de las mujeres de clase obrera (Pérez-Díaz *et al.*, 2000).

El aumento de las tasas de actividad femenina en España ha sido espectacular en los últimos años, pasando del 30,9 % en 1987 al 40,3 % en el año 2001. Este comportamiento, observable desde hace tiempo en los países nórdicos y del centro de Europa, ha empezado a implantarse recientemente (años ochenta) en los países mediterráneos —así como también en Irlanda. Sin embargo, la tasa de actividad femenina en España está todavía bastante alejada de la media de la UE (47 % en el año 1999). De hecho, la tasa de actividad femenina presenta una gran variabilidad por edades, de modo que mientras que un 74,3 % de las mujeres entre 25 y 29 años son activas, las que tienen entre 55 y 59 años no alcanzan el 30 % (frente a casi un 75 % de tasa de actividad masculina en este tramo de edad), según datos de la EPA de 2001. Se asiste, pues, a una clara ruptura generacional. Ha sido la generación de mujeres españolas de menos de 40 años la que ha protagonizado una verdadera

revolución, tanto en el terreno laboral como en el reproductivo (Garrido, 1992).²⁹ Sin lugar a dudas, el crecimiento del sistema educativo constituye uno de los elementos más determinantes,³⁰ puesto que el auge de la enseñanza formal entre las mujeres es el instrumento clave para entender su inserción activa en la producción extradoméstica.³¹ La novedad no reside en que las mujeres jóvenes se incorporen al mercado de trabajo (pues muchas ya lo hacían hasta antes de contraer matrimonio), sino en el hecho de que no estén dispuestas a abandonar sus empleos en el momento de formar una familia. Estas mujeres, a diferencia de sus predecesoras, desean compatibilizar sus aspiraciones familiares con sus aspiraciones profesionales, y ya no de forma secuencial, sino simultáneamente, a sabiendas de que las posibilidades de reincorporación al mercado de trabajo tras una ruptura de la biografía laboral son limitadas (Meil, 1995a; Carrasco, 1998b; Iglesias de Ussel, 1998).

Una de las cuestiones estratégicas que aparece con la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo es la forma como ésta compatibiliza la dedicación al trabajo remunerado y a las tareas reproductivas. La expansión de la actividad femenina remunerada apenas ha ido acompañada de nuevos repartos en las tareas domésticas entre hombres y mujeres. Mientras las mujeres invierten su tiempo entre familia y trabajo remunerado, con una percepción del tiempo circular, el hombre sigue manteniendo su participación exclusiva en el mercado laboral, alternándola con los momentos de ocio. Aunque entre las generaciones más jóvenes y con mayor nivel educativo se observan mayores cotas de igualdad entre hombres y mujeres en la esfera reproductiva y una separación de roles menos rígida, todavía queda mucho camino por recorrer. Las nuevas generaciones masculinas son conscientes de que deben colaborar en el hogar,

29. La completa investigación de Garrido (1992), *Las dos biografías de la mujer en España*, recoge los cambios en la vida laboral y social de las mujeres españolas en los últimos 30-40 años.

30. Según datos de la *Estadística de la Enseñanza Superior en España*, del Instituto Nacional de Estadística (INE), para el curso 2000-2001, un 53 % del total del alumnado universitario son mujeres, concentrándose especialmente en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas, Humanidades y Ciencias de la Salud.

31. Sin embargo, las mujeres con estudios no alcanzan los mismos niveles que sus homólogos masculinos en el mercado de trabajo, lo que constituye una fuente de gran frustración, tal como recogen los resultados de la EPA.

pero el problema reside en que esta predisposición, muy a menudo, o bien forma parte de una actitud condescendiente que no cuestiona la división sexual del trabajo, o bien se limita a ofrecer una «ayuda» puntual, de modo que es la mujer la que organiza y señala cuáles son las tareas a desempeñar y cómo deben realizarse.

Cada vez más personas comparten la idea de que el trabajo reproductivo no es un menester que las mujeres deban asumir en solitario, sino que ha de ser compartido por hombres y mujeres. Es entre los más jóvenes donde aparecen las opiniones más favorables al equilibrio de tareas y responsabilidades. Sin embargo, aunque el discurso políticamente correcto sea romper con la división sexual del trabajo y a pesar de que existe una nueva generación de hombres que se solidarizan con la causa de la emancipación de las mujeres, la práctica cotidiana lo pone en entredicho, probablemente debido a la inercia de los comportamientos masculinos que se han ido forjando durante generaciones. Ciertamente, los varones no tienen incentivos ni sienten la necesidad de colaborar mientras haya mujeres dispuestas a seguir asumiendo las responsabilidades domésticas, en un pulso de intereses en el que sigue cediendo la mujer. Las investigaciones en las que se estudia la participación de las personas de ambos sexos en las tareas reproductivas, muestran que la mayor implicación masculina se ha producido sólo en determinadas tareas (reparaciones y bricolaje en el hogar, hacer los deberes con los niños, llevarles y traerles del colegio, llevar las cuentas del hogar, etc.) Por el contrario, la participación masculina en las tareas relacionadas con la limpieza de la casa y de la ropa es mucho más reducida, así como a la hora de hacer la compra o decidir qué va a comerse el día siguiente (CIS, 1995). En el año 1990, sólo un 19 % de las mujeres que viven en pareja o están casadas manifestaban «recibir ayuda habitual» por parte de sus parejas en la realización de las tareas reproductivas, frente a casi un 40 % que respondieron «nunca» (Alberdi, Flaquer e Iglesias de Ussel, 1994).

Diversos estudios sobre usos del tiempo y desigualdad entre hombres y mujeres, realizados a lo largo de la década de los ochenta y noventa en España, confirman que la norma social que establece que las mujeres realicen el trabajo familiar prácticamente no se ha alterado a lo largo de los años, aunque la

distancia entre ellos y ellas se haya reducido.³² En este sentido, el informe *Mujeres en cifras 1996-2000*, elaborado por el Instituto de la Mujer (IMU), muestra que mientras la mujer dedicó en el año 2001 cuatro horas diarias a las tareas domésticas (3 horas y 58 minutos), el hombre ha invertido en estos menesteres cinco veces menos (44 minutos). Si se comparan estos datos con los de 1996, se observa que las diferencias no son muy notables: la mujer dedicaba a las tareas reproductivas una media de 4 horas y 24 minutos, frente a los 37 minutos de los varones. En definitiva, el hombre sólo ha aumentado en 7 minutos su dedicación a este menester a lo largo de 6 años (IMU, 2002). Si bien dichas pautas no se alejan de las constatadas en otros países occidentales, el aumento de la implicación masculina en los quehaceres domésticos se ha producido en menor medida en España (Valiente, 1997a). Las diferentes investigaciones concluyen al unísono que, sea cual sea la clase social de las mujeres, existen una serie de tareas doméstico-familiares que desarrollan las mujeres casi en exclusiva y que siguen siendo ellas las que dedican mucho más tiempo al trabajo reproductivo que sus cónyuges.³³ La socialización diferencial según género es responsable de que sólo las mujeres sean educadas para adquirir las habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para realizar las tareas domésticas.

La presencia de las mujeres es prácticamente exclusiva en todas las dimensiones del trabajo reproductivo y que las únicas actividades compartidas entre ambos sexos son aquéllas vinculadas a gestiones administrativas y bancarias, así como al ocio familiar.³⁴ Tal como también desvela un reciente estudio sobre las jóvenes españolas (Alberdi *et al.*, 2000), aunque los hombres desempeñan un rol más activo en la atención y cuidado de los hijos y se están implicando más en la paternidad, de manera

32. Véanse los trabajos de Durán (1988), Izquierdo (1988), Ramos (1990), Carrasco (1991), Brullet (1996), Colectivo IOÉ (1996), Page (1996) e IMU (2002).

33. El informe europeo titulado *The future of work in Europe*, coordinado por M.ª Ángeles Durán (1998), es una excelente muestra comparativa del alcance actual de los estudios sobre el tiempo en relación al trabajo y a las desigualdades de género.

34. Para el caso de Catalunya, véase el interesante estudio de Brullet (1996) sobre la organización y reparto del trabajo familiar y del trabajo remunerado entre las parejas jóvenes con hijos, o los resultados de Miguélez y Toms (1992), en la *Enquesta de la Regió Metropolitana de Barcelona, 1990. Treball, condicions econòmiques i formes de consum*, vol. 2.

que el rol de padre es cada vez más cercano y «maternal» (sobre todo entre las nuevas familias urbanas), se constata que, en términos generales, todavía no han asumido las mismas responsabilidades que la madre (Meil, 1997, 1999). Por otra parte, son las tareas domésticas que requieren una planificación y dedicación diaria las que corren a cargo habitualmente de las mujeres, mientras que el varón realiza en mayor medida las tareas puntuales y, en muchos casos, sólo si le son previamente encomendadas por su pareja. En otras palabras, el hombre se «especializa» en las labores poco frecuentes, escasamente comprometidas para la marcha del hogar y la familia, en aquellas tareas que no exigen tener que pensar por uno mismo (Tobío, 2001).

Por lo tanto, son las mujeres las que se hacen cargo de la parte fundamental y más rutinaria del trabajo reproductivo, a la vez que asumen ellas todo el peso de la gestión doméstica, de manera que el trabajo reproductivo sigue estando fuertemente segmentado por el género. Además, la mujer es consciente de que socialmente se asocia el trabajo reproductivo a la condición femenina, por lo que en el caso de no realizarse las tareas reproductivas —o de llevarse a cabo de forma insuficiente— es la mujer y no el hombre la que será criticada por la censura social —casi siempre por parte de otras mujeres— (Gregson y Lowe, 1994). Aunque algunas de estas carencias parece ser que se están subsanando entre las generaciones más jóvenes, siguen siendo sólo las mujeres las que tienen una visión global de todas las dimensiones que engloba el trabajo reproductivo, lo que dificulta todavía más la posibilidad de que ambos cónyuges compartan el trabajo reproductivo en condiciones de plena igualdad. En este sentido, el hecho de que hombres y mujeres conceptualicen de distinta manera el trabajo reproductivo es una destacada fuente de conflicto dentro de la pareja, especialmente en los casos en que existe la voluntad de compartir las tareas domésticas por ambas partes.

Para las mujeres españolas, la duplicidad de funciones domésticas y profesionales que han tenido que asumir en los últimos decenios, en ausencia de adecuados servicios sociales desde el estado que permitan conciliar ambas esferas, se sostiene gracias a las redes de parentesco, integradas básicamente por otras mujeres (las «abuelas-madres») que asumen las responsabilidades de cuidado doméstico. A diferencia de lo que ocurre

en otras sociedades europeas, el modelo de «solidaridad familiar y de parentela» es un pilar distintivo del régimen mediterráneo³⁵ (Moreno, 2001). Con toda probabilidad, tanto las tasas de actividad femenina como las tasas de fecundidad serían todavía más bajas si las madres de hoy no pudieran contar con la ayuda de sus abuelas. Sin lugar a dudas, la proximidad espacial del núcleo familiar es un requisito indispensable para que estas estrategias puedan llevarse a cabo. Es así como la transferencia de tareas y de responsabilidades reproductivas se efectúa entre las propias mujeres de la familia o, lo que es lo mismo, entre mujeres de distintas generaciones, ya que son las mayores de 40 años —inactivas, jubiladas, etc.— las que se hacen cargo de las tareas reproductivas que sus hijas no pueden realizar por falta de tiempo. Tal como mantiene Dominique Fougeyrollas-Schwebel, se traza una «especie de división del trabajo entre las mujeres a lo largo del ciclo vital» (1995: 94). Sin embargo, si bien las hijas de la explosión demográfica de los años 1965-1976 (*baby boom*) pueden contar con el apoyo de las redes familiares, no parece probable que tal estrategia pueda sostenerse a medio plazo, una vez se agote la generación de «abuelas-amas de casa». Cuando las mujeres ahora jóvenes y activas tengan nietos, o bien van a estar trabajando fuera de casa, o bien no van a estar dispuestas a renunciar a su autonomía e independencia y desearán dedicar su tiempo libre a actividades de ocio, a formación, etc.

El conflicto entre aspiraciones profesionales de la mujer y la desigual distribución del trabajo doméstico han incidido en la caída de la fecundidad.³⁶ Los medios anticonceptivos disponibles han trasladado íntegramente a la mujer la capacidad de decidir cuándo tener hijos. La maternidad no sólo tiene una fuerte incidencia en la vida laboral, económica y personal de las mujeres, sino que, además, ya no se trata de un hecho impuesto, lo que le añade a la decisión un elemento de responsabili-

35. En los países latinos «familistas» los poderes públicos han hecho un esfuerzo de gasto público mucho menor respecto a la familia que en los países de la Europa central y septentrional (Moreno, 2001).

36. Sin lugar a dudas, la reducción de la fecundidad es un fenómeno social de gran complejidad, que obedece no sólo a la falta de servicios para las familias, sino a un gran número de otros factores que aquí no se van a abordar (orientación hacia el individualismo, el retardo en la edad de emancipación, la precariedad laboral, falta de un mercado de vivienda de alquiler, etc.).

dad.³⁷ Las mujeres que se identifican con el modelo tradicional de familia (modelo *breadwinner*) tienen más hijos que las que han adoptado el modelo igualitario (varón y mujer contribuyen a los ingresos familiares) (Mari-Close y Nos, 1999). Mientras que en el año 1976 España ocupaba el segundo lugar de la Unión Europea (tras Irlanda), con un ISF (Índice Sintético de Fecundidad) de 2,8, el índice ha ido bajando hasta situarse en 1,07 en toda España, según la Encuesta de Fecundidad del año 1999, convirtiéndose en uno de los más bajos del mundo.

Sin lugar a dudas, los logros conseguidos por las mujeres en el terreno educativo y laboral han aumentado el coste de oportunidad de la maternidad y han supuesto un desplazamiento hacia arriba de la edad en la que las mujeres deciden tener su primer hijo. Pero no todo se explica a partir de los cambios en la posición económica y social de las mujeres. De hecho, hay países con elevadas tasas de actividad femenina y, al mismo tiempo, con índices de fecundidad relativamente altos (como por ejemplo Suecia), mientras que países con bajas tasas de actividad femenina (como los del sur de Europa o Holanda), presentan índices de fecundidad más bajos. Según Gösta Esping-Andersen (1999), la caída de las tasas de fecundidad, observable de manera especialmente aguda en España, puede atribuirse a la escasez de una oferta de servicios sociales, tanto públicos como privados, que sustituya a los servicios tradicionalmente prestados por las familias —léase mujeres— y que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas con cargas familiares. En ausencia de estos servicios, las mujeres que abogan por desarrollar una carrera profesional adoptan como estrategia retardar su maternidad, aunque, en realidad, las generaciones más jóvenes de mujeres siguen manifestando un alto deseo por ser madres (INE, 1999; Alberdi *et al.*, 2000). Por consiguiente, debemos preguntarnos cuántas de estas mujeres jóvenes van a tener que renunciar a la gratificación de la maternidad, muy a pesar suyo, si quieren llevar a cabo su carrera profesional y dedicar el máximo tiempo posible al trabajo fuera del hogar, en un mercado de trabajo cada vez más competitivo y «masculinizado».

37. Según las conclusiones de un interesante estudio de Alberdi *et al.* (2000) sobre las mujeres jóvenes en España, la maternidad constituye su «auténtico problema».

En este contexto de creciente dificultad de las mujeres para conciliar familia y ocupación, las mujeres trabajadoras de clase media se plantean la mercantilización o externalización de lo que hasta ahora había sido simplemente trabajo no remunerado. La falta de un reparto equitativo de las tareas reproductivas provoca el declive de la idealizada complementariedad de los roles conyugales segregados y visibiliza la importancia del trabajo doméstico-familiar o reproductivo. Dado que el hombre no se incorpora a la esfera reproductiva, resulta más práctico para las familias recurrir al trabajo externo para llevar a cabo las tareas reproductivas, en lugar de tener que afrontar la desigual implicación de hombres y mujeres en las tareas doméstico-familiares. De ese modo, el recurso a externalizar parte de las tareas de reproducción social no sólo contribuye a suavizar la sobrecarga de la mujer, sino que también es una vía de escape que permite paliar los conflictos en la pareja en torno al trabajo reproductivo. En definitiva, determinadas labores reproductivas son rechazadas también por las mujeres, a consecuencia de su escasa valoración y falta de tiempo, y son transferidas, aunque sin dejar de supervisarlas, a otras mujeres con menos recursos económicos (progresivamente a mujeres inmigrantes extracomunitarias). Es decir, se asiste a la creación de empleos asalariados para las labores de la reproducción social, a la vez que no se modifican substancialmente los patrones de conducta tradicionales según género. En cualquier caso, tanto si la mujer recurre a un familiar (generalmente la abuela materna)³⁸ como si opta por emplear a alguien que realice el trabajo reproductivo a cambio de un salario, ambas estrategias indican que el conjunto de la sociedad sigue sin asumir el nuevo rol laboral de la mujer y la importancia del trabajo reproductivo. De acuerdo con Constanza Tobío, ello constituye «[...] la solución perfecta para la organización social, para los hombres y para el estado: los nuevos problemas se arreglan entre mujeres y por tanto no les conciernen» (2001: 136).

38. Entre las familias de clase media, cuando se trata del cuidado de los niños, se prefiere el recurso a la abuela antes que dejarlos con «extraños» o en una guardería; entre las clases altas, en cambio, lo más habitual es contratar una trabajadora doméstica o llevar a los niños a una guardería privada, de modo que sólo se recurre a las abuelas en casos excepcionales (enfermedades, vacaciones escolares, llevar y recoger al niño a la guardería, etc.) (Tobío, 2001: 137).

Pero la cada vez más extendida pauta de externalizar parte del trabajo reproductivo no se explica únicamente por la ausencia de los hombres en la esfera reproductiva. Entre los sectores de la población con más nivel educativo se asiste, paralelamente, al proceso de mercantilización de la cultura y el ocio, a una nueva gestión del tiempo en el interior del núcleo familiar y a un nuevo concepto de «calidad de vida», basado en una valoración sin precedentes del tiempo para el ocio y el tiempo para uno/a mismo/a, al que ni hombres ni mujeres están dispuestos a renunciar. Las tareas reproductivas, sobre todo las más rutinarias e intensivas en fuerza de trabajo (limpiar, planchar, etc.), no susceptibles de ser realizadas por maquinaria, constituyen un obstáculo. Es en este sentido que externalizar el trabajo reproductivo supone una estrategia con la que las parejas «compran» tiempo, que invierten en gratificación afectiva, en la relación de pareja, etc. La disponibilidad y esfuerzos que requiere una carrera profesional provoca que el tiempo sea un recurso cada vez más valorado y que su «compra» sea una tendencia al alza. En algunos casos, la externalización de parte del trabajo reproductivo (las tareas de limpieza, por ejemplo) persigue no sólo la obtención de mayor tiempo libre o una mayor dedicación a la profesión, sino poder invertir más tiempo a otras tareas reproductivas especialmente valoradas, como ocuparse de los hijos.

Otro aspecto a tener en cuenta es la proliferación de familias monoparentales (adulto que vive solo con hijos) que, a pesar de su heterogeneidad, es el tipo de estructura familiar en el que se hace especialmente necesaria la compatibilidad entre el rol familiar y el rol profesional. En España, en el año 1991, las familias monoparentales suponen el 10 % del total de hogares. El desequilibrio entre sexos es muy acusado, puesto que casi el 90 % del total de las familias monoparentales están encabezadas por mujeres y el 57 % corresponde a mujeres menores de 45 años, según datos de la EPA para el año 2000. En España, al igual que ocurre en el resto de los países de la Europa del Sur, las razones de la monoparentalidad son habitualmente involuntarias (a causa de separaciones, divorcios o viudedad) y, por lo general, se asocian a dificultades económicas importantes, derivadas del menor grado de participación de la mujer en el mundo laboral. Este perfil de la monoparentalidad se aleja, por el momento, del panorama que ofrece esta realidad en los países nórdicos, en los

que la ausencia de la figura masculina no constituye una situación de «riesgo» en la misma medida y donde, además, está surgiendo con fuerza la figura de la madre soltera voluntaria, paradigma de un nuevo estilo de vida que conjuga el valor en auge del individualismo con una elevada natalidad. Sin lugar a dudas, la evolución ascendente de las familias monoparentales, la mayoría encabezadas por mujeres en edad activa, plantea un desafío a la política social y necesariamente comporta el diseño de medidas específicas para este colectivo, puesto que las dificultades ya descritas para conciliar ocupación y familia se incrementan tanto en términos cuantitativos como cualitativos cuando se trata de mujeres solas con cargas familiares.

Pero las tareas de reproducción no se limitan a la infraestructura del hogar y al cuidado de los hijos, sino que el proceso acelerado de envejecimiento de la población, que atenaza a todas las sociedades industrializadas a consecuencia del aumento de la esperanza de vida, plantea el dilema de quién debe proporcionar los cuidados que las personas ancianas precisan. Si en 1970 las personas mayores de 65 años representaban el 12 % del conjunto de la población de la UE, a finales de la década de los noventa este porcentaje se sitúa en torno al 16 %, siendo los mayores de 79 años el colectivo que más ha crecido. En base a cifras aproximadas del censo de población de 1991, las personas mayores de 65 años suponen prácticamente el 14 % de la población española y un total de 5.5 millones de individuos (Insero, 1995a: 31). Datos recientes señalan que de los seis millones y medio de personas mayores que hay hoy en España, una tercera parte muestra algún tipo de dependencia; el 21 % en un grado leve, el 9 % en grado moderado y el 4 % en grado severo (Casado y López, 2001). Estos porcentajes constituyen una clara aproximación a la dependencia de este colectivo.³⁹ De hecho, la inmensa mayoría de las personas que necesitan cuidados los reciben fundamentalmente en el seno de la propia familia.

39. Según datos de un análisis internacional comparado de la evolución de las demandas de cuidados en los países de la UE, de acuerdo con las predicciones hechas para el año 2050, España tendrá un 40 % de demanda de cuidados procedente de las personas mayores (Durán, 2000). Aunque es previsible que los avances médicos permitan reducir las tasas de dependencia en los próximos años, dichas reducciones no serán suficientes para compensar el aumento esperado en el número total de personas dependientes.

Los resultados de una investigación sobre la ayuda informal a la tercera edad revelan que en un 12 % de los hogares españoles hay alguna persona que presta apoyo informal a personas mayores (Estudio CIS 2117, octubre-noviembre de 1994). Según los resultados de la citada investigación, las personas que ahora realizan estos cuidados en el seno de la familia y de manera gratuita son básicamente mujeres —en el 83 % de los casos—, ya sean de la misma generación (cónyuge) o de la siguiente (básicamente hijas y nueras).⁴⁰ Un 52 % de las cuidadoras son las hijas, sin estudios o con estudios primarios, con edades que oscilan entre los 45 y los 64 años y que dedican más de 5 horas diarias al cuidado de la persona mayor. Asimismo, se observa que dentro de este colectivo de cuidadores informales predominan las amas de casa (casi el 50 %). Aunque casi el 60 % afirma que está prestando la ayuda por propia voluntad, lo cierto es que más de un 80 % reconoce sufrir un intenso deterioro en su calidad de vida (reducción del tiempo de ocio, cansancio físico, imposibilidad de tener vacaciones o de frecuentar amistades, depresión, etc.), así como también limitaciones en sus posibilidades de integración laboral extradoméstica (acceso al empleo, carrera profesional, etc.).

La atención de una persona mayor dependiente requiere un volumen tal de dedicación —y, además, continuidad—, que resulta muy difícil compatibilizar esta tarea con el trabajo remunerado. Según los datos de la encuesta EDSA (Encuesta de Demandas de Salud de la Población Anciana), realizada en Madrid en 1993 por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC),⁴¹ el tipo de ayuda no monetarizada que los ancianos declaran recibir con más frecuencia es la dedicada a relacionarse con las instituciones sanitarias y las referidas a actividades cotidianas (aseo, ayuda en las comidas, compañía, vigilancia,

40. Las desigualdades de género no sólo se manifiestan por el hecho de ser o no ser cuidador/a, sino también en la propia distribución de las tareas de las personas que ejercen los cuidados. Mientras las tareas «feminizadas» son las que suponen mayor tiempo de dedicación y las que no pueden planificarse (tareas domésticas y tareas de higiene y cuidado personal de la persona mayor), las más «masculinizadas» acostumbra a ser esporádicas, tienen lugar fuera del hogar y exigen un menor nivel de implicación (gestiones bancarias, encargos, ir de paseo, visitas al médico, etc.) (INSERSO, 1995b).

41. Los resultados de dicha encuesta son ampliamente analizados en un interesante artículo de Herrera y Durán (1995).

etc.). Estas últimas necesidades no se ajustan a los esquemas organizativos del trabajo remunerado de las personas cuidadoras, no admiten periodos vacacionales y entran en conflicto con otras necesidades reproductivas igualmente necesarias o urgentes (atender a los hijos, por ejemplo). Por el momento, el apoyo familiar a la vejez sigue siendo intenso, a pesar del proceso de nuclearización de las familias. Sin embargo, en un Estado del Bienestar como el español, en el que las tareas de cuidado no han sido asumidas por los servicios sociales públicos y donde la tasa de actividad femenina aumenta aceleradamente, a corto plazo puede producirse una escasez de mujeres «disponibles» para ocuparse de las personas ancianas. Las mujeres actualmente jóvenes asalariadas, con un elevado nivel educativo, difícilmente van a poder asumir el rol de cuidadoras cuando sus progenitores alcancen la vejez.⁴²

Pero no es sólo la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo la que amenaza el *statu quo*, sino que los cambios en los valores y proyectos de vida también se han traducido en una redefinición de la solidaridad familiar entre las generaciones. Cada vez impera más el modelo de relación entre padres/madres e hijos que se conoce como «intimidad a distancia», en virtud del cual se mantienen relaciones intensas, pero con separación de residencia. Ello conlleva un fulgurante crecimiento del número de hogares unipersonales integrados por ancianos, y en mayor medida ancianas, que viven solos. La separación física de residencia entre padres e hijos y la redefinición de la solidaridad intergeneracional tiene como consecuencia la dificultad de asunción directa, por parte de las familias —léase mujeres—, de los cuidados diarios de las personas. El incremento del número de separaciones y divorcios, los frecuentes cambios de pareja a lo largo del ciclo vital, las reducidas dimensiones de la vivienda urbana y la movilidad geográfica dificultan todavía más, si cabe, las relaciones entre padres e hijos. Por todo lo anterior, es cada vez más frecuente que las familias de las clases medias urbanas, con ambos cónyuges trabajando en el mercado de trabajo, precisen de trabajadoras do-

42. El familismo también se ve amenazado por constricciones de tipo demográfico. Las proyecciones que recoge EUROSTAT para el conjunto de la UE indican que en el año 2025 sólo habrá 1,2 mujeres entre 40 y 59 años por cada persona mayor de 75 años, mientras esta *ratio* era casi cinco veces mayor en el año 1950.

místicas para atender a las personas mayores, asistiéndose a una creciente «mercantilización» de las tareas de cuidado.⁴³

6.4. Las deficiencias de las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral en España

Por política familiar, en base a la definición propuesta por Gerardo Meil, se entiende «el conjunto de medidas o instrumentos de política pública más o menos articulados para reconocer y apoyar las funciones sociales que cumplen las familias, teniendo siempre como base unos objetivos y unos valores explicitados en relación a la familia» (1995a: 67-68). En función de cómo se articulen los valores y objetivos («ideología familiar») con las medidas políticas, la política familiar estará más o menos desarrollada. Bajo su etiqueta tienen cabida estrategias sociopolíticas opuestas: tanto relegar a las mujeres al hogar como armonizar familia y aspiraciones profesionales; tanto integrar a los hombres en el ámbito reproductivo como no hacerlo. En el fondo, todo es política familiar. Sus fines y motivaciones, a los cuales denominaremos, siguiendo a Diane Sainsbury (1994), «ideología familiar», constituyen otro orden de análisis.

La política familiar, como tal, es un dispositivo que, por acción u omisión, regula las funciones de la familia como recurso del Estado del Bienestar, que cuenta con tres grandes dimensiones de intervención en la dinámica familiar.⁴⁴ En primer lugar, la intervención legal, mediante la cual se estipula cómo y quién forma la familia, así como los derechos y obligaciones de sus miembros; en segundo lugar, la intervención económica, destinada a modificar los recursos económicos disponibles de las familias en función de las cargas familiares a las que tiene que hacer frente (prestaciones por hijo a cargo,⁴⁵ prestaciones de

43. Según datos del INSERSO (1995b), alrededor de un 6 % de las personas mayores dependientes recibe ayuda remunerada procedente de una trabajadora doméstica.

44. Para el lector interesado en la evolución de la política familiar en España véase Iglesias de Ussel (1994); Iglesias de Ussel, Meil (2001); Meil (1992, 1995a, 1995b). Desde una perspectiva comparada, a nivel de los países de la UE, véase el reciente estudio de Flaquer (2000). El análisis de las políticas familiares a nivel de la Comunidad Autónoma de Catalunya se recoge en una interesante investigación de Flaquer y Brullet (1999).

45. Pagos periódicos en metálico según el número y edad de los hijos.

natalidad,⁴⁶ beneficios fiscales, tales como la unidad de imposición y las desgravaciones, etc.) y, por último, las políticas de conciliación de la vida profesional y familiar, que tratan de ofrecer recursos públicos con el fin de que el cuidado de las personas dependientes pueda ser compartido entre la familia, el Estado y el mercado.

Las políticas de conciliación tienen como objetivo lograr un mayor bienestar en la vida cotidiana de las familias y grupos domésticos —de manera especial en la vida de los niños y ancianos—, al tiempo que conseguir una mayor equidad en el acceso a los recursos sociales entre mujeres y hombres y permitir que ambos miembros de la pareja puedan compaginar de la mejor manera posible la actividad laboral con las responsabilidades familiares durante todo su ciclo vital (Brullet, 2000, 2002; Brullet y Parella, 2001). A lo largo de este apartado sólo se recogerán las políticas de conciliación de la vida profesional y familiar en España, puesto que es el insuficiente desarrollo de estas políticas en la sociedad española lo que constituye uno de los principales determinantes de que las mujeres autóctonas de clase media deban reclutar trabajadoras extranjeras que se hagan cargo de una parte de sus responsabilidades familiares.

Las políticas de conciliación de la vida profesional y familiar, también conocidas como políticas familiares de segunda generación,⁴⁷ pretenden resolver el cada vez más acuciante desajuste y superposición entre el tiempo que las mujeres dedican al trabajo remunerado y el tiempo que destinan —o querrían destinar— a otros miembros de la familia. Los orígenes de estas políticas se remontan al año 1974 y surgen en el contexto de la Comunidad Europea, con el propósito de hallar soluciones ante una serie de cambios demográficos, culturales y sociales, entre los que destaca la mayor participación de las mujeres europeas en el trabajo remunerado —aunque las tasas de actividad femeninas varíen según países—, las bajas tasas de fecundidad y el envejecimiento demográfico, junto a otras transformaciones en los estilos de vida tanto de los hombres como de las mujeres. Sin lugar a dudas, estos cambios han contribuido a visibilizar el

46. Prestaciones de pago único que se conceden con el nacimiento de cada hijo.

47. Las políticas familiares de primera generación son aquellas medidas vinculadas a la protección económica de la familia (subsidios familiares, desgravaciones fiscales, etc.).

trabajo reproductivo que hasta ahora habían desarrollado las mujeres en el ámbito del hogar, de manera no remunerada, y a situarlo en las agendas políticas de las democracias occidentales. Por vez primera se asume que el bienestar de las personas dependientes es una cuestión que afecta y compete al conjunto de la sociedad y no exclusivamente a las familias —léase mujeres. Las políticas de conciliación cuentan con cinco programas o conjuntos de medidas principales: las medidas que tienen que ver con la flexibilización del tiempo de trabajo asalariado, las licencias parentales, los servicios de atención a la primera infancia y a las personas mayores, medidas para reorganizar el tiempo en las ciudades y, por último, medidas para incrementar la incorporación de los hombres en el trabajo doméstico-familiar. En un contexto en el que las políticas comunitarias centran su atención en el aumento de la ocupación femenina en los próximos años (la UE pretende lograr una tasa de ocupación femenina de 60 % en el horizonte 2010), las políticas de conciliación deberían erigirse como elemento central.

En tanto que las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral no son sino una dimensión del Estado del Bienestar, para poder analizar las ofertas de medidas de soporte a las personas con responsabilidades familiares es menester, previamente, caracterizar los distintos modelos de bienestar vigentes en Europa. Un «régimen de bienestar» engloba el entramado institucional en el que se combinan recursos legales, materiales y organizativos entre las tres principales agencias proveedoras de bienestar (Estado, mercado —altruista o lucrativo— y familia), así como sus efectos en el sistema de estratificación social⁴⁸ (Esping-Andersen, 1990, 1999; Flaquer, 2000; Knijn, 2000; Moreno, 2001). Por consiguiente, el bienestar no está únicamente suministrado por el Estado o el mercado, sino que debe hablarse de un pluralismo en su provisión. La conocida tipología de los modelos de bienestar de Gösta Esping-Andersen (1990), parte del reparto de responsabilidades y funciones entre las distintas agencias, lo que le permite distinguir tres regíme-

48. Estas distintas agencias se refieren a la organización o división social de bienestar, lo que se conoce como «pluralismo de bienestar» (*patchwork of care or welfare mix*). Otros autores introducen el sector del voluntariado, los sectores semi-públicos y las redes vecinales como una cuarta agencia de provisión de bienestar (Abrahamson, 1995).

nes distintos de Estados del Bienestar en el mundo occidental: el liberal, el corporatista y el sociodemócrata.⁴⁹ Esta tipología tiene clara vigencia a pesar de que, desde finales de la década de los ochenta, en la mayor parte de Estados del Bienestar occidentales se asiste a procesos de mercantilización y/o de privatización/familiarización⁵⁰ de la provisión de bienestar, a través de los cuales los Estados transfieren al mercado y/o a las familias la provisión de servicios.⁵¹

Una de las principales críticas dirigidas a Gösta Esping-Andersen (1990) ha sido la omisión de los países del sur de Europa en su tipología, aunque se deduce que forman parte del régimen corporatista o continental.⁵² Sin embargo, rescatando las tesis de Chiara Saraceno (1995), no es suficiente con señalar el principio de subsidiariedad⁵³ del Estado o acentuar el papel crucial que juegan la familia y las redes informales para explicar las peculiaridades de estos países. Las sociedades del sur de Europa, tal como se desprende del anterior apartado, presentan regímenes de bienestar fuertemente familistas,⁵⁴ con un Estado del Bienestar escaso y tardíamente desarrollado, en el que las familias, a través de su solidaridad intergeneracional y de su estructura de género, nunca han dejado de ser las proveedoras directas de buena parte de los servicios sociales. En definitiva, se trata de países que podrían configurar un modelo propio, al que algunos autores han denominado «modelo católico» o «mo-

49. Mientras que en el régimen liberal el Estado adopta un papel residual y la provisión de bienestar corresponde básicamente al mercado, en el régimen corporativo el principal foco de bienestar es la familia y el Estado sólo actúa con carácter subsidiario. Por contra, en el régimen sociodemócrata, el Estado se erige como principal proveedor de bienestar social y adopta un carácter claramente universalista (Esping-Andersen, 1990, 1999).

50. Los procesos de privatización o familiarización suponen la sustitución de los servicios públicos por la familia o el voluntariado. El proceso contrario es la estatalización o politización de los servicios.

51. Estas orientaciones claramente neoliberalizadoras, que suponen un cambio en las relaciones entre los tres pilares del Estado del Bienestar —a saber, estado, familia y mercado—, son resultado, entre otros factores, del intenso debate acerca de la crisis fiscal del Estado del Bienestar y de una serie de transformaciones demográficas, entre las que cabe destacar el acusado envejecimiento de la población.

52. El único país estudiado por Esping-Andersen (1990) es Italia, al que clasifica dentro de la tradición corporativa continental.

53. Dentro de la doctrina social católica, el principio de subsidiariedad significa que corresponde siempre a la instancia más cercana resolver un eventual problema (Abrahamson, 1995: 123).

54. Véase nota a pie de página n.º 6.

delo mediterráneo»,⁵⁵ que se distinguiría del conservador por un importante matiz: el énfasis institucional en la regulación y en la organización de la cobertura de bienestar recae mucho más en la familia que en el mercado (Abrahamson, 1995; Moreno, 2001).

En su obra posterior, Gösta Esping-Andersen (1999) se niega a aceptar la existencia de un régimen de bienestar mediterráneo, aduciendo que las sociedades mediterráneas no son sino casos extremos del régimen corporatista. Sin embargo, al margen de las tipologías y clasificaciones, el autor coincide en destacar el rasgo del familismo como característico de estas sociedades —derivado, entre otros factores, de las doctrinas de la Iglesia católica y del principio de subsidiariedad que rige sus Estados del Bienestar—, en el sentido de que las políticas públicas trasladan a los hogares —eufemismo de mujer— la responsabilidad principal de la provisión de bienestar de sus miembros. Este proceso es conocido como «familiarización» y tiene grandes repercusiones en la estructura social. Bajo un régimen de bienestar familista, las políticas familiares se caracterizan por su pasividad y escaso desarrollo, mediante prestaciones familiares poco generosas e insuficientes servicios de atención a las familias, de lo que se deriva el incremento de la dependencia de los individuos con respecto a la familia y a las redes de parentesco (Esping-Andersen, 1999; Flaquer, 2000; Moreno, 2001).

Otra de las críticas que ha recibido la obra de Esping-Andersen (1990) desde el feminismo es el hecho de no haber integrado la cuestión del género en sus esquemas analíticos, al utilizar exclusivamente el concepto de desmercantilización para valorar el nivel de desarrollo de los diversos Estados del Bienestar. Aún cuando el autor apunta que existen diferencias en la posición de las mujeres en los distintos regímenes, no consigue explicar las causas (Montagut, 1996: 407). La desmercantilización supone el grado en que los ciudadanos gozan de derechos sociales, reconocidos por el Estado, que les permiten emanciparse de la dependencia del mercado (prestaciones por desempleo, jubilaciones, sanidad, educación, etc.). Esta concepción ha sido dura-

55. Autores como Leibfried (1993), Ferrera (1995, 1996) y Lessenich (1995) han identificado los rasgos comunes de los Estados del Bienestar mediterráneos.

mente criticada por no tener en cuenta el trabajo no remunerado y su relación con el remunerado, profundamente atravesada por las desigualdades entre los sexos. Hombres y mujeres se relacionan de manera distinta con los procesos de mercantilización y de desmercantilización. Los hombres se mercantilizan —venden su fuerza de trabajo en el mercado de trabajo— gracias al trabajo no remunerado que realizan las mujeres en el seno de la familia.

Por un lado, el concepto de mercantilización es ciego en cuanto al género, por cuanto hombres y mujeres afrontan el mercado de trabajo con múltiples niveles de discriminación y el tipo de participación laboral de las mujeres no da lugar a los mismos derechos que las ocupaciones a tiempo completo y plenamente reguladas. Es sin duda el rol de la mujer en la esfera reproductiva lo que repercute en la posibilidad de que las mujeres accedan a un trabajo remunerado en las mismas condiciones que sus homólogos masculinos. Otro aspecto a considerar son las variaciones de género en cuanto a los derechos sociales, cuyo acceso se basa principalmente en la participación en el mercado laboral y es ajeno a la realidad material y social de las mujeres. Las políticas sociales confieren independencia del mercado a los hombres y les confieren beneficios basados en derechos vinculados a su condición de sujetos «trabajadores». Sin embargo, no ocurre lo mismo en el caso de las mujeres, predominantemente receptoras de asistencia social y cuya independencia del mercado está condicionada, además, por su posición dentro de la familia. De ese modo, la desmercantilización sólo sirve para caracterizar el estándar de vida de los hombres —en su calidad de trabajadores y ciudadanos— y no para enfocar los diversos planos en los que se mueven las mujeres —como madres, como asalariadas y como ciudadanas.⁵⁶ A diferencia de lo que ocurre en el caso de los hombres, para las mujeres la «desmercantilización» puede suponer ampliar todavía más el volumen de trabajo doméstico. Ello plantea la necesidad de estudiar de qué manera el Estado del Bienestar afecta directamente la situación de las mujeres en tanto trabajadoras, consumidoras y

56. Así lo recogen los trabajos de Langan y Ostner (1991), Taylor-Gooby (1991), Lewis (1992, 2000), Sainsbury (1994) y O'Connor (1996).

madres y, por consiguiente, incide de forma clara en las relaciones de género.

A tal efecto, según Jane Lewis (1992, 2000), a la hora de estudiar los regímenes de bienestar es absolutamente imprescindible que el análisis incorpore la relación entre trabajo remunerado y no remunerado, esencial para las mujeres, y cómo este último contribuye al bienestar de las familias.⁵⁷ Tener en cuenta las condiciones en que las personas participan en la vida familiar es imprescindible para enfocar la relación compleja que mantienen las mujeres con el trabajo remunerado, el trabajo no remunerado y el sistema de derechos sociales. La autora postula por incluir el concepto de «desfamiliarización» en lugar de utilizar sólo el concepto de «desmercantilización» tal como lo acuña Esping-Andersen (1990), en el sentido de integrar en la explicación el grado en que las personas pueden alcanzar un nivel de vida aceptable independientemente de las responsabilidades de las tareas de cuidados familiares.⁵⁸ Por consiguiente, debe valorarse si un Estado del Bienestar recoge tanto el derecho a realizar un trabajo remunerado como el derecho a no realizarlo («desmercantilización») y, por el otro lado, tanto el derecho a no asumir el trabajo de cuidado como el derecho contrario. Por consiguiente, no debe partirse de la premisa de que la «desfamiliarización» sea necesariamente deseable en sí misma, sino que se trata de un concepto que nace con el cometido de valorar hasta qué punto la política social ofrece una posibilidad real de elección. Si la «desmercantilización» permite a hombres y a mujeres no depender del empleo remunerado, para el caso de las mujeres debe analizarse, por extensión, su derecho tanto a realizar como a no ejecutar el trabajo no remunerado. Es decir, debe tratarse de un concepto que no sólo comprenda la independencia económica, sino también la posibilidad real de decidir entre el acceso al trabajo pagado o al trabajo de cuidados, con igual reconocimiento de derechos (Montagut, 1996).

57. En palabras de Lewis, «La posición de la mujer en cada uno de los distintos regímenes de bienestar depende de dos dimensiones relacionadas entre sí, el valor del trabajo no remunerado y el grado en que éste sea compartido» (1992: 170) (traducción propia).

58. El concepto «desfamiliarización» es acuñado por McLaughlin y Glendinning (1994). Citado en Lewis (2000).

Las críticas formuladas desde el feminismo han tenido sus efectos. Esping-Andersen ha incorporado el concepto de «desfamiliarización» en su reciente obra (1999), *Social Foundation of Postindustrial Economies*. En ella reconoce que, efectivamente, en las sociedades conservadoras-católicas la «desmercantilización» sólo beneficia al hombre «cabeza de familia», por lo que puede conllevar el reforzamiento de las relaciones de subordinación propias de la familia tradicional patriarcal, tales como la dependencia económica de la mujer con respecto al varón y, a su vez, la dependencia masculina de la figura femenina en lo que se refiere a la reproducción social. Mediante la incursión de la «desfamiliarización» como nueva dimensión de análisis pueden distinguirse diferentes tipos de Estados del Bienestar según el modelo de «ideología familiar» en el que se sustenten. Es así como aquellos Estados del Bienestar como el español, movidos por principios claramente «familiarizadores», tenderán a reforzar el modelo *breadwinner* (varón sustentador) a través de sus políticas familiares. Tal como ya se ha apuntado, este modelo, en su estado puro, supone contar con un hombre que ejerza de sustentador económico de la familia y sea titular de los derechos del conjunto de la unidad familiar; a la vez que relega a las mujeres todo lo concerniente a la provisión de cuidados para los miembros dependientes de la familia.

Llegados a este punto y haciendo extensivas a todas las sociedades del sur de Europa las tesis de Chiara Saraceno (1995: 280) sobre el caso italiano, es preciso aclarar que gracias a las transformaciones sociales y culturales protagonizadas por la mujer en los últimos años, con una importante generalización del tipo de «familia de los dos sueldos» (*dual-earner family*), el régimen de bienestar familista ya no se basa prioritariamente en una fuerte figura del varón sustentador y en la dependencia económica de mujeres inactivas, sino en una familia percibida como unidad de ingresos y recursos, en la que se da por supuesta la solidaridad familiar y la responsabilidad prioritaria de las mujeres —casadas y madres— en el suministro de asistencia.⁵⁹

59. Sin embargo, la propia autora admite que tanto la presencia de la mujer en la esfera reproductiva como la segregación sexual que existe en el mercado de trabajo influyen negativamente en el tipo de participación laboral de la mujer —jornada parcial, paro, etc.—; por lo que en muchos casos sigue comportando la dependencia de la mujer con respecto a la figura masculina, tanto en lo referente a ingresos como a derechos sociales.

Por consiguiente, el principal eje diferenciador gira en torno al significado que se da al concepto de «cuidado» (*care*), ya que mientras en las sociedades no familistas (los países nórdicos, por ejemplo) es el Estado quien asume buena parte de la responsabilidad de dispensar cuidados al conjunto de la ciudadanía, en los países del sur de Europa el término «cuidado» es sinónimo de «cuidado familiar», atribuido, básicamente y de manera ineludible, a las mujeres de la familia.

Aplicando estas reflexiones al tema que nos ocupa, las políticas de conciliación entre ocupación y familia, en función del peso relativo que estas medidas —ya sea por acción u omisión— concedan al estado, al mercado o a la institución familiar en la provisión de bienestar, pueden tener distintos efectos sobre las desigualdades de género. En otras palabras, en función de la ideología que oriente el modelo de familia que quiere promoverse, así como de los recursos que se le destinen, se derivan distintas modalidades de conciliación del trabajo remunerado y del trabajo familiar, así como distintos niveles de actividad femenina y de fecundidad (Hantrais y Letablier, 1996). Es por ello que muchas veces estas políticas de conciliación se incorporan de manera retórica en la agenda política, por lo que, lejos de atajar las desigualdades de género, pueden contribuir claramente a potenciarlas. Esto es así a pesar de la existencia de una legislación comunitaria que promueve las políticas de conciliación en los Estados miembros desde una orientación progresista, que pretende combatir la división sexual del trabajo.

Del análisis comparado de las políticas de conciliación ocupación-familia en los países de la UE se desprenden grandes diferencias. La socióloga Cristina Brullet (2000) recoge la existencia de tres modalidades claramente identificables.⁶⁰ En primer lugar, se perfila un grupo de países —países nórdicos, Francia y Bélgica— fomentadores de la yuxtaposición de ocupación y familia en la vida cotidiana tanto de los hombres como de las mujeres, mediante la existencia de importantes ayudas públicas destinadas a facilitar la libre elección entre la interrupción temporal de la biografía laboral y la voluntad de simulta-
near las obligaciones laborales y familiares. Esta primera mo-

60. La autora parte de los resultados de Lohkamp-Himmighofen (1993), citada en Hantrais y Letablier (1996: 125-135).

dad favorece a la vez que legitima la continuidad del empleo a lo largo del ciclo vital, mediante el desarrollo tanto de los permisos parentales como de los servicios de guarda, con reducción de los costes económicos derivados de ambas opciones para las familias. Una segunda modalidad la constituyen los países cuyas políticas promueven que ocupación y familia se sucedan en secuencias temporales alternativas, por lo que priman la institución familiar por encima de los derechos individuales de las personas (estrategias «familiarizadoras»). Este es el caso de Alemania, Austria, Países Bajos, Italia y Luxemburgo, cuyas medidas de conciliación pasan por promover el cuidado de los niños en el hogar por parte de la madre, mediante el desarrollo de permisos parentales y la promoción de la jornada a tiempo parcial, junto a la ausencia de servicios de guarda para los niños. En consecuencia, en esta modalidad, las tareas derivadas del cuidado de los hijos, lejos de ser concebidas como competencia que puede o debe asumir el Estado, se atribuyen a las familias, concretamente a las mujeres.

Finalmente, un tercer grupo está integrado por países en los que el gobierno interviene muy poco en las dinámicas familiares, ya sea por cuestiones de ideología liberal —Reino Unido e Irlanda—, ya sea porque el escaso desarrollo del Estado del Bienestar cuenta con la familia como principal agente proveedor de bienestar —España, Grecia y Portugal.⁶¹ En ambos casos se promueve que sigan siendo las mujeres las principales protagonistas del cuidado de las personas dependientes y se asiste a escasas medidas de conciliación, que se limitan al desarrollo de permisos de maternidad y al impulso de la jornada a tiempo parcial para facilitar el cuidado de los niños en casa (aunque, a diferencia del segundo modelo, con privatización de los costes de dicha opción), así como a una escasa oferta pública de servicios de guarda para niños y de atención a las personas mayores.⁶² Esta orientación claramente «familiarizadora», reforzada de la reproducción de la estructura patriarcal, es la que define las políticas de conciliación ocupación-familia en la sociedad

61. Flaquer (2001) identifica en un interesante artículo los principales rasgos del modelo de política familiar de los países del sur de Europa.

62. Los países de la UE destinan 5,5 veces más ayudas a la familia y a la infancia que España, que es el país que menos invierte en este apartado: un 0,4 % del PIB frente a un 2,2 % de media en la UE (Flaquer, 2000).

española, tal como se verá a continuación. Las estrategias basadas en la acentuación del papel de las familias como proveedoras del bienestar no están en sintonía con las transformaciones sociales, económicas y culturales que ha experimentado la sociedad española en los últimos años, entre las que destacan la emancipación de la mujer, su participación en el mercado de trabajo y el envejecimiento acelerado de la población. Lluís Flaquer (2002) atribuye esta situación de retraso a la escasa participación de las mujeres en los sindicatos y al efecto perverso del franquismo en los partidos políticos —sobre todo de izquierda— y en el feminismo, por cuanto el régimen franquista convirtió la familia en un emblema de su política social y, durante muchos años, se ha considerado reaccionario destinar gastos sociales a la familia. Esta situación no se ha dado en las izquierdas del centro y norte de Europa, donde la socialdemocracia se ha caracterizado por ser la tradición política que más apoyo ha ofrecido a las familias, tanto a nivel de servicios como de prestaciones económicas (Navarro, 2002). La principal consecuencia de este modelo es el recurso a las redes familiares —léase a «otras» mujeres—, así como a la proliferación del mercado de trabajo privado e informal en el suministro de servicios domiciliarios de atención a las personas y de ayuda en el hogar para las madres trabajadoras, especialmente entre los sectores de población con ingresos medios y altos.

Veamos a continuación, para el caso de España, cómo se concreta el escaso nivel de desarrollo de las principales medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral: los servicios de atención a la infancia (0-3 años), los servicios de atención para las personas dependientes y, por último, la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo remunerado. Sin ningún género de dudas, en los últimos veinte años, los poderes públicos han expandido notablemente la cobertura de los programas educativos para niños, aunque este incremento ha afectado sobre todo a los niños de 4 y 5 años y las plazas en centros públicos para menores de 3 años siguen siendo insuficientes. Tal escasa provisión de servicios para los niños de 0 a 3 años en España se explica por distintos factores, según Celia Valiente (1997b), entre los que destaca la baja participación laboral de las mujeres, el desarrollo tardío del Estado del Bienestar español, así como la arraigada creencia de que es la madre quien

mejor puede ofrecer una atención de calidad a los menores de tres años. Aún así, esta concepción está empezando a cambiar y, hoy en día, tiende a verse claro que la atención de la acción educativa y de crianza de los niños va a ser necesariamente más compartida por la familia, la escuela y la comunidad (Brullet y Parella, 2001).

Los servicios de atención a la infancia pueden ser concebidos como etapa de preparación para el ingreso escolar y, en consecuencia, responder a criterios meramente pedagógicos, o bien tener como objetivo facilitar la incorporación de las madres —y también de los padres— en el mercado de trabajo. La política que en este sentido se sigue en España se ha inspirado fundamentalmente en la perspectiva educativa.⁶³ Sólo muy recientemente se ha formulado la cuestión de los servicios de guardería como un servicio público ofrecido tanto a los padres como a las madres para facilitar la conciliación, en sintonía con la emergente política social europea de promoción de la compatibilidad de vida laboral y familiar —concretamente la recomendación sobre el cuidado de niños 92/421, adoptada por el Consejo de Ministros de la UE— (Flaquer, 2001). Si bien los servicios de guardería, en sus inicios, fueron destinados a los hijos de las clases más desfavorecidas —sobre todo huérfanos e hijos de mujeres obreras—, con el incremento de la participación laboral de las mujeres y la afirmación de los derechos de los niños a recibir educación en igualdad de oportunidades, se está empezando a ampliar su oferta de manera sustantiva.

En España existe una insuficiente oferta de servicios de guarda públicamente financiados en el tramo de 0 a 3 años, a pesar de que la tasa de actividad de las mujeres españolas, sobre todo de la más jóvenes, crece sin cesar.⁶⁴ Según datos de 1996, el porcentaje de niños de este tramo de edad que están escolarizados en centros públicos es del 2 %, frente al 23 % en Francia, el 30 % en Bélgica, el 33 % en Suecia y el 50 % en

63. De hecho, la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre (Ley Orgánica de Ordenación del Sistema Educativo, LOGSE), establece que el período 0-6 años de edad forma parte del ámbito del sistema educativo.

64. En la ciudad de Barcelona, por ejemplo, existe una demanda no satisfecha de 1.917 plazas públicas en guarderías en el año 2000. A pesar de que el Ayuntamiento de Barcelona ha pactado con La Generalitat de Catalunya la creación de 1.000 nuevas plazas públicas para antes del 2003, en el optimista caso de que se llevaran a término, seguirían faltando 1.000 plazas para responder a la demanda actual (Brullet, 2002).

Alemania Oriental, países que han optado abiertamente por la colectivización de la atención a los niños menores de 3 años. Por contra, Reino Unido, Alemania Occidental, Irlanda y Grecia presentan porcentajes de escolarización similares a los de España, puesto que en todos estos países predomina la concepción de que las madres con hijos pequeños no deberían trabajar fuera de casa (Flaquer, 2000: 86). Tal escasez de plazas públicas para el cuidado de la primera infancia, sin olvidar la incompatibilidad de los calendarios escolares con los horarios laborales, se sostiene gracias a la existencia de un gran número de abuelas inactivas, que residen cerca del domicilio de sus hijas, y que están dispuestas a cuidar de sus nietos mientras sus hijas trabajan. Sin embargo, tales estrategias basadas en el soporte de las redes familiares difícilmente pueden sostenerse a corto plazo, por lo que es cada vez más frecuente, entre las clases medias con recursos, recurrir a los servicios del mercado, ya sean guarderías privadas o niñeras y «canguros».

A la insuficiente oferta pública de plazas de guardería debe añadirse el hecho que tanto el sector privado como el sector domiciliario están poco regulados, por lo que es habitual que en ellos se emplee a mujeres inmigrantes de forma sumergida. En el caso de las cuidadoras de niños a domicilio, a diferencia de lo que ocurre en otros países, esta ocupación está poco regulada y su coste no está subvencionado por la Administración,⁶⁵ lo que favorece que las familias recurran a otras mujeres —cada vez más a mujeres inmigrantes—, a menudo bajo formas de empleo mal remunerado en la economía informal, sin derecho para las trabajadoras a recibir ningún tipo de prestaciones sociales. Esta situación no potencia la creación de puestos de trabajo de calidad, sino todo lo contrario.⁶⁶ La ausencia de regulación contras-

65. Con anterioridad a la ley del IRPF de 1998, desde 1991 hasta 1998, el sistema fiscal español establecía una deducción de la cuota del 15 % de los gastos de custodia de niños menores de 3 años, en los casos en que ambos progenitores trabajaran fuera de casa y sus rendimientos netos no superaran los dos millones de pesetas anuales. Con la entrada en vigor de dicha ley esta deducción se suprimió. Sin embargo, desde el ejercicio fiscal de 1998, las comunidades autónomas tienen la potestad de añadir deducciones del IRPF. Asimismo, en la próxima reforma del IRPF en 2003, el gobierno central pondrá en marcha una ayuda fiscal para las familias que, con hijos pequeños o personas mayores dependientes a cargo, recurren a las guarderías o a la asistencia de personal contratado.

66. En algunos países de la UE, particularmente en Francia, Alemania y los países escandinavos, se ha desarrollado como alternativa a los centros de educación infantil

ta con las experiencias que se impulsan en países como Francia, donde existen importantes ayudas a las familias para contratar a puericultoras en el domicilio familiar.⁶⁷ El resultado, para el caso francés, es que muchos servicios de cuidado y atención de los hijos han emergido a la economía formal y se ha integrado a muchas mujeres en el mercado de trabajo a tiempo completo (Mahón, 1995).

En cuanto a los servicios de cuidado de las personas ancianas dependientes, en contraste con las alarmantes cifras sobre el envejecimiento y el consiguiente aumento de la demanda de cuidados, el tímido e insuficiente avance de la oferta pública de servicios para las personas ancianas es un fiel reflejo de que las estrategias «familiarizadoras» van ganando cada vez más espacio en la sociedad española. Tal como ya se ha avanzado, la atención que requieren las personas ancianas dependientes es proporcionada, en primer término, por sus familias o, superando el eufemismo, por las mujeres. Esta es una opción profundamente arraigada, puesto que existen imperativos sociales, reflejo del imaginario patriarcal que rige nuestra sociedad, que hacen que las mujeres asuman que son las proveedoras «naturales» de los cuidados (Bazo *et al.*, 1994). Los cuidados familiares siguen siendo la opción preferida por un amplio porcentaje de la sociedad española.⁶⁸ Se pone de manifiesto, pues, la importancia que la contribución femenina está teniendo en la provisión social de bienestar y el carácter subsidiario del estado. Sin embargo, este modelo de atención, en el que la carga recae sobre las hijas y nueras mayores de 40 años, va a ser inviable en un futuro no muy lejano, debido al aumento de la tasa de ocupación femenina en estos tramos de edad. Según datos del INE

el modelo de «cuidado en familia» (*family child care* en inglés), por el que una madre o ama de casa cuida en su hogar a varios niños, previa acreditación de una cualificación profesional, y los servicios sociales actúan como intermediarios.

67. Francia, desde enero de 1995, ha aumentado el complemento de ayuda a la familia para la contratación de una puericultora registrada en el domicilio familiar (*Aide a la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée*, AFEAMA). Se trata de una ayuda universal, no sujeta a condiciones de recursos, que cubre aproximadamente el 70 % del coste bruto del servicio. Por otro lado, también existe otro subsidio para atenciones infantiles a domicilio (*Allocation de garde d'enfant à domicile*, AGED), que consiste en el pago de las cotizaciones sociales correspondientes al salario mínimo de las empleadas domésticas (Flaquer, 2001).

68. Cuatro de cada cinco entrevistados de una muestra representativa de españoles adultos de ambos sexos (Estudio CFS 2.244, abril de 1997).

para el año 1999, casi el 81 % de los jubilados dependientes reciben ayuda familiar o procedente de otras redes personales, un 42 % de los cuales precisan más de 40 horas semanales de atención; sólo un 5 % tiene acceso a ayuda de carácter público asistencial (el 51 % recibe menos de 7 horas semanales) y únicamente un 8,7 % recurre a la contratación de servicios domiciliarios privados.⁶⁹ Puesto que las personas mayores necesitan «comprar» grandes cantidades de tiempo de atención y sus pensiones les proporcionan unos ingresos medios inferiores a los que perciben los trabajadores en activo, en ausencia de una suficiente oferta de servicios públicos, este colectivo de población es un firme candidato a optar por el mercado subterráneo o sumergido (Herrera y Durán, 1995).

En lo que concierne a las residencias de ancianos, la oferta conjunta de establecimientos públicos y privados es bastante inferior a la que presentan los países de nuestro entorno. Con 3,2 plazas por cada 100 mayores en 1999, España ocupa uno de los últimos lugares en la UE, proporción sólo superada por Grecia (por debajo del 1 %), Italia y Portugal (ambos por debajo del 2 %). Además, debe tenerse en cuenta que sólo un 35 % de estas plazas procede de la administración pública (gestión directa o concertada). La escasez de plazas en residencias públicas está siendo amortiguada por los centros privados.⁷⁰ Sin embargo, el coste directo medio de las residencias privadas se sitúa alrededor de los 900 euros mensuales, por lo que las familias con bajos ingresos económicos quedan excluidas. Sin lugar a dudas, las dificultades económicas de muchas personas mayores para cubrir tales costes han contribuido al florecimiento de una oferta paralela, y más barata, de residencias ilegales (Pérez-Díaz *et al.*, 2000).

Otra importante línea de actuación que se desarrolla en Europa a partir de los años ochenta son los servicios de ayuda a

69. Ante este desalentador panorama, Casado y López (2001) proponen la obligatoriedad de diseñar una póliza de dependencia para garantizar la atención a los mayores, en la que la financiación pública varíe según los ingresos de los ciudadanos y en la que la atención sea tanto pública como privada, aunque regulada por el Estado.

70. Dada la falta de plazas públicas, uno de los primeros cambios entre las entidades gestoras de los servicios sociales ha sido llevar a cabo una política de concertaciones con el sector privado mercantil, un sector que, en muchos casos, no reúne la suficiente calidad en cuanto a objetivos geriátricos, *ratio* de recursos humanos, servicios, etc.

domicilio y los centros de día, alternativos a la institucionalización. Los servicios públicos de asistencia a domicilio, aunque son los que más eficazmente pueden servir de apoyo a las familias cuidadoras, están escasamente desarrollados en España. En base a los datos del Imsero (2000), a finales de la década de los noventa sólo recibe esta clase de servicios el 1,82 % de la población mayor de 65 años.⁷¹ Por el contrario, se estima que alrededor del 10 % de los ancianos pueden y debieran ser subsidiarios de programas de asistencia social domiciliaria (Caballero, 1997). Esta cobertura es irrisoria si tenemos en cuenta el envejecimiento de la población y el consiguiente aumento de la demanda de cuidados —especialmente por parte de los mayores de 75 años— y está muy por debajo de la que registran otros países como Francia (11 %) o Bélgica (20 %) (Pérez-Díaz *et al.*, 2000). Puesto que la demanda es claramente superior a la oferta, los servicios públicos adquieren una lógica claramente asistencial y subsidiaria, en el sentido de que sólo se ofrecen a aquellas personas sin ingresos económicos y en situaciones de ausencia de familiares que puedan cuidarlos (Feliu, 1993). En consecuencia, las familias con mayores a su cargo no reciben ningún tipo de apoyo desde la Administración, puesto que se trata de servicios que sólo están ahí cuando la familia «quiebra» y elude sus responsabilidades (Parella, 2000). Para las familias de clase media, que no pueden sufragar los costes de la institucionalización, emplear a mujeres inmigrantes, pésimamente pagadas y sin contrato de trabajo, constituye la alternativa más barata para poder atender a los ancianos en su domicilio.

Además de la oferta de servicios para la infancia y las personas dependientes, otra de las modalidades de las políticas de conciliación consiste en introducir la flexibilidad en la rígida organización del tiempo de trabajo remunerado, de tal modo que hombres y mujeres puedan compatibilizar de la mejor manera posible sus responsabilidades profesionales y laborales a lo largo de su ciclo vital, sin ningún tipo de penalización laboral (Brullet, 2000). Bajo esta perspectiva, la ocupación a tiempo parcial debería constituir una estrategia para reconciliar la vida laboral con la familiar. Sin embargo, la realidad en todos los

71. Esta proporción se reduce al 1,23 para el caso de la Comunidad Autónoma de Catalunya (IMSERO, 2000).

países de la UE y, en especial, en la sociedad española, dista mucho de ser así. En el modo de producción posfordista, la flexibilidad es sinónimo de disponibilidad total de la fuerza de trabajo para las exigencias no programables de la producción (disponibilidad horaria, de desplazamientos, de tiempo, de dislocación en el espacio, etc.). Tras el uso del término flexibilidad se oculta la segregación tanto social como laboral, que afecta en especial a las mujeres (Meulders, 2000).

Aunque las pautas que sigue la jornada a tiempo parcial en los países de la UE es muy heterogénea, las estadísticas muestran que son prácticamente sólo las mujeres las que se acogen a esta modalidad; lo que significa que el peso del trabajo reproductivo sigue recayendo mayormente en ellas. Es decir, la ocupación a tiempo parcial sirve para aumentar las tasas de actividad de las mujeres, pero a la vez supone un freno a otro de los pilares fundamentales de las políticas de conciliación, que es el reparto equitativo del trabajo productivo y reproductivo entre ambos sexos. Tal como señala Teresa Torns (2001a), los hombres eluden la ocupación a tiempo parcial simplemente por el hecho de que no han interiorizado la necesidad de desarrollar una vida familiar y emocional de mayor calidad, ni el significado de dedicar tiempo de cuidado a los demás. Pero la ocupación a tiempo parcial no sólo plantea el problema de su feminización, sino que esta modalidad de empleo se ve afectada por su vinculación con la precariedad laboral y la pérdida de derechos y beneficios reconocidos al trabajador a tiempo completo, especialmente en España y en las sociedades del sur de Europa. La mayoría de los contratos a tiempo parcial son temporales, con bajos salarios y concentrados en determinadas actividades del sector servicios, caracterizadas por su feminización y descalificación.

En España, la oferta de empleos a tiempo parcial es todavía muy escasa, con un 8 % del total de empleados acogidos a esta modalidad, y se caracteriza por una marcada feminización, ya que el 78,4 % son mujeres y se acogen a este tipo de jornada un 16,5 % del total de las mujeres trabajadoras, según datos de la EPA para el año 2001. Este porcentaje es muy inferior al registrado en países como Irlanda, Francia, Bélgica, Alemania o Reino Unido (entre 30 % y 35 % de las mujeres trabajadoras), así como en Holanda (67,5 %) (Eurostat, 2000). La escasez del em-

pleo a tiempo parcial en España significa que el trabajo remunerado femenino se ejerce, en lo esencial, en condiciones horarias similares a la de los hombres. Por si esto no fuera poco, los resultados de la EPA ponen de manifiesto que la mayor parte de las mujeres con empleo a tiempo parcial no han escogido esta modalidad por motivos familiares (11,1 %) o por no querer un empleo a tiempo completo (10,2 %), sino que les ha sido impuesta como exigencia del tipo de actividad que desarrollan (39,2 %), o bien por no encontrar un empleo a tiempo completo (18,5 %). Es más, a menudo este tipo de contratación supone incluso jornadas laborales discontinuas, que todavía dificultan más si cabe la asunción de las responsabilidades familiares. La ocupación a tiempo parcial constituye, en realidad, un instrumento de flexibilización y desregulación de la fuerza de trabajo en pro del aumento de la productividad empresarial, que tiene poco que ver con la reducción horaria para la conciliación ocupación-familia y sí con el refuerzo de la dualización del mercado de trabajo.

Tal como señala Margaret Maruani, el desarrollo del empleo a tiempo parcial acentúa la lógica segregativa de la actividad femenina, puesto que «se ha desarrollado allí donde hay muchas mujeres, en aquellos sectores que constituyen los bastiones del empleo femenino» (1991: 134). Así lo certifica el hecho de que, según datos de la EPA para el año 2001, casi el 86 % del total de ocupados a tiempo parcial lo está en el sector servicios. Bajo estas condiciones, fomentar la contratación a tiempo parcial para las mujeres, además de potenciar su segregación laboral, supone hacer el juego a la división sexual del trabajo. Se asume que es a los hombres a quienes corresponde una presencia laboral «completa», mientras que la ocupación a tiempo parcial está pensada para una mujer que depende económicamente de una figura masculina y que, en consecuencia, puede percibir menores salarios y tener menos derechos sociales. En el fondo, el trabajo a tiempo parcial no cuestiona el contrato social entre hombres y mujeres basado en el modelo del «varón sustentador» (*bread-winner*) (Beechey, 1987; Fagan *et al.*, 2000).

Por todo ello, en lugar de hablar de jornada a tiempo parcial, desde una perspectiva de género es sin duda una mejor alternativa optar por medidas que conlleven la reducción generalizada de la jornada de trabajo, de una manera flexible y ne-

gociada, adaptada al ciclo vital de hombre y mujeres. Sin embargo, por ahora, tanto el debate teórico como los mecanismos que se están adoptando en torno a la reducción de la jornada laboral, en términos generales, se plantean desde una lógica productivista, ajena al tiempo de trabajo doméstico/familiar.⁷² Tal como concluye Teresa Torns (2001a, 2001c), si estas medidas de redistribución del tiempo de trabajo no van acompañadas de una revalorización de las tareas reproductivas y de una transformación del modo masculino de entender la vida cotidiana, difícilmente favorecerán que la mujer deje de asumir en exclusiva el trabajo reproductivo, ya que para el hombre el tiempo de no trabajo remunerado es concebido como tiempo libre o vacío de contenido.⁷³ La constatación de que la reducción de la jornada laboral se está planteando en términos de ocultar el trabajo reproductivo y el conflicto derivado de la división sexual del trabajo, puede hacerse extensible al conjunto de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.⁷⁴

En este sentido, sea cuál sea el grado de «familiarización/desfamiliarización» que persiguen estas medidas de conciliación en las distintas sociedades, diversas especialistas han constatado que en el fondo son concebidas como instrumentos destinados a las mujeres, dándose por supuesto que los hombres no tienen vida familiar que conciliar e incidiendo escasamente en las relaciones sociales entre géneros (Singly, 1999; Junter-Loiseau y Tobler, 1999; Torns, 2001a). La alternativa parece ser el traspaso las tareas doméstico-familiares hacia el mercado, pero ésta no es una estrategia suficiente para poder hacer frente a la problemática de conciliar la vida laboral y familiar, y menos aún si de lo que se trata es de eliminar las desigualdades de género. Debe avanzarse hacia el desarrollo de

72. Así lo ilustra el hecho de que los sindicatos europeos de la CES lleguen a pactar jornadas laborales reducidas, pero concentradas en 4 días laborales a la semana. Ciertamente, estas medidas están pensadas desde una lógica productivista y no toman en cuenta que la lógica del trabajo reproductivo no permite la concentración de la jornada (Torns, 2001c).

73. Así lo ejemplifica el caso holandés, donde a pesar de contar con una de las tasas de empleo a jornada completa masculino más bajas de Europa (modelo denominado del «doble tiempo corto»), todavía está por demostrar si ello conlleva un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres (Fagan *et al.*, 2000).

74. De hecho, la propia expresión «conciliación» lleva en sí misma implícita una connotación de equilibrio (Singly, 1999; Junter-Loiseau y Tobler, 1999).

políticas familiarmente responsables y de una legislación que no sólo contemple la igualdad de hombres y mujeres en el terreno laboral, sino que vaya más allá y sea capaz de revisar el contrato social entre hombres y mujeres, así como las relaciones sociales entre géneros. La experiencia de los países nórdicos demuestra que el logro de la igualdad entre hombres y mujeres en el terreno legal y jurídico es condición *sine qua non*, aunque no suficiente para superar unas diferencias de género que tienen una raíz sociocultural muy profunda. En este sentido, parece que cada vez existe una mayor sensibilización por estas cuestiones en las agendas políticas, tal como lo demuestra el Cuarto Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, o la ya mencionada Ley española 39/1999, de 5 de noviembre, para promover «la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras», a pesar de sus limitaciones.

Para que la reorganización y el reparto del trabajo puedan contribuir a superar la división sexual del trabajo, es preciso ir más allá de la reducción de la jornada laboral o reparto del empleo e incluir todos los trabajos que se realizan en la sociedad —reparto del trabajo—, tanto el productivo como el reproductivo, tanto el remunerado como el no remunerado. Sólo así podrá lograrse, por un lado, una organización del trabajo y de los horarios de la sociedad que mejore la calidad de vida tanto para los hombres como para las mujeres y que resulte más gratificante y humana; por el otro, que las mujeres dejen de ser vistas como un colectivo «problemático» a la hora de acceder a un empleo remunerado, superándose así su discriminación en el mercado de trabajo y, por ende, en los sistemas de protección social. En este sentido, debe aspirarse a que las políticas favorezcan que tanto los hombres como las mujeres compartan y se repartan la carga total de trabajo, tanto el productivo como el reproductivo.

El debate alrededor de las denominadas políticas del tiempo europeas y la flexibilización del tiempo de trabajo, así como las diversas iniciativas que se están llevando a cabo desde diferentes ciudades europeas con el fin de repensar los tiempos, los horarios y los servicios de la ciudad, son líneas de actuación que se irán desarrollando en los próximos años y que pueden conducir a un escenario optimista, capaz de acercarnos progre-

sivamente hacia la efectiva conciliación. La reorientación de las acciones políticas, unida a un cambio de actitudes y mentalidades que ya empieza a percibirse dentro de la sociedad, permitirá, en un futuro, valorar las tareas doméstico-familiares y extender la corresponsabilidad también a los hombres, haciéndoles partícipes del placer y la satisfacción que comportan. En definitiva, en palabras de Teresa Tornis, «el futuro deseable es que la doble presencia no desaparezca sino que se extienda a todos los adultos no dependientes. [...] Porque doble presencia supone que todos los adultos asumen la carga total de trabajo necesaria para que esta sociedad subsista» (2001b: 11).

Los efectos derivados de la dificultad de conciliación entre la vida laboral y familiar también afectan al sector empresarial. En un contexto que se encamina hacia la plena ocupación, las empresas se verán obligadas a implantar ventajas competitivas para su plantilla, sobre todo en los sectores de actividad con fuerza de trabajo escasa (telecomunicaciones, servicios cualificados, etc.). De ese modo, la conciliación se convierte en una medida necesaria no sólo para permitir la incorporación al mercado de trabajo de nuevos colectivos (especialmente mujeres), sino también para mantener a medio y a largo plazo una fuerza de trabajo que ya empieza a valorar la disponibilidad de tiempo libre por encima de la retribución. Uno de los ejes básicos de intervención será el desarrollo de medidas tales como la flexibilización del tiempo de trabajo (excedencias, sabáticos, reducción de jornada, permisos de paternidad y de maternidad más largos de los que estipula la ley, establecimiento de semanas comprimidas, etc.) o las políticas de servicios (servicios de guardería, servicios de atención a domicilio, compensación económica para «canguros», etc.). Este tipo de medidas son hoy por hoy todavía excepcionales y sólo se recogen en los convenios internos de algunas multinacionales.⁷⁵

75. Tal como se desprende del estudio «Políticas familiarmente responsables» (realizado por los profesores del IESE, M.^a Nuria Chinchilla y Steven Poelmans), existen programas de conciliación entre familia y ocupación en aproximadamente sólo un 10 % de las empresas españolas (Chinchilla, 2001).

CAPÍTULO 7

EL CRECIMIENTO DE LOS SERVICIOS DE PROXIMIDAD Y SUS RIESGOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El declive del empleo industrial tradicional que se inicia a principios de la década de los ochenta viene acompañado por el crecimiento espectacular de puestos de trabajo tanto en la industria de alta tecnología como, principalmente, en el sector servicios. Las proyecciones sobre la evolución del mercado de trabajo en los próximos años apuntan hacia una importante terciarización del empleo durante la próxima década. Es en este contexto que aparece en la UE el debate sobre los «nuevos yacimientos de ocupación», dentro de los cuales se encuentran los servicios de proximidad, con el doble objetivo de impulsar la creación de empleo y, a la vez, dar respuesta a las «nuevas» necesidades que aparecen en las sociedades occidentales. Tal como se recoge en la primera parte del capítulo, los datos revelan que los servicios de proximidad son uno de los yacimientos de empleo con mayor potencial de generar nuevos puestos de trabajo, gracias a la generalización de las familias de dos perceptores. Sin embargo, el dilema que plantea la expansión de estos servicios no es tanto la cantidad de empleo creado, sino sobre todo su calidad. Una serie de condicionantes y limitaciones a su desarrollo —algunas de ellas extensibles también a otros «yacimientos de empleo»— favorecen que estos puestos de trabajo, intensivos en mano de obra, se caractericen por su descualificación, precariedad y desvalorización social y económica.

El hecho de que los servicios de proximidad constituyan actividades remuneradas realizadas fundamentalmente por mujeres, obliga a repensarlos desde una perspectiva de género. Por

un lado, aunque, ciertamente, los últimos 25 años hayan sido testigos de la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral, ello no es razón suficiente para interpretar la feminización de los servicios de proximidad y es preciso buscar otras explicaciones. Con este cometido, la segunda parte del capítulo analiza los principales rasgos de un mercado de trabajo que se estructura alrededor de la desigual presencia de la mujer; en el sentido de una mayor virulencia del paro y de las distintas formas de la precariedad laboral entre las mujeres, una menor retribución salarial femenina y, en definitiva, una marcada segregación laboral por razones de género que las sitúa en los estratos más bajos de la estructura ocupacional. Por el otro lado, tal como recoge la tercera y última parte del capítulo, el hecho de que muchos de los servicios de proximidad, lejos de tratarse de nuevas ocupaciones, supongan simplemente la externalización de actividades que desde siempre se han realizado —y siguen realizándose— en la esfera reproductiva o bien dentro de la modalidad de criado(a)s, siempre a cargo de mujeres, las vincula directamente al imaginario de la «servidumbre» y la «desvalorización» y convierte a determinados colectivos de mujeres, las menos «empleables», en las más firmes candidatas a insertarse en ellas.

Ante este panorama, la ocupación en los servicios de proximidad corre el riesgo de erigirse en un *ghetto* para mujeres. Pero, ¿de qué mujeres estamos hablando? El acceso de las mujeres a niveles educativos superiores, sobre todo entre las más jóvenes, ha significado el aumento de sus expectativas laborales y de su «nivel de aceptación» de un empleo (Villa, 1990). Aunque su inserción laboral siga estando marcada por la discriminación por razones de género, sus oportunidades laborales han mejorado sustancialmente respecto a décadas anteriores. Son justamente estas mujeres las principales demandantes y consumidoras de los servicios de proximidad. En el otro extremo, para las mujeres sin cualificación y con dificultades económicas, el espectro de oportunidades laborales es mucho más reducido: los servicios de proximidad constituyen la única opción si quieren abandonar el paro o la inactividad y pasar a engrosar las filas de las mujeres asalariadas. Pero la demanda de estos servicios es tan elevada y su ritmo de crecimiento tan rápido, que la oferta actualmente disponible de mujeres no es suficiente

y se genera un vacío laboral. La mujer inmigrante extracomunitaria constituye el complemento «ideal» a esta escasez de fuerza de trabajo.

7.1. Los servicios de proximidad como exponente de los «nuevos yacimientos de empleo»

A pesar de que algunos analistas sociales, como Adam Schaff (1985), André Gorz (1995), Jeremy Rifkin (1996) y Ulrich Beck (2000), preconizan la idea de «fin del trabajo»¹ como consecuencia de las innovaciones tecnológicas, lo cierto es que, tal como señalan otros autores como Manuel Castells (1997), Vicenç Navarro (1998) o Martín Carnoy (2000), los datos evidencian, por el momento, que los mercados de trabajo de las sociedades capitalistas se transforman y están creando nuevos puestos de trabajo tanto en la industria de alta tecnología como, en especial, en el sector servicios. La competencia global y la difusión de la tecnología de la información, lejos de destruir el trabajo remunerado, están reorganizándolo en torno a la gestión descentralizada, la individualización y la flexibilización (empleo a corto plazo y a tiempo parcial). En las últimas décadas, los servicios han aumentado sustancialmente su peso en la estructura laboral, a la vez que desaparece progresivamente el empleo agrícola y descende el empleo industrial tradicional.² Como consecuencia de todo ello, el pleno empleo depende en la actualidad de los servicios, tanto para absorber la mano de obra industrial excedente, como para proporcionar un puesto de trabajo a las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo.

La creación de ocupación es un tema central en los países de la UE, con unas elevadas tasas de paro que, en conjunto, alcanzan a casi el 9 % de la población activa de la UE a finales de los noventa y que contrastan con las de los Estados Unidos

1. Rifkin, con su obra *El fin del trabajo*, utiliza el concepto trabajo como sinónimo de ocupación y deja de lado la importante contribución económica de las personas —léase mujeres— que realizan el trabajo reproductivo.

2. Los resultados de una proyección sobre las necesidades del mercado de trabajo catalán durante el período 2000-2010, señalan que el sector servicios generará el 71 % de la nueva ocupación. El resto del empleo será fundamentalmente industrial y en la construcción (PIMEC-SEFES, 2001).

(4,9 %) o Japón (3,4 %), según las estadísticas de la OCDE. Este diferencial en las tasas se explica en buena parte por la mayor capacidad de creación de empleo en el sector servicios en los Estados Unidos. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la opción americana se ha fundamentado en la mayor «flexibilidad» de la reglamentación laboral y en el consiguiente desarrollo de mayores desigualdades sociales e «inframercados», basados en la expansión de empleos de poca calidad y bajos salarios (empleos «basura» o empleos *McDonald*) (Burtles, 1990). En el caso de Europa, en cambio, la existencia de criterios más estrictos de regulación socio-laboral y los elevados costes laborales fijos (resultado del Estado del Bienestar) han provocado que la desaparición de empleos industriales haya conducido a un aumento del paro de larga duración y no haya sido posible consolar una estrategia basada en la creación de nuevos empleos con bajos salarios. Si bien, aparentemente, el modelo norteamericano contribuye en mayor medida a la dualización social, diversos autores afirman que en aquellos países en los que no crece un volumen importante de nuevo proletariado de servicios, puede aparecer una nueva forma de polarización entre los que gozan del privilegio de «poseer» un puesto de trabajo y las masas desempleadas que constituyen el excedente del mercado laboral (Esping-Andersen, 1993; Van Parijs, 1993).³

La previsión para una parte significativa de los países de la OCDE es que las ocupaciones en las que más crecerá el empleo son los servicios personales —en concreto, los servicios domiciliarios de atención a la persona y de ayuda en el hogar—, las actividades de gestión administrativa alta e intermedia (ejecutivos, asesores legales, etc.) y los servicios relacionados con las tecnologías de la información (ingenieros, programadores, analistas de sistema, etc.). Ello es el resultado de una nueva economía vinculada, por una parte, a la aparición de «nuevas» necesidades que tienen que ver con la externalización de parte de las tareas reproductivas y, por otra, a la capacidad de las nuevas tecnologías de la información y comunicación de crear empleo.

3. La respuesta estratégica de los países de Europa Continental al paro se ha basado en las transferencias (sostenimiento de rentas, seguros de desempleo, incapacidad y pensiones, fomento de las jubilaciones), al tiempo que se ha desincentivado la oferta de trabajo femenina o se han dejado de facilitar los adecuados servicios de asistencia infantil (Esping-Andersen, 1996: 359).

Este proceso genera, en base a las tesis de la socióloga Saskia Sassen (1984, 1993, 1994, 1998),⁴ una estructura ocupacional cada vez más polarizada, entre unos servicios de alto contenido tecnológico, que incluyen un número relativamente pequeño de ocupaciones de alta cualificación (ejecutivos, profesionales y técnicos), y el resto de servicios, donde se ubican buena parte de los servicios personales, caracterizados por generar puestos de trabajo de baja cualificación y bajos salarios, con una relación inestable con el mercado de trabajo («canguros», porteros, limpiadores, personal doméstico, cocineros, jardineros, guardas de seguridad, personal de mantenimiento y reparación, etc.).

Aprovechando la emergencia tanto de «nuevas» necesidades como de nuevas formas de satisfacer las necesidades antiguas, el Libro Blanco *Crecimiento, competitividad y ocupación. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, de la UE (Comisión Europea, 1993) recoge las oportunidades de crecimiento de ocupación que generan dichas transformaciones y propone potenciar «nuevos yacimientos de empleo» como política activa de ocupación para lograr crear más puestos de trabajo, a partir del incremento de la calidad de vida para todos y todas. Las actividades que son consideradas en la actualidad por las instituciones europeas como las más características de los nuevos yacimientos de empleo son muy heterogéneas y la mayoría pertenece al sector servicios. Dichas ocupaciones pueden ser clasificadas en cuatro grandes apartados: servicios a la vida diaria o servicios de proximidad,⁵ servicios de mejora de la calidad de vida (vivienda, seguridad, transportes, comercios...), servicios de ocio y servicios medioambientales.

De todas las áreas que propone la Comisión Europea (1995), destaca el rápido crecimiento que han experimentado los «servicios a la vida diaria» o «servicios de proximidad», con un crecimiento anual que se sitúa entre el 4 % y el 7 %, claramente superior al crecimiento medio del resto del sector terciario para el conjunto de la UE (alrededor del 2,5 % anual).⁶ Las razones

4. Ampliamente desarrolladas en el capítulo 4.

5. Los servicios de proximidad se definen como aquellas actividades remuneradas destinadas a satisfacer las necesidades de las personas y de las familias, que aparecen, en la actualidad, en la vida cotidiana de las sociedades occidentales (Toms, 1995b, 1996).

6. Diversos estudios realizados en España confirman el potencial de los servicios, y concretamente de los «servicios de proximidad», como yacimiento de empleo, coincidiendo con la tendencia a la terciarización de los mercados de trabajo. Véanse al respecto los interesantes artículos de Cachón (1997a, 1997b).

que explican su crecimiento se derivan del incremento de una serie de necesidades de servicios, encuadrables bajo la idea de «proximidad», en el sentido de actividades de «cuidado» prestadas a personas y no a empresas. Debe precisarse que algunas de las necesidades sociales vinculadas a los servicios de proximidad son nuevas —como, por ejemplo, querer ganar tiempo libre en casos de «doble presencia»—; sin embargo, otras son una reorientación de necesidades antiguas, resultado de que los mecanismos tradicionales para satisfacerlas han pasado a ser insuficientes o bien han desaparecido, como es el caso de aquellas actividades que tradicionalmente se han realizado en el marco de la familia y de la comunidad (cuidado de la infancia y de las personas ancianas). En base a la clasificación de la UE, los «servicios de proximidad» o «servicios a la vida diaria» comprenden seis ámbitos claramente diferenciados.⁷ En esta investigación nos ocuparemos únicamente de los ámbitos 1 y 2, servicios a domicilio y servicios de atención a la infancia, respectivamente; más en concreto, de las actividades de servicios de limpieza a domicilio y de ayuda en el hogar, de la atención a domicilio de personas ancianas dependientes y de la atención infantil domiciliaria (habitual u ocasional).

Los servicios de proximidad comparten con el resto de nuevos yacimientos de empleo una serie de especificidades que se traducen en importantes obstáculos para su desarrollo, tal como recoge la Fundació CIREM (1999) en un interesante estudio sobre estas nuevas fuentes de ocupación. Una primera problemática se deriva de las dificultades y/o insuficiencia en la especificación del servicio. Se trata de mercados incompletos, en el sentido que la oferta y/o la demanda están insuficientemente estructuradas o bien aparecen de manera fragmentada (Collado y Martínez, 1995). A diferencia de lo que ocurre con los mercados de productos manufacturados, en los que las especificaciones son cada vez más precisas (manuales de instrucciones, características técnicas), la falta de especificación de los servicios, tanto desde la perspectiva de la demanda como de la oferta, es muy habitual en actividades como el cuidado de niños

7. 1) los servicios a domicilio, 2) la atención a la infancia, 3) las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, 4) ayuda a los jóvenes con dificultades, 5) servicios de mediación y asesoramiento en la resolución de conflictos y 6) la prevención de riesgos laborales (Comisión Europea, 1993; Generalitat de Catalunya, 2001).

o de ancianos, o bien en los servicios de limpieza en el hogar, al tratarse de servicios personales valorables subjetivamente a discreción de quien los requiere y de quien los proporciona.

Los principales obstáculos a los que se enfrentan los nuevos yacimientos de empleo tienen que ver con la existencia de una demanda implícita e inespecífica. A pesar de que la población es consciente de cuáles son sus necesidades, muchas veces resulta difícil trasladarlas y objetivarlas a niveles concretos de demanda de un servicio o actividad, ya sea por motivos económicos o por limitaciones y arbitrariedades de tipo cultural. En el Libro blanco de los nuevos yacimientos de empleo en Catalunya, encargado por el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (2001), se lleva a cabo una aproximación a la perspectiva de la demanda, a través de la «Enquesta a les llars de Catalunya»,⁸ con el objetivo de analizar cómo se resuelven las necesidades sociales vinculadas a los servicios de proximidad y cuál es el grado de satisfacción. En conjunto, de dichos resultados se desprende que la mayor parte de estas necesidades se cubren a través de la autoproducción en más de un 75 %, salvo en el caso de las reparaciones del hogar (sólo el 12,5 %). Sin embargo, a tenor del grado de insatisfacción, se estima que alrededor del 20 % de los hogares catalanes encuestados pueden ser demandantes potenciales de servicios a las personas y a los hogares, en especial en todo lo que se refiere al cuidado de personas dependientes y a la limpieza y cuidado del hogar, con niveles de insatisfacción que sobrepasan el 10 %. A partir del cálculo del impacto de la demanda efectiva insatisfecha futura de estos servicios (la demanda insatisfecha no incluye la cubierta por el trabajo no declarado), el estudio estima que podrán crearse más de 200.000 puestos de trabajo a tiempo completo (véase tabla 7.1.).

Sin embargo, el hecho de que exista una importante demanda potencial de servicios no significa que se traduzca automáticamente en demanda efectiva, puesto que el grado de insatisfacción convive con otras limitaciones. Los resultados de la encuesta señalan que el principal motivo esgrimido para no hacer uso de los servicios a la vida diaria es una dimensión cultural, la conciencia de la autorresponsabilidad; lo que explicaría por qué

8. Dicho estudio ha sido elaborado por la Fundació GIREM.

TABLA 7.1. *Potencial de creación de ocupación en los servicios habituales a las personas y hogares*

	<i>Demanda efectiva insatisfecha futura para servicios habituales a personas y hogares (% sobre el total de hogares pertinente)</i>	<i>Estimación de ocupación en ETC* de la demanda efectiva insatisfecha</i>
<i>Atención a personas dependientes</i>	43,2	11.780
<i>Limpieza y cuidado del hogar</i>	32,9	67.212
<i>Limpieza y cuidado de la ropa</i>	26,0	23.620
<i>Compra diaria</i>	21,4	19.429
<i>Reparaciones del hogar</i>	7,1	1.285
<i>Traslado de los niños a la escuela</i>	19,1	6.561
<i>Atención de los niños mediodía</i>	17,2	8.872
<i>Guarda niños en horario laboral</i>	22,3	67.023
TOTAL		205.782

* Para el cálculo del Equivalente a Tiempo Completo (ETC) se ha estimado un número de horas anuales para servicio y hogar que oscila entre las 16 horas para reparaciones y las 975 para guarda habitual de niños, así como una jornada laboral de 1.848 horas.

Fuente: Fundació CIREM, «Enquesta a les llars», citado en Generalitat de Catalunya (2001: 41).

en muchas ocasiones estos servicios son percibidos como un lujo desmedido o como una mercantilización de las relaciones afectivas. El elevado coste económico de dichos servicios se menciona en segundo lugar y permite comprender por qué el consumo de estos servicios, a pesar de estar vinculado a necesidades sociales básicas, se comporte de manera similar a la demanda de bienes de lujo, en el sentido de que sólo se consumen a partir de cierta renta. Al mismo tiempo, se trata de actividades que presentan problemas de solvencia de la demanda, puesto que muchos de sus usuarios potenciales no están en condiciones de hacer frente a la totalidad o a una parte importante de su coste en términos monetarios. En la encuesta también aflora un notable desconocimiento sobre estas actividades, en el sentido de no disponer de suficiente información sobre cuáles son las características de la oferta.

Otro grupo de obstáculos a la articulación de los servicios de proximidad tiene que ver con una oferta fragmentaria, de baja calidad y con sustitutos fuera del mercado (Fundació CIREM, 1999). Buena parte de estos servicios presentan la característica

de la invisibilidad del coste o de ausencia de unicidad de precio. En el caso de los «servicios a la vida diaria», la invisibilidad del coste se manifiesta por el hecho de tratarse, en algunos casos, de actividades que tradicionalmente se han desarrollado en el hogar de manera gratuita por parte de las mujeres, con la consiguiente falta de reconocimiento social y profesional una vez se convierten en actividades remuneradas. La posibilidad de que muchas de estas tareas puedan autoproducirse en el hogar, presuntamente gratis, dificulta la valorización de su coste cuando éstas se realizan a través del mercado.⁹ En otros casos, el problema radica en el hecho de que se trate de servicios que se han ofrecido desde una oferta pública sin información del coste, como es el caso de la educación y la salud, lo que no favorece que el usuario tenga conciencia

sobre su precio real una vez recurre al mercado. Todo ello tiene como consecuencia la estructuración de una oferta con precios ampliamente diferenciados entre sí. Los consumidores, en general, al no valorar suficientemente la profesionalización y calidad de dichos servicios, tienden a buscar la opción menos cara. En el caso de los servicios de limpieza a domicilio o de cuidado, por ejemplo, existe una mayor propensión a consumir el servicio en su prestación informal —mediante el recurso a una trabajadora inmigrante sin contrato de trabajo, por ejemplo—, antes que contratarlo a una empresa formal de servicios, a un precio más elevado.¹⁰

Un segundo obstáculo vinculado a la oferta es el hecho de que muchas de estas actividades se caracterizan por ser intensivas en fuerza de trabajo (generalmente no sustituibles por elementos tecnológicos) y por precisar mucho tiempo para su realización, por lo que la viabilidad de los servicios depende exclusivamente del coste y gestión del factor trabajo y de la capacidad adquisitiva de los potenciales clientes. Se trata de actividades poco producti-

9. No ocurre lo mismo cuando se trata de valorar el precio de una hora de trabajo del técnico informático que arregla nuestra computadora o del mecánico de coches que revisa nuestro vehículo.

10. Sin embargo, esta constatación debe matizarse, puesto que la voluntad de «ahorrar» al máximo los costes económicos sólo se da en determinadas actividades que tienen lugar dentro del hogar (cuidado de ancianos, «canguros», etc.). Cuando son empresas las que ofrecen los mismos servicios fuera del hogar (residencias de ancianos, guarderías, etc.), prima la exigencia de calidad del servicio ofrecido y ésta se considera directamente proporcional a su valor económico.

vas y poco rentables, con costes laborales muy elevados, por lo que difícilmente resultan atractivas para el sector privado. Por ello, buena parte de estos servicios se dispensan desde la economía social, que engloba actividades económicas ejercidas por entidades no lucrativas, a menudo cofinanciadas con recursos públicos y con autonomía de gestión (Dreze, 1995: 57).

Los elevados costes laborales (y, en consecuencia, el alto precio/hora establecido), pueden crear desincentivos para las personas con rentas bajas a consumirlos y, al mismo tiempo, promover que se utilicen otras alternativas más baratas (economía sumergida¹¹ o sustitutos fuera del mercado, como las redes familiares), lo que presiona a la baja el precio/hora. Esta situación favorece la alta fragmentación y segmentación del mercado y la existencia de mercados paralelos con poca o ninguna interrelación, generalmente de menor calidad, que contribuyen a deteriorar la imagen del conjunto de sector. La mencionada encuesta a los hogares realizada en Cataluña permite obtener datos detallados sobre la demanda de servicios al hogar satisfecha mediante trabajo no declarado. Los resultados revelan que, hoy en día, más de 100.000 personas están trabajando en la economía informal realizando estas actividades, lo que podría convertirse en casi 40.000 puestos de trabajo a tiempo completo (véase tabla 7.2.). Desde la perspectiva de las empresas privadas que ofrecen estos servicios y buscan la competitividad, los servicios de proximidad reúnen las características de los «mercados irregulares», ya que tienden a desregular las condiciones de ocupación de las personas empleadas con el fin de rebajar el precio del servicio y poder ampliar el espectro de consumidores (Collado y Martínez, 1995).

Con el fin de evitar que la desregulación excesiva pueda afectar a la calidad del servicio ofrecido, la Comisión Europea (1995) recomienda que las administraciones subvencionen estos servicios y potencien la corresponsabilidad entre el sector público y el privado.¹² En España, sin embargo, tal como se

11. Por «economía sumergida» nos referimos únicamente al trabajo retribuido y no declarado que tiene un equivalente en el mercado o en las prestaciones públicas.

12. Pero tal como se desprende del análisis de la oferta de servicios en España, el tradicional modelo escandinavo, en el que la intervención pública asegura simultáneamente buenos servicios a la población y empleo protegido para producirlos, está muy lejos de extenderse.

TABLA 7.2. *Dimensión del trabajo no declarado en la prestación de servicios habituales a las personas y al hogar*

	<i>Uso de trabajo no declarado sobre total uso servicios externos remunerados %</i>	<i>Estimación de ocupación en ETC* del trabajo remunerado no declarado</i>
<i>Atención a personas dependientes</i>	68,9	1.936
<i>Limpieza y cuidado del hogar</i>	72,5	22.069
<i>Limpieza y cuidado de la ropa</i>	46,2	545
<i>Compra diaria</i>	20,0	91
<i>Reparaciones del hogar</i>	24,9	3.778
<i>Traslado de los niños a la escuela</i>	7,4	241
<i>Atención de los niños mediodía</i>	4,8	772
<i>Guarda niños en horario laboral</i>	29,1	9.620
TOTAL		39.002

* Para el cálculo del Equivalente a Tiempo Completo (ETC) se ha estimado un número estimado de horas anuales para servicio y hogar que oscila entre las 16 horas para reparaciones y las 975 para guarda habitual de niños y una jornada laboral de 1.848 horas. Fuente: Fundació CIREM, «Enquesta a les Ilars». Citado en: Generalitat de Catalunya (2001: 41).

mostrará en los siguientes capítulos, puede concluirse que los servicios de proximidad se caracterizan por su escasa regulación, tanto de las condiciones laborales como de la profesionalización de las personas que los prestan, por la no corresponsabilidad pública en su financiación y por una escasa intervención en la creación de empleo de «calidad» en torno a estas actividades. Todo ello estimula tanto la oferta como la demanda de mercados paralelos, de las modalidades más baratas de los servicios de proximidad, de modo que la precariedad y el empleo irregular son las fórmulas más extendidas.

En definitiva, en base a los postulados de Gösta Esping-Andersen (1993), el potencial de creación de nuevo empleo de los servicios de proximidad en la UE puede concretarse en dos estrategias distintas. O bien se sigue el modelo norteamericano y se potencia a gran escala el sector privado de consumo, a través de la creación de puestos de trabajo mal remunerados e inestables que permitan hacer frente a los obstáculos arriba mencionados; o bien el sector público interviene de forma directa, por medio de un Estado del Bienestar (ya sea ofreciendo directamente servicios públicos o financiando servicios privados) que

compense el descenso del empleo en la industria y que permita configurar puestos de trabajo de mayor calidad, tal como ha ocurrido en el norte de Europa (en los países escandinavos). Tanto en un modelo como en el otro, los puestos de trabajo tienden a estar desproporcionadamente ocupados por mujeres (sobre todo cuando se trata de mujeres de edad y sin cualificación, procedentes de la inactividad o que vuelven a incorporarse al mercado de trabajo tras un período de interrupción) e inmigrantes (estos últimos, están especialmente representados en los Estados Unidos).¹³ Si se opta por el modelo norteamericano, allí donde los costes salariales sean elevados, el sector de los servicios de proximidad crecerá principalmente sobre la base del trabajo por cuenta propia o del empleo irregular, tal como es el caso de España y del resto de los países del sur de Europa (Esping Andersen, 1996).

7.2. Los servicios de proximidad en un mercado de trabajo atravesado por las desigualdades de género

Buena parte del crecimiento de empleo no manual se produce mediante la incorporación de la mujer al mundo laboral. Según datos de la OIT, del total de empleos creados en las dos últimas décadas del siglo XX en seis de los países más industrializados de Occidente (Estados Unidos, Canadá, Francia, Alemania, Inglaterra y Suecia), casi un 75 % han sido ocupados por mujeres. Mientras que la tasa de actividad femenina muestra una persistente tendencia ascendente en los países de la OCDE, la tasa masculina asiste, paralelamente, a un proceso de declive. Pero las mujeres no se incorporan en la misma medida en todas las actividades de los servicios. Curiosamente, los nuevos yacimientos de empleo con una mayor tasa de feminización son los servicios domiciliarios de atención de las personas y de ayuda en el hogar, mientras que la concentración de mujeres no es tan notoria en los servicios vinculados directamente a las empresas y a las nuevas tecnologías (Cachón, 1997b: 131). Del anterior

13. Otros empleos no cualificados del sector servicios reclutan también a los jóvenes y a los trabajadores industriales masculinos en paro (restaurantes, bares, guardias de seguridad, jardinería, salas de diversión, lavanderías y similares).

apartado se desprende que los servicios de proximidad, a pesar de su enorme potencial de generar puestos de trabajo desde una óptica meramente cuantitativa, entrañan enormes riesgos de generar empleo de baja calidad y descualificado y, en consecuencia, de erigirse como *ghetto* femenino para los colectivos de mujeres con mayores dificultades de «empleabilidad».

Muchas de las investigaciones que se efectúan a partir de datos sobre ocupación femenina, si bien constatan la feminización de la mano de obra en los servicios de proximidad, omiten la perspectiva de género en su interpretación y la atribuyen a la coincidencia entre el fenómeno de la participación masiva de la mujer en el mercado de trabajo y el hecho de que sean justamente estas actividades las que generan puestos de trabajo en la actualidad (Comisión Europea, 1995: 16). Sin embargo, esta afirmación no va más allá de la constatación e impide comprender las razones subyacentes a tal feminización. Ciertamente, todo análisis sobre la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo requiere un enfoque de género. En este sentido, el crecimiento masivo del empleo femenino pone de relieve que la mujer sigue siendo víctima de la discriminación de género en el mercado de trabajo, situándose en las actividades más precarizadas, menos remuneradas y menos valoradas socialmente. La concentración de las mujeres en segmentos específicos del mercado laboral demuestra cómo el mercado excluye y segrega en función del género, a partir de diferencias en las disponibilidades masculina y femenina en el mercado laboral, derivadas de la doble adscripción (productiva y reproductiva) de las mujeres (Rodríguez, 1998).

Para poder comprender las causas de la feminización de los servicios de proximidad es indispensable, en primer lugar, enmarcar los parámetros en los que tiene lugar el empleo femenino. Tal como se verá a continuación, la incorporación masiva de la mujer en el mercado de trabajo va acompañada de una segmentación laboral¹⁴ que la confina a aquellas actividades del sector servicios típicamente femeninas, intensivas en fuerza de trabajo y caracterizadas por presentar una precariedad superior y unas retribuciones salariales por debajo del resto de ocupacio-

14. Para un estudio más pormenorizado de la segmentación del mercado de trabajo en España, véase Recio (1991, 1999).

nes. Sin olvidar que la aparente elevada creación de puestos de trabajo para mujeres todavía no ha conseguido corregir la distancia que separa el paro femenino del masculino.

A pesar del acelerado aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo desde 1985, con una tasa de actividad que ha crecido del 30,9 % en 1987 a casi el 40 % en el año 2000,¹⁵ según datos de la EPA, las desigualdades de género siguen patentes, desde el momento en que nos encontramos ante una de las tasas de actividad femeninas más bajas de la UE.¹⁶ Otra razón es que buena parte del aumento de esta actividad femenina ha ido directamente a engrosar las filas del paro, con un 58,3 % de mujeres dentro de la población en paro y con una tasa de paro femenina de 18,7 %, que dobla a la masculina (9,1 %), según datos de la EPA a finales del 2001.¹⁷ Y no debe olvidarse que aquí no están contabilizadas ni las paradas «desanimadas», que constan como mujeres inactivas, ni las amas de casa que estarían dispuestas a trabajar fuera del hogar si se les ofreciera un empleo.¹⁸ En definitiva, a la vez que crece la proporción de mujeres que quieren trabajar fuera del hogar, también crece el desempleo. Si bien es cierto que conforme avanza la formación de las mujeres sus oportunidades laborales se incrementan, el paro siempre presenta una mayor incidencia femenina con independencia del nivel educativo, tal como recoge la tabla 7.3. Así lo certifica el hecho de que la tasa de paro de las mujeres analfabetas sea del 34,9 %, frente al 23 % para el caso de los hombres analfabetos, y que casi el 14 % de las mujeres con estudios universitarios de primer y tercer ciclo (dentro de las que se encuentran principalmente mujeres jóvenes) se enfrenten al paro, frente a sólo la mitad (6,7 %) de sus homólogos masculinos con el mismo nivel educativo.

15. La tasa de actividad masculina, en cambio, ha descendido progresivamente de 70,9 % en 1982 a 64,2 % en el año 2001.

16. La tasa de actividad femenina española contrasta claramente con la media europea en 1999 (59,2 %) y dista 27 puntos de la de Dinamarca, la más alta de la UE.

17. Durante los años de crisis económica, esas distancias se agudizaron y el paro femenino llegó a alcanzar casi el 32 % en el año 1994; es decir, una de cada tres mujeres que quería trabajar no podía hacerlo.

18. En este sentido, Tooms *et al.* (1995) explican el paro femenino no sólo en términos de capacidades productivas (estudios, edad, experiencia laboral, etc.), al igual que los estudios convencionales, sino teniendo también en cuenta las cargas reproductivas de las mujeres.

TABLA 7.3. *Tasas de paro por sexo y nivel de estudios terminados. 2001*

<i>Nivel de estudios terminado</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Analfabetos</i>	23,0	34,9
<i>Estudios primarios incompletos</i>	13,2	24,6
<i>Estudios primarios completos</i>	9,5	18,3
<i>Estudios secundarios de 1.ª etapa</i>	10,2	22,2
<i>Estudios secundarios de 2.ª etapa</i>	8,9	18,2
<i>Enseñanzas técnico-profesionales superiores</i>	6,6	19,3
<i>Enseñanza univ. de primer y segundo ciclo</i>	6,7	14,0
<i>Enseñanza univ. de tercer ciclo</i>	1,2	8,2
TOTAL	9,1	18,7

Fuente: EPA (2001).

Al margen de la fuerte incidencia del paro femenino, no cabe duda de que una de las principales transformaciones del mercado de trabajo español ha sido su feminización. Ello permite evidenciar todavía más la segregación ocupacional y la persistencia de las desigualdades de género, a la vez que genera un proceso de dualización dentro del propio colectivo de mujeres. Según Luis J. Garrido (1992), las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo durante el período denominado del «desarrollo» (1964-1974), se insertan en los peores puestos de trabajo (agricultura, confección, comercio, alimentación, textil, limpieza y servicio doméstico) y constituyen una fuerza de trabajo secundaria. Desde 1985, en cambio, el mayor nivel educativo de las mujeres les permite optar por estrategias de inserción más cualificadas y profesionalizadas que las de la época anterior.¹⁹ El avance en la formación es especialmente relevante en los niveles superiores, sobre todo el universitario, protagonizado por las mujeres jóvenes españolas. A pesar de que las desigualdades entre trabajos remunerados masculinos y femeninos se mantienen, se asiste a una creciente diferenciación entre las propias mujeres, puesto que se consolida un reducido grupo de mujeres, con alto nivel de estudios y cualificación, que se inte-

19. Aunque los efectos del aumento del nivel educativo de las mujeres sobre sus posibilidades de inserción laboral están claramente consuetudinados por la discriminación en base al género.

gra en puestos de trabajo estables y con elevado prestigio social,²⁰ frente a un grupo de asalariadas con bajo nivel educativo, que acceden a empleos de baja calidad y tradicionalmente femeninos, muchos de ellos disponibles para la mujer justamente por el hecho de encontrarse ya desprestigiados (Carrasco y Mayordomo, 1999). En definitiva, pues, se asiste a una brecha educativa y generacional dentro del colectivo de mujeres, que da lugar a una polarización de la estructura ocupacional femenina.

Los estudios de José Ignacio Casas (1987) sobre la estructura interna de la población femenina ocupada de 1985, advierten la fuerte concentración de las mujeres en un reducido número de ramas de actividad —comercio, agricultura, servicios personales y domésticos—, que acogen al 63,5 % del total de ocupadas y sólo al 33,7 % de los hombres. Por ocupaciones, el autor constata que sólo cinco de ellas engloban a un total del 60 % de la población femenina ocupada: «otro personal de servidumbre», «personal administrativo», «obreros agrarios», «otros vendedores» y «profesionales técnicos y superiores». Un análisis más actualizado del mercado de trabajo español evidencia que la segregación ocupacional de las mujeres se mantiene estable. Por un lado, se asiste a un proceso de segregación horizontal, que relega a las mujeres a determinados sectores de actividad considerados «femeninos» en el imaginario social, puesto que en ellos las mujeres pueden desarrollar sus habilidades como madres y esposas (enseñanza, sanidad, limpieza, confección, etc.), aprendidas durante la socialización diferencial de género (Torns, 1999a). Así lo demuestra el hecho que un 81,3 % de las mujeres se emplee en el sector servicios (frente al 51,1 % de los trabajadores masculinos), según datos de la EPA para el año 2001. La segregación horizontal queda claramente reflejada en la tabla 7.4.

Tal como se desprende de los datos de la tabla, casi el 60 % de las mujeres ocupadas se concentran en sólo cinco sectores de actividad: comercio y reparaciones, sanidad y servicios sociales, actividades inmobiliarias, educación y hostelería. La mu-

20. Sobre todo en la Administración Pública y, en menor medida, en la empresa privada. Casi un 21 % de las mujeres ocupadas son asalariadas en el sector público, frente a sólo el 13,3 % de los hombres ocupados. Las mujeres funcionarias prestan servicios, principalmente, en el sector de la salud y de la enseñanza, según datos de la EPA para el año 2001.

TABLA 7.4. Ramas de actividad con mayor presencia femenina. 2000

Sector actividad	% ocupación	% acumulado	T. feminización*
Comercio y reparaciones	19,4	19,4	46
Sanidad/Servicios Sociales	10,5	29,9	73
Act. Inmobiliarias y de alquiler; serv. empresariales	10,2	40,1	50
Educación	9,8	49,9	64
Hostelería	7,7	57,6	49
Administración Pública	6,4	64,0	37
Hogares que emplean personal doméstico	6,4	70,4	89
Agricultura/ganadería	4,4	74,8	27
Industria textil y de la confección	2,7	77,5	63
Intermediación financiera	2,6	80,1	40
Act. diversas de servicios personales	2,5	82,6	75
Act. recreativas, culturales y deportivas	1,9	84,5	40
Resto actividades	15,5	100,0	

* Tasa de Feminización = Mujeres que trabajan en el sector / Total personas que trabajan en el sector.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA de 2001, 4.º trimestre.

jer autóctona es víctima de una segregación ocupacional distinta a la que experimentan las mujeres inmigrantes. En primer lugar, a pesar de que ambos colectivos de mujeres son relegados a actividades típicamente «femeninas», las mujeres autóctonas, a diferencia de las inmigrantes, gozan de un abanico más amplio de elección y están también presentes en sectores que requieren niveles educativos medios o superiores, como ocurre con la sanidad, determinados servicios sociales y la enseñanza —aunque se trate de actividades menos remuneradas y menos valoradas que las actividades cualificadas que desempeñan sus homólogos masculinos. En segundo lugar, el servicio doméstico sólo emplea el 6,4 % de las mujeres autóctonas, frente a más del 60 % de las mujeres inmigrantes que cuentan con permiso de trabajo. Por lo tanto, se constata que el servicio doméstico ya no es la principal ocupación para las mujeres autóctonas, sino que ésta pasa a situarse en sexta posición, por debajo de otras ramas de actividad. Este dato es decisivo para comprender el reclutamiento de la mujer inmigrante como empleada doméstica, aunque no es menos cierto que el servicio doméstico sigue siendo un no desdeñable bastión del empleo femenino.

En lo que concierne a la tasa de feminización de los sectores

de actividad, la tabla 7.3. destaca la escasa proporción de trabajadores masculinos en el servicio doméstico, los servicios personales, la sanidad y los servicios sociales, seguidos de la enseñanza y la industria textil y de la confección. En la mayoría de casos, se trata de tareas profundamente vinculadas a la esfera reproductiva y, por lo tanto, atribuidas a las mujeres, puesto que tradicionalmente han sido ellas las que se han ocupado del hogar y de la familia. Pero, además, la mujer autóctona trabajadora también padece la «segregación ocupacional vertical», lo que dificulta enormemente su promoción laboral y la sitúa en las posiciones más bajas de la estructura ocupacional. Dicho de otro modo, en base a los datos de la EPA para el cuarto trimestre del año 2001, las mujeres se concentran en los trabajos poco cualificados en los servicios (un 14 % frente a un 7,1 % de los hombres) o como empleadas de tipo administrativo (un 15,5 % frente a un 9,6 % de los hombres) y tienen escasa presencia en los puestos de dirección de las empresas y de la Administración Pública (6,6 % frente a un 7,8 % de los hombres).²¹ Curiosamente, sólo un 5 % de los hombres se emplean en profesiones asociadas a titulaciones de primer ciclo universitario (diplomaturas), frente al 7,7 % de las mujeres. Esta diferencia es un signo evidente de la fuerte feminización que caracteriza a muchas de estas profesiones (maestra, enfermera, asistente social, etc.), asociadas a la enseñanza y a las tareas de cuidado de los demás y, por consiguiente, al género «femenino».

Otro rasgo que caracteriza la mayor presencia femenina en el mercado de trabajo español es el aumento de las discriminaciones laborales indirectas, tanto la discriminación salarial, como el acoso sexual. Según datos de la *Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios*, para el cuarto trimestre del año 2000, el salario medio de las mujeres españolas en relación al de los hombres es del 75,4 % y la diferencia afecta especialmente a las mujeres con salarios altos y es mucho más elevada en el sector privado que en el público.²² Este porcentaje no es muy

21. Sólo el 20,4 % de los puestos de dirección o gerencia (en establecimientos no agrarios, altos funcionarios de las AA.PP y Corporaciones Locales) están ocupado por mujeres, según datos de la EPA para el año 2001.

22. Según la citada encuesta, la ganancia media por mes de los trabajadores masculinos es de 270.843 pts. al mes (unos 1.628 euros), mientras que la de las mujeres es de 204.245 pts. al mes (unos 1.227 euros).

distinto al que impera en el resto de la UE. Mientras que la discriminación salarial afecta especialmente al colectivo de mujeres mejor situado en el mercado de trabajo, el acoso sexual es una de las discriminaciones más ocultas y a la vez más antiguas, e incide más directamente en las mujeres peor ubicadas, especialmente en las mujeres no cualificadas y enmarcadas en relaciones laborales de fuerte subordinación²³ (Torns *et al.*, 1996). En este sentido, diversos estudios señalan que una de las principales formas no conscientes de acoso sexual, tanto a nivel vertical como horizontal, viene determinada por la consideración de que a las mujeres no les corresponde el empleo remunerado y, en consecuencia, son susceptibles de ser agredidas (Otegui, 2001).

En lo que concierne a las formas de contratación, las mujeres están claramente sobrerrepresentadas en las diversas formas de precarización del mercado de trabajo o contratos de trabajo «atípicos» (temporalidad y tiempo parcial),²⁴ especialmente aquellas que se incorporan al mercado de trabajo tras un largo período de ausencia. Mientras que el empleo masculino que se destruye es a tiempo completo, el empleo neto creado, al que concurren las mujeres, presenta una mayor eventualidad (Rodríguez, 1998). Por consiguiente, la temporalidad es uno de los rasgos definitorios de nuestro mercado de trabajo y aunque no la padecen sólo las mujeres, sí la sufren en mayor medida. Según datos de la EPA para el año 2001, mientras un casi un 30 % del total de hombres asalariados cuenta con un contrato de duración determinada, éste afecta a un 34,5 % de las mujeres, de las cuales alrededor del 35 % dispone de contratos inferiores a los seis meses de duración (frente al 28,2 % de los varones con contrato temporal). La distancia que separa a hombres y a mujeres se acrecienta aún más si nos referimos sólo al sector privado, especialmente en los subsectores de los servicios (hostelería, servicios personales, servicio doméstico) (Torns, 1999a).

Finalmente, otro aspecto a destacar es la fulgurante presen-

23. Un intento de visualización del acoso sexual en nuestra sociedad se recoge en Torns *et al.* (1996).

24. A pesar del impulso que se ha dado a la contratación a tiempo parcial desde las distintas reformas laborales de los últimos años, esta forma de contratación es poco significativa en nuestro país, al igual que en el resto de países del sur de Europa, tal como se ha visto en el anterior capítulo.

cia de la mujer en la economía informal, profundamente arraigada en ocupaciones fuertemente feminizadas como el servicio doméstico o algunos servicios personales. Santos Ruesga (1991), a partir de un estudio elaborado por el Ministerio de Economía y Hacienda y el Centro de Investigaciones Sociológicas en 1985, analiza el empleo irregular de las mujeres. De sus conclusiones se desprende que el 36 % de las trabajadoras que realizan un trabajo remunerado lo hacen bajo condiciones de irregularidad, frente a sólo el 16 % de la población ocupada masculina. El trabajo informal afecta especialmente a las mujeres más jóvenes, sobre todo si carecen de estudios y si su estado civil es el de casadas. El empleo irregular del colectivo femenino se sitúa fundamentalmente en los sectores de servicios (para las empresas, hostelería, para las familias, etc.)

En suma, las transformaciones del mercado de trabajo que hemos comentado dibujan un escenario en el que, según Teresa Torns, «la imagen del obrero fordista-taylorista desaparece y va siendo substituida por un empleado de los servicios [...] ese empleado es en su mayoría una empleada que, dado el cambio de género, siempre tiene peores salarios y peores condiciones de trabajo» (1998: 42). En consecuencia, no es que la mujer, como grupo subordinado que intenta acceder al mercado de trabajo —al igual que los y las jóvenes—, sea reclutada para aquellas ocupaciones menos valoradas, existentes a priori, sino que es el propio mercado de trabajo el que se estructura a partir de las relaciones patriarcales, de manera que tanto las relaciones laborales (contratos a tiempo parcial, temporalidad, etc.), como las condiciones de trabajo (salarios, posibilidades de promoción, etc.) se definen y redefinen constantemente en función del género.

7.3. Los riesgos que entrañan los servicios de proximidad desde una perspectiva de género

Los servicios de proximidad, que son una nueva denominación del servicio doméstico, se han convertido en una ocupación con futuro para las mujeres y constituyen uno de los principales focos de interés en los debates sobre las nuevas profesiones y la promoción de la creación de empleo (Fraise, 2000).

Autores como Gösta Esping-Andersen (1999) abogan por el desarrollo de estos servicios, tanto desde el Estado como desde el mercado, no sólo para impulsar la oferta de empleo, sino también como estrategia «desfamiliarizadora», que permita reducir la dependencia funcional entre los miembros de la familia y, de ese modo, favorecer la natalidad y la carrera profesional de las mujeres. Sin embargo, tal como se ha apuntado, una primera mirada a los servicios de proximidad desde una perspectiva de género, concretamente de los ámbitos denominados «servicios a domicilio» y «cuidado de niños», revela que es cuestionable que la mera creación de puestos de trabajo garantice que éstos sean de calidad. El debate ya no debe situarse exclusivamente en torno a si hay o no hay empleo, sino en analizar si los nuevos puestos de trabajo creados son capaces de garantizar condiciones mínimas de bienestar social, de calidad de vida y de expectativas favorables de futuro (Tezanos, 2001). Lejos de ser así, el crecimiento de estas ocupaciones eminentemente femeninas puede traducirse en el reforzamiento de la situación de discriminación y de segregación laboral de la mujer en el mercado de trabajo, de modo que se conviertan en un *ghetto* femenino —para mujeres inmigrantes y mujeres con bajos niveles educativos y escasos recursos económicos— y se refuerce todavía más la repartición sexuada de la ocupación y las desigualdades de clase y de etnia (Torns, 1997, 1999b). Por ello, es menester analizar la regularización de estas actividades, los imaginarios sociales en los que se sustentan, así como las condiciones de trabajo bajo las que se desarrollan.

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

to que les permite acceder a todas las prestaciones sociales que entraña el régimen general de la Seguridad Social (Pérez del Río, 1998).

Sin embargo, no es suficiente convertir estas actividades en una relación laboral «común» para que estos servicios generen empleos de calidad, sean valorados y prestigiados socialmente y superen los imaginarios de servilismo asociados a los tradicionales «servidores domésticos» (Torns, 1997, 1999b). Ciertamente, estas nuevas actividades surgen a finales del siglo XX, en un contexto que tiene aparentemente poco que ver con el servicio doméstico feudal o burgués. Son las «nuevas demandas» de las familias las que se utilizan para potenciar nuevas ocupaciones. Sin embargo, en el informe de la Comisión Europea (1995) se destaca que, a pesar de la enorme potencialidad de creación de empleo de los servicios de proximidad (desde una óptica cuantitativa), la realidad demuestra que la calidad de las ocupaciones creadas es baja, el estatus profesional y el reconocimiento jurídico indefinido y el empleo inestable. Recogiendo las palabras de Geneviève Fraise, estas actividades se mueven en la ambivalencia, al designar «[...] el lugar de una mutación de la organización del trabajo entre la gratuidad y el salario, entre la intimidad y la publicidad, entre la emancipación de las mujeres y la tradición de la función femenina...» (2000: 229).

Los obstáculos inherentes a la insolvencia de la mercantilización de estas actividades, ya desarrolladas en el apartado 7.1. —a saber, mercados incompletos e irregulares— favorece que sólo se ocupe a los grupos actualmente excluidos del mercado de trabajo —léase mujeres e inmigrantes—, bajo formas de ocupación «atípicas» (contratos temporales, a tiempo parcial, etc.) y con un salario reducido. Se trata de puestos de trabajo que, como ya se ha señalado anteriormente, presentan características propias del mercado secundario y consolidan la asociación entre empleo femenino y precariedad. Por el otro lado, puesto que se trata de servicios caros, son máximamente proclives a la informalidad. Sin la intervención del sistema público, el mercado sólo puede ofrecer estos servicios a cambio de que se mantengan unos costes directos e indirectos marcadamente bajos y una elevada flexibilidad (Ambrosini, 1998). Para muchas familias de clase media, mercantilizar parte del trabajo reproductivo sólo les resulta viable si pagan un bajo precio por las prestacio-

nes. El recurso a la informalidad y al empleo de mujeres inmigrantes dispuestas a trabajar a cambio de menos salario y con pocas reivindicaciones laborales, constituye su única salida.²⁵

Otro aspecto no menos importante es el hecho de que muchos de los servicios de proximidad, lejos de tratarse de nuevas ocupaciones, suponen simplemente la externalización de actividades que desde siempre se han realizado —y siguen realizándose— en la esfera reproductiva, de manera invisible y en absoluto valorada ni económica ni socialmente, o bien dentro de la modalidad de criado(a)s.²⁶ La servidumbre del siglo XIX ya sufría las ambigüedades de la doble dependencia mercantil y doméstica y los actuales servicios de proximidad no se han desprendido de ella. Justamente por este motivo, los servicios asociados a la vida cotidiana (tareas domésticas, atención de ancianos y personas dependientes, cuidado de niños) están condenados a una fuerte connotación «servil» y al mismo desprestigio social del que es objeto el trabajo reproductivo. De esta manera, mientras el imaginario «servil» predomina en las actividades que realiza una empleada del hogar, afecta en menor medida al repartidor de pizzas que trabaja en una empresa que sirve comida a domicilio, aunque en ambos casos se trate de externalización de trabajo reproductivo. Es en este punto donde confluyen los problemas laborales de estas empleadas con los del «ama de casa», puesto que lo que caracteriza fundamentalmente al trabajo reproductivo no es sólo el hecho de estar excluido del mercado de trabajo, sino su carácter privado, familiar y doméstico. Sin embargo, a diferencia del papel del «ama de casa», que sí goza de una cierta legitimidad social, el empleo en estos servicios se construye desde la base de que es «degradante», fruto de una necesidad económica que no ofrece recompensas sociales (Colectivo IOÉ, 2001c).

Tal como sostiene Michel Lallement, la lógica que sigue predominando en los servicios de proximidad y que debe intentar

25. Un tercer inconveniente añadido, según Torns (1997, 1999b) es que los empleos en los servicios de proximidad deben afrontar la competencia del voluntariado, que desarrolla las mismas actividades desde organizaciones religiosas o benéfico-asistenciales, aunque su volumen es insignificante en términos globales. Esta concurrencia, según la autora, contribuye a aumentar la desprofesionalización y la precarización de este tipo de ocupaciones.

26. Véanse al respecto las aportaciones de la socióloga Teresa Torns (1995b, 1997, 1999b).

superarse, es la de un «ajuste flexible entre las expectativas y las aportaciones recíprocas, basado en un sentimiento de confianza mutua, más desarrollado cuanto más prevalece la personalización de las relaciones sobre las condiciones estipuladas por el contrato laboral» (2000: 237). En definitiva, el riesgo de una neoservidumbre acecha a los servicios de proximidad y ésta se acentúa todavía más si cabe por el hecho de que muchas de estas actividades remuneradas tienen lugar en régimen de dependencia persona a persona (servicio doméstico), dentro de la esfera privada del hogar, lo que establece una relación laboral empresario-trabajador menos objetivable desde el punto de vista jurídico. Incluso el propio colectivo feminista, al reclamar el reconocimiento del trabajo doméstico-familiar de las mujeres, no ha prestado suficiente atención a las profesionales del servicio doméstico en sus propuestas.

De ese modo, la autoridad del empleador puede convertirse fácilmente en una relación de dominación, con la consiguiente pensión a ejercer acciones de subordinación, de desprecio y de humillación, que han soportado desde siempre generaciones de empleados domésticos (Fougeyrollas-Schewel, 1995). En este sentido, el trabajo doméstico remunerado puede tener como finalidad no únicamente externalizar aquellas tareas reproductivas para las que no se dispone de tiempo, sino, además, reproducir las identidades de género y las divisiones sociales entre mujeres que se dan dentro de la esfera reproductiva (Anderson, 2000). El rol de las mujeres empleadas permite enfatizar la identidad de la propia empleadora, como mujer de clase media, gracias a la relación antagónica que se establece entre ambas. Quien contrata no se limita a «comprar» fuerza de trabajo, sino que «adquiere» una persona (*personhood*) a la que dominar. Ello permite explicar por qué se prefiere a las mujeres inmigrantes y por qué, en algunas ocasiones, durante el ejercicio de dicho poder, se les exige la realización de tareas que, por ser consideradas «sucias» y degradantes, no realizaría la persona empleadora aunque dispusiera de tiempo.

La propia revisión del significado de la palabra «servicio» permite entender la ambivalencia del concepto «servicios de proximidad». El origen latín de la palabra «servicio» es *servitium*, que significa esclavitud. En este sentido, existe una gran distancia entre «dar un servicio» o «servir». De este último ima-

ginario social, íntimamente vinculado a la servidumbre, se derivan los servicios de proximidad, al tratarse de la conversión en oficio de la antigua sirvienta o «muchacha para todo» (Torns, 1999b; Fraisse, 2000). De hecho, el mismo concepto de «proximidad» (personal y familiar) presenta una connotación alejada de la relación mercantil. De ese modo, la noción de «servicio de proximidad», «nace demasiado lejos del imaginario laboral y demasiado cerca del imaginario servil» (Torns, 1997: 49). La imagen desvalorizada que tienen los servicios de proximidad en comparación con los puestos de trabajo en la industria o en los servicios que tienen que ver con las nuevas tecnologías, por ejemplo, es consecuencia, por un lado, de la sobrevaloración de la máquina y la desvaloración de la persona y, por el otro, de la diferencia de estatus de los actores que los ejecutan o, lo que es lo mismo, de las relaciones de género.

Autores como André Gorz (1995) introducen el servilismo como una dimensión inherente a los servicios de proximidad. Según el autor, partiendo de una situación de crisis en el empleo, se potencia la satisfacción de las necesidades de las clases medias urbanas a partir de la transferencia del «trabajo para uno mismo» —o trabajo reproductivo— a la esfera mercantil, favoreciéndose la mercantilización de las relaciones personales. Los potenciales clientes son personas —léase mujeres— que trabajan en el mercado laboral y que no tienen tiempo de ocuparse de las tareas reproductivas; de manera que sólo pueden incrementar su tiempo de trabajo remunerado y de ocio encargando a terceros que les ahorren trabajo. En definitiva, siguiendo a Gorz (1995), de lo que se trata es de satisfacer a bajo coste unas necesidades de las clases medias que la prestación social pública no puede cubrir. Por lo tanto, en base a los planteamientos del autor, «el desarrollo de los servicios personales no es, pues, posible más que en un contexto de desigualdad creciente, en el que una parte de la población acapara las actividades bien remuneradas y obliga a la otra parte a desempeñar el papel de servidor» (1995: 201), transfiriéndole el trabajo atribuido tradicionalmente al ama de casa. En consecuencia, los servicios de proximidad están muy lejos de la metáfora «yacimientos de empleos», cargada de ideología, ya que en el fondo no son más que una transferencia del servicio doméstico tradicional (Lallement, 2000). Estas actividades «serviles» de nuevo cuño

configuran empleos inestables, precarios y mal remunerados, ocupados por un colectivo de trabajadores subordinados y dependientes, en el marco de una sociedad cada vez más dual (Tezanos, 2001).

André Gorz (1995) atribuye los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo de las personas empleadas en los servicios de proximidad —a las que denomina «servidoras»— al hecho de que las actividades que realizan carezcan de «valor de uso social»,²⁷ por lo que considera que no deberían ser mercantilizadas. En base a esta constatación, el autor no es partidario de atribuir racionalidad económica al trabajo reproductivo y a las relaciones personales y proclama que cada individuo asuma sus propias tareas domésticas a cambio de renunciar a una parte de su tiempo productivo. Los planteamientos de Gorz conducen a una sociedad del «tiempo liberado», basada en el pluriempleo, en la que el trabajo voluntario se convierta en un aspecto esencial de la vida de los individuos.²⁸ En la misma línea, Bubeck (1995) distingue entre *care* (cuidado) y *servicing* (servilismo), en el sentido de que el primer término implica realizar actividades reproductivas para alguien que no puede hacerlas (por incapacidad física, por ejemplo), mientras que hablamos de servilismo cuando la misma actividad se ejecuta para alguien que no quiere hacerla (por falta de tiempo, por ejemplo).²⁹

Sin embargo, este planteamiento es totalmente ajeno a la perspectiva de género, puesto que parte de una concepción utópica de la familia, basada en un reparto equitativo y voluntario de las tareas, tanto en la esfera pública como en la privada, en la que no existe la división sexual del trabajo. André Gorz no tiene en cuenta las relaciones de género que comportan la adju-

27. Para Gorz (1995), un trabajo remunerado tendrá valor de uso social si sus servicios superan en calidad y cantidad a lo que las personas podrían proporcionarse a sí mismas a través de su propio trabajo no remunerado. Según el autor, el trabajo servil tiene lugar cuando se realizan prestaciones que no crean valor de uso social, aunque sean objeto de intercambio mercantil público.

28. Existen propuestas no mercantiles, desde una perspectiva de género, para reducir el riesgo de segregación y ghettoización que los servicios de proximidad conllevan para determinados colectivos de mujeres. Autores como Laville (1992) proponen la creación de «espacios públicos de proximidad», que permitan colectivizar tales servicios y acercarlos a la comunidad.

29. Las identidades de género de las mujeres victorianas de la clase media eran reproducidas gracias al rol de sus mujeres empleadas (Davidoff, 1974).

dicación en exclusiva de las tareas reproductivas a las mujeres, ni tampoco las asimetrías de poder que ello implica. Por lo tanto, no puede criticarse la mercantilización del trabajo reproductivo sin más, si no se valora al mismo tiempo el trabajo reproductivo no remunerado, ya que de lo contrario va a seguir siendo realizado por las mujeres y permaneciendo en la invisibilidad tanto social como económica. En este sentido, la lucha contra la neo-domesticidad esconde la perversidad del fortalecimiento de las antiguas formas de domesticidad³⁰ (Bonnet y Bernard, 1998; Lallement, 2000).

Por consiguiente, la postura de Gorz no resulta operativa, puesto que elimina toda posibilidad de crear empleos alrededor de estas «nuevas necesidades», bajo la consigna de que son serviles y que alivian a los individuos de unas cargas que podrían asumir ellos mismos. Es por ello que, a pesar de los peligros que comporta la proliferación de estos servicios, debería aprovecharse su emergencia para mostrar a la sociedad la importancia socio-económica del trabajo de la reproducción y concienciar a hombres y a mujeres sobre las desigualdades de género y la necesidad de compartir equitativamente las exigencias diarias del trabajo reproductivo. De ese modo, se conferiría prestigio social tanto al trabajo reproductivo del hogar como a los servicios de proximidad. Para conseguir este objetivo, existen dos instrumentos: por un lado, la reivindicación de los servicios de proximidad como portadores de bienestar y calidad de vida y, por el otro, su profesionalización. Es necesario vincular el desarrollo de estos servicios con el aumento del bienestar, más allá de una visión meramente productivista. Se trata de, contrariamente a las tesis de Gorz, potenciar la utilidad social de estas actividades, como proporcionadoras de calidad de vida para el conjunto de la sociedad y, al mismo tiempo, proclamar que sus beneficios no son susceptibles de ser calculados a partir de la racionalidad económica y, a menudo, son inversamente proporcionales a su rentabilidad económica.

30. Las críticas que autores como Carrasco (1998), Torns (1999b), Lallement (2000) realizan al «sexismo inconsciente» que encierra las propuestas de Gorz, quedan perfectamente ilustradas en la siguiente frase: «¿Quién asumiría "voluntariamente" determinados trabajos, particularmente los de "cuidados"? Si se supone que todas y todos los compartiremos equitativamente, ¿por qué no lo hacemos ya hoy?» (Carrasco, 1998: 69).

Puesto que la mayor parte de los servicios de proximidad son concebidos como una prolongación del rol de «madre» y «esposa» en la esfera reproductiva, se considera que las habilidades «innatas» de las mujeres son suficientes para llevar a cabo estas tareas y que no es necesario profesionalizarlos.³¹ Se trata de un exponente más de la desigualdad de género en la construcción de las categorías profesionales,³² puesto que no se reconocen las «cualificaciones informales», transmitidas de madres a hijas a través del proceso de socialización, que las mujeres aportan a las ocupaciones tradicionalmente consideradas como femeninas. Es justamente la falta de reconocimiento de las cualificaciones lo que refuerza el desprestigio de estas actividades y la intensidad del criterio de «dependencia» en la relación laboral, promoviéndose que las trabajadoras de estos servicios sean consideradas meras servidoras en lugar de «profesionales que prestan servicios».³³ Por lo tanto, sólo a través de la profesionalización de estas actividades, alejándolas de los referentes doméstico-serviles y acercándolas a las actuales profesiones en vigor, podrá superarse su ghattización.³⁴ Es indispensable que la sociedad reconozca la necesidad de aprendizaje que hay detrás de estos servicios cuando se realizan en condiciones de «proximidad», puesto que cuando se prestan para las empresas, su profesionalización sí está reconocida (guarderías, residencias de ancianos, hospitales, peluquerías, restaurantes, etc.). Algunos intentos pueden encontrarse en el caso del cuidado de niños, por ejemplo, ya que la figura de la *nurse* se ha erigido como la profesionalización de la capacidad humana de cuidar a través de la adquisición de los conocimientos, actitudes y habilidades requeridas para desarrollar este rol. Un proceso análogo han seguido las tareas de cuidado de ancianos, con la introduc-

31. De hecho, el trabajo reproductivo no es considerado un trabajo ni siquiera por gran parte de las mujeres. Al designarlo ellas mismas como «faena», «tarea» o «labor», ponen de manifiesto que no merece un estatuto similar al de los empleo remunerados (Fernández Enguita, 1989).

32. Véase Mariani (1991).

33. Según los resultados obtenidos por el Colectivo IOÉ (1990), a partir del análisis de la *Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo* (ECVT) de 1985, un 95 % de las mujeres empleadas domésticas considera que no se requiere ningún tipo de preparación para llevar a cabo su trabajo. Para el 91 % de estas mujeres son sólo necesarios tres meses para desempeñar estas tareas correctamente.

34. Véanse las reflexiones de Torns (1995b, 1997, 1998, 1999b) sobre la profesionalización de los servicios de proximidad.

ción de las titulaciones de auxiliar de geriatría y de trabajadora familiar. Sin embargo, en todo lo referente a las tareas de infraestructura del hogar, por el momento, no existen cualificaciones formales y este tipo de trabajo sigue siendo construido como absolutamente descualificado.

Plantearse la profesionalización de los servicios de proximidad requiere analizar pormenorizadamente la propia cualificación del trabajo reproductivo³⁵ y superar la imagen que lo asocia a actividad que puede desempeñar cualquier persona —básicamente mujeres—, sin necesidad de una preparación especial.³⁶ Para ello es menester aumentar el conocimiento sobre el contenido material, simbólico y relacional que presenta el trabajo reproductivo, así como dar cuenta de la complejidad, la simultaneidad y la heterogeneidad de tareas que deben realizarse, gestionarse, planificarse y mediar.³⁷ El trabajo doméstico es más que la suma de tareas; no es sólo actividad física (que ya en sí misma requiere conocimientos técnicos), sino que también incluye trabajo mental y emocional, que precisa planificación y visión de conjunto (Anderson, 2000). Tanto el «factor relacional» como los aspectos «comportamentales» son elementos cruciales a la hora de desempeñar buena parte de los servicios de proximidad —excepto los trabajos de infraestructura del hogar—, puesto que el trabajo reproductivo ha estado desde siempre fuertemente vinculado a las emociones y a los sentimientos.

35. Por cualificación de un puesto de trabajo se entiende el grado de complejidad que presenta la realización de las tareas que comprende y ésta puede ser medida a partir de distintos indicadores: tiempo de aprendizaje, exigencias físicas, complejidad de las relaciones con las personas y los datos, facultades de razonamiento general, verbal y numérico, aptitudes necesarias, etc. (Fernández Enguita, 1989).

36. De hecho, no se trata de algo nuevo. Los manuales de «Economía Doméstica» de los años cuarenta, cincuenta y sesenta, ya se hacían eco de la necesidad de aprender una serie de aptitudes, conocimientos y cualidades para lograr ser una buena «ama de casa». Ciertamente, dichos manuales eran absolutamente discriminatorios desde una perspectiva de género, por cuanto sus contenidos iban dirigidos a una mujer sólo circunscrita al ámbito del hogar y totalmente subordinada a la figura masculina de su cónyuge. Véamos un ejemplo extraído del prefacio de un manual editado en el año 1940: «El ama de casa es el centro del hogar [...]. Para ocupar un cargo tan lleno de responsabilidades y que exige una gran variedad de aptitudes, es preciso, como para todo, una preparación y un estudio previo» (Estrada, 1940).

37. La existencia de una clasificación profesional de los servicios de proximidad sí existe en Francia y queda recogida en el sistema de formación reglada: Certificado de Empleado Familiar Polivalente, Certificados de Cualificación profesional en «ayuda familiar» (encargados de ancianos y discapacitados), o «cuidador de niños a domicilio» (Colectivo IOÉ, 2001c).

El «saber estar», la empatía, la iniciativa, el sentido de la responsabilidad, la capacidad de reacción ante imprevistos, la mediación interpersonal, el *multi-tasking*, etc., son aptitudes indispensables que requieren las tareas reproductivas y que otras profesiones, con elevado estatus social y prestigio (recursos humanos, *management*, etc.), ya han sabido incorporar con éxito en sus perfiles (Torns, 1996, 1999b). En la medida en que estos empleos se socialicen y dignifiquen, ocurrirá lo mismo que les ha sucedido a otras ocupaciones tradicionalmente femeninas —educación, sanidad, etc.—; a saber, se crearán empleos de calidad —aunque persistiendo las desigualdades con respecto a las ocupaciones tradicionalmente masculinas— y se incorporarán paulatinamente a ellas los trabajadores masculinos.³⁸ Todo lo anterior pone en evidencia la necesidad de diseñar una formación profesional de los trabajadores que prestan este tipo de servicios y crear nuevos currícula que sean capaces de valorizar y profesionalizar estas tareas.³⁹

Hasta que esto no ocurra, los empleos en los servicios de proximidad no sólo refuerzan la segregación ocupacional de las mujeres en el mercado de trabajo a nivel horizontal, sino que, además, a nivel vertical, sitúan a las nuevas empleadas en las categorías profesionales más bajas, por lo que se refuerza una estructura ocupacional cada vez más dual. La pregunta clave es saber quién va a realizar estas tareas de «servidor». Las principales candidatas van a ser los colectivos de mujeres inactivas o en paro y con menores niveles educativos, en situación marginal en el mercado de trabajo por ser difícilmente «empleables». El aumento del nivel educativo y de las expectativas laborales de las mujeres autóctonas conlleva una insuficiente oferta de

38. Otra propuesta esgrimida en pro de la profesionalización del trabajo reproductivo es ofrecer un «salario» a las amas de casa. Aunque aparentemente esta medida contribuya a valorar el trabajo reproductivo y a aumentar el estatus social de la persona que lo desempeña, tiene como contrapartida la perpetuación del papel de la mujer en la esfera reproductiva y no evita que el trabajo doméstico siga siendo considerado una «actividad de segunda».

39. De hecho, el propio trabajo doméstico no remunerado también ha aumentado su complejidad, de modo que ya no es posible adquirir todas las destrezas y capacidades únicamente por la vía familiar. Hoy en día hay que ser capaz de comprender qué es un colorante, cómo programar el aparato de vídeo, qué cuidados precisa un enfermo, cómo reparar un enchufe, sin olvidar que las tareas de mediación con las instituciones (escuela, Administración) son mucho más complicadas (Fernández Enguita, 1989).

fuerza de trabajo femenina para prestar estos servicios, cuya demanda crece exponencialmente. La llegada de mujeres inmigrantes se erige como la solución factible para rellenar este vacío en el mercado de trabajo (Torns, 1995b, 1997, 1999b).

A modo de conclusión, la internacionalización del trabajo reproductivo, de la mano del reclutamiento de mujeres inmigrantes extracomunitarias, no sólo tiene efectos en el reforzamiento de las desigualdades de género, clase y etnia, sino que también contribuye a la minusvalorización de las tareas reproductivas y entraña un enorme riesgo de neo-domesticidad. Es cierto que la externalización de determinadas tareas reproductivas contribuye a su visibilización y da cuenta de su importancia e indispensabilidad, ante la menor disponibilidad de las mujeres a seguir realizándolas «por amor», de manera gratuita y en exclusiva. Pero estos cambios no han sido suficientes para mostrar la importancia social y económica de las tareas reproductivas, puesto que las «nuevas» necesidades se inscriben en una lógica productivista-mercantilista que mantiene la subordinación de la esfera reproductiva. De esta manera, los servicios de proximidad no son ajenos a las desigualdades de género y no se han desprendido del imaginario de criado(a) o servidor(a); es así como se convierten en *ghetto* femenino para mujeres de determinados estratos sociales y orígenes étnicos (Torns, 1995b, 1997). Aquí justamente yace el riesgo de neo-domesticidad de los servicios de proximidad, que tiene como efecto el reforzamiento de la desigual presencia de hombres y mujeres en la esfera productiva y reproductiva, así como la desvalorización de las tareas reproductivas, en especial, las que resultan más ingratas y desagradables (limpiar, fregar, planchar, etc.) y las que mujeres con elevados recursos económicos han traspasado desde siempre a la servidumbre.

TERCERA PARTE

**LA ETNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS
DE PROXIMIDAD EN ESPAÑA.
ANÁLISIS DE RESULTADOS**

CAPÍTULO 8

EL SERVICIO DOMÉSTICO TRADICIONAL Y LA MUJER INMIGRANTE EN ESPAÑA

El servicio doméstico tradicional, tanto formal como informal, constituye, hoy por hoy, la modalidad de los servicios de proximidad a la que en mayor medida recurren los usuarios, mucho más extendida que las empresas de servicios domiciliarios de atención de la persona y de ayuda en el hogar. El servicio doméstico merece ser analizado como entidad propia, a tenor de las peculiaridades de la relación laboral que lo rige, del hecho de que sean personas particulares las que asumen la condición jurídica de empleadores, así como de sus antecedentes como actividad servil. El presente capítulo tiene como principal objetivo aproximarse al servicio doméstico tradicional desde la perspectiva de la oferta de fuerza de trabajo. El análisis hace especial hincapié en los distintos subsectores que engloba esta actividad y compara las pautas de inserción laboral y las condiciones laborales a las que se enfrentan las empleadas domésticas autóctonas e inmigrantes, con el fin de identificar hasta qué punto se establece una relación de sustitución entre ambos colectivos. Con este fin, el capítulo recoge los datos obtenidos en las fuentes estadísticas y en las escasas investigaciones de ámbito nacional que han abordado esta temática.

8.1. El régimen laboral del servicio doméstico en España y Europa

El análisis de las normas que han afectado sucesivamente al servicio doméstico muestra un tránsito inacabado desde la servidumbre hasta la relación laboral formalmente libre, característica de las sociedades capitalistas (Colectivo IOÉ, 1990: 39). La crisis del servicio doméstico de finales del siglo XIX parece marcar el fin de la concepción de esta actividad como servil, como indicadora de posición social y como medio de sobreexplotación privada. El siglo XX, con la llegada de la era democrática y del trabajo asalariado, ha intentado alejar al servicio doméstico de la situación de servidumbre y aproximarlos a la laboralidad «común». Este proceso se ha llevado a cabo tanto mediante el cambio de denominación (se pasa de la figura de la «criada» a la de «empleada de hogar»), como de designación jurídica (Fraise, 2000). Sin embargo, tanto los vestigios de la relación de dependencia entre empleador y empleado como la reclusión de esta actividad en el contexto privado del hogar siguen dificultando la consecución de la categoría de trabajador asalariado y determinando la regulación del servicio doméstico.

Dado que la característica principal del trabajador del servicio doméstico es la convivencia con el destinatario de sus servicios, las distintas normativas que se han desarrollado en España tratan de mantener el ámbito familiar al margen de las injerencias del Derecho en cualquiera de sus manifestaciones y de preservar su intimidad (Luján, 2000). El reconocimiento expreso del carácter laboral de esta actividad por parte del Estado llega con la Ley de Contrato de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931. Sin embargo, hasta el año 1985, con el Real Decreto 1421/85, todavía hoy vigente, las actividades de los trabajadores del servicio doméstico siguen sometidas a las disposiciones de la jurisdicción civil —y, por lo tanto, al paternalismo de la persona que paga—; si bien durante el franquismo se crean, aunque tardíamente, disposiciones sociales que incluyen a los servidores domésticos en el sistema de provisión social, tales como la puesta en funcionamiento del Montepío Nacional del Servicio Doméstico, el 17 de marzo de 1959.¹

1. Para aproximarse a la evolución legal del servicio doméstico en España véanse los trabajos de Sallé (1985) y Luján (2000).

El Real Decreto de 1985 regula la relación laboral del Servicio del Hogar Familiar, aunque con carácter especial, incluyendo aquellas actividades en las que un empleado o trabajador presta servicios retribuidos en un hogar familiar, realizando todo tipo de tareas domésticas —dirección o cuidado del hogar, atención de los miembros de la familia o de las personas que conviven en el domicilio, trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos.² No se trata de un convenio colectivo, por lo que la normativa que regula el servicio doméstico es una norma gubernativa y no el resultado de un pacto entre los distintos agentes sociales implicados. Las peculiaridades normativas de este régimen especial se justifican por el hecho de que el servicio doméstico es una prestación de trabajo que se realiza en el hogar, lo que le confiere una serie de peculiaridades a la hora de determinar las condiciones de la prestación de servicios, que se traducen en la necesidad de que la relación se base en la mutua confianza entre las partes, la flexibilidad, así como en la autonomía individual (Quesada, 1991: 245). Según la normativa que recoge el decreto, las partes pueden escoger cualquiera de las variantes de contratación, en cuanto a duración, que admite el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, no es obligatoria la existencia de contrato escrito y se considera que la vigencia del compromiso verbal es anual. En lo referente a las retribuciones, éstas en ningún caso pueden ser inferiores al Salario Mínimo Interprofesional. Hay que tener en cuenta que la totalidad del salario no necesariamente debe abonarse en metálico, por lo que la normativa prevé que el empleador pueda descontar hasta un 45 % en concepto de manutención y alojamiento.³

El empleado de hogar tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalentes al salario en metálico de 15 días cada una. Por otra parte, las retribuciones en concepto de antigüedad sólo empiezan a contar a partir de enero de 1986 —ignorándose los derechos adquiridos anteriormente— y suponen un

2. La definición que recoge la legislación española es mucho más amplia que la que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que no incluye ni las tareas de cuidado a personas ni las tareas de guardería, jardinería y conducción de vehículos. En cualquier caso, las distintas definiciones sobre el servicio doméstico tienen en común que restringen el ámbito de realización de la actividad al hogar y consideran jurídicamente a los empleadores como personas particulares y no empresas.

3. No tiene en cuenta la recomendación de la OIT, que sugiere un margen del 20 %.

aumento del 3 % del salario por cada tres años naturales de vinculación con el empleador. La duración máxima de la jornada se fija en 40 horas semanales y 9 horas diarias y no se autoriza a realizar más de 80 horas extraordinarias al año. Sin embargo, la normativa prevé la posibilidad de que empleado y empleador acuerden tiempos de presencia o de disponibilidad en el hogar, no computables como horas extraordinarias. El trabajador tiene derecho a un descanso semanal de 36 horas —24 horas, como mínimo, deben ser consecutivas— y a disfrutar de las mismas fiestas laborales, período vacacional y permisos retribuidos que concede el Régimen General. En lo que concierne a la extinción de la relación laboral, la normativa desprotege claramente al trabajador. En el caso de que la extinción se dé por «finalización del período» —lo que da pie a todo tipo de arbitrariedades—, sólo se requiere un preaviso de 7 días y una indemnización de 7 días por año trabajado, con un límite máximo de 6 mensualidades.

No sólo la relación laboral del servicio doméstico es de carácter especial, sino que también existe un régimen especial en el sistema de la seguridad social para estos empleados, denominado Régimen Especial de las Empleadas de Hogar (REEH), con una cobertura claramente discriminatoria e inferior a la garantizada por el Régimen General.⁴ Para percibir la pensión de jubilación se precisa estar al corriente en el pago de las cuotas, haber cumplido sesenta y cinco años de edad y tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años. La base reguladora de la pensión de jubilación se calcula, al igual que en el resto de regímenes del sistema de pensiones, a partir de dividir por 210 las bases de cotización durante los 180 meses (15 años) inmediatamente anteriores; sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), las lagunas de cotización no se integran y se computan por importe cero, lo que constituye un trato desigual totalmente injustificado.⁵ Aunque las pensiones del Régimen General y las

4. En 1969 se crea el Régimen Especial de la Seguridad Social para el servicio doméstico, gestionado por el Ministerio de Trabajo a través de una Mutualidad Nacional.

5. La equiparación de las pensiones de jubilación entre el Régimen General y el Régimen Especial de Empleadas de Hogar se produce con la entrada en vigor del Real Decreto 1609/1987, de 23 de diciembre. Tanto el Decreto 2.346 de 1969 como el Real Decreto 1.424 de 1985 imponían un tope máximo del 70 % del salario base.

del REEH estén prácticamente equiparadas, en la práctica, las pensiones para el servicio doméstico son inferiores en cerca de un 40 % a las del Régimen General, por cuanto el salario de referencia es el Salario Mínimo Interprofesional. El REEH también excluye por completo las prestaciones en concepto de desempleo, las modalidades de jubilación parcial o anticipada, así como las contingencias profesionales. En el caso de las bajas por enfermedad o accidente, el cobro del salario se percibe a partir del vigésimo noveno día de baja, mientras los trabajadores y trabajadoras del régimen general cobran a partir del tercer día. Por contra, el goce de los derechos a asistencia sanitaria, invalidez, muerte y supervivencia se rige bajo las mismas condiciones que en el Régimen General.

Es el empleador quien tiene el deber de solicitar la afiliación y el alta de los empleados de hogar contratados a su servicio, siempre que el contrato de trabajo se concierte a tiempo completo; es decir, cuando el empleado de hogar preste sus servicios para un único empleador y la duración de los mismos sobrepase la mitad de la jornada habitual, independientemente de que el contrato de trabajo sea temporal o indefinido. Cuando se trata de empleados que trabajan «por horas, en régimen externo» (contratación a tiempo parcial), el empleador queda exonerado de este deber y corresponde al trabajador la obligación de cotizar a este Régimen Especial. La base de cotización al REEH es única para todas las contingencias y situaciones en las que exista obligación de cotizar y se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. A pesar de que se ha equiparado la base de cotización a las más bajas del Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), se está muy lejos de producirse una paralela equiparación de la acción protectora. Sin duda, nada justifica que desde el Derecho de la Seguridad Social los empleados domésticos no sean considerados trabajadores asalariados y no se incluyan en el RGSS⁶ (Luján, 2000).

En síntesis, nos encontramos ante una normativa que ratifi-

6. Esta afirmación está en la línea de la Recomendación Sexta del Pacto de Toledo (*Informe para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse*, aprobado por el Congreso de los Diputados el 6 de abril de 1995), donde se propugna la conveniencia de converger hacia dos únicos regímenes, uno para los asalariados y otro para los que realicen su actividad por cuenta propia.

ca una relación contractual débil, favorecedora del «servilismo», puesto que sólo fija unos mínimos que sitúan a las personas empleadas a merced del empleador, y que goza de un gran margen de discrecionalidad a la hora de definir las condiciones laborales y de rescindir la relación laboral. Además, puesto que el servicio doméstico se presta en el propio hogar, favorece la invisibilidad de quien lo realiza; convirtiéndose en un marco idóneo para el incumplimiento de los mínimos que la normativa establece y para las situaciones de explotación. Si bien se otorga a este sector el estatuto jurídico de relación laboral, sus empleados son considerados «trabajadores de segunda», al estar más desprotegidos y recibir muchas menos prestaciones que las que recoge el Estatuto de Trabajadores. En este sentido, la protección de los derechos civiles de los empleadores se produce a costa de los derechos laborales de las personas que trabajan en el servicio doméstico (Colectivo IOÉ, 2001c).

La falta de regulación de esta ocupación, con la consiguiente expansión de la economía sumergida, y la ausencia de protección de los empleados domésticos en cuanto a condiciones de trabajo y goce de derechos sociales, aunque no es exclusiva de España, sí es aquí más acusada que en la mayor parte de países del entorno. En Italia, por ejemplo, la ley que regula el estatuto del empleado doméstico en Italia (Ley n.º 339 de 2 de abril de 1858) y la Ley de 24 de octubre de 1992, que introduce por vez primera un régimen jurídico específico para el trabajo doméstico, responden al mismo espíritu que la legislación española. Sin embargo, en Italia, desde 1996, el sector está regulado por un convenio colectivo de ámbito nacional, que establece, como aspectos más destacados, la formalización de categorías profesionales y la obligatoriedad de que el empleador asegure al empleado desde el momento de inicio de la relación laboral, con independencia del número de horas de trabajo. En Portugal, en cambio, no existe convenio colectivo; si bien, a diferencia del caso español, es indispensable realizar un contrato escrito y entregar una nómina mensual, lo que puede contribuir a reducir los eventuales abusos por parte de los empleadores.

En Francia también se han introducido medidas encaminadas a equiparar el estatuto jurídico de los empleados domésticos con el resto de trabajadores, con el fin de reducir el

atractivo del mercado sumergido por parte del empleador, de profesionalizar el sector y de crear empleos de calidad. El sector de «asalariados de empleadores particulares» está regulado por un convenio colectivo (*Convention Collective Nationale du 24 novembre 1999. Salariés du Particulier Employeur*), cuyas principales novedades son el establecimiento de una clasificación profesional de trabajadores domésticos, el acceso a un seguro de desempleo y la introducción de un sistema colectivo de previsión, complementario al de la Seguridad Social y financiado en base a cotizaciones de empleadores y empleados, que supone una garantía colectiva ante casos de accidente de trabajo, enfermedad o invalidez (Colectivo IOÉ, 2001c). Otra medida destacada es la creación de un cheque de empleo servicio en el año 1992,⁷ destinado a cualquier servicio domiciliario de carácter familiar o doméstico (limpieza, jardinería, cuidado de personas, clases particulares, etc.), que permite pagar los servicios prestados en domicilios particulares y aligerar los trámites de la contratación. Mientras el empleador se beneficia de una reducción fiscal de impuestos equivalente al 50 % del importe total del salario y de las cotizaciones sociales pagadas durante un año, la persona empleada se convierte en un trabajador de pleno derecho y con un salario no inferior a los mínimos legales.

Bélgica, por su parte, cuenta con Agencias Locales de Empleo (ALE), que ofrecen un contrato de trabajo específico a todos los desempleados de larga duración. Dicho contrato les otorga un subsidio de desempleo, la posibilidad de trabajar 45 horas mensuales remuneradas y el derecho a gozar de plena cobertura en materia de seguridad social. Si las personas que precisan personal doméstico recurren a trabajadores de las ALEs (mediante la adquisición de cheques servicio ALE), podrán beneficiarse de una desgravación fiscal que oscila entre el 30 % y el 40 % del valor de los cheques comprados. El sistema de cheques de empleo alemán,⁸ introducido en 1997, es bastante parecido al belga, por cuanto concede incentivos fiscales a las

7. En 1992 se introduce sólo para asociaciones no lucrativas y se extiende a las empresas privadas en el año 1996.

8. Según estimaciones realizadas en 1994, 2,8 millones de hogares recurren a una empleada doméstica de forma regular, cifra a la que deberían añadirse los 1,4 millones de hogares que utilizan personal doméstico sin declarar (Smet, 2000).

personas que recurran a trabajadores a domicilio declarados, mediante una deducción fiscal proporcional a la renta, condicionada a que los importes totales superen un determinado umbral y supongan más de 10 horas semanales.

Ante tal disparidad de situaciones, el Parlamento Europeo ha recogido la necesidad de unificar las distintas reglamentaciones en cuanto al trabajo doméstico en los Estados miembros, de modo que pueda lograrse un marco jurídico que establezca las condiciones necesarias para la creación de empleos de calidad: definición clara de las tareas que esta actividad engloba así como de las condiciones laborales bajo las que debe realizarse; cobertura social general que confiera al trabajador el derecho a beneficiarse de cobertura de seguro social y de otros derechos sociales, tales como una pensión de jubilación; el establecimiento de acciones de formación profesional; sensibilización y campañas de información tanto para los empleadores como para los trabajadores (Smet, 2000). Además, el Parlamento recomienda potenciar las empresas de prestación de servicios domiciliarios (tanto mercantiles, como organizaciones no gubernamentales y agencias locales de empleo) e introducir deducciones fiscales a los empleadores que recurran a personal contratado en sus hogares (usuarios/consumidores, cuando se trata de empresas de servicios domiciliarios), con el objetivo de estructurar la oferta del mercado de trabajo doméstico remunerado y combatir la economía sumergida en este sector mediante la reducción de la disparidad de costes entre la fuerza de trabajo no declarada y la declarada.

8.2. El perfil de la empleada doméstica en España

El empleo de trabajadoras domésticas ha sido desde siempre una práctica distintiva de las familias adineradas, utilizada como indicadora de estatus social y prestigio. Durante la época preindustrial, el servicio doméstico es la vía laboral mayoritariamente adoptada por las mujeres y constituye el mejor ejemplo de terciarización de la estructura ocupacional femenina (Rial, 1996). El servicio doméstico interno era un trabajo extendido entre las mujeres autóctonas de procedencia rural que trabajaban como domésticas en las ciudades hasta que se casaban

o encontraban trabajo en otro sector de actividad.⁹ Las mujeres jóvenes, solteras, que «iban a servir» a grandes ciudades como Madrid o Barcelona, eran originarias de familias con medios económicos precarios y de contextos socioeconómicos rurales que ofrecían escasas oportunidades laborales a las mujeres y que difícilmente aseguraban su supervivencia antes del matrimonio (Borderías, 1991).

Sin embargo, a lo largo del siglo XX, la figura de la criada ha sido cuestionada en las sociedades occidentales, debido a la progresiva mecanización de determinadas tareas domésticas y al desarrollo de la ideología de la privacidad en el hogar. Dicha ideología se basa en el papel central del ama de casa para llevar a cabo la totalidad del trabajo reproductivo y pone en cuestión el rol y función de la «esposa» aristocrática dedicada sólo al arte, al ocio y a la gestión de una tropa de sirvientes a los que relegar las tareas reproductivas (Sichtermann, 1988). De ese modo, el servicio doméstico desaparece como ocupación proletaria y son las mujeres de clase media las que asumen las tareas cotidianas que hasta entonces habían desempeñado las criadas (cocinar, llevar a los niños a la escuela, comprar, etc.). Durante los años sesenta y setenta, en plena transformación política de la sociedad española, se identifica cada vez más el servicio doméstico con el servilismo, con el consumo suntuario y con los estilos de vida de las clases más altas de la etapa franquista, conservadoras tanto ideológica como políticamente, por lo que disminuye la demanda, especialmente en Barcelona y en menor medida en Madrid (Herranz, 1998). Sin embargo, tal como se ha argumentado anteriormente, actualmente, al empleo tradicional de «servicio doméstico», debe añadirse la demanda de trabajadoras domésticas generada por mujeres de clase media que han accedido de manera cualificada al mercado laboral. Estas mujeres optan por el servicio doméstico no tanto por una cuestión ideológica (signo de estatus), sino para hacer frente a situaciones de necesidades ineludibles (atención de una persona mayor dependiente, hogares monoparentales, etc.).

9. García Alós (2001) ha publicado una obra pionera sobre el servicio doméstico en los años veinte, bajo el título *Servicio doméstico. Galería de tatas*. En sus páginas se recogen reflexiones sobre 55 chicas que procedían de medios humildes y que servían en familias con medios —aunque no necesariamente ricos, puesto que estas trabajadoras prácticamente no cobraban nada y sólo se les proporcionaba cama y comida.

El análisis del servicio doméstico en España desde la perspectiva de la oferta se enfrenta a graves dificultades. A pesar que las investigaciones empíricas que se han desarrollado antes de la década de los ochenta han sido numerosas, muchas de ellas muestran importantes deficiencias (Sallé, 1985).¹⁰ En lo que se refiere a los datos estadísticos disponibles, las actuales fuentes no permiten aislar sin ambigüedades la categoría «servicio doméstico», lo que obliga a los investigadores a realizar inferencias y estimaciones tentativas. Además, los criterios de clasificación utilizados no distinguen si el trabajador reside en el hogar del empleador (servicio doméstico interno) o fuera del mismo (servicio doméstico externo fijo o por horas). Teniendo en cuenta todas estas limitaciones, puede concluirse que los más recientes y completos estudios sobre el servicio doméstico son los realizados por M.^a Ángeles Sallé (1985), M.^a Ángeles Durán (1988) y el Colectivo IOÉ (1990, 2001c). En líneas generales, estos estudios constatan que los contratos de trabajo de las empleadas domésticas son la excepción más que la norma, que sus condiciones laborales se caracterizan por las largas jornadas laborales, el aislamiento en el lugar de trabajo, los bajos salarios y unas relaciones entre empleador y empleado profundamente paternalistas.

El Colectivo IOÉ (2001c: 450) estima que las personas empleadas en el servicio doméstico rondan las 600.000 personas, cifra muy por encima de las casi 404.100 que cifra la EPA para el cuatro trimestre de 2001. Se trata de una ocupación característicamente femenina, con una tasa de feminización de casi el 90 %, ¹¹ suponiendo un 6,4 % del total del empleo femenino.¹² Tal proporción de empleadas de hogar sobre el total de mujeres asalariadas es similar a la existente en Portugal (6,9 %) o Luxemburgo (6 %) y superior a la que detectada en Francia (5,5 %) o Grecia (5 %).¹³ Según la información proporcionada

10. La metodología, estructura y resultados de los estudios más significativos se recogen, desde una perspectiva crítica, en Sallé (1985).

11. Por lo que a lo largo de estas páginas se utiliza el sexo femenino para referirnos a quienes desempeñan estas tareas

12. En el año 1988, la EPA recogía 260.000 personas empleadas de hogar en sus estadísticas. Sin embargo, a pesar del incremento que han experimentado entre 1988 y el año 2001 (de 260.000 a 404.100), el porcentaje de empleadas de hogar sobre el total de asalariadas ha disminuido a más de la mitad (pasando del 15 % al 6,4 %), debido, principalmente, al aumento espectacular del número de asalariadas (de 2.446.600 a 5.628.600).

13. Datos de EUROSTAT (Morillo, 2001).

TABLA 8.1. *Estimación del número de personas empleadas en el servicio doméstico según distintas fuentes y años*

<i>Fuente</i>	<i>Número empleados</i>
<i>Durán (1988)</i>	462.600
<i>IOÉ (1990)</i>	600.000
<i>EPA (1988)</i>	260.000
<i>EPA (4.º t. 2001)</i>	404.100
<i>INSS (1991)</i>	176.200
<i>INSS (2001)</i>	155.900

Fuente: elaboración propia.

por las estadísticas de afiliación a la Seguridad Social para el año 2001, son 155.900 las personas afiliadas al régimen especial de empleados de hogar (de las cuales, sólo el 5,2 % son varones), lo que evidencia de forma fehaciente la magnitud del empleo sumergido.¹⁴ Esta cifra (155.900) se ha reducido en relación a años anteriores (176.200 afiliados en el año 1991, por ejemplo). Si tenemos en cuenta que los datos de la EPA señalan un aumento del número de empleados durante este período, podemos reducir que tal reducción en el número de afiliados pone de manifiesto una mayor incidencia de la informalidad.

El servicio doméstico engloba tareas y condiciones laborales muy heterogéneas. A tenor de la dificultad de estudiar sus diferencias internas en función de los contenidos de las tareas desempeñadas (en la práctica, prima la realización conjunta de varias de estas tareas), sin lugar a dudas, el tiempo de presencia de la trabajadora en el hogar y la intensidad del vínculo con los empleadores constituyen indicadores esenciales. En base a estos criterios, pueden distinguirse tres figuras básicas: la empleada interna (con residencia en casa de los empleadores), la empleada externa fija o interina (trabaja a jornada completa para un único empleador, pero sin residir en su domicilio) y la asistente por horas (combina el trabajo en varios hogares); ordenadas de menos a más autonomía, de mayor a menor implicación personal y de menor a mayor proximidad con la relación laboral formal.

14. Cerca del 60 % si relacionamos el número de afiliados con el número de empleados registrados por la EPA. Es decir, unas 200.000 personas trabajan en esta rama de actividad y no están cotizando a la Seguridad Social.

TABLA 8.2. *El sector de las trabajadoras del servicio doméstico según modalidades de trabajo*

<i>Fuente</i>	<i>% Internas</i>	<i>% Externas fijas</i>	<i>% Externas por horas</i>
<i>Durán (1984)</i>	5,0	25,0	70,0
<i>IOÉ (1990)*</i>	7,0	46,0	47,0
<i>Ministerio de Trabajo (1991)</i>	6,0	25,8	62,8
<i>IOÉ (2001)**</i>	7,3	43,8	49,0

* Estimación del Colectivo IOÉ a partir de la ECVT realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en 1985.

** Estimación del Colectivo IOÉ a partir de una encuesta realizada a empleadas domésticas autóctonas.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Colectivo IOÉ (1990: 61-62, 2001c: 235).

Puesto que ninguna de las fuentes estadísticas introduce la distinción según tiempo de presencia, existen distintas estimaciones del servicio doméstico según modalidades de trabajo. La tabla 8.2. nos ofrece las estimaciones que recogen M.^a Ángeles Durán (1988), el Colectivo IOÉ (1990, 2001c) y el Ministerio de Trabajo (1991).¹⁵ De los datos se desprende que el subsector de «internas» es el más reducido, lo que supone una ostensible variación con respecto a la estructura de hace algunas décadas, en la que predominaban las empleadas «internas». ¹⁶ En cuanto a los datos de la EPA, la información proporcionada por esta encuesta no permite saber si las empleadas de hogar residen o no en el hogar de la persona empleadora. Sin embargo, el hecho de que un 57 % de las empleadas domésticas trabaje a jornada parcial, así como que casi un 80 % admita no trabajar los fines de semana y que alrededor de un 90 % nunca lo haga al final de la tarde o por las noches, permite afirmar, con cierta seguridad, que la inmensa mayoría de las empleadas son externas fijas o bien trabajan por horas. Los resultados de

15. Estudio encargado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a la empresa Sigma Dos, no publicado. Citado en: Colectivo IOÉ (2001c: 235).

16. El registro de cotizantes a la Seguridad Social tampoco permite distinguir por subsectores, por cuanto sólo diferencia dos modalidades: trabajadores fijos y trabajadores discontinuos. Mientras que para los primeros la cotización a la Seguridad Social corresponde al empleador, en la segunda, corresponde a los empleados. En consecuencia, la figura de «trabajadores fijos» engloba tanto a los empleados internos como a los externos fijos, mientras que la figura de los «trabajadores discontinuos» incluye a los trabajadores por horas.

una reciente encuesta del Colectivo IOÉ (2001c), de ámbito español, realizada a empleadas domésticas autóctonas, confirman esta constatación, al concluir que el sector de internas afecta al 7,3 % del total de empleadas, mientras que la proporción de externas fijas y de asistentes por horas es de 43,8 % y 49 %, respectivamente.

Las características personales de las trabajadoras domésticas presentan rasgos diferenciales respecto al conjunto de las mujeres ocupadas, en base a los datos aportados por el Colectivo IOÉ en el año 1990. El nivel educativo de estas mujeres es muy bajo, ya que más del 90 % no ha superado la Enseñanza General Básica (EGB). La situación familiar de las empleadas domésticas señala que sólo un 35 % convive en una «familia nuclear normalizada» (pareja con hijos dependientes), con una elevada proporción de cónyuges parados, jubilados o inválidos. El resto son mujeres al frente de hogares monoparentales, o bien solteras. De hecho, en un 43,9 % de los casos se trata de mujeres que constituyen el único miembro del grupo familiar que trabaja. En cuanto a las edades, el colectivo más numeroso de empleadas domésticas es el de las mujeres de más de 50 años (un 30,6 %) que, a su vez, constituyen en torno al 35 % del total de «internas». Esta circunstancia refleja, según los autores, que el servicio doméstico «es una (y casi la única) «salida de emergencia» laboral para la mujer cuando necesita un empleo en su edad madura» (1990: 63). La estructura por edades de las mujeres afiliadas al régimen especial de empleadas de hogar revela, once años después, un perfil todavía más envejecido, por cuanto la edad media de las trabajadoras es de 44 años y casi un 40 % cuenta con más de 49 años.

El análisis de las condiciones laborales demuestra que las trabajadoras del servicio doméstico se encuentran en una situación todavía más precaria que la del conjunto de la fuerza de trabajo femenina. Según los datos del Colectivo IOÉ (1990), los ingresos de las trabajadoras domésticas son unos de los más bajos del mercado laboral: un 89,9 % de mujeres perciben un salario inferior a las 50.000 pts. (unos 300 euros) mensuales. Si se tiene en cuenta que casi el 48 % de los núcleos familiares de estas trabajadoras perciben ingresos inferiores a dicha cantidad, no es en absoluto menospreciable la proporción de empleadas de hogar que ejercen de «cabeza de familia» y que se

sitúan por debajo de la «línea de pobreza». En base a los datos de una reciente encuesta realizada en la provincia de Málaga por CC.OO., el precio/hora oscila entre 4 euros y 6 euros y las empleadas domésticas internas perciben, por lo general, salarios situados por debajo del salario mínimo (430 euros en el año 2000) (Morillo, 2000).

Según datos de la EPA para el primer trimestre del año 2001, un 57 % de las empleadas domésticas trabaja a tiempo parcial —frente a casi el 17 % del total de mujeres ocupadas y frente a sólo el 3 % de los hombres— y únicamente el 5 % admite haber escogido esta modalidad por no querer un empleo a jornada completa. Un 33 % del conjunto de las empleadas trabaja más de 40 horas semanales y un 30 % menos de 19 horas. En base a los datos de M.^a Ángeles Sallé (1985), el 84 % de las «internas» admite tener jornadas laborales semanales de más de 40 horas —con un 16,5 % que sobrepasa las 81 horas— y, para un 55,6 % de los casos, con un horario variable, en función de las necesidades que surjan. Las «externas» fijas presentan un promedio de jornada laboral más reducida, aunque en el 47 % de los casos se sitúa entre las 41 y las 70 horas. Por último, son las asistentes las que trabajan menos horas, con casi el 42 % con una jornada laboral inferior a las 20 horas semanales. En lo que concierne al disfrute del período vacacional, un 22,3 % de las mujeres no tiene vacaciones y un 33 % sí goza de ellas, pero no percibe remuneración. En cuanto al tipo de tareas desempeñadas según modalidad de trabajo, tal como recoge la tabla 8.3., el contenido del trabajo no difiere sustancialmente según se trate de empleadas internas, externas o asistentes, si bien se observa que éstas últimas realizan aquellas actividades menos integradas en la vida cotidiana del hogar, en consonancia con su jornada laboral más reducida. La proporción de empleadas que cubren también el cuidado de las personas es considerable en las tres modalidades (Sallé, 1985).

La movilidad laboral de las trabajadoras domésticas es escasa y sus trayectorias laborales están marcadas por una gran permeabilidad con la situación de ama de casa, puesto que ésta es la actividad anterior y posterior de la gran mayoría de empleadas de hogar. Además, los datos del estudio del Colectivo IOÉ (1990) reflejan un fuerte auto-reclutamiento en este sector de actividad, dado que un 61,8 % de trabajadoras no ha trabajado

TABLA 8.3. *Trabajadoras del servicio doméstico según tipo de tareas y modalidad de trabajo (en % de las que sí realizan cada tarea)*

Tareas	% Internas	% Externas	% Asistentas
Limpieza	96,61	94,77	91,06
Lavado	96,61	90,85	76,54
Preparación comida	87,29	73,20	36,31
Cuidado personas	71,19	60,78	37,43
Otras tareas	44,92	32,03	22,35

Fuente: Sallé, 1985: 199.

jamás en otra ocupación, lo que convierte en obsoleta la imagen de la empleada de hogar que viene a trabajar a la ciudad desde el mundo rural. Entre las pocas mujeres que sí logran cambiar de rama de actividad (11 %), mayoritariamente acceden a trabajos poco cualificados, típicos del mercado laboral secundario (otros servicios, hostelería, agroganadería, etc.). En general, no se produce movilidad laboral hacia otros sectores y parece existir una relativa facilidad para encontrar de nuevo empleo en el servicio doméstico, ya que un 34,9 % de las personas que han perdido o han abandonado su trabajo remunerado no pasa por ningún período de paro y el 28,6 % lo sufre sólo durante menos de un año. Alrededor del 60 % de las empleadas domésticas se ocupa en la economía sumergida, especialmente las jóvenes casadas que trabajan ocasionalmente y que dependen económicamente de sus cónyuges. Casi la mitad (49 %) están en la situación de ocupadas sin estar dadas de alta en la Seguridad Social y sólo el 36,4 % cotizan como asalariadas.¹⁷

Los datos del Colectivo IOÉ (1990) ponen también de manifiesto la elevada estabilidad laboral de las empleadas de hogar, medida a través de la antigüedad en el empleo actual, con un 36,8 % de mujeres que lleva más de 5 años en el mismo empleo.¹⁸ En la misma línea, los datos de la EPA para el primer

17. Esta situación no es de extrañar, si tenemos en cuenta que, a consecuencia de la normativa, no llega a un 40 % la proporción de empleadas domésticas con derecho a exigir el pago de las cotizaciones a su empleador, puesto que el resto deben pagárselas por su cuenta.

18. En el otro extremo, un 25 % experimenta una fuerte movilidad y ha cambiado cuatro o más veces de empleo, coincidiendo con la modalidad de «asistente por horas» (Colectivo IOÉ, 1990).

trimestre del 2001 señalan que el 31 % de las empleadas domésticas encuestadas cuenta con más de 6 años de antigüedad en su empleo actual. Para Ubaldo Martínez Veiga (1997), la estabilidad laboral es, aparentemente, un rasgo que entra en contradicción con la ubicación del servicio doméstico en el mercado secundario. Sin embargo, la permanencia prolongada en un mismo puesto de trabajo debe interpretarse con cautela, puesto que, a tenor del resto de condiciones laborales expuestas, el servicio doméstico se sitúa claramente en los estratos más bajos del segmento secundario: bajos ingresos, malas condiciones de trabajo, bajo grado de organización colectiva, altos índices de economía irregular y de empleo precario, nulas posibilidades de promoción laboral, etc. En realidad, la estabilidad laboral que caracteriza a esta actividad esconde, en muchos casos, situaciones de importantes abusos, camuflados bajo las relaciones denominadas de «familiaridad» y «patronaje», inherentes al trabajo doméstico estable (Ambrosini, 1998). Las peculiaridades del servicio doméstico suponen una combinación de trabajo y relaciones interpersonales que puede conducir a relaciones sociales premodernas, donde los empleadores se aprovechan de la confianza y retribuyen menos de lo debido, a la vez que adoptan actitudes paternalistas, de modo que a menudo prestan asistencia y protección a sus empleadas de hogar. En cualquier caso, estas relaciones favorecen la dependencia y sumisión de la empleada con respecto a la persona empleadora.

En síntesis, los estudios hasta aquí presentados evidencian que, a pesar de la heterogeneidad de situaciones que se dan en el seno del servicio doméstico y del hecho de que exista una normativa que lo regula como relación laboral desde 1985, esta actividad ofrece unas precarias condiciones laborales y una flagrante indefensión jurídica, lo que sigue emparentándola con formas de servidumbre que se suponía que habían sido ya superadas. Sin lugar a dudas, el hecho de que se trate de una relación laboral que tiene lugar en el ámbito privado del hogar, sin control social externo, favorece el establecimiento de relaciones de dependencia personal respecto al empleador, así como la sujeción de las trabajadoras a la discrecionalidad de quien emplea. Habitualmente, son las propias empleadas las que no conocen sus derechos, por cuanto se trata de mujeres que trabajan de forma aislada, con escasas posibilidades de

organizarse colectivamente y de socializarse en el mundo del trabajo. La falta de cifras estadísticas que permitan una cuantificación precisa del colectivo de empleadas domésticas no es una cuestión baladí, sino un fiel reflejo de la invisibilidad social de este colectivo.

Es por todo lo expuesto que, al tiempo que en la actualidad aumenta la demanda de empleadas domésticas, se reduce la oferta de mujeres autóctonas dispuestas a trabajar en el servicio doméstico, ya que a la disminución de la llegada de mujeres de procedencia rural se le une el crecimiento de otros sectores de actividad más atractivos para las mujeres nativas que se insertan en el mercado de trabajo —comercio, hostelería, empresas de servicios de proximidad, etc. De hecho, la mayor parte de las empleadas domésticas autóctonas han logrado que sus hijas, incluso las que cuentan con una dotación escolar muy débil y carecen de oficio o cualificación, realicen otros trabajos remunerados (Borderías, 1991). Las trabajadoras extranjeras aparecen como recurso para llenar este vacío en el mercado laboral. Este proceso de sustitución no debe ser entendido en términos de que unas mujeres (las inmigrantes) ocupen los puestos de trabajo que antes desempeñaban otras mujeres (las autóctonas), sino que los mercados laborales son algo dinámico. En el caso del servicio doméstico, tal relación de sustitución debe ser contextualizada a la luz de una serie de transformaciones (demográficas, sociales y económicas) acontecidas en la sociedad receptora, que han aumentado de manera exponencial el volumen de la demanda, a las que se une el considerable incremento de oferta de mano de obra inmigrante, con un menor «nivel de aceptación» de un empleo (Villa, 1990). La conjunción de ambos elementos se traduce en una reestructuración del conjunto del sector.

Sin embargo, la escasez de fuerza de trabajo autóctona no afecta a la totalidad de los servicios de proximidad, sino en especial al servicio doméstico interno, debido a su bajo prestigio social, sus malas condiciones laborales y su fuerte connotación servil. Las mujeres autóctonas de mayor edad, que responden al perfil de la doméstica tradicional de procedencia rural, han ido abandonando el servicio doméstico interno después de contraer matrimonio, con el fin de poder articular mejor los horarios laborales y sus responsabilidades familiares. Estas mujeres, o

bien se emplean en otros sectores de actividad (obreras en talleres o fábricas, servicios, etc.), o bien optan por trabajar como externas fijas (interinas) o como asistentes por horas. De ese modo, se genera un segmento laboral vacío (el servicio doméstico interno), al no ser renovado por las nuevas generaciones de mujeres españolas. Es justamente en ese subsector del servicio doméstico donde puede identificarse una relación de sustitución más fehaciente entre la fuerza de trabajo autóctona y la inmigrante. En el servicio doméstico externo y en algunas empresas de servicios domiciliarios, en cambio, conviven mujeres españolas (aunque cada vez menos) y mujeres inmigrantes, de manera que, por el momento, ambos colectivos compiten por los mismos puestos de trabajo.

8.3. El servicio doméstico y la mujer inmigrante

Desgraciadamente, en Europa se han realizado pocos estudios sobre la relación entre el trabajo doméstico remunerado y la inmigración o etnicidad, de modo que muy poco se sabe sobre las condiciones de vida de las mujeres inmigrantes que se emplean en este sector. Además, los escasos análisis sobre esta temática son de ámbito local y no comparativos (Anderson, 2000). A estas alturas de nuestra investigación, ya no cabe ninguna duda de que el servicio doméstico constituye el principal ámbito de actividad para las mujeres inmigrantes que llegan a España. Dentro del total de personas afiliadas al régimen especial de empleadas de hogar, las personas inmigrantes representan casi un 35 % de las mismas en el año 2001, con 54,49 efectivos. Las cifras oficiales indican que la fuerza de trabajo inmigrante empleada en el servicio doméstico está integrada básicamente por mujeres, si bien en los últimos años se observa un crecimiento del peso relativo de la mano de obra masculina, sobre todo entre los colectivos procedentes de Filipinas y Latinoamérica (dominicanos, peruanos, etc.), así como entre los europeos no comunitarios. De ese modo, casi un 20 % de los permisos de trabajo en vigor a 31-12-1999 para el servicio doméstico pertenecen a hombres, lo que contrasta con la fuerza de trabajo autóctona empleada en este sector, que ofrece una tasa de feminización de casi el 90 %, según datos de la EPA para el año

2001.¹⁹ Al stock de 42.543 mujeres inmigrantes con permiso de trabajo, deben añadirse las que trabajan en situación irregular y las que están dadas de alta pero figuran como españolas por haberse nacionalizado. El Colectivo IOÉ (2001c: 114) estima, partiendo de las altas laborales en el Régimen Especial de Empleados de Hogar de 1999 y en base a los resultados de su encuesta, que las empleadas domésticas inmigrantes (incluyendo tanto a las cotizantes, a las nacionalizadas como a las no cotizantes) son cerca de 73.143 efectivos, lo que supone cerca del 17,5 % del total de empleadas domésticas estimadas por la EPA en el año 2001 (417.900 efectivos). Por lo tanto, por el momento, la mano de obra de origen inmigrante está todavía lejos de ser mayoritaria en el servicio doméstico.

La presencia de trabajadores masculinos de origen inmigrante en el servicio doméstico (un 20 % del total de permisos de trabajo) obedece, básicamente, al actual diseño de la política migratoria, que establece que la obtención de un contrato de trabajo como empleado del hogar sea una de las pocas posibilidades de acceso legal para trabajar en España también para los varones —vía contingentes anuales para el servicio doméstico.²⁰ El hecho de que la tasa de masculinidad del servicio doméstico se reduzca al 9,6 % en las estadísticas de trabajadores extranjeros afiliados al régimen especial del servicio doméstico para el año 2001, demuestra que muchos de estos permisos de trabajo son «contratos falsos», cuyo fin es conseguir la regularización del trabajador. Sin embargo, la no desdeñable presencia de trabajadores inmigrantes masculinos en el servicio doméstico también puede revelar un incipiente traspaso de esta ocupación desde la mujer autóctona hacia el hombre inmigrante (principalmente filipinos y peruanos); por lo que, en algunos casos, el género quedaría subsumido a la clase y a la etnia. Este fenómeno podría contribuir a debilitar el imaginario social del servicio doméstico como actividad exclusivamente femenina. Aún así,

19. Por nacionalidades, el perfil predominante de empleada doméstica de origen inmigrante es el de una mujer latinoamericana (ecuatoriana, peruana, dominicana y colombiana, por orden de importancia) o filipina, a tenor de los datos de las estadísticas de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social del año 2000.

20. De ese modo, los hombres que cuentan con permisos de trabajo para el servicio doméstico cuentan muchas veces con «falsos contratos», que sirven para legalizar su situación y, mientras tanto, se emplean informalmente en otros sectores de actividad (Anderson, 2000).

se detecta una división sexual del trabajo dentro del sector, ya que el hombre acostumbra a desempeñar sólo aquellas tareas que requieren habilidades típicamente masculinas, vinculadas a la fuerza física —jardinería, cuidado de enfermos, etc.— y raramente se ocupa de la limpieza o del cuidado de los niños.

La división sexual del trabajo en este sector no es en absoluto nueva, sino que ha existido también en el servicio doméstico tradicional, donde convivían, por ejemplo, hombres mayores con criadas o doncellas, desempeñando ambos actividades claramente diferenciadas y jerarquizadas. Entre la amplia variedad de criados domésticos de la aristocracia ya se combinaban tareas específicamente reservadas a los hombres con otras propias de mujeres, según la mayor o menor cercanía a los miembros de la familia y el carácter más o menos especializado de la función desempeñada. Se observa una mayor presencia de personal de sexo femenino en las tareas de escasa cualificación. Dentro de los empleos más considerados, los denominados criados mayores (los más cercanos a los señores), las mujeres sólo tenían cabida como damas de compañía o dueñas, mientras que en labores propiamente domésticas que desempeñan criados menores, el empleo de mujeres es más abundante (mozas de cocina, lavanderas, limpiadoras, planchadoras y peinadoras). En cuanto a la remuneración, los desequilibrios salariales se hacen claramente patentes, no sólo porque las ocupaciones masculinas están más valoradas que las femeninas, tanto social como laboralmente, sino también porque las mujeres reciben por su trabajo la mitad del sueldo de sus correspondientes masculinos (Carrasco Martínez, 1996).

El volumen de mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico difícilmente puede estimarse a partir de la contabilización de los permisos de trabajo, puesto que existe un importante colectivo de inmigrantes irregulares que trabajan en el sector. En base a estimaciones del Colectivo IOÉ (1991: 17) para 1986, por cada trabajador extranjero regular en el servicio doméstico, 4,5 eran irregulares; de manera que los regulares representaban sólo el 18 % del conjunto del sector. Quince años después, la proporción de trabajadoras extranjeras sin contrato de trabajo en el servicio doméstico se reduce al 40 %, según los resultados de la encuesta realizada por el Colectivo IOÉ (2001c). Ciertamente, la fuerte preeminencia de la economía

sumergida entre las empleadas domésticas de origen inmigrante y el hecho de que la legislación que regula el servicio doméstico no ponga suficiente énfasis en la necesidad de firmar un contrato y en el pago de las cotizaciones, contrasta con una política migratoria que exige a los inmigrantes contar con un contrato de trabajo y tener los pagos a la Seguridad Social al día, a la hora de conceder un permiso de trabajo o de residencia. Sin embargo, tanto los procesos de regularización como las políticas de contingentes anuales establecidas desde 1993 han contribuido a regularizar un porcentaje elevado de las trabajadoras extranjeras que trabajan en el servicio doméstico. El análisis de las solicitudes a dichos procesos sugiere que esta actividad es la principal fuente de empleo para las mujeres indocumentadas que llegan a España.²¹

La afiliación al Régimen Especial para Empleadas de Hogar de la Seguridad Social es más habitual entre las mujeres inmigrantes que entre las autóctonas. En este sentido, se estima que cerca del 80 % de las empleadas domésticas españolas no están dadas de alta en la Seguridad Social (Colectivo IOÉ, 2001c: 741). La mayor incidencia de la economía sumergida entre las empleadas domésticas autóctonas se debe a su concentración en el servicio doméstico externo por horas, lo que implica que corresponde a ellas el pago de sus cotizaciones y muchas veces darse de alta no les compensa en términos económicos (máxime cuando sus ingresos son complementarios a los de su cónyuge). Por contra, las mujeres inmigrantes tienen la obligación de cotizar si quieren renovar su permiso de trabajo, traducándose en un mayor interés para darse de alta, especialmente durante los primeros años de estancia.²²

Las condiciones de trabajo de la mujer inmigrante dependen, sin lugar a dudas, de su estatuto jurídico. La falta de regulación del servicio doméstico favorece las situaciones de explotación económica, sobre todo cuando se trata de mujeres inmigrantes en situación irregular. A diferencia de lo que ocurre con la trabajadora autóctona que trabaja sin contrato, el temor de la

21. En España no es inusual que las propias mujeres inmigrantes preparen «falsos» contratos para favorecer la entrada en situación legal de familiares o amigos connacionales.

22. Así lo corrobora el hecho de que la incidencia de la economía sumergida sea mayor entre las mujeres inmigrantes naturalizadas (Colectivo IOÉ, 2001c: 456).

mujer inmigrante sin permiso de residencia a ser expulsada del país la convierte en una fuerza de trabajo especialmente «sumisa», dispuesta a ganar menos y a trabajar más, debiendo soportar duras condiciones laborales e incluso abusos. Tal como bien describe el Colectivo IOÉ, «[...] el conseguir los papeles depende también del azar, de una "gracia" del empleador, no de un derecho exigible (y defendible). [...] Para ser persona, para ser sujeto de derecho, el inmigrante es dependiente del amo, el inmigrante precisa del amo para ser» (1991: 54). Pero no sólo las empleadas extranjeras en situación irregular son víctimas de mayores abusos, sino que las que cuentan con contrato de trabajo también están sometidas a la renovación de la documentación para poder continuar residiendo legalmente en España, por lo que también dependen de la arbitrariedad de sus empleadores. En consecuencia, la situación de invisibilidad y desprotección que ya de por sí caracteriza al servicio doméstico, se recrudece enormemente para el caso de la mujer inmigrante.

Dado que el servicio doméstico se desempeña en la esfera privada del hogar (difícilmente controlable por la inspección laboral) y los riesgos de contratar a una mujer ilegal no son muy elevados, se emplea a trabajadoras en situación irregular con bastante frecuencia. En estos casos, muchas veces los empleadores prometen a la mujer inmigrante que van a tramitarle su documentación y a ofrecerle un contrato. De ese modo, mientras dura el proceso se ahorran el pago de la seguridad social y, a menudo, una vez arreglados los papeles, optan por finalizar la relación laboral con la mujer inmigrante en cuestión (Catarino y Oso, 2000). Por lo tanto, la falta de papeles no supone un grave inconveniente para la inserción laboral de estas mujeres, si bien las expone abiertamente a situaciones de explotación y las convierte en una fuerza de trabajo extremadamente vulnerable.²³ En otros casos, el empleador contrata a la mujer inmigrante, pero elude el pago de las cuotas de la Seguridad Social que le corresponden, sin que muchas veces la trabajadora se percate de ello hasta el momento del cese de la relación laboral.

23. Esta situación contrasta con lo que ocurre en otros sectores de actividad —como la agricultura o la hostelería, por ejemplo—, en los que la economía sumergida y el empleo de fuerza de trabajo ilegal están muy perseguidos desde el Estado y los empresarios no están tan dispuestos a arriesgarse.

La mayoría de las mujeres inmigrantes empleadas de hogar se concentra en los tramos de edad media, a diferencia de la estructura por edades de las trabajadoras autóctonas, que se distribuye de manera más homogénea y con un importante efectivo de mujeres mayores de 50 años. De ese modo, cerca de un 75 % de las mujeres extranjeras afiliadas al Régimen Especial de Empleados de Hogar tiene entre 20 y 44 años de edad. Según datos del Colectivo IOÉ (1991) para la Comunidad de Madrid, en base a la explotación del Padrón de Habitantes de 1986, una tercera parte de las inmigrantes que trabajan como empleadas domésticas carece de estudios; casi un 50 % no ha terminado la educación primaria; un 17 % cuenta con estudios secundarios y sólo el 5 % ha adquirido un título medio o universitario.²⁴ Aunque el nivel formativo de este colectivo pueda parecer bajo a nivel global, es claramente superior al que presentan las mujeres autóctonas que trabajan en este sector.

Los mismos datos del Padrón señalan que más de la mitad de las mujeres inmigrantes empleadas como domésticas trabajan como «internas» (54,6 %) y esta proporción varía según nacionalidades.²⁵ Tal cifra contrasta claramente con la escasa proporción de mujeres autóctonas que optan por este subsector del servicio doméstico (aproximadamente un 7 %), lo que señala, una vez más, que las extranjeras cubren precisamente el hueco dejado por las trabajadoras españolas.²⁶ Por lo tanto, no todas las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico son «internas», pero sí puede afirmarse que una parte considerable de las mujeres empleadas en el subsector de «internas» son inmigrantes. De ese modo, se establece una relación de sustitución entre empleadas autóctonas e inmigrantes en esta modalidad del servicio doméstico, de manera que las últimas reemplazan a las primeras en el mercado de trabajo. A diferencia de las empleadas autóctonas «internas», que venían de las zonas rurales y abandonaban el servicio doméstico interno en

24. Lógicamente, estos niveles de instrucción difieren en función de cuál sea el país de origen de la mujer inmigrante.

25. Gregorio (1997a: 167), en una encuesta aplicada a mujeres dominicanas que han emigrado a la Comunidad de Madrid, constata que casi el 93 % ha encontrado trabajo dentro del servicio doméstico en la modalidad de interna.

26. Según los resultados de la encuesta del Colectivo IOÉ (2001c) a trabajadores del servicio doméstico, sólo un 7,3 % de las trabajadoras domésticas cuya nacionalidad de origen es la española trabajan como internas.

cuanto se casaban, las empleadas extranjeras «internas» son muchas veces mujeres casadas, para quienes el servicio doméstico a menudo se convierte en una ocupación permanente. Los mayores índices de mujeres inmigrantes empleadas como internas se registran entre las recién llegadas. A medida que aumenta el tiempo de permanencia en España existen mayores posibilidades de emplearse en subsectores del servicio doméstico que ofrezcan una mayor autonomía a la trabajadora (servicio doméstico externo fijo o por horas).

A partir de los resultados obtenidos en una serie de entrevistas realizadas durante 1997 a empleadas domésticas extracomunitarias en la ciudad de Barcelona, es posible superar las carencias que presentan los datos estadísticos y aproximarse de manera más intensiva a la situación sociolaboral del colectivo de mujeres inmigrantes empleadas en el servicio doméstico²⁷ (Solé y Parella, 2001). Son dos los principales factores que inciden en las condiciones de vida y de trabajo de las empleadas domésticas: por un lado, el tipo de relación con la persona empleadora («internas», «externas fijas» o «asistentas por horas»); por el otro, la relación con el Estado, a saber, el estatus legal de la trabajadora. En lo que concierne al subsector de «internas», en base a los resultados que proporcionan dichas entrevistas, el sueldo mensual de las trabajadoras oscila entre los 360 euros y 540 euros mensuales (según cifras para el año 1997), con los gastos de alojamiento y manutención cubiertos. En bastantes ocasiones el empleador tiene dadas de alta en la seguridad social a las empleadas «internas», pero o bien no está al corriente del pago de las cotizaciones, o bien obliga a las empleadas a pagarse íntegramente las cuotas, descontándoselas de su sueldo. Cuando se trata de mujeres en situación irregular, habitualmente cuentan con un seguro médico particular a cargo del empleador. La estabilidad en el empleo es un rasgo definitorio del servicio doméstico bajo la modalidad «interna», sobre todo si se trata de empleo regular, por cuanto las trabajadoras entrevistadas llevan largo tiempo trabajando para la misma familia

27. Estas entrevistas se enmarcan en el estudio *Migrant Insertion in the Informal Economy, Deviant Behaviour and the Impact of Receiving Societies*, financiado por la UE-DGXII (1996-1999). En dicho estudio, coordinado por E. Reinery (Universidad de Milán), participaron equipos investigadores de cinco países: Alemania, España, Francia, Grecia, Italia y Portugal. El equipo español fue dirigido por C. Solé (UAB).

(Solé y Parella, 2001). El cambio de empleo se produce básicamente en aquellos casos en los que la mujer inmigrante se enfrenta a abusos insostenibles por parte de sus empleadores, o bien cuando prefiere pernoctar fuera del hogar y trabajar como «externa», ya sea porque abandona la idea de retorno a corto plazo, o bien porque consigue reagrupar a su familia.

Las quejas más frecuentemente formuladas por las trabajadoras «internas» entrevistadas, son el exceso de trabajo (muchas empleadas acostumbran a simultanear la realización de las tareas propias de infraestructura del hogar con el cuidado de ancianos o la atención de los niños), así como el incumplimiento del volumen de trabajo pactado (con la llegada de invitados, por ejemplo, aumenta la cantidad de trabajo y el número de horas necesarias para realizarlo y no se recompensa económicamente), o del horario laboral convenido (todo el día se está a disposición del empleador, con jornadas laborales diarias que, en algunos casos, pueden llegar a alcanzar las 20 horas sin interrupción, hasta avanzada la noche), sin que ello suponga una variación de las retribuciones.²⁸ Otro aspecto que es destacado por las entrevistadas es la falta de privacidad y la total ausencia de tiempo para sí mismas. De acuerdo con Bridget Anderson (2000), las trabajadoras que trabajan bajo esta modalidad se enfrentan a dos formas de subordinación con respecto a la persona empleadora: por un lado, quien las contrata ejerce poder material sobre las empleadas, por cuanto les paga un salario; por el otro, el hecho de proporcionarles, además, comida y alojamiento en el propio domicilio, confiere a la empleadora una fuerte dosis de poder personal.

De ese modo, el servicio doméstico supone no sólo la contratación de fuerza de trabajo en el sentido estricto del término, sino también de su personalidad, lo que genera vínculos de servidumbre que se escapan de la lógica de la normativa laboral (Colectivo IOÉ, 2001c). A menudo, las empleadas in-

28. Este aumento desmesurado de las horas del trabajo no constituye horas extraordinarias, sino lo que la legislación recoge como «tiempo de presencia», definido como tiempos acordados entre el empleador y la trabajadora y que se dedican a la realización de tareas domésticas no habituales, que exijan poco esfuerzo —como por ejemplo abrir la puerta, coger el teléfono, etc. Sin embargo, al final, según las propias trabajadoras, muchas veces el «tiempo de presencia» es un tiempo más, por lo que la jornada laboral puede llegar a durar hasta 16 horas.

ternas son consideradas «parte de la familia», lo que lejos de reducir la asimetría en la relación laboral, persigue la despersonalización, como si la empleada careciera de vida propia más allá de su rol como trabajadora doméstica, a la vez que responde a un elemento encubierto de coerción que «ayude» a la trabajadora a tolerar las condiciones laborales de explotación.²⁹ Tras el supuesto de la familiaridad persiste la realidad del vínculo asimétrico y se refuerzan los lazos de superioridad e inferioridad. En este sentido, Carole Pateman (1988) argumenta que existe una clara analogía entre el «ama de casa» que realiza gratuitamente el trabajo doméstico para obtener la protección de su cónyuge (contrato matrimonial) y el tipo de contrato que se establece entre empleadora y empleada doméstica interna, a la que se ofrece protección (alojamiento, por ejemplo) a cambio de obediencia.

El servicio doméstico externo significa una promoción laboral y personal para las mujeres inmigrantes, aunque no una mejora económica, debido a los nuevos gastos que se generan y a la disminución de la capacidad de ahorro. Las experiencias de las empleadas domésticas entrevistadas en Barcelona indican que suele tratarse de madres de familia que residen con marido e hijos. Las «externas» perciben aproximadamente entre 480 euros y 960 euros mensuales por jornada completa (de 9 a 17 horas), según datos obtenidos en el año 1997. A pesar de que este subsector del servicio doméstico también crea lazos de dependencia personal, el hecho de pernoctar fuera del lugar de trabajo ofrece a las mujeres la posibilidad de generar una vida autónoma, disponer de sus propios espacios relacionales y una relación más cercana a la laboral-formal, con un menor control personal por parte del empleador. En lo que se refiere a la figura del trabajo doméstico por horas, esta modalidad es poco frecuente entre las mujeres inmigrantes, aunque empieza a incrementarse entre las mujeres más asentadas o las que viven con sus familias. Las mujeres con mayor estabilidad jurídica prefieren emplearse como externas fijas o como asistentes por horas, puesto que les permite ganar más dinero que trabajando como «internas» e incluso que si estuvieran ocupadas en otros secto-

29. Véanse al respecto los trabajos de Rollins (1985), Gregson y Lowe (1994) y Anderson (2000).

res de actividad como la hostelería, por ejemplo. Además, el hecho de trabajar «por horas» les ofrece mayor libertad horaria y una mayor autonomía, lo que las aleja del «servilismo» que entraña el servicio doméstico interno, ya que muchas veces la relación personal con su empleadora es mínima y se restringe al pago de honorarios (en ocasiones los empleadores no se encuentran presentes durante el horario de trabajo). Estas trabajadoras suelen percibir entre 4,2 euros y 9 euros por hora (según cifras del año 1997). En ambos subsectores («externas» fijas y asistentes por horas) confluyen las mujeres inmigrantes y las mujeres autóctonas, si bien la presencia de trabajadoras inmigrantes todavía es poco notoria. En este sentido, se identifica claramente una situación de competencia entre ambas fuerzas de trabajo, que irá incrementándose a medida que el colectivo de mujeres inmigrantes vaya asentándose.

Si comparamos las condiciones laborales de las empleadas domésticas autóctonas e inmigrantes, las mujeres inmigrantes entrevistadas admiten que deben asumir más carga laboral (mayor número de tareas habituales) y que, además, el precio/hora que perciben es más bajo que el de las mujeres autóctonas, independientemente del subsector en el que se trabaje. Estas apreciaciones coinciden con los resultados de la encuesta realizada por el Colectivo IOÉ (2001c) a empleadas domésticas autóctonas e inmigrantes. Según la encuesta, sea cual sea el subsector del servicio doméstico, el ingreso medio por hora trabajada es más elevado cuando se trata de mujeres autóctonas. Sin embargo, aunque las trabajadoras inmigrantes estén más expuestas a la explotación, sus ingresos mensuales medios superan a los de las empleadas autóctonas, como consecuencia de la mayor duración de sus jornadas de trabajo. Para muchas mujeres autóctonas casadas, el empleo en el servicio doméstico constituye simplemente una fuente de ingresos «extra» para la economía familiar, por lo que prefieren no excederse en horas de trabajo remunerado a fin de poder seguir atendiendo sus responsabilidades familiares.

Pero la inserción laboral de la mujer inmigrante no puede ser analizada de manera estática, como si se tratara de un colectivo homogéneo, sujeto únicamente a los condicionantes de la demanda del mercado de trabajo y de la política migratoria. Ciertamente, las estadísticas certifican que las oportunidades

laborales para la mujer inmigrante en España se restringen al servicio doméstico —a excepción de la migración de mujeres procedentes del cono sur americano, vinculada al exilio político—; pero no es menos cierto que, dentro de este reducido abanico de posibilidades al que se la relega, se producen trayectorias laborales distintas en función de múltiples factores que condicionan pautas de inserción específicas, tales como el país de origen o nacionalidad, la situación familiar, la magnitud del colectivo, la antigüedad del asentamiento o el nivel educativo (Colectivo IOÉ, 1990, 2001c). Veamos a continuación, a modo de breve panorámica, cómo se concreta la influencia de estos factores.

En cuanto a nacionalidades, el estudio empírico de Bridget Anderson (2000), realizado en la ciudad de Barcelona durante los años 1995 y 1996, muestra que los colectivos más destacados de empleadas domésticas asentadas en Barcelona son las filipinas, las dominicanas, las peruanas y las marroquíes.³⁰ La comunidad filipina es una de las primeras que se instala en Barcelona (década de los ochenta) y tanto los varones como las mujeres se concentran principalmente en el servicio doméstico interno, lo que contradice la pauta de que a medida que pasa el tiempo de residencia se abandona este subsector.³¹ Las diferencias idiomáticas constituyen un importante obstáculo a la movilidad laboral, a pesar de contar con un elevado nivel educativo. La comunidad peruana llega a Barcelona a lo largo de la década de los noventa y se especializa básicamente en el cuidado de personas mayores (a menudo bajo la modalidad «interna»), dado su conocimiento del idioma y las afinidades de tipo cultural. A medida que consolidan su trayectoria legal en la sociedad receptora, abandonan el servicio doméstico «interno» y buscan empleo como «externas» o «asistentas por horas», o bien en empresas de servicios a domicilio, hospitales o residencias geriátricas. A finales de la década de los noventa los flujos de mujeres ecuatorianas y colombianas adquieren una gran importancia y reemplazan a las mujeres peruanas en el servicio

30. Nótese que este estudio, a tenor de las fechas en las que ha sido realizado (1995 y 1996), no incluye los recientes flujos de mujeres colombianas y ecuatorianas que han llegado a Barcelona para emplearse como domésticas.

31. Es habitual que ambos miembros de la pareja trabajen como «internos» en un mismo domicilio.

doméstico «interno». Finalmente, las mujeres dominicanas y marroquíes se caracterizan por su menor nivel educativo³² y por ser reclutadas para la realización de las tareas de limpieza e infraestructura del hogar.

La situación familiar es otro factor clave para comprender las distintas trayectorias laborales que siguen las mujeres inmigrantes. La trayectoria laboral «ideal» de las mujeres inmigrantes que llegan solas a España, sin su familia, es trabajar como «internas» para poder ahorrar la máxima cantidad de dinero en el mínimo tiempo posible y regresar cuanto antes a su país de origen. Cuando el objetivo de estas mujeres es reagrupar a su familia a corto o a medio plazo, su estrategia pasa por empezar trabajando como «internas», viviendo en casa del empleador y, a medida que van asentándose en la sociedad receptora, lograr trabajar como «externas» y alquilar un piso con otras mujeres o bien con su familia. En definitiva, la reagrupación familiar en sí misma favorece la movilidad laboral. En cuanto consiguen regularizar su situación legal de manera más o menos estable, las trabajadoras que abandonan la idea de retorno procuran dejar el servicio doméstico y encontrar empleo en otras actividades del sector servicios (residencias, geriátricas, empresas de limpieza, hostelería, etc.), o bien montar su propio negocio (peluquerías, locutorios, etc.). Este perfil no es aplicable a aquellos colectivos en los que la inmigración haya sido previamente de hombres solos que, posteriormente, han traído a su mujer y a sus hijos. En este caso, las mujeres, entre las cuales encontramos a buena parte de la migración femenina marroquí, optan directamente por ocuparse en el subsector de «externas», para poder compatibilizar así su vida familiar con su trabajo remunerado.

La magnitud del colectivo y la antigüedad de su asentamiento en la sociedad receptora son también dimensiones importantes. El volumen de mujeres de un mismo país de origen en un momento determinado está íntimamente vinculado a la constitución de las redes de migrantes. Son las redes las que favorecen que las mujeres recién llegadas tengan una inserción laboral más rápida —muchas veces ya han sido contratadas en el

32. A excepción de las mujeres marroquíes de procedencia urbana, jóvenes, que empiezan a emigrar solas durante la década de los noventa, con niveles de estudios medios y superiores.

país de origen y tienen un empleo convenido al llegar— y unas mejores condiciones laborales que las que tendrían si tuvieran que insertarse en el mercado de trabajo por su cuenta. En la misma línea, entre las trabajadoras extranjeras que consiguen un contrato de trabajo existe una mayor proporción de mujeres que pertenecen a las colonias más asentadas (filipinas, dominicanas, marroquíes y, cada vez más, peruanas), mientras que las mujeres inmigrantes que están llegando en los últimos años (ecuatorianas, colombianas) trabajan prácticamente todas en el servicio doméstico interno, con tal elevado índice de irregularidad que les imposibilita otra salida laboral.

CAPÍTULO 9

LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DOMICILIARIOS DE ATENCIÓN DE LA PERSONA Y DE AYUDA EN EL HOGAR¹

Una vez vista la «posición laboral» de las trabajadoras autóctonas e inmigrantes en el servicio doméstico tradicional, es hora de abordar la otra cara de los servicios de proximidad: las empresas de servicios domiciliarios de atención de la persona y de ayuda en el hogar. A diferencia de lo que ocurre en el servicio doméstico, la figura de «empleador» corresponde a la empresa y no al particular, que en este caso se limita a recurrir a una empresa para contratar un servicio y se convierte en un simple cliente/consumidor/usuario. Las empresas de servicios domiciliarios configuran un escenario muy complejo y plural, a tenor de la gran heterogeneidad de circunstancias y situaciones que el análisis de este sector empresarial nos ha permitido detectar. De hecho, las empresas no sólo difieren según el tipo de servicios ofertados y el grado de profesionalización de los mismos, sino sobre todo en función de las condiciones de trabajo de las personas que los prestan; oscilando desde las que ofrecen empleo en la economía sumergida hasta las que proporcionan contrato de trabajo y estabilidad laboral, pasando por las entidades que potencian la ocupación precaria, con contratos bre-

1. Este capítulo se ha confeccionado a partir de los resultados del trabajo de campo de la Tesis Doctoral de la autora, *La internacionalización de la reproducción. La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad*, cuya metodología se presenta en el apartado 1.3. de este libro. Los apartados 9.1. y 9.2. de este capítulo recogen las principales conclusiones de las entrevistas cualitativas a 22 gerentes de empresas de servicio domiciliarios del Área Metropolitana de Barcelona, realizadas durante el año 2000. El apartado 9.3. se basa en los resultados de los grupos de discusión con trabajadoras autóctonas e inmigrantes en dos de las empresas de servicios domiciliarios analizadas, efectuados durante el segundo semestre del año 2000.

ves e inestables. Por ello, resulta indispensable iniciar el capítulo con una tipificación de la oferta y estructura empresarial de las empresas de servicios domiciliarios.

El capítulo prosigue con el análisis de las prácticas y discursos de las empresas de servicios domiciliarios en relación a la fuerza de trabajo según su origen étnico. Este apartado se centra específicamente en los procesos de selección y reclutamiento de trabajadoras autóctonas e inmigrantes que siguen los distintos tipos de empresas, poniendo especial énfasis en el papel que juegan los estereotipos y preferencias de gerentes y clientes. Se trata de determinar la posición laboral resultante para ambos colectivos de trabajadoras y de comprobar hasta qué punto se asiste a un proceso de etnización de este sector empresarial. Finalmente, el último apartado se ocupa de las actitudes de las trabajadoras autóctonas e inmigrantes en cuanto a la copresencia de ambos colectivos en estas empresas, en vistas a detectar si se producen relaciones de competencia y de sustitución por el recurso trabajo.

9.1. Tipificación de estructura empresarial de las empresas de servicios domiciliarios

Apenas existen estudios en España que hayan abordado con anterioridad el estado de la cuestión en torno a este sector empresarial tan novedoso y en constante expansión.² El estudio de la situación laboral de las trabajadoras autóctonas e inmigrantes en las empresas de servicios domiciliarios de atención a la persona y de ayuda al hogar exige, previamente, contextualizar el marco en el que se desarrolla esta actividad empresarial y aproximarse al estudio de su normativa, de la oferta y estructura empresarial, así como de los principales obstáculos a los que se enfrenta su desarrollo. El análisis de las entrevistas a gerentes de empresas de servicios domiciliarios del Área Metropolitana de Barcelona permite identificar tres segmentos o tipos de empresas claramente diferenciados, cuyos rasgos definitorios van a ser perfilados a lo largo del presente apartado. Estos seg-

2. Véanse al respecto, para el ámbito de Catalunya, los estudios de la Fundació CIREM (1999) y de la Generalitat de Catalunya (2001).

mentos se distinguen, principalmente, en función de una serie de variables tales como el grado de dependencia con respecto a la financiación pública, el tipo de relación laboral que la empresa establece con la plantilla, las condiciones laborales, la oferta de servicios y las estrategias de profesionalización de la oferta y de adaptación a las necesidades de la demanda, etc.

En base a dichos criterios, puede identificarse un primer grupo de empresas, a las que de ahora en adelante denominaremos «empresas intermediarias» (TIPO 1), caracterizadas por no contratar directamente a su plantilla y ejercer una función de intermediarias entre la oferta y la demanda. En contraposición, un segundo gran grupo, las «empresas no intermediarias», lo configuran entidades cuyo personal sí mantiene relación laboral con la empresa. Las no intermediarias, a su vez, pueden subdividirse en dos subsegmentos: por un lado, aquellas empresas que sólo ofertan servicios privados, no financiados desde la Administración (TIPO 2) y, por el otro, las que combinan la oferta de servicios privados con un volumen más o menos estable de servicios financiados por la Administración u otras instituciones (TIPO 3).

A pesar de tal diversidad de empresas de servicios domiciliarios, es posible establecer una serie de ventajas que esta modalidad ofrece a los usuarios con respecto al servicio doméstico tradicional, tanto formal como informal. En primer lugar, es habitual que los usuarios que optan por los servicios de una empresa, con anterioridad hayan vivido experiencias negativas en el servicio doméstico tradicional (al que los gerentes denominan «particular»); o bien que recurran a ella por carecer de canales informales (contactos personales) que les proporcionen personas con buenas referencias y «de confianza» a las que poder contratar directamente. En segundo lugar, el hecho que el cliente o usuario contrate un servicio y no una persona (es la empresa y no el particular quien posee la condición jurídica de empleador) es otra de las ventajas que ofrecen estas empresas; por cuanto ello ofrece al cliente la garantía de que siempre va a contar con alguien que cubra el servicio, con independencia de las circunstancias personales de la trabajadora (enfermedad, baja laboral, período vacacional, cambio de horario, cese, etc.). Otra de las ventajas a favor es la responsabilidad legal que asume la empresa ante los riesgos derivados de la relación laboral,

tales como accidentes laborales o negligencias por parte de la persona que presta el servicio. Muchos clientes valoran esta «tranquilidad» de manera muy positiva, ya que desde el servicio doméstico tradicional estas eventualidades corren básicamente a cargo del usuario.

9.1.1. *Las empresas intermediarias (TIPO 1)*

Este segmento está constituido por empresas con ánimo de lucro, caracterizadas por ofrecer servicios con carácter de intermediarias, en el sentido de que se ocupan de todo el proceso relativo a la selección de personal para realizar un servicio que solicita un cliente (y, en algunos casos, también asumen el seguimiento del mismo), aunque sin establecer relación laboral con los trabajadores. Se trata de una vinculación laboral externa, lo que para la persona que presta el servicio supone carecer de contrato de trabajo ordinario y la no cotización en el Régimen General de la Seguridad Social. Tal como se verá a continuación, las condiciones laborales que ofrecen estas empresas no se alejan substancialmente de la modalidad del servicio doméstico tradicional, si bien los trabajadores gozan de algunas ventajas de las que carecerían si trabajaran por su cuenta.

La ausencia de relación laboral con la empresa se concreta de dos formas distintas. En algunos casos, es la empresa intermediaria la que se ocupa de pagar a sus empleados y establece con ellos contratos mercantiles. La entidad no tiene obligación de dar de alta en la Seguridad Social, ni tiene gasto alguno por este concepto; es el propio trabajador quien debe cursar su alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social para el servicio doméstico e ingresar las correspondientes cotizaciones. Dado que el pago de las cuotas supone una ostensible disminución de los ingresos, es habitual que las personas empleadas eludan hacerlo, por lo que estas empresas contribuyen claramente a potenciar la economía sumergida en este sector. En estos casos, las empresas cuentan con unas tarifas de precios prefijadas, innegociables, a las que debe atenerse el cliente. Es la empresa la que cobra directamente los servicios. Del total percibido, la entidad se queda con una comisión mensual y, el resto, lo recibe la persona que presta el servicio, a la que se exime de la ardua

tarea de negociar directamente los precios y los contenidos de las tareas con el cliente. En algunas de estas empresas, además, se realiza un seguimiento del servicio prestado, lo que justifica su comisión y garantiza a ambas partes, trabajador y usuario, la correcta evolución del servicio.

Nuestra plantilla es contratada directamente por la persona que demanda el servicio, o bien son trabajadoras autónomas. Nosotros supervisamos el servicio y tenemos una comisión [E6].

Sin embargo, lo más frecuente es que la empresa intermediaria sólo actúe «de puente» (como una agencia de servicio doméstico tradicional) entre la oferta y la demanda; ocupándose de seleccionar a la trabajadora y ponerla en contacto con el cliente, para después desentenderse del tipo de relación laboral que ambos establezcan, así como del desarrollo futuro del servicio. En este sentido, corresponde a la trabajadora y al cliente negociar las condiciones de prestación del servicio y fijar los precios. Esta situación favorece enormemente la asimetría en las relaciones de poder entre empleador y empleada y, por consiguiente, las situaciones de abuso, no sólo a nivel salarial, sino también a la hora de concretar las tareas que incluye el servicio. En estos casos, la empresa factura al cliente un único pago o comisión a cuenta del proceso de selección y percibe una cuota mensual o trimestral fija, procedente de la trabajadora que quiere formar parte de su bolsa de trabajo.³

Nosotros intentamos poner el precio del servicio, aunque después lo negocian con la trabajadora [...] Intentamos incidir pero, al final, quien tiene la última palabra es el cliente y la persona que va a trabajar [E17].

Cuando se trata de clientes que demandan específicamente una persona para trabajar como empleada doméstica interna, la empresa actúa como una agencia de servicio doméstico tradicional y simplemente se ocupa de la selección de la trabajado-

3. Las agencias de empleo para el servicio doméstico siempre han existido, oscilando desde las más profesionales y elitistas hasta las que operan desde la ilegalidad. Barcelona es una de las ciudades europeas en la que existe un mayor número de agencias (Anderson, 1999).

ra candidata; por lo que es el cliente quien debe contratar a la trabajadora bajo el régimen especial del servicio doméstico y pagar las oportunas cuotas de la Seguridad Social. Por lo general, la propia empresa supervisa que se concrete un contrato entre cliente y trabajadora y que éste tenga lugar dentro de la legalidad, aunque algunos gerentes reconocen que los usuarios raramente cumplen la normativa.

En lo que concierne al precio de los servicios, los gerentes de empresas intermediarias entrevistados coinciden en señalar que existen unos precios de mercado que varían muy poco de una empresa a otra. Se trata de tarifas más o menos compartidas, que se sitúan muy por debajo de los precios medios de las empresas que sí contratan a su plantilla. De hecho, las empresas intermediarias «venden» servicios de mayor duración diaria que el resto de empresas de servicios domiciliarios analizadas, fluctuando, generalmente, desde las 3 horas hasta las 24 horas diarias, en el caso de la modalidad del servicio doméstico interno. Puesto que las empresas intermediarias cuentan con costes laborales fijos inferiores que las no intermediarias, ello posibilita que estén en disposición de ofertar a los clientes un mayor número de horas de servicio por el mismo precio. Si el usuario se rige por una lógica estrictamente económica y no valora otras dimensiones, como la calidad del servicio prestado, la profesionalización de la plantilla o las condiciones de trabajo de quien presta los servicios, no resulta nada extraño que prefiera recurrir a las empresas que le resulten más baratas.

En cuanto a los ingresos percibidos en una empresa intermediaria, puede estimarse que una persona que preste servicios durante 4 horas diarias cobre un salario de alrededor de 360 euros mensuales, mientras que la que realiza jornadas de 8 horas diarias llega a alcanzar los 540 euros. Habitualmente, a mayor duración de un servicio, menor resulta el precio/hora para el cliente (así como para la trabajadora), por cuanto la empleada no debe invertir tiempo en el desplazamiento. En cualquier caso, el poder adquisitivo de las trabajadoras se reduce ostensiblemente si se dan de alta en la Seguridad Social, por lo que muchas veces prefieren trabajar de forma no declarada. En el servicio doméstico interno, con jornadas laborales que a menudo requieren una disponibilidad de 24 horas diarias, los salarios son más elevados, oscilando entre los 600 euros y los 720 euros mensuales.

El precio/hora de los servicios prestados depende también del tipo de servicio que se preste. Por lo general, los servicios de cuidado de niños y de personas mayores están peor remunerados que los de limpieza. Mientras que las personas cuidadoras de niños o ancianos perciben una media de entre los 4,8 euros y los 7,2 euros por hora, los servicios de limpieza se pagan entre los 7,2 euros y los 9,6 euros por hora. Sin embargo, se da la paradoja de que las tareas de limpieza están más estigmatizadas y devaluadas en el imaginario social que las de cuidado, por parte incluso de las propias mujeres que se ocupan en ellas, al considerarse, erróneamente, que no requieren ningún tipo de cualificación.⁴ En este caso, el escaso prestigio social conferido a una actividad no se corresponde con el salario percibido. Las causas de esta falta de correspondencia son diversas. Ciertamente, el hecho de que los servicios de limpieza tengan, por lo general, una menor duración que los de cuidado, permite explicar la mejor disposición por parte de los usuarios a aceptar un precio/hora más elevado.

Puesto que se trata de trabajadoras que tienen una vinculación laboral externa con la empresa, no perciben vacaciones ni pagas extras, las bajas laborales sólo quedan cubiertas si se han dado de alta en la Seguridad Social y dejan de percibir ingresos en el momento en que un servicio concluye. Hasta aquí, se describe una situación que es compartida por las empleadas domésticas que trabajan por su cuenta, en el servicio doméstico tradicional. Sin embargo, pueden detectarse una serie de diferencias. Según los gerentes entrevistados, una de las principales ventajas que estas empresas ofrecen a las trabajadoras, a diferencia del servicio doméstico tradicional, es la seguridad de que van a tener siempre empleo, al margen de las eventualidades de los clientes o usuarios; en el sentido de garantizarles que los períodos de inactividad entre un servicio y otro serán inferiores a los que padecerían si trabajaran por su cuenta. Lógicamente, dichos períodos varían en función del volumen de la cartera de clientes que disponga la empresa y de la temporada del año (es

4. De hecho, si bien existen diversas titulaciones alrededor de las tareas de cuidado (auxiliares de geriatría, trabajadoras familiares...), todavía no existe una titulación específica alrededor de las tareas de infraestructura del hogar. Los intentos de algunas empresas por definir la categoría profesional de «auxiliar del hogar» son un primer paso.

habitual que durante el verano la demanda disminuya). Otra de las ventajas esgrimidas es que la empresa ofrece a sus trabajadoras una total flexibilidad horaria. Es la trabajadora la que conviene con la empresa los días que le interesa trabajar, el número de horas diarias y el horario que más le interesa (mañanas, tardes, noches, fines de semana, etc.). La empresa se adapta a su disponibilidad a la hora de asignar los servicios. Según los gerentes, tal flexibilidad no sería posible si las trabajadoras estuvieran contratadas directamente por la empresa.

Cada trabajadora trabaja las horas que quiere y hace vacaciones cuando quiere [E6].

La trabajadora nos dice cuál es su horario, entre las 9 y las 6 de la tarde, por ejemplo, e intentas buscar eso. Nunca le darás noches a esta persona [...]. Ella te puede decir que ahora sólo le interesa un servicio de 4 horas, porque su situación ha cambiado o por lo que sea. O bien, mira, ahora preferiría hacer noches. Es un trabajo muy flexible [E9].

Cuando es la empresa la que se ocupa directamente del cobro de los servicios al cliente, la trabajadora tiene mayor seguridad en el terreno económico, ya que ésta le garantiza el cobro haya o no haya pago del servicio por parte del usuario. En cambio, si la trabajadora trabaja por su cuenta, especialmente si lo hace en la economía sumergida, se encuentra indefensa ante la posibilidad de que la persona para la que trabaja se niegue a pagar la cifra estipulada o bien se demore en el pago. Cuando la empresa no se limita a la selección de personal, sino que también se responsabiliza de realizar un seguimiento y supervisión de los servicios, la trabajadora es respaldada en aquellas situaciones en las que el cliente le exige o le pide realizar tareas que no habían sido acordadas previamente o que no se corresponden con su categoría profesional. Lamentablemente, son pocas las empresas intermediarias que ofrecen este tipo de protección.

Nosotros controlamos los servicios un poco. Haces un poco de árbitro. ¡Ey, que con eso no habíamos quedado! Siempre procuro aclararlo antes. Porque, por ejemplo, una auxiliar de geriatría se ocupa de la higiene de la persona anciana, no de la limpieza de la casa [E5].

La mayor parte de los gerentes entrevistados intentan justificarse ante el hecho de que sus empresas no contraten directamente a su plantilla, aduciendo que es resultado de la falta de poder adquisitivo de los clientes, por lo general insolventes a la hora de asumir el pago de las tarifas que permitirían a las empresas cubrir el salario y la Seguridad Social de las trabajadoras. Otro de los motivos mencionados es no poder contar con un volumen estable de servicios a lo largo del año (extremadamente bajo durante los meses de verano). La contratación de la plantilla, ante la incertidumbre de la duración de los servicios y la discontinuidad de la demanda, supone correr un riesgo excesivo.

Muchas veces tú no puedes contratar a las trabajadoras, porque realmente el cliente no puede pagar el servicio para tú poder cubrir el salario y la Seguridad Social de la trabajadora y tú realmente quedarte con algún beneficio [E3].

Tendríamos que estar haciendo altas de dos y tres días, como hacen las ETT ahora. ¿Cómo puedes hacer un contrato si no sabes si una persona va a vivir 3 horas o cinco semanas? ¿Cómo una empresa va a dar de alta a una persona por 3 horas? Si tienes la seguridad de que el 40 % lo vas a tener cubierto, entonces sí puedes tener personal fijo [E17].

9.1.2. *Las empresas con contratación de la plantilla y sin financiación pública (TIPO 2)*

Este segundo grupo está integrado por un tejido de microempresas, tanto lucrativas como no lucrativas, que ofrecen servicios de carácter privado (sin financiación de la demanda) y que conciertan contratos de trabajo con todos sus trabajadores (la empresa asume la condición jurídica de empleadora). Se trata de un segmento de empresas con una fuerte heterogeneidad en lo que concierne a tamaño, condiciones laborales, oferta de servicios y grado de profesionalización. Dentro de este grupo se incluyen tanto empresas de carácter generalista, con una oferta de servicios dirigida a la satisfacción de necesidades de todos los miembros de la familia («canguros», limpieza, atención a la tercera edad, hacer la compra, peluquería, etc.), como empresas especializadas en un segmento concreto

de la población (personas ancianas) o en un tipo de actividades (tales como las tareas de limpieza y plancha o los servicios de carácter sanitario). Su cartera de clientes suele configurarse a partir de personas con un nivel adquisitivo elevado; aunque son cada vez más habituales los usuarios con menos recursos, especialmente cuando se trata de servicios esporádicos o de servicios de atención al hogar.

En la actualidad existe un inmenso vacío legal en Catalunya a la hora de regular las condiciones laborales de este sector. El único precedente es el Convenio colectivo de trabajo para el sector Trabajadoras Familiares de Cataluña para los años 1999-2000, publicado en el DOGC el 16 de septiembre de 1999 y que fue impugnado antes de finalizar su primer año de vigencia. Quedaban afectadas por este convenio todas las empresas de carácter privado y de iniciativa social que prestaran el Servicio de Atención Domiciliaria (SAD) en Catalunya.⁵ Mientras no concluya la negociación de un nuevo texto legal, el mencionado convenio sirve de orientación a las empresas a la hora de fijar las condiciones que deben regir las relaciones laborales dentro del sector domiciliario.

El artículo 8 del convenio establece un precio/hora de 5 euros (840 pts.), incluidas pagas extras. En general, los gerentes entrevistados coinciden en señalar que se tiende a cumplir el convenio y que las trabajadoras perciben un precio/hora que se sitúa alrededor de los 4,8 euros, lo que se traduce en ingresos mensuales que oscilan entre los 480 euros y los 600 euros, con jornadas laborales de una media de unas seis horas diarias. Sin embargo, los gerentes denuncian que el convenio colectivo establece un precio/hora excesivamente elevado para la empresa, ya que el salario y la Seguridad Social de la trabajadora supone alrededor de 7,2 euros por hora de servicio, cantidad a la que debe añadirse el margen empresarial. Los gerentes afirman que se trata de un convenio pensado para aquellas empresas financiadas por las corporaciones locales para llevar a cabo el Servicio de Atención Domiciliaria (SAD), por lo que debería ser

5. Subprograma dentro de los servicios de atención primaria, que comprende una serie de servicios que se realizan en el propio domicilio de la persona o familia que los solicita, con la finalidad de prevenir o aminorar el deterioro de las condiciones y la calidad de vida habitual. La mayor parte de sus usuarios son personas mayores, cerca del 80 %.

adaptado a las empresas de servicios domiciliarios que no prestan el SAD y que se han especializado en servicios de carácter estrictamente privado. Por todo ello, se quejan de que cuando es el usuario quien debe sufragar el 100 % del coste, los precios que estipula el convenio no son asequibles y el cliente opta por otras alternativas que le resulten más económicas, tales como las empresas intermediarias o la economía sumergida.

Con el convenio sale muy caro el precio hora de los servicios domiciliarios [...]. El convenio está contribuyendo a crear ocupaciones de calidad, pero el problema es que eso encarece demasiado el precio [E8].

Según los gerentes entrevistados, el volumen de servicios acostumbra a ser fluctuante y su evolución incierta, viéndose obligadas las empresas a eludir la contratación indefinida, o bien a optar por contratar bajo esta modalidad sólo a un pequeño núcleo de personal (generalmente no alcanza el 10 %) y recurrir a las modalidades previstas de contratación temporal para el resto de la plantilla (tales como contratos eventuales,⁶ contratos en prácticas⁷ o contratos de obra o servicio determinado). Esta situación está muy alejada de lo que estipula el Convenio colectivo de trabajo para el sector de Trabajadoras Familiares de Cataluña en su artículo 9, donde se exige que un 30 % de los componentes disfruten de contratos con carácter indefinido.

Tenemos un par de trabajadoras fijas que nos sirven para ir tapando agujeros, pero no podemos tener más porque sale muy caro y no siempre tenemos un volumen suficiente de servicios. Si

6. Los contratos eventuales están regulados en los artículos 8.2. y 15 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 2720/1998, regulación que se ha visto modificada por el RDL 5/2001. Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado. La duración máxima de este contrato será de seis meses, salvo que por Convenio Colectivo se establezca otra duración dentro de los límites legales.

7. El contrato en prácticas se regula por lo dispuesto en el Real Decreto 488/1998 y el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores según Ley 63/1997. Tiene por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada a nivel de estudios cursados por los trabajadores que estén en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior. Es necesario que no haya transcurrido un período de cuatro años desde la finalización de los estudios correspondientes a la titulación de que se trate. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder los dos años.

una persona que tiene un contrato fijo, durante un mes no trabaja porque no hay trabajo, para nosotros el coste es muy elevado, ya que aquella persona es totalmente improductiva [E4].

Sólo tenemos 15 trabajadoras fijas, que son las que siempre están trabajando. El resto lo contratamos según los servicios que tengamos, con contratos de obra y servicio. No podemos tener un personal fijo establecido. No podemos porque a lo mejor sólo trabajarían 4 días al mes. No puedes tener una plantilla muy grande, de 100 personas indefinidas, si no sabes si tendrás servicios [E2].

En cuanto al tipo de contrato, los contratos de obra o servicio determinado son la modalidad de contratación más extendida. En estos casos, la trabajadora es contratada justo en el momento en que se demanda un servicio y la relación laboral con la empresa finaliza en cuanto éste concluye. Según los gerentes, puesto que la empresa desconoce si va a tener un volumen estable de servicios, esta modalidad les proporciona la flexibilidad que precisan. Además, el hecho de no tener que restringirse a una plantilla más o menos estable a la hora de distribuir los servicios encomendados, les garantiza la rotación del personal y, en consecuencia, poder escoger en cada caso a la persona más idónea. Asimismo, en la mayoría de casos, la contratación, sea cual sea su modalidad, se concierta a tiempo parcial,⁸ con jornadas que oscilan entre las 4 y las 6 horas diarias. Se trata de jornadas laborales que, por lo general, están por debajo de la jornada máxima que estipula el convenio, que en su artículo 7 establece las 37 horas semanales.

Este segmento de empresas, a tenor de sus tarifas de precios más elevadas en comparación con las empresas intermediarias, suele especializarse en servicios de poca duración (1-2 horas diarias por término medio), de modo que el traslado de las trabajadoras de un domicilio a otro y las jornadas laborales parciales son muy habituales. El citado convenio colectivo, en su artículo 7, considera como tiempo efectivo de trabajo los desplazamientos entre servicio y servicio. Cuando se trata de trabajadores con contratos indefinidos, el tiempo invertido en el

8. Los contratos a tiempo parcial vienen regulados en el artículo 12 del Estatuto de Trabajadores, modificado por el RDL 15/1998, regulación que se ha visto modificada por el RD 5/2001.

desplazamiento hacia los domicilios acostumbra a reflejarse en los ingresos que percibe la trabajadora. Sin embargo, en otros casos, sobre todo cuando se contrata a la persona por obra o servicio determinado, esta normativa no se cumple. En consecuencia, las trabajadoras realizan jornadas laborales mucho más largas que las que en realidad refleja su contrato.

Según los gerentes, la principal ventaja que ofrece la empresa a las trabajadoras es la posibilidad de cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social, lo que les supone el derecho a goce de periodo vacacional, a pagas extras y a bajas laborales remuneradas cuando procedan; al mismo tiempo, les asegura una pensión para su jubilación. Sin embargo, para la trabajadora acostumbra a suponer una disminución en sus ingresos mensuales directos, en comparación con lo que percibirían si trabajaran por su cuenta en la economía sumergida o a través de algunas de las empresas intermediarias, puesto que una parte de sus ingresos se convierten en «salario diferido».

Las trabajadoras cobran menos, les compensa porque tienen las vacaciones y la Seguridad Social. Pero ellas por su cuenta cobrarían mucho más. Muchas no son conscientes de la mejora que supone tener la seguridad social pagada, pero las trabajadoras que tenemos están muy contentas [E18].

Nosotros les damos, primero, seguridad y estabilidad. Y, luego, la Seguridad Social, porque la gran mayoría que trabaja para particulares no se paga un seguro, no se paga nada. No puede coger la baja, ir al médico, lo que sea [E19].

Otra importante ventaja es la flexibilidad horaria que este tipo de empresas ofrecen a la trabajadora, a diferencia de lo que ocurre en otras ocupaciones típicamente femeninas, donde la jornada laboral es mucho más rígida y más difícilmente compatible con las responsabilidades familiares. Puesto que, en general, las distintas demandas de servicios domiciliarios no se concentran en unas determinadas franjas horarias, sino que cubren las 24 horas del día, siempre que la empresa cuente con un volumen importante de clientes/usuarios es posible distribuir los servicios procurando adaptarlos al máximo a las distintas disponibilidades horarias de las empleadas.

La trabajadora nos dice de cuánto tiempo dispone. Sobre esto nosotros vamos adaptando los servicios. Este trabajo tiene la ventaja de que permite adaptar horarios; en otros servicios no ocurre. Al cubrir 24 horas, 7 días a la semana, podemos admitir distintos horarios [E2].

Al ser la empresa la que se ocupa directamente del cobro de los servicios, la eventual morosidad de los clientes es asumida por la entidad y no afecta a las trabajadoras. Además, es en todo momento la empresa la encargada de negociar con el usuario los contenidos del servicio; ello permite proteger al personal que presta el servicio ante toda clase de abusos mientras trabaja en el domicilio por parte del cliente o usuario, en el sentido que se incumpla el horario o que se le exija la realización de tareas más allá de lo convenido inicialmente. Aún tratándose de trabajadoras contratadas por obra o servicio determinado y a pesar de la inestabilidad laboral que esta modalidad de contratación supone, la empleada tiene la seguridad de que siempre va a contar con algún servicio, cosa que no ocurre si trabaja por su cuenta.

Si ella está trabajando en un sitio y éste le falla, al día siguiente tiene otro. Nunca se queda sin faena. O sea, que es más difícil encontrar trabajo a través de un particular que desde nosotros. Tienen más o menos trabajo seguro siempre [E19].

Los gerentes entrevistados coinciden plenamente a la hora de identificar los principales obstáculos a los que se enfrentan las empresas de servicios domiciliarios «no intermediarias». Las entidades se enfrentan al dilema de ofrecer unas condiciones laborales dignas a sus empleados y, al mismo tiempo, hacer frente a la inestabilidad e insolvencia de la demanda; así como a la competencia «desleal» de precios que se ejerce desde el servicio doméstico tradicional, tanto formal como sobre todo informal, o desde las empresas intermediarias, que pueden ofrecer precios muy por debajo de los que establece el convenio. Esta situación obliga a las empresas no intermediarias a reducir sus tarifas al máximo, lo que sólo se consigue en detrimento de los salarios y a través de la desregulación de las condiciones de empleo.

Un problema es que lo poco que se conocen estos servicios son de tipo informal, ya sea una vecina o empresas que ofrecen pseudo-contratos a los trabajadores. Empresas que ofrezcan todo el proceso correcto, tanto el contrato con el usuario como con el trabajador, no las hay. Eso hace que nuestros precios sean más altos [...] El precio se dispara y la gente no entiende muy bien por qué pagar un precio x si en todas partes se ofrecen otros precios [E16].

Algunas de las empresas abandonan la idea de competir en precios con las empresas intermediarias o con el servicio doméstico tradicional y se plantean la competencia en términos de calidad de los servicios, de credibilidad y de profesionalización de la plantilla. El problema, según los gerentes, radica en que muchas veces el cliente no está dispuesto a pagar más por lo que considera «un mismo servicio». Por este motivo, muchas veces las empresas no intermediarias no tienen más remedio que especializarse en clientes con poder adquisitivo elevado o que precisen pocas horas diarias de servicio (alrededor de 1-2 horas). Ante este futuro tan poco prometedor e incierto que se desprende de las entrevistas, este subsector de los servicios de proximidad se enfrenta a graves dificultades a la hora de expandirse.

Nosotros no nos hemos planteado entrar en el mercado en competencia con los precios. Es absurdo. No queremos competir en precios porque no podemos, queremos competir en calidad [E19].

Nos estamos planteando dejar la asistencia domiciliaria [...] Si la situación no cambia, el futuro de estas empresas es muy complicado. De hecho, nosotros nos estamos planteando dejar estos servicios [E8].

9.1.3. *Las empresas con contratación de la plantilla y con financiación pública (TIPO 3)*

Este segmento está formado por empresas, tanto mercantiles como no lucrativas, que consiguen un volumen estable de servicios y de plantilla gracias a la financiación procedente de la Administración y que, además, disponen de una clientela

privada propia en expansión. Generalmente, se trata de empresas a las que se les ha adjudicado el Servicio de Ayuda Domiciliaria (SAD) desde distintos Ayuntamientos de Catalunya o desde otras instituciones (Cáritas, Asociación Española contra el Cáncer), por lo que la mayor parte de su facturación procede de los convenios establecidos con la Administración Local. Los servicios que ofrecen estas empresas, tanto si son públicos como privados, tienden a especializarse en el campo de las necesidades de las personas ancianas y dependientes. El perfil de los usuarios del SAD es, principalmente, el de personas mayores o discapacitadas con un nivel adquisitivo muy bajo y un entorno familiar desfavorecedor. A diferencia de la oferta pública de los servicios, que es muy concreta y estandarizada, la oferta de servicios privados es mucho más variada e integral (servicios de ayuda en el hogar, servicios personales, servicios de enfermería, servicios de transporte, etc.). Estos servicios privados se dirigen preferentemente a personas con recursos económicos elevados.

Algunas de estas empresas dependen excesivamente de la clientela procedente de las administraciones públicas y no cuentan con estrategias propias de captación directa de usuarios; aunque no es menos cierto que la facturación de servicios privados está en clara expansión, a consecuencia del aumento espectacular de la demanda y de la imagen de calidad y profesionalización que dan estas empresas. El hecho de que estas entidades hayan ganado un concurso público, garantiza el cumplimiento de una serie de requisitos, tales como el respeto a la normativa y a la regulación de las condiciones laborales que se recoge en el Convenio colectivo de trabajo para el sector de Trabajadoras Familiares de Cataluña.

Quando son empresas que realizan servicios privados puede haber irregularidades en la contratación, pero estas prácticas de economía sumergida no son posibles en empresas que trabajan con la Administración [E13].

A pesar de que estas empresas desconocen si van a poder renovar sus convenios con la Administración, la posibilidad de contar con un volumen elevado y estable de servicios debería traducirse en estrategias que apuesten decididamente por la

contratación indefinida. Sin embargo, la contratación por obra y servicio determinado sigue siendo la modalidad más extendida también en estas empresas y parece ser que algunas ignoran una de las prerrogativas del convenio que estipula que un 30 % de la plantilla debe contar con contratación indefinida.

Todo mi personal está contratado por obra y servicios [E11].

Nosotros tenemos a todo el personal contratado, con contratos laborales normales, de obra y servicio. Nuestra política es pasar los contratos a indefinidos [E10].

Según los gerentes entrevistados, la reticencia a aumentar el porcentaje de plantilla con contratos indefinidos se explica por la dependencia de estas empresas de los concursos públicos. La fuerte competencia entre las empresas candidatas dificulta pronosticar si un convenio con la Administración va a poder ser renovado o no. Al igual que ocurre para el caso de las empresas no intermediarias sin financiación pública, las trabajadoras acostumbran a estar contratadas a tiempo parcial, aunque se detecta que los conciertos con la Administración favorecen cada vez más las jornadas laborales a tiempo completo, de 37 horas semanales.

Los gerentes de estas empresas denuncian la competencia «desleal» de precios que se ejerce desde la economía sumergida, así como su directa contribución al desprestigio de la imagen profesional del conjunto del sector. Acusan a las empresas intermediarias de no contratar a su plantilla y de pagar salarios irrisorios que no permiten a las trabajadoras hacer frente a las cuotas de la Seguridad Social. Por ello, los gerentes entrevistados son conscientes de que las empresas que contratan a su plantilla y sólo realizan servicios privados (TIPO 2), difícilmente pueden ofrecer contratos indefinidos a su plantilla, ya que su precio/hora es poco competitivo frente a las alternativas más baratas que existen en la economía informal.

Para una empresa que no cuente con el soporte de la Administración, es difícil poder ofrecer estabilidad, porque tampoco hay tanta demanda... No es que haya poca demanda, sino que hay mucha gente dispuesta a satisfacerla a un precio más económico. Si a mí me piden un servicio y yo lo cobro a 1.600 pts. [9,6

euros] la hora, se van a buscar a la vecina y le pagarán a 1.000 o 1.200 pts. [6 o 7,2 euros]. Cuando una empresa sólo hace servicios privados lo tiene más complicado [E10].

Ante esta situación, los gerentes proponen que desde la Administración se persigan las irregularidades y se garantice que todas las empresas que realizan servicios privados cumplan la normativa, análogamente a lo que ya ocurre con las empresas que compiten en los concursos públicos. En definitiva, se reclama a la Administración que regule y haga cumplir los requerimientos mínimos para el desarrollo de las actividades de prestación de servicios domiciliarios.

Sería conveniente que las empresas que hacen servicios privados y cumplen toda la normativa del convenio, tengan garantías de que el resto de competidores también cumplen los mismos requisitos y que lo que les distingue es la calidad y no el hecho de que haya empresas que no contratan a su personal. Entre las empresas que se presentan a concursos públicos ya existe esta garantía [E13].

Otra de las quejas manifestadas por buena parte de los gerentes entrevistados también va dirigida a la Administración, puesto que muchos de los contratos que se establecen con las empresas (mediante la adjudicación de concursos públicos) no permiten que éstas puedan pagar a su plantilla el salario que marca el convenio, a pesar de que, paradójicamente, se les exige cumplirlo. En este sentido, se denuncia que algunas corporaciones locales siguen pagando a la empresa un precio hora por el servicio de SAD que está por debajo de su coste real, lo que obliga a la entidad a asumir la diferencia.

Creo que lo más importante sería mejorar los contratos con la Administración para poder mejorar el salario de las trabajadoras, que puedan tener un salario más digno. Cuando pagan por debajo del convenio colectivo el margen lo tiene que cubrir la empresa. Es necesario que intenten mejorar las ofertas si queremos que la mujer se incorpore al mercado de trabajo [E10].

Dentro de este tercer segmento de empresas, TIPO 3, también se encuentran entidades que reciben financiación exterior

de manera indirecta, a modo de empresas homologadas para prestar servicios a domicilio que son financiados a través de «cheques-servicio», ya sean procedentes de la Administración o bien de grupos empresariales, tales como entidades financieras, mutualidades, entidades aseguradoras, etc. En estos casos, se trata generalmente de servicios dirigidos al conjunto de la familia, no exclusivamente a personas mayores o con alguna dependencia, que incluyen la satisfacción de todo tipo de necesidades cotidianas.⁹

Algunos gerentes lamentan que cuando la Administración sólo actúa financiando la oferta, como en el caso de los concursos públicos para prestar el Servicio de Atención Domiciliaria (SAD),¹⁰ las pequeñas empresas compiten en inferioridad de condiciones. Por ello, se aboga por los «cheques-servicio», con carácter universal e ilimitado en el tiempo, que sufragen la totalidad o una parte del coste real del servicio y que permitan que el cliente escoja libremente la empresa que prefiera. Los «cheques-servicio» incrementan la renta disponible necesaria para aumentar la demanda de los servicios y, al mismo tiempo, no intervienen en su provisión, de manera que la oferta sigue actuando desde la lógica de la competencia (Collado y Martínez, 1995). En este sentido, una experiencia pionera en Catalunya ha sido impulsada por el Ayuntamiento de Sant Feliu de Llobregat (Barcelona), a través de la Fundació Domicília, entidad no lucrativa que inicia su actividad en diciembre del año 2000.¹¹ Esta iniciativa pretende combatir la insolencia de la demanda mediante el reparto de un nombre determinado de «cheques-servicio» (títulos de pago con valor nominal) a todos

9. Francia ha sido pionera en el impulso de los cheques-servicio. El «Titre Emploi Service» es un cheque o título de pago con valor nominal, que puede ser usado exclusivamente para pagar servicios domésticos y de atención domiciliaria en empresas homologadas para esta finalidad. Además, este cheque confiere a su beneficiario la posibilidad de obtener una desgravación fiscal.

10. La Administración financia parcialmente (en función de la renta del usuario) los servicios a domicilio. Pero los servicios son adjudicados a una empresa concreta —mediante un concurso público—, por lo que el usuario no puede escoger la entidad que debe prestárselos.

11. Actualmente participan en esta iniciativa los siguientes municipios de la comarca del Baix Llobregat: Sant Feliu de Llobregat, Sant Boi de Llobregat, Sant Andreu de la Barca, Martorell, Cornellà, el Prat de Llobregat, Gavà, Viladecans, Molins de Rei, Sant Just Desvern i Sant Joan Despí. Se espera que a medida que se desarrolle el programa se vayan incorporando otros municipios de la provincia de Barcelona.

los ciudadanos que lo soliciten, con carácter universal e independientemente de la renta, que suponen una bonificación del 25 % del precio/hora de servicio consumido. Los servicios domiciliarios que pueden ser objeto de esta prestación son básicamente los servicios de limpieza del hogar, la guarda de los niños en el domicilio y la atención de ancianos y personas enfermas.

Desde la perspectiva de la oferta, la Fundació Domicília gestiona una bolsa de empresas proveedoras de servicios domiciliarios, tanto lucrativas como no lucrativas, a la que sólo acceden aquellas entidades que cumplan la normativa legal que recoge el convenio ya mencionado.¹² Es la persona beneficiaria del cheque la que acuerda con la empresa escogida las condiciones de la prestación y las formas de pago de la parte que le corresponde. Sin lugar a dudas, iniciativas como ésta no sólo se limitan a financiar la demanda, sino que, desde la perspectiva de la oferta, garantizan el acceso a servicios regulados y acreditados por el sector público, fortalecen la estructura de oferta privada y contribuyen a potenciar la creación de puestos de trabajo de calidad. En definitiva, se desarrolla un modelo de calidad propio al que deberían acogerse a largo plazo todas las empresas y que resulta beneficioso tanto para los usuarios como para los mismos prestadores de los servicios.

9.2. Prácticas y discursos de las empresas de servicios domiciliarios ante la fuerza de trabajo según la etnia.

La etnización de los servicios de proximidad

Una vez identificados los principales rasgos de los distintos segmentos de empresas de servicios domiciliarios de atención de la persona y de ayuda en el hogar, debe completarse el análisis con el estudio de las prácticas de dichas empresas en relación a la fuerza de trabajo. En primer lugar, como elemento

12. La Fundació Domicília estipula cuál debe ser el salario mínimo que perciban las trabajadoras que prestan los servicios desde las empresas. A modo de ejemplo, para las trabajadoras familiares, auxiliares de geriatría, de clínica y de enfermería se establece la cantidad que recoge el Convenio Colectivo de trabajo para el sector Trabajadoras Familiares de Cataluña para los años 1999-2000: 5,4 euros/hora. Para las auxiliares de hogar que se dedican a servicios de limpieza, el precio hora desciende a 3,7 euros/hora.

común a todas ellas, se detecta un proceso de marcada feminización de la fuerza de trabajo. El predominio de mujeres en los servicios de proximidad se explica, principalmente, por el hecho de tratarse de actividades económica y socialmente devaluadas, máximamente precarizadas, cuyas tareas han sido atribuidas tradicionalmente al género femenino y, además, por la coincidencia entre su gran potencial de creación de empleo y la incorporación masiva de la mujer en el mercado de trabajo. La feminización de este sector de actividad explica los bajos salarios que se perciben, puesto que se asume que son mujeres las que van a llevar a cabo estos trabajos y se parte de la base de que su sueldo es complementario al de su cónyuge. Por lo tanto, los discursos de los gerentes y de las trabajadoras corroboran que este tipo de servicios a domicilio están doblemente devaluados económicamente: por un lado, por tratarse de tareas remuneradas realizadas por mujeres, en un mercado de trabajo segregado por el sexo; por el otro, porque su más directo referente, el trabajo reproductivo, es considerado una habilidad natural de las mujeres, que no requiere conocimientos especializados ni entrenamiento específico (Cancian, 2000).

Tal flagrante feminización se corta transversalmente por un proceso de segmentación en función de la etnia. La etnización de los servicios de proximidad no sólo se explica a partir de las características personales del colectivo de mujeres inmigrantes y sus estrategias, sino que juegan en este proceso un papel fundamental las configuraciones ideológicas estereotipadas procedentes de la demanda de la fuerza de trabajo, en el sentido de preferir a la mujer inmigrante para determinadas tareas antes que a la mujer autóctona (selección preferente) y de rechazarla para desempeñar otras actividades (discriminación negativa).

La presencia de fuerza de trabajo inmigrante en las empresas de servicios domiciliarios de atención de la persona y de ayuda en el hogar no se distribuye de manera homogénea en los distintos tipos de empresas que se han detectado; lejos de ser así, el discurso de los gerentes entrevistados permite identificar un proceso de etnoestratificación, por cuanto las mujeres inmigrantes son reclutadas preferentemente en las empresas intermediarias (TIPO A), donde se ofrecen, por lo general, las peores condiciones laborales y salariales, mayor tiempo presencial (máxime en el caso del servicio doméstico interno), la no dife-

renciación de tareas (cuidar de un niño o de un anciano a la vez que realizar las tareas de limpieza) y, además, la trabajadora carece de contrato de trabajo a través del Régimen General de la Seguridad Social. Por el contrario, las mujeres inmigrantes tienden a ser negativamente discriminadas cuando intentan acceder a una empresa «no intermediaria», a pesar de la creciente dificultad de reclutar fuerza de trabajo autóctona. Este apartado intenta indagar cuáles son las causas que provocan dicha progresiva etnización, directamente vinculadas a las características de la fuerza de trabajo inmigrante y autóctona, así como a los estereotipos, preferencias y actitudes de los clientes/usuarios y de los propios gerentes.

El mercado de las empresas intermediarias, en estos momentos, está prácticamente saturado por trabajadoras extranjeras y, por lo general, la empresa no exige ningún requisito a la trabajadora en el momento de admitirla (excepto cuando se trata de servicios sanitarios); salvo, aunque no siempre, el de no ser irregular y contar con un permiso de trabajo en vigor. Es natural que sean tan poco exigentes, dada la dificultad de encontrar fuerza de trabajo dispuesta a emplearse bajo las pésimas condiciones laborales que ofrecen. Muchas admiten a mujeres indocumentadas que necesitan con urgencia ganar dinero. En el caso concreto del servicio doméstico interno, todos los gerentes entrevistados coinciden en señalar que se trata de una modalidad ocupada exclusivamente por personal extranjero. El hecho de que no existan candidatas autóctonas dispuestas a emplearse bajo estas condiciones de empleo ha acelerado enormemente este proceso de sustitución de fuerza de trabajo autóctona por inmigrante.

La mayor parte de los trabajadores que tenemos son mujeres inmigrantes. La mayoría son indocumentadas, no pueden ir a una empresa de servicios que contrate al personal porque están indocumentadas. Trabajan en el servicio doméstico porque no se les da otra oportunidad. Las que van a regresar a su país no quieren cotizar a la Seguridad Social. La mayoría quieren regresar [E14].

Para ir de internas sólo tenemos a extranjeras. Ganan un sueldo y ahorran, porque no pagan los gastos de una casa. Igual se han dejado a su familia en el país de origen y necesitan enviar una parte importante de su sueldo a su país [E1].

El segmento de clientes que concurre a las empresas intermediarias (TIPO A) prefiere, por lo general, el colectivo de trabajadoras extranjeras antes que el de las autóctonas. Tal preferencia obedece, principalmente, al hecho de que el cliente está plenamente convencido de que va a ahorrarse dinero; al presuponer que una empresa con personal extranjero ofrecerá tarifas más bajas (salarios más bajos, impago de las cotizaciones a la Seguridad Social) y que las trabajadoras extranjeras van a ser menos exigentes y reivindicativas que las autóctonas en cuanto a la remuneración y a las condiciones laborales.

Prefieren a las extranjeras porque creen que les va a salir más barato [E8].

La mayoría de señoras españolas prefieren a una extranjera. Creo que es debido al sueldo y porque las trabajadoras españolas si hay mucha faena en la casa no van, porque dicen que les pagan poco [E14].

Pero en esta predilección hacia la fuerza de trabajo extranjera no sólo interviene el ahorro económico, sino también una serie de razones vinculadas a su modo de ser, a su carácter, más que a su formación o preparación. Atributos como «ser cariñosa», la «paciencia» o la «docilidad» son especialmente valorados a la hora de cuidar ancianos, por ejemplo.

Generalmente se prefiere a las trabajadoras latinas, porque las tienen como más cariñosas [E3].

En el tema de los ancianos hay discriminación positiva de las extranjeras [...] Cuando se trata de personas mayores son muy valoradas, porque la tranquilidad y la lentitud sí es valorada para cuidar a una persona mayor [E5].

De hecho, si la persona a cuidar tiene mal genio o es rebelde, incluso le aconsejamos una extranjera, ya que tienen más paciencia y ductilidad, se saben adaptar mejor a las cosas y no tienen el horario tan estricto como una de aquí [E9].

No ocurre lo mismo cuando se trata de llevar a cabo actividades de limpieza por horas en el domicilio. En estos casos, estos mismos atributos influyen de manera negativa, por cuanto convierten a las mujeres inmigrantes en más lentas y menos productivas (sobre todo las latinoamericanas); sin olvidar la

mención al distinto bagaje cultural de las trabajadoras extranjeras, cuyas diferencias con respecto al modo occidental de realizar el trabajo reproductivo (higiene de la casa, cocina, etc.) puede obstaculizar su correcta realización.

Para limpiar se prefiere a españolas, porque las extranjeras son cariñosas y honradas, pero son lentas, ya sea por cuestión de costumbre, clima o raza. Cuando deben realizar limpieza por horas, esta actitud las perjudica, aunque hagan el trabajo muy bien [E5].

La gente se queja de que las latinoamericanas son mucho más lentas. La gente está acostumbrada a la mujer de la limpieza de aquí, que es un ciclón. Ellas hacen las cosas de otra manera [E21].

Curiosamente, los rasgos que atribuyen los clientes a las mujeres inmigrantes como fuerza de trabajo varían según colectivos. La «lentitud», la «baja eficiencia», la «docilidad» y el «buen carácter» son características achacadas a las mujeres latinoamericanas, percibidas como más afines por el hecho de compartir la lengua materna y unos patrones culturales similares. A las mujeres marroquíes, en cambio, se las asocia con la «rapidez» y la «fuerza», cualidades enormemente valoradas para la ejecución de tareas de infraestructura del hogar, aunque se las considera más distantes por su lengua y cultura. En este sentido, las mujeres musulmanas se enfrentan a otro tipo de discriminación, por cuanto sus prácticas religiosas constituyen un hándicap para muchos de los usuarios (forma de vestir, no comer cerdo, etc.). Por lo tanto, las representaciones según la etnia o la nacionalidad generan una jerarquización de las empleadas domésticas a partir de la asociación de cada uno de los colectivos a una personalidad determinada y, en consecuencia, a unas determinadas tareas —a su vez, también jerarquizadas— dentro del servicio doméstico (Pratt, 1999; Cox, 1999). Estas asociaciones se van convirtiendo en estereotipos a medida que se van generalizando al conjunto del colectivo y actúan independientemente de las características individuales de cada mujer. En consecuencia, se parte de características naturales (personales) de las trabajadoras y de ellas se infieren rasgos culturales que se extienden a todo el grupo.

Las marroquíes son muy buenas trabajadoras y más afines que las latinoamericanas en temas de comida, de limpieza y de organización del hogar. Parece mentira pero es así, quizás porque en este país son las mujeres las que trabajan. Son mujeres de carga. Sin embargo, la religión es un obstáculo. Hay gente a quien no les gusta que lleven un pañuelo. Muchos clientes que han tenido a mujeres marroquíes no quieren volver a repetir la experiencia [E21].

Por contra, cuando se trata de empresas no intermediarias, con la plantilla contratada (TIPO B y TIPO C), no se produce tal concentración de mujeres inmigrantes y las candidatas extranjeras concurren con las autóctonas a la hora de obtener un puesto de trabajo. Ambos colectivos compiten en igualdad de condiciones en el mejor de los casos; o, en el peor, las trabajadoras extranjeras son directamente rechazadas por la empresa por razones de etnia. En estas entidades, por lo general, las trabajadoras realizan actividades que exigen algún tipo de titulación (ayudantes de geriatría, trabajadoras familiares, etc.) y que suponen la realización de una tarea especializada. Los requisitos que se exigen en el proceso de selección reducen enormemente, hoy por hoy, el potencial de trabajadoras extranjeras con posibilidades reales de acceder a estos puestos de trabajo, por cuanto se les acostumbra a pedir que acrediten experiencia en el sector, una larga trayectoria en la sociedad receptora —mucho mejor si ya han conseguido la nacionalidad española— y una titulación específica.

Ante tales exigencias y requisitos, la mayoría de las empresas con contratación de la plantilla (TIPO B y TIPO C) cuentan principalmente con personal autóctono en la actualidad. El perfil de las trabajadoras autóctonas que trabajan en las empresas de servicios domiciliarios analizadas es bastante homogéneo, si bien es posible identificar distintos tipos de trabajadoras. En primer lugar, y por orden de importancia, un grupo de trabajadoras autóctonas está integrado, básicamente, por mujeres mayores de 35 años, la mayoría casadas y con un nivel educativo bajo, que se incorporan al mercado de trabajo después de haber criado a sus hijos. Algunas nunca habían tenido un empleo con anterioridad; otras, por el contrario, habían trabajado como dependientas o administrativas, por lo general, e interrumpieron

su actividad laboral después de casarse para ejercer de «amas de casa».

Generalmente, el hecho de que estos servicios impliquen a menudo una jornada a tiempo parcial no es valorado de forma negativa por este primer grupo de trabajadoras, sino como algo positivo que les permite seguir atendiendo sus cargas familiares. La mayoría de ellas no estarían dispuestas a realizar jornadas laborales de ocho horas diarias en una fábrica o en una residencia geriátrica, por ejemplo, aunque ello les supondría percibir mayores ingresos y, en muchos casos, lograr mayor estabilidad laboral. Conciben su salario como un ingreso complementario al de su cónyuge, con el que conseguir una cierta autonomía económica y contribuir a la economía familiar; por lo que la actitud de este colectivo de trabajadoras es, en general, poco reivindicativa. Puesto que trabajan por elección y no por necesidad, viven su trabajo remunerado de manera totalmente vocacional. En definitiva, estamos ante mujeres cuyo proyecto de vida está en función del de los demás (esposo e hijos) y que han recibido una escasa socialización hacia el trabajo productivo.

Un segundo subgrupo importante de trabajadoras autóctonas está formado por mujeres separadas, divorciadas o viudas, con cargas familiares, que se ven obligadas a trabajar fuera de casa para poder sostener económicamente a su familia. La falta de experiencia laboral previa y/o su escaso nivel educativo les proporciona un reducido abanico de oportunidades laborales. Es la fuerte demanda de personal en este tipo de servicios domiciliarios la que las conduce hacia este sector, por lo que el factor motivacional queda relegado a un segundo plano. Estas mujeres son, generalmente, mucho más reivindicativas que las casadas, ya que suelen ser las únicas o las principales responsables del bienestar económico de su familia; su principal objetivo es poder trabajar cuantas más horas mejor. Abandonar los servicios domiciliarios y lograr un puesto de trabajo en una residencia geriátrica constituye, para muchas de ellas, un objetivo a perseguir, por cuanto ello supone disfrutar de horarios laborales más concentrados, mayor estabilidad laboral y unos ingresos mensuales más elevados. Puesto que habitualmente tienen contratos a tiempo parcial, estas mujeres, que no conciben su actividad económica como un «sueldo complementario», únicamente pueden aumentar sus ingresos si se pluriemplean en

otras empresas de servicios domiciliarios (generalmente «intermediarias»), o bien si realizan servicios por su cuenta, no declarados, en sus horas libres (muchas veces durante los fines de semana o por las noches). Esta situación de pluriempleo repercute de manera negativa en sus condiciones de vida, puesto que se ven obligadas a trabajar durante muchas horas y a reducir el tiempo de descanso. Las largas jornadas laborales dificultan enormemente la conciliación de la vida familiar y laboral, problemática que comparten con el resto de mujeres que encabezan familias monoparentales.

Un tercer grupo de trabajadoras autóctonas está constituido por mujeres que acceden a las empresas de servicios domiciliarios después de haber desempeñado tareas de cuidado y/o de limpieza con anterioridad, bajo la modalidad del servicio doméstico tradicional y, por lo general, de forma no declarada. Muchas veces se trata de mujeres de procedencia rural y originarias de fuera de Catalunya, que emigraron del pueblo jóvenes para trabajar como internas y que, tras el matrimonio, abandonaron la modalidad de internas y han seguido trabajando como externas fijas, o bien por horas en más de un domicilio.¹³ Lograr un contrato de trabajo en una empresa no intermediaria supone para estas mujeres abandonar la economía sumergida y tener derecho, en el futuro, a percibir una pensión de jubilación.

En algunas empresas «no intermediarias» conviven, además, un pequeño grupo de trabajadoras extranjeras que cuentan con un período de larga estancia en Catalunya (muchas de ellas incluso han accedido ya a la nacionalidad española), con mucha experiencia en el sector y con una titulación (auxiliar de geriatría, trabajadora familiar, etc.) obtenida en la sociedad receptora. En estos casos, los gerentes manifiestan que no existe ningún tipo de discriminación laboral por razones de etnia a la

13. Finalmente, existe un cuarto perfil de trabajadoras autóctonas que, aunque minoritario, es diametralmente opuesto a los anteriormente descritos. Se trata de mujeres jóvenes, menores de 25 años, con mejores oportunidades laborales que el resto de trabajadoras, que han concluido estudios de auxiliar de clínica. Se plantean trabajar en el sector domiciliario como una salida profesional temporal, que les permita adquirir profesionalidad y experiencia, a la espera de poder encontrar un empleo en un hospital o, en menor medida, en una residencia geriátrica. Este perfil de trabajadoras se encuentra exclusivamente en aquellas empresas de servicios a domicilio especializadas en servicios sanitarios.

hora de seleccionar al personal, siempre que se trate de candidatas inmigrantes que cumplan los requisitos ya mencionados; a saber, disponer de una titulación específica, no ser recién llegadas y estar en situación regular, preferentemente con la nacionalidad española.

La mayoría son gente del país. También tenemos a inmigrantes nacionalizadas, que han trabajado durante muchos años en el sector y que tienen formación, sobre todo latinoamericanas [E16].

Tenemos pocas mujeres extranjeras porque cada vez les exigimos más. Les exigimos permiso de trabajo y de residencia. Las que tenemos nosotros ya llevan tiempo en España y casi todas ya tienen la nacionalidad española [E17].

Tenemos trabajadoras extranjeras, pero con la titulación obtenida aquí [E8].

El hecho de que las mujeres inmigrantes hayan residido durante muy poco tiempo en la sociedad receptora es valorado negativamente por las empresas no intermediarias, puesto que muy a menudo significa no compartir las mismas pautas culturales en cuanto a la higiene, las costumbres culinarias, etc. Para muchas de estas empresas, el requisito de exigir una titulación obtenida en la sociedad receptora no sólo sirve para excluir a las candidatas recién llegadas, sino que garantiza que la trabajadora inmigrante haya adquirido los mismos referentes culturales del usuario.

No exigimos una cualificación profesional, pero sí está el tema de que hay una diferencia cultural, la manera que nosotros consideramos que es normal hacer aquí una limpieza de la casa, por ejemplo, no es lo mismo que en Ecuador, sobre todo si proceden de ámbito rural [E21].

El pluriempleo también es muy frecuente entre las trabajadoras inmigrantes. Aunque su situación laboral en la empresa les aporta un volumen de ingresos fijos, a menudo la contratación a tiempo parcial y los bajos salarios ponen en peligro la supervivencia económica de su familia. A diferencia de las mujeres inmigrantes que trabajan como internas y tienen a su familia en el país de origen, estas trabajadoras deben costearse la vivienda por su cuenta y mantener a sus hijos a partir del nivel

de precios y los patrones de consumo de la sociedad receptora, por lo que requieren ingresos más elevados para satisfacer sus necesidades.

En síntesis, en las empresas de servicios no intermediarias, a tenor de sus características, los mecanismos de asignación de los puestos de trabajo y de retribución siguen pautas más formalizadas, por lo que, aparentemente, el componente étnico tiene menor peso en las realidades laborales que en el resto de modalidades. En términos generales, las empresas que contratan a su plantilla (TIPO B y C) no suelen enfrentarse a clientes que rechacen abiertamente a las trabajadoras por razones de etnia. Aunque no es menos cierto que, en un principio, todos los usuarios acostumbran a solicitar personal autóctono. Las reticencias iniciales son comprensibles, si se tiene en cuenta que para muchas personas sigue vigente el prototipo de empleada doméstica tradicional, creado a partir de la figura de la mujer autóctona que se ha dedicado al servicio doméstico durante toda su trayectoria laboral.

No tenemos problemas con las extranjeras, aunque todo el mundo prefiere que sea una persona de aquí, lo que pasa es que no hay. Lo prefieren sobre todo porque tienen en mente la figura de la mujer de la limpieza de antes [E21].

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el segmento de clientes que opta por las empresas no intermediarias está dispuesto a pagar un precio más elevado por los servicios a cambio de profesionalidad. Por ello, no es de extrañar que las preferencias de estos usuarios se basen a menudo en el sistemático rechazo de las trabajadoras de origen inmigrante, con independencia de cuáles sean sus características personales, al asociar su presencia con las modalidades menos cualificadas de los servicios de proximidad. Algunos gerentes entrevistados manifiestan que no es insólito que los clientes se nieguen rotundamente a que sea una trabajadora extranjera la que realice un servicio, partiendo de la premisa de que va a estar insuficientemente cualificada. Por otra parte, muchos clientes presuponen que, si emplean a una trabajadora extranjera, las diferencias culturales y/o idiomáticas van a ser un importante obstáculo para el entendimiento. Los usuarios justifican tal flagrante discriminación

por el hecho de haber tenido malas experiencias con trabajadoras extranjeras con anterioridad, haciéndolas extensibles al conjunto del colectivo. El rechazo se dirige especialmente hacia el personal procedente de Latinoamérica, que es quien realiza habitualmente este tipo de actividades en el servicio doméstico tradicional, tanto formal como informal.

Los clientes prefieren a españolas porque han tenido malas experiencias con extranjeras. Nosotros hemos tenido malas experiencias con latinoamericanas [E17].

Normalmente suele deberse a una mala experiencia anterior con extranjeros. Tuvimos a una persona y nos pasó esto, esto y aquello y, claro, no queremos repetir. Y ellos no se dan cuenta, pero la mala prensa se la hacen ellos mismos. Porque llegan personas no profesionales y, claro, todos tendemos a generalizar. Pues resulta que si un peruano o una peruana funciona mal, pues la persona ya no quiere más [E1].

Ante esta mala imagen que ciertos usuarios atribuyen a las mujeres inmigrantes, algunos gerentes están convencidos de que la presencia de personal extranjero es contraproducente para la empresa, ya que favorece que los clientes no valoren sus servicios con suficiente seriedad y profesionalidad. Tal constatación incentiva de forma directa la formulación de políticas de contratación sistemáticamente discriminatorias en base a la etnia por parte de algunas empresas, independientemente de la formación y la experiencia que posea la candidata extranjera. Ello desplaza a las mujeres inmigrantes hacia otras modalidades de los servicios de proximidad (empresas intermediarias y servicio doméstico tradicional) y agudiza aún más el proceso de etnización. De ese modo, las empresas reflejan los estereotipos y representaciones compartidas por los usuarios en el proceso de selección de su plantilla. Si bien estas prácticas obedecen, en principio, a la adecuación de los servicios a las exigencias del cliente, qué duda cabe que no sólo contribuyen a perpetuar los estereotipos, sino que, en cierta medida, los generan (Stasiulis y Bakan, 1997).

Sí, somos conscientes que tener personal sudamericano puede contribuir a ofrecer una mala imagen, no por el hecho de ser sudamericanas, sino porque la gente piensa que tal vez no con-

tratamos legalmente a la plantilla y esto crea reticencias. Pueden pensar que no todo está tan claro y limpio como decimos. Por ello, si es necesario, lo que hacemos es mostrar el contrato de nuestras trabajadoras al cliente [E16].

Tales políticas de exclusión de la fuerza de trabajo inmigrante son poco viables a corto plazo, ya que, paralelamente al crecimiento exponencial de la demanda de estos servicios, se constata la escasez estructural de mujeres autóctonas dispuestas a llevarlos a cabo y, menos aún, acreditadas con una titulación específica. Por lo tanto, es inevitable que la fuerza de trabajo inmigrante constituya, sin lugar a dudas, el recurso humano por excelencia del que se van a nutrir también las modalidades más cualificadas de los servicios de proximidad en el futuro.

A modo de síntesis, la actitud de los usuarios ante la fuerza de trabajo extranjera difiere según la modalidad de empresa a la que concurren (TIPO A, B o C) y coincide con la política de selección de personal manifestada por los gerentes de cada tipo de empresa. Cuando el cliente opta por una empresa intermediaria (TIPO A), prefiere la fuerza de trabajo extranjera, al asumir que podrá ahorrarse dinero y obtendrá una serie de ventajas derivadas del «modo de ser» de estas trabajadoras; es decir, los criterios de preferencia son de naturaleza personal y no tanto profesional. Estereotipos resultado de la interrelación entre género y etnia confluyen y convierten en más atractiva la fuerza de trabajo extranjera para el usuario. Por el contrario, cuando el cliente da prioridad a la profesionalidad del servicio y está dispuesto a pagar tarifas más elevadas (empresas TIPO B o C), empiezan a aflorar las reticencias hacia la fuerza de trabajo extranjera. Aunque las experiencias narradas por los gerentes revelan que las prácticas de rechazo de la fuerza de trabajo inmigrante no son en absoluto generalizables, sí se constata que el cliente, por lo general, espera ser atendido por una mujer autóctona y asocia la condición de inmigrante a la falta de profesionalidad y cualificación de la trabajadora.

9.3. Las actitudes de las trabajadoras autóctonas e inmigrantes: relaciones de competencia y de sustitución

La copresencia de trabajadoras autóctonas e inmigrantes en determinadas empresas de «servicios de proximidad» no está ausente de conflicto. Sin lugar a dudas, la competencia por el recurso trabajo aflora del discurso de las trabajadoras autóctonas e inmigrantes empleadas en empresas de servicios a domicilio «no intermediarias» que han participado en los grupos de discusión. Las participantes autóctonas coinciden en afirmar que el menor «nivel de aceptación» de un empleo permite a las mujeres inmigrantes aceptar puestos de trabajo a cambio de menores salarios, a menudo en la economía sumergida; lo que, según ellas, contribuye a devaluar los salarios y a desregular las condiciones laborales para el conjunto del sector. El núcleo del rechazo hacia las trabajadoras inmigrantes se establece, secundando los resultados del Colectivo IOÉ (2001c: 418), en la imagen de una oferta abundante y barata, dispuesta a aceptar «cualquier empleo», que atenta contra las condiciones de trabajo logradas por las mujeres autóctonas después de años de lucha y esfuerzo. Sin embargo, tal percepción de competencia «desleal», lejos de manifestarse de manera explícita, se expresa mediante recurrentes críticas hacia las mujeres de origen inmigrante (referentes tanto a sus capacidades como a su modo de ser), cuya finalidad es poner en duda y degradar la calidad de los servicios cuando son ellas las que los realizan. En cualquier caso, de su discurso se desprende en todo momento una clara contraposición entre «ellas» y «nosotras». Las mujeres autóctonas fundamentan sus valoraciones negativas sobre las mujeres inmigrantes a partir de casos particulares, que generalizan al conjunto del colectivo. Una de las críticas más recurrentes es la falta de preparación técnica de las trabajadoras inmigrantes que desempeñan estas tareas, en especial en lo referente al cuidado de las personas (niños, ancianos y enfermos). En su opinión, las negligencias cometidas por las trabajadoras extranjeras no cualificadas contribuyen a devaluar la imagen del conjunto del sector.

No están formadas [...]. Porque yo me he encontrado, por ejemplo, pues ir a una casa, y sin menospreciar a nadie, tener a una

chica peruana, que es lo que sale más económico porque la tienen 24 horas al día, y encontrártela con una llaga así, mal, que no le han curado, con un cambio de pañales de no sé cuántas horas que no se habían tocado [DOLORS, trabajadora autóctona].

Más que competencia, nos dan mala imagen a nosotras. La gente se piensa que un título de auxiliar de geriatría se olvida al cabo de dos días y que ellas van a hacer la misma faena que nosotras. ¿Y qué pasa? Que ellas lo hacen mal y luego piensan que nosotras también vamos a hacerlo mal. Nos dan muy mala imagen [CONXITA, trabajadora autóctona].

Las trabajadoras autóctonas comentan con satisfacción el hecho de que los clientes den cada vez más prioridad a la calidad de los servicios por encima del precio y prefieran ser atendidos por una mujer autóctona. Por ello, en su opinión, resulta arriesgado para una empresa contar con personal extranjero, dado el riesgo a enfrentarse al rechazo de los clientes. La reticencia de los usuarios hacia las trabajadoras extranjeras parece ser que se acentúa cuando se trata de servicios de cuidado de los niños y las mujeres autóctonas lo atribuyen a la desconfianza y al recelo que las mujeres inmigrantes generan.

Incluso me he encontrado anuncios en los que pedían a una chica y decían, extranjeras no. A lo mejor es que estaban escarmentados [LUCIA, trabajadora autóctona].

Hay de todo. Nosotros hemos empezado un servicio de una ducha y lo primero que me dijo el señor es que no quería ni que fueran marroquíes, ni de color ni de nada. Él quería una del país. Quiero decirte que... Bueno, hasta cierto punto, cada uno tiene derecho a pedir lo que quiera [DOLORS, trabajadora autóctona].

Con los niños, de entrada, son un poco reacios a contratar a extranjeras. Las cogen sobre todo para los abuelos. De entrada, para los niños, no dan tanta confianza. [...] ¿y si los maltratan? [JOSEFA, trabajadora autóctona].

Como contrapartida, las trabajadoras autóctonas también denuncian que muchas personas empleen a mujeres extranjeras sin cualificación, a menudo sin contrato de trabajo, como estrategia para ahorrarse dinero. La preferencia por las trabajadoras extranjeras en estos casos, según ellas, tiene como propósito, aparte de pagar menos, reforzar la relación de poder de la empleadora sobre la empleada inmigrante. Esta situación confir-

maría que las empleadas domésticas no sólo proporcionan «tiempo» a quien las contrata, sino que, a su vez, simbolizan estatus social. De ahí que pueda afirmarse que las mujeres empleadoras utilizan las diferencias de clase y de etnia para mitigar las diferencias de género (Gregson y Lowe, 1994).

Cogen a las filipinas, las explotan y tienen que tragar [...]. Te dicen que contratan a una peruana en lugar de ir a una empresa porque tú sales muy cara. Y después se encuentran con fracasos [...] Porque les sale más económico, porque las tienen muchas horas y les sacan más provecho. Cuando quieren salir de noche, necesitan un canguro. Pues ya la tienen a ella. Pero si llamas a una empresa... uy, les sale muy caro [CONXITA, trabajadora autóctona].

La querían a ella [refiriéndose a una chica dominicana], porque a las de aquí hay que pagarles el doble. Les pagan menos, ni Seguridad Social ni nada [PURI, trabajadora autóctona].

Cuando llegue el día en que una peruana cueste 150.000 pts. [900 euros], a lo mejor no tendrán tanto trabajo, porque pedirán lo mismo que yo pido [DOLORS, trabajadora autóctona].

Luego hay otra cuestión, la jerarquía. Si tú te pides un profesional de una empresa tienes que mirar cómo le hablas. Si te viene una chica filipina o de donde sea, ignorante, la puedes mandar de paseo, la puedes reñir, le puedes decir de todo» [ARANTZAZU, trabajadora autóctona].

Las propias experiencias de las participantes inmigrantes en el servicio doméstico corroboran las apreciaciones de las mujeres autóctonas. Todas ellas se han enfrentado —y algunas siguen padeciendo— situaciones de explotación, en las que la persona empleadora escoge a una mujer inmigrante para poder asignarle inferiores condiciones salariales y laborales que a las trabajadoras nacionales y, una vez iniciado el servicio, exigirle toda clase de tareas que, inicialmente, no habían sido pactadas. Consideran que estos abusos no se dan cuando se trata de trabajadoras autóctonas, a las que les suponen un mayor «poder social de negociación» a la hora de fijar las condiciones de empleo (Villa, 1990). Estas prácticas abusivas, según las participantes inmigrantes, no sólo se cometen dentro de la modalidad del servicio doméstico tradicional, sino que se hacen extensivas a algunas empresas de servicios domiciliarios a las que hemos denomina-

do «intermediarias». Dichas empresas se aprovechan de las mujeres inmigrantes sin permiso de trabajo y con flagrantes necesidades económicas, cuya situación de vulnerabilidad no les permite reivindicar mejoras en sus condiciones laborales.

Nos pagan menos que a una chica española. Yo he estado fija en Barcelona y lo sé. Han abusado mucho. La primera vez te dicen, cuidar a los niños, traerlos del colegio. Pero luego te lo hacían hacer todo y yo no sabía hacer nada, ni cocinar. Y yo toda la casa. Después me marché yo, porque me he cabreado [LEILA, trabajadora extranjera].

Yo sé que hay empresas que saben que tú no tienes, este, papeles y te contratan por un día. Y tú no figuras allí. Y al día siguiente que tú has trabajado te rompen ese contrato y, o sea, tú nunca has trabajado allí. No constas [OLIVIA, trabajadora extranjera].

Las participantes inmigrantes también manifiestan cierta suspicacia hacia otras mujeres extranjeras, llegadas a la sociedad receptora recientemente, que están dispuestas a aceptar salarios más bajos y cuyas prácticas devalúan los precios para el conjunto del sector. El diferencial salarial con respecto a sus países de origen es el principal factor explicativo de dicha situación. Es aquí donde se detecta también una relación de competencia entre las propias mujeres inmigrantes; por un lado, entre una minoría, asentada de forma permanente en la sociedad receptora y que ha conseguido un contrato de trabajo en una empresa de servicios domiciliarios (TIPO B o TIPO C) y, por el otro, entre las recién llegadas, que saturan las modalidades de trabajo sumergido de prestación de estos servicios a cambio de salarios muy bajos.

Las filipinas y las ecuatorianas porque ellas... dicen, por qué te tengo que pagar yo a ti 1.000 pts. [6 euros] la hora, por decir, cuando la otra está fija todo el mes por 50.000 pts. [300,4 euros]. Las filipinas y las ecuatorianas generalmente son así. Para las filipinas muy poquito es mucho, porque su moneda está muy devaluada. Tiene que ver con la moneda. Entonces, para mí, 110.000 pts. [661 euros] sería lo mínimo que yo podría ganar. En cambio las filipinas, su moneda está tan baja, ellas con 50.000 pts. [300,4 euros] es la gloria [OLIVIA, trabajadora extranjera].

Yo perdí un trabajo por eso, de particular a particular. Porque me dijeron que la otra chica, una extranjera, iba a estar más horas e iba a cobrar menos [PAULINA, trabajadora extranjera].

Las trabajadoras inmigrantes remarcan que las negligencias en el desempeño de las tareas por parte de algunas mujeres inmigrantes se extienden a todo el colectivo y contribuyen a aumentar la desconfianza de los usuarios/clientes hacia ellas. Es por ello que admiten que el papel de las redes sociales es fundamental a la hora de poner en relación las trabajadoras inmigrantes con las personas empleadoras, puesto que el usuario sólo acepta a una mujer extranjera si ésta cuenta con buenas referencias. Las referencias constituyen, pues, el capital relacional por excelencia del que se dotan las mujeres inmigrantes ya asentadas en la sociedad receptora a la hora de optar por un puesto de trabajo, para distinguirse de las advenedizas o recién llegadas (Colectivo IOÉ, 2001c).

Lamentablemente, por una que comete algún fallo, por regla general, ¿eh? te salpica a las que están haciendo bien su trabajo. Entonces la gente, venga, recomiéndame una. Ellos también ya no se fían de coger a cualquier gente [OLIVIA, trabajadora extranjera].

Sin embargo, las participantes inmigrantes también se hacen eco de que los usuarios prefieren a las mujeres extranjeras antes que a las mujeres autóctonas en todo lo referente al cuidado de personas ancianas o enfermas. A diferencia de las participantes autóctonas, atribuyen tal preferencia no al ahorro económico, sino a su «afabilidad» y «mejor carácter», en contraposición a la «tosquedad» y «grosería» de algunas trabajadoras autóctonas. En consecuencia, el discurso de las propias mujeres inmigrantes también se rige a partir de representaciones sociales según la etnia o la nacionalidad, al asociar el colectivo de las trabajadoras autóctonas a una personalidad determinada.

A veces sí escucho a mis amigas paisanas que dicen, ay, sí, de repente que las abuelas quieren peruanas, porque dicen que, ay, les tratamos con más cariño. Cuando ven a una española dicen, ay no, porque es muy tosca. Para el cuidado de ancianos les gustan más las extranjeras por el carácter. Un poquito de ventaja

tenemos, porque nosotros en la educación nuestra se nos inculca mucho. Y aparte de eso tenemos que en verdad somos más demostrativas, más afectuosas, no nos cuesta mucho dar un poquito de cariño. Ellos se dan cuenta [OLIVIA, trabajadora extranjera].

Existe consenso entre ambos colectivos, autóctonas e inmigrantes, sobre la escasez de fuerza de trabajo autóctona dispuesta a desempeñar estos servicios. Este fenómeno se atribuye, principalmente, al incremento exponencial de la demanda. Sin embargo, afloran también otros factores a la hora de explicar la escasa predisposición de las mujeres autóctonas a optar por estas ocupaciones: la baja retribución económica y los horarios de trabajo que exigen algunos de estos servicios (como, por ejemplo, el cuidado de los niños), muchas veces incompatibles para aquellas trabajadoras con cargas familiares. En este sentido, son las propias cargas reproductivas de las mujeres trabajadoras autóctonas las que obstaculizan poder ocuparse de la satisfacción de las necesidades reproductivas de otras mujeres autóctonas. Sólo se emplean en estas tareas las mujeres autóctonas de más edad, con menores oportunidades laborales, y/o con especiales dificultades económicas.

No sé si hay suficientes mujeres de aquí para hacerlo. Porque si tú tienes que ir a cuidar un niño a las siete y media de la mañana, ¿quién va a levantar a tu hijo? Es un poco complicado adaptar los horarios. Dependes de ti, de tu hijo, de los demás... Las mujeres extranjeras, como están solas, trabajan cuando sea, sábados, domingos, o por la noche... [JOSEFA, trabajadora autóctona].

Ellas [refiriéndose a las mujeres autóctonas] no quieren estos trabajos. Ellas buscan otros trabajos [OLIVIA, trabajadora extranjera].

CAPÍTULO 10

CONCLUSIONES

A lo largo de estas páginas se ha intentado plasmar la multi-causalidad y la complejidad teórica que subyacen tras un fenómeno tan reciente, cotidiano y, aparentemente, poco trascendente, como es la externalización o mercantilización del trabajo reproductivo, así como la importante inserción laboral de las mujeres inmigrantes en las actividades remuneradas que dicho proceso mercantilizador genera. Una primera lectura nos permite concluir que esta situación se debe, principalmente, a las dificultades derivadas de atender a una población autóctona cada vez más envejecida y a los obstáculos inherentes al arduo cometido de compatibilizar la vida laboral con la familiar a la que se enfrentan las mujeres que trabajan fuera del hogar (por ahora, la mayoría de los hombres siguen inhibiéndose de sus responsabilidades reproductivas), máxime en el caso de ausencia de servicios desde el Estado del Bienestar que faciliten tal conciliación. Ante la escasez estructural de mujeres autóctonas dispuestas a emplearse en las actividades remuneradas vinculadas a las tareas de reproducción social, son las mujeres inmigrantes, cuyo «nivel de aceptación» de un empleo es menor, las que acceden a ocupar estos vacíos en el mercado de trabajo (Villa, 1990). Sin embargo, esta interpretación, aunque cierta, sólo permite entrever la superficie del problema.

Hemos visto cómo tras la externalización de las tareas de la reproducción social afloran con vehemencia las bases patriarcales de nuestra sociedad. La división sexual del trabajo, totalmente inoperativa en una sociedad en la que se ha generalizado la familia de «doble ingreso» (los dos miembros de la pareja

tienen una ocupación remunerada), tiene raíces socioculturales muy profundas. A pesar de los avances culturales y sociales, los datos constatan que el trabajo reproductivo sigue siendo prácticamente exclusivo de las mujeres. Mientras el hombre no comparte sus responsabilidades doméstico-familiares y el Estado no las incorpora como patrimonio de la vida pública, el conflicto está abierto. Las mujeres con suficientes ingresos económicos delegan en otras mujeres parte de las tareas reproductivas. Pero ¿de qué otras mujeres estamos hablando? La investigación ha revelado que se trata de unas actividades (infraestructura del hogar, cuidado de las personas) que se erigen como extensión de la invisibilidad y de la desvalorización social, cultural y económica que padece la esfera reproductiva. Se trata de tareas socialmente etiquetadas como femeninas, en el seno de una sociedad que se rige por parámetros de eficiencia económica totalmente ajenos a la fundamental aportación de dichas actividades para el bienestar de las personas y para el crecimiento económico global.

Las principales «aspirantes» van a ser las mujeres inmigrantes, cuya doble condición de mujer y de inmigrante no les ofrece otras oportunidades laborales. Es aquí donde la investigación precisa un enfoque más global y pone de manifiesto, a través de las teorías sobre migraciones y sobre el desarrollo, que la mercantilización del trabajo reproductivo es un exponente más de las desigualdades a escala planetaria, en el contexto de un proceso de globalización que aumenta sin cesar la brecha que separa los países ricos (Centro) de los pobres (Periferia). La interacción entre capitalismo y patriarcado permite explicar por qué un creciente volumen de mujeres procedentes de países periféricos son impelidas a abandonar su lugar de origen y a dirigirse a los países del Centro, atraídas por una fuerte demanda de fuerza de trabajo femenina para llevar a cabo las tareas reproductivas. Este fenómeno se conoce como «internacionalización de la reproducción». Por lo tanto, el estudio de la proliferación de los servicios de proximidad nos remite ineludiblemente a uno de los debates más centrales del feminismo: el género no es una categoría universal, sino que el significado de la condición de mujer se redefine en función de la etnia y la clase social.

10.1. La mujer inmigrante en el capitalismo global y patriarcal

Sin lugar a dudas, una de las principales aportaciones de este libro es mostrar la conveniencia de abordar su objeto de estudio a partir de la interpenetración de distintas contribuciones teóricas desde las Ciencias Sociales. La complejidad inherente a las migraciones femeninas como fenómeno social no admite las explicaciones generalistas y, en exceso simplistas, que ofrecen los distintos enfoques clásicos sobre las migraciones, acriticamente basados en los patrones de la inmigración masculina; sino que requiere partir de dichos enfoques y repensarlos críticamente desde una perspectiva de género. Para ello, en primer lugar, es menester atender a las bases del patriarcado y a su relación con el capitalismo, con el objetivo de comprender el origen de la subordinación femenina. Seguidamente, se requiere abordar las bases teóricas que van a permitir el análisis del trabajo de las mujeres, que culmina en el enfoque de la producción-reproducción. También es necesario adentrarse en las teorías sobre el desarrollo y revisarlas, con el fin de plasmar el papel activo y específico de las mujeres como agentes de desarrollo en el marco de la Nueva División Internacional del Trabajo (NDIT) y de la globalización. Con la imbricación de todo este armazón teórico es posible explicar las migraciones femeninas y enmarcarlas dentro del proceso globalizador, empleando el concepto de género como categoría de análisis básica e indispensable. Esta tesis doctoral presenta el sustrato teórico que permite dar cuenta de la complejidad del fenómeno y sentar las bases para un modelo teórico sobre migraciones femeninas.

En contraste con la subestimación del papel de la mujer inmigrante en el discurso científico y en las representaciones sociales sobre el fenómeno de las migraciones, se ha constatado que las mujeres han alcanzado actualmente mayor protagonismo que los hombres tanto en las migraciones internas como en los flujos migratorios internacionales periferia-centro. Las causas y consecuencias de los movimientos migratorios femeninos tienen entidad propia, al jugar la mujer un papel social y económico distinto al del sujeto varón, tanto en la esfera productiva como en la esfera reproductiva, tanto en la sociedad de origen

como en la de destino. Una lectura de las migraciones en clave de género nos permite concluir que la migración femenina ya no puede atribuirse sólo al hecho de que las mujeres sigan a sus esposos de forma pasiva, sino que las mujeres emigran solas y siguen patrones migratorios distintos a los de sus homólogos masculinos. Se asiste, pues, a una feminización sin precedentes de los flujos migratorios, que contrasta enormemente con la marginalidad de la mujer inmigrante en los estudios realizados desde las Ciencias Sociales. Paradójicamente, los modelos teóricos predominantes en el estudio de las migraciones le siguen asignando un papel secundario, puesto que, o bien presuponen que hombres y mujeres emigran por las mismas causas (el incremento salarial), como es el caso de la perspectiva neoclásica; o bien reducen a la mujer a su rol en el ámbito reproductivo e interpretan el desplazamiento de la mujer en calidad de esposa que sigue a su cónyuge por reagrupación familiar y no por razones laborales. Esta es la visión de muchos de los enfoques histórico-estructurales.

Tal ignorancia de la mujer inmigrante en los enfoques sobre las migraciones es debida, principalmente, al vacío teórico sobre la participación femenina en la economía y sobre el papel de la mujer como actora social del desarrollo, tal como se ha abordado en los capítulos 2 y 3. Hasta finales de la década de los setenta, las distintas aproximaciones al concepto «trabajo» se restringen a las actividades realizadas en el ámbito de la producción asalariada. Con la aparición, en la década siguiente, del enfoque de la producción-reproducción es posible captar la complejidad de las experiencias de trabajo femeninas, gracias a la explicitación del engarce entre trabajo doméstico-familiar o reproductivo y el trabajo realizado para el mercado, ambos indispensables para el buen funcionamiento de la sociedad, capitalista o no (Borderías y Carrasco, 1994). Así pues, la invisibilidad de la migración femenina está íntimamente relacionada con la no valorización del papel de la mujer en la economía.

En lo que concierne al rol de la mujer en el desarrollo económico y social, de las teorías clásicas —enfoque de la modernización y enfoque de la dependencia— se deduce que, aún partiendo ambas de concepciones del desarrollo totalmente opuestas, tienen en común el hecho de omitir las relaciones de género y promover los estereotipos de «pasividad» e «inactividad» so-

bre la mujer, tan abundantes en la literatura sobre migraciones. Ambos enfoques se encuadran en una visión productivista del desarrollo, ignorando que las tareas reproductivas son imprescindibles para que el modo de producción capitalista pueda disponer de una oferta adecuada de fuerza de trabajo. Estas teorías asumen que la mujer, en general, está al margen del desarrollo, por cuanto sólo le atribuyen la ejecución y responsabilidad de las tareas reproductivas. Con el fin de subsanar dicha marginalidad, proclaman la necesidad de potenciar la presencia de la mujer en la esfera productiva; pero en ningún momento tienen en cuenta el análisis de las relaciones de patriarcado subyacentes y su papel determinante a la hora de comprender la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo (Afshar, 1999; Massolo, 1999; Zabala, 1999).

Sin embargo, lejos de ser cierta la ausencia de la mujer de la esfera productiva, se ha demostrado, a partir de la revisión bibliográfica, que existe una relación sistémica entre la globalización del capitalismo y la feminización de la fuerza de trabajo en las empresas multinacionales de los países Periféricos (Sassen, 1984). Por lo tanto, no es que las mujeres estén excluidas de la producción, sino que se sitúan en los estratos inferiores de la estructura ocupacional. La transnacionalización de la producción se aprovecha de la fragmentación por sexos de la fuerza laboral en la Periferia y recluta a mujeres trabajadoras, puesto que la adscripción de inferioridad que las relaciones patriarcales confieren al colectivo femenino, permite que se les pague más bajos salarios y convierte a las mujeres en una fuerza de trabajo más controlable y sumisa. El capitalismo no construye las desigualdades de género, sino que éstas son generadas por el patriarcado; el capitalismo las utiliza en beneficio propio, las reproduce y, a menudo, las agrava. Es así que la interrelación entre clase social y género es esencial para abordar el papel de la mujer en el desarrollo, tal como lo corrobora el hecho de que sean la mujeres de los países pobres uno de los colectivos más oprimidos por el capitalismo.

En consecuencia, todo análisis de las migraciones debe contextualizarse en los procesos transnacionales y globales que permiten interpretar la actual feminización de la migración hacia los países del Centro, como resultado de una intensa y creciente demanda de fuerza de trabajo femenina, junto a procesos espe-

cíficos de expulsión en los países de origen, que tienen que ver con la penetración del capitalismo y la consiguiente transformación de los sistemas de producción pre-capitalistas. La confluencia entre la demanda global de mujeres trabajadoras en las industrias periféricas y el declive de sus oportunidades económicas en las zonas rurales, provoca intensos flujos migratorios rurales-urbanos de mujeres jóvenes que buscan trabajo en la industria que, posteriormente, se convierten en firmes candidatas a protagonizar las migraciones internacionales. Por lo tanto, puede concluirse que las migraciones internas y la asalarización de las mujeres en las industrias de los países de origen están estrechamente vinculadas con el empleo de las mujeres inmigrantes en los servicios mal pagados de los países centrales.

Sin embargo, no debe caerse en el error de subordinar la dimensión de género a la de clase social y dejar en un segundo plano las relaciones de reproducción en las que hombres y mujeres están inmersos. En este sentido, de acuerdo con los postulados del enfoque de la producción-reproducción, la organización de la reproducción es esencial para comprender el tipo de presencia de la mujer en la esfera productiva y, por consiguiente, en los flujos migratorios. La migración femenina no puede explicarse simplemente como consecuencia de la introducción de las industrias para la exportación en sus respectivos países, de la segregación por sexo de los mercados de trabajo en las sociedades de origen o de la demanda de fuerza de trabajo en los países de destino; sino que también es necesario tener muy en cuenta las estructuras patriarcales y las jerarquías de poder que se dan dentro de la unidad doméstica. De ahí la necesidad de incorporar el papel de las mujeres inmigrantes como agentes sociales con estrategias autónomas, tales como huir de las estructuras patriarcales o satisfacer necesidades económicas de la familia. De ese modo, los resultados de los estudios que han abordado la problemática de la mujer inmigrante desde una perspectiva de género corroboran que es la interacción entre las relaciones patriarcales y el sistema capitalista lo que determina los desplazamientos de mujeres.¹

1. Véanse los trabajos de Gregorio (1997), Anthias (2000) y Juliano (2000).

10.2. La incorporación laboral de la mujer inmigrante en la sociedad receptora y su triple discriminación

Aunque esta investigación parte de la definición de un marco conceptual-teórico de referencia sobre la migración femenina, debe tenerse en cuenta que ha centrado su mirada en los factores de «atracción» y no en los procesos migratorios femeninos en su globalidad; en otras palabras, se ha abordado cómo los condicionantes estructurales de la sociedad receptora determinan la situación de la mujer inmigrante en términos de integración laboral. Tomar los factores estructurales referidos a la sociedad receptora como principal punto focal supone el análisis de los factores de «atracción» de las trabajadoras inmigrantes y de sus pautas de incorporación a la sociedad receptora desde una perspectiva de género. Si bien la inmigración procedente de países periféricos se caracteriza por ocupar los espacios laborales no cubiertos por la población autóctona, este proceso se produce, a su vez, con una especificidad de género; de modo que las mujeres inmigrantes son reclutadas para ocupar los nichos laborales que no interesan a las mujeres autóctonas, por tratarse de tareas socialmente denostadas, poco prestigiosas e insuficientemente remuneradas, emblemáticas de la discriminación por razones de género: los servicios de proximidad. Esta situación explica que las mujeres tengan acceso a un abanico más limitado de posiciones en el mercado de trabajo que sus homólogos masculinos, de modo que mayormente son confinadas en los servicios poco cualificados, vinculados a las tareas de reproducción social.

El estudio de la inserción laboral de la mujer inmigrante se ha basado en la propuesta teórica de los modos de «incorporación laboral» de Alejandro Portes y sus colaboradores. La incorporación de los inmigrantes ha sido explicada, a lo largo de la segunda parte de la investigación, a partir de una serie de factores contextuales en la sociedad receptora, el «contexto de recepción», que permiten interpretar cuáles son los mecanismos que utiliza la sociedad receptora para dar forma al proceso de triple discriminación laboral de la mujer inmigrante —por clase género y etnia— y cómo éste se traduce en su enclaustramiento en una actividad muy concreta: los servicios de proximidad (Mokrovasic, 1983; 1984). Estos tres ejes de discriminación no ac-

túan de manera superpuesta, sino que se interrelacionan unos con otros y dan lugar a una gran complejidad. De ese modo, la mujer inmigrante, por su condición de mujer, debe enfrentarse a la lógica del patriarcado que rige en la sociedad receptora; por el hecho de ser inmigrante, tiene que hacer frente a una política migratoria discriminatoria y a los prejuicios ideológicos de la población autóctona y, por último, dada su condición de trabajadora, accede a una posición socioeconómica subordinada en el mercado de trabajo (Colectivo IOÉ, 2001c).

Tal como se desprende del análisis del «contexto de recepción», las redes sociales tienen una gran importancia en la delimitación de los «nichos laborales» para la mujer inmigrante, en el sentido de proporcionarles capital social a la hora de acceder al empleo y de diseñar sus estrategias de movilidad laboral. Las redes sociales constituyen uno de los factores que explica la fuerte concentración de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico y otras actividades poco cualificadas del sector servicios. Por otra parte, hemos visto, desde una óptica feminista, cómo las acciones institucionales, a través de la política migratoria como instrumento y de la construcción jurídica de la figura de la mujer inmigrante, juegan un papel clave no sólo en la modulación de la entrada de los flujos de mujeres inmigrantes, sino también en su inserción laboral en determinadas ocupaciones (caracterizadas por la falta de regulación y la informalidad) y, por ende, en su posición de inferioridad en relación al Estado y a la condición de ciudadanía. El análisis de la política migratoria desde una perspectiva feminista permite desenmascarar dos sistemas de exclusión sobrepuestos para la mujer inmigrante, resultado de su doble condición de nacional de un país tercero, a la vez que mujer (Mestre, 1999). La política de contingentes es el ejemplo más fehaciente de que la política migratoria española está regida únicamente por el imperativo de gestión del mercado de trabajo. En este sentido, las distintas medidas políticas promueven la migración femenina fundamentalmente de carácter laboral, como respuesta a la demanda de trabajadoras para llevar a cabo determinadas actividades dentro de los servicios de proximidad, ante la escasez de fuerza de trabajo autóctona. Por consiguiente, el «marco institucional» no sólo delimita legalmente la denominada «etnoestratificación» o segmentación del mercado de trabajo en función de la

etnia; además, es copartícipe en la configuración de un mercado laboral sexuado para la mano de obra inmigrante, que relega a las mujeres a las actividades consideradas socialmente como típicamente «femeninas», justamente por ello más expuestas a la invisibilidad y a la explotación.

Pero al margen del reclutamiento «legal» de trabajadoras inmigrantes, no debe olvidarse la elevada presencia de mujeres en situación ilegal o irregular, cuya mera existencia, lejos de ser un efecto no deseado, es el resultado directo del diseño de los contenidos de la política migratoria. Garantizar un monto suficiente de mujeres inmigrantes que trabajen de forma sumergida, constituye la estrategia menos costosa para hacer frente a la demanda de servicios de proximidad que el Estado no satisface, ante la ausencia de servicios públicos de atención a la familia. En estos casos, a la vulnerabilidad propia de la condición de inmigrante, debe añadirse su indefensión jurídica, que es aprovechada por los empleadores particulares y por las empresas para ofrecerles inferiores salarios y peores condiciones laborales. En la actualidad, la necesidad de incorporar en el mercado de trabajo a mujeres inmigrantes es una realidad que irá incrementándose en los próximos años; por cuanto el desajuste entre oferta de fuerza de trabajo autóctona y demanda en los servicios de proximidad no parece ser coyuntural, sino que, a tenor de los datos que se han presentado, tiene un carácter marcadamente estructural. El sistema de reclutamiento de las trabajadoras inmigrantes es resultado de la conjunción de los requerimientos del mercado de trabajo y de los estereotipos sobre género vigentes en la sociedad receptora, unos estereotipos que ignoran y desaprovechan el capital humano que aportan estas mujeres (principalmente adquirido en las sociedades de origen). A tenor de su doble condición de mujeres y de inmigrante, se las considera capacitadas únicamente para desempeñar las tareas vinculadas a la mercantilización de la reproducción social.

Otro aspecto clave del «contexto de recepción», que permite explicar la ghettización laboral de la mujer inmigrante, es el proceso de externalización de parte del trabajo reproductivo por parte de las clases medias urbanas como motor de la demanda de empleadas de hogar. Ante una larga lista de cambios demográficos, políticos, sociales y económicos, acontecidos en los últimos años e impulsores directos de importantes trans-

formaciones en la familia y en la gestión de la vida cotidiana; la mujer autóctona se enfrenta a grandes dificultades para compatibilizar su doble adscripción a la esfera productiva y reproductiva, mientras el hombre sigue sin implicarse suficientemente en las tareas doméstico-familiares —de acuerdo con los datos presentados en el capítulo 6. Es en este contexto que, por vez primera, se hace patente la importancia del trabajo reproductivo y éste pasa a convertirse en un problema que trasciende el ámbito privado y afecta al conjunto de la sociedad. Sin embargo, aunque esta problemática empieza a incorporarse en la agenda política, el escaso desarrollo de la política familiar en España (en especial, de las políticas de conciliación de la vida profesional y familiar) indica que la resolución del «conflicto», por el momento, sigue recayendo en las familias o, lo que es lo mismo, en las mujeres.

Las estrategias individuales para lograr la conciliación son diversas y suponen un elevado coste, especialmente para las mujeres, tanto en el terreno emocional —estrés, disminución de la fecundidad, sentimiento de culpabilidad, etc.—, económico —pérdida de poder adquisitivo cuando se recurre al mercado—, como profesional —inactividad femenina, doble presencia, obstáculos a la promoción laboral de las mujeres, etc. Entre las distintas estrategias adoptadas ocupa un lugar destacado, sobre todo entre las familias de clase media en la que ambos miembros de la pareja son laboralmente activos, la mercantilización de parte de las actividades no remuneradas, realizadas por mujeres. Ante la exigencia de competencia profesional para hombres y mujeres y la no valoración social del trabajo reproductivo, determinadas labores reproductivas también son rechazadas por determinadas mujeres autóctonas, las que cuentan con ingresos económicos suficientes para comprar el trabajo de otras personas. Sin embargo, tal externalización de parte del trabajo reproductivo está muy lejos de significar que la mujer que trabaja fuera del hogar se descargue totalmente de sus responsabilidades doméstico-familiares, análogamente a lo que ocurre generalmente en el caso de los miembros varones del hogar. Por el contrario, habitualmente sigue siendo ella la que supervisa las tareas que son delegadas, la que se ocupa de los quehaceres vinculados a la organización, gestión y responsabilidad del hogar/familia, del trabajo de mediación entre el hogar y

las instituciones públicas y privadas dedicadas a la reproducción física y social de los individuos, así como de la gestión afectiva y relacional de los miembros de la familia (fiestas de aniversario, visitar enfermos, etc.). En definitiva, se asiste a un proceso de transferencia de las tareas reproductivas a «otras» mujeres, por lo que prácticamente no se alteran los patrones de conducta tradicionales según género en la esfera privada. Puede concluirse que sigue existiendo una relación antagónica entre hombres y mujeres que ya no sólo es legitimada a través del matrimonio (cuyo significado, sin duda, tiende a despatriarcalizarse), sino también, desde el mercado, a través de las relaciones de clase y, cada vez más, de etnia.

Es así como aparecen «nuevos» espacios para la ocupación de mujeres inmigrantes, que van afianzando una internacionalización de la reproducción que permite a las mujeres de los países del Centro ascender en la escala ocupacional y social, gracias a que las mujeres procedentes de los países Periféricos se sitúan en la base de dicha escala. El empleo de mujeres inmigrantes para realizar las tareas reproductivas preserva el hogar tradicional patriarcal, amortigua el conflicto dentro de la pareja, a la vez que tranquiliza la conciencia de la mujer empleadora y refuerza su identidad como ama de casa competente (Momsen, 1999; Anderson, 2000). Esta situación permite identificar un trasvase de desigualdades de clase y etnia dentro del propio colectivo de mujeres, de modo que se configura una grieta creciente entre una minoría de mujeres cualificadas, que residen en los países del Centro y una mayoría de trabajadoras proletarizadas, procedentes de la Periferia, de una clase social y de una etnia distintas, que ejercen de «servidoras».

De ese modo, el género añade otra dimensión a la estratificación en el mercado de trabajo por razón de la etnia. Las mujeres autóctonas mejoran su posición laboral a expensas de unas mujeres inmigrantes que realizan parte del trabajo reproductivo que ellas rechazan. La subordinación en términos de género, clase social y etnicidad constituye el marco de referencia de todo análisis de los procesos que producen y reproducen las formas de marginación y exclusión de las mujeres inmigrantes (Morokvasic, 1984). Este instrumento analítico permite demostrar la inoperatividad de una definición genérica de la etiqueta universal de «mujer», puesto que el uso de la categoría

«género» debe interpretarse a la luz de otras divisiones sociales igualmente determinantes. En consecuencia, plantea un enorme desafío para el movimiento feminista (a menudo demasiado inmerso en una concepción etnocéntrica de las desigualdades de género), en su intento de lograr la igualdad para todas las mujeres. En este sentido, la protección de la familia por parte de las mujeres autóctonas que se han emancipado, pasa por la negación de la vida familiar de otras mujeres, las mujeres inmigrantes, tanto si dejan a sus familias en su país de origen como —aunque en menor medida— si consiguen reagruparla, por cuanto la mayor parte de modalidades de los servicios de proximidad en los que se insertan —especialmente el servicio doméstico interno— son incompatibles con la vida familiar.

Los datos presentados a lo largo de estas páginas revelan que los servicios de proximidad son uno de los yacimientos de empleo con mayor potencial de generar nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, se ha demostrado que el principal dilema que plantea su expansión no recae en la cantidad de empleo creado, sino en su calidad (Torns, 1997, 1999b). Se ha constatado que en España, a diferencia de lo que ocurre en otros países europeos con Estados del Bienestar más desarrollados, los servicios de proximidad se caracterizan por su escasa regulación y por la ausencia de medidas encaminadas a su profesionalización; además, el Estado apenas interviene en la financiación de estas actividades. La ya comentada falta de regularización y la ausencia de corresponsabilidad pública inciden negativamente en los salarios y en las condiciones laborales de las personas que prestan estos servicios y, por consiguiente, refuerzan todavía más si cabe su desprestigio social.

Ante unos potenciales consumidores/usuarios que, o bien tienen problemas de solvencia económica (piénsese en los pensionistas jubilados), o bien, por motivos culturales, se muestran reticentes a pagar precios elevados por recibir prestaciones que están tan sumamente devaluadas, se potencia la expansión de las modalidades más baratas de los servicios de proximidad, cuyo menor coste se consigue mediante una desregulación «excesiva» de las condiciones de empleo (Fundació CIREM, 1999). Al tratarse de actividades intensivas en fuerza de trabajo, propias de los mercados «incompletos» e «irregulares», que habitualmente se ejecutan dentro del ámbito privado del hogar, la

mayoría de estos nuevos empleos o bien adquieren la modalidad del servicio doméstico tradicional (régimen de dependencia persona a persona), tanto declarado como no declarado; o bien de empleos «atípicos» en empresas privadas de servicios, a cambio de ínfimos salarios y peores condiciones laborales, muy a menudo dentro de la economía informal. El inmenso potencial de creación de empleo en torno a los servicios de proximidad se concreta en empleos de pésima calidad, lo que a la vez es causa y consecuencia de su flagrante feminización; en el contexto de un mercado de trabajo ya de por sí estructurado a partir de las desigualdades de género y en el que las ocupaciones desempeñadas por las mujeres son menos valoradas, tanto económica como socialmente, que las ejecutadas por sus homólogos masculinos.

Por lo tanto, 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 ese 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, los servicios de proximidad constituyen, sin lugar a dudas, el último peldaño de la marginalidad en términos de cualificación, estatus y salario (Borderías, 1991). Si a todas estas especificidades se les añaden las asimetrías de género, clase y etnia ya comentadas, se acaban de perfilar los rasgos de los servicios de proximidad.

Ante esta situación, son preferentemente mujeres sin estudios, con necesidades económicas y, cada vez más, mujeres de otra etnia, las que, a falta de otra salida laboral, cubren estos empleos y suavizan la tensión entre oferta y demanda. Al tratarse mayormente de mujeres de cuyo trabajo remunerado depende la supervivencia económica del resto de miembros de la fa-

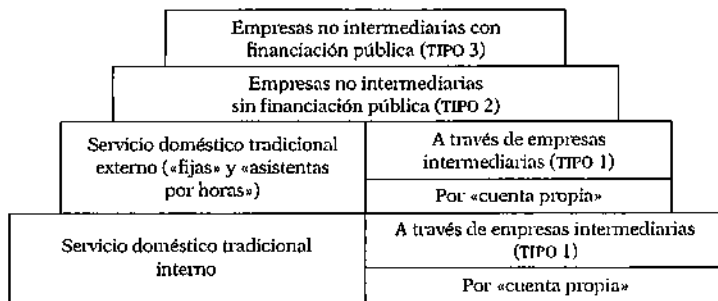
milia (ello es así para las mujeres inmigrantes, aunque también para buena parte de las mujeres autóctonas que encabezan familias monoparentales), no tienen otra alternativa y deben realizar largas jornadas laborales, con importantes repercusiones en su salud y en su vida familiar. Por todo ello, los empleos en los servicios de proximidad, bajo las actuales condiciones en las que se están desarrollando en España, refuerzan la segregación ocupacional de las mujeres en el mercado de trabajo tanto a nivel horizontal como vertical (Torns, 1995b, 1997, 1998, 1999b). Es así como se materializa la triple discriminación (a partir de la clase, el género y la etnia) de la mujer inmigrante, que llega a España atraída por la fuerte demanda en este sector y a la que no se brindan otras salidas laborales.

10.3. La etnización de los servicios de proximidad

A lo largo de los capítulos 8 y 9 hemos visto que la estructura de la oferta de servicios de proximidad, lejos de constituir un sector homogéneo, se configura a partir de distintas modalidades. Dichas modalidades se distinguen entre sí, principalmente, en función del tipo de servicios ofertados y de su grado de profesionalización, así como del tipo de relación laboral que mantiene la persona que presta el servicio. Ambos elementos permiten diseñar una jerarquía dentro de los servicios de proximidad, que revela la existencia de un proceso de segmentación en los términos de Piore (1983a, 1983b), que se recoge en la figura 1.

En la base de dicha estructura jerarquizada se sitúa el servicio doméstico tradicional, en concreto el subsector «interno» (la trabajadora trabaja para un único usuario, que ejerce de empleador directo, en cuyo hogar reside). En el segundo nivel de la jerarquía se encuentran el resto de subsectores dentro del servicio doméstico, tanto las empleadas externas «fijas» como las asistentes «por horas». No sólo la relación laboral del servicio doméstico es de carácter especial (el Real Decreto de 1985 regula la relación laboral del Servicio del Hogar Familiar); sino que también existe un régimen especial en el sistema de la seguridad social para estos empleados, denominado régimen especial de los Empleados de Hogar (REEH), con una cobertura clara-

FIGURA 1. Segmentación de los servicios de proximidad



Fuente: elaboración propia.

mente discriminatoria, inferior a la garantizada por el Régimen General.

Sin lugar a dudas, nos encontramos ante una normativa que ratifica una relación contractual débil, favorecedora del «servilismo», puesto que sólo fija unos mínimos que sitúan a las personas empleadas a merced del empleador, y que goza de un gran margen de discrecionalidad a la hora de definir las condiciones laborales y de rescindir la relación laboral. Además, puesto que el servicio doméstico se presta en el propio hogar, favorece la invisibilidad de quien lo realiza, de modo que se convierte en un marco idóneo para el incumplimiento de los mínimos que la normativa establece y para las situaciones de explotación. Si bien se otorga a este sector el estatuto jurídico de relación laboral, sus empleados son considerados «trabajadores de segunda», ya que están más desprotegidos y reciben muchas menos prestaciones que las que recoge el Estatuto de Trabajadores.

Alternativamente al servicio doméstico tradicional, otra modalidad, todavía incipiente aunque con un gran potencial de expansión, está constituida por las empresas de servicios domiciliarios: empresas intermediarias y empresas no intermediarias. Las «empresas intermediarias» se caracterizan por no contratar directamente a su plantilla y ejercer una función de intermediarias entre la oferta y la demanda. Dichas empresas ofrecen una

vinculación laboral externa, puesto que la persona que presta el servicio carece de contrato de trabajo ordinario y no cotiza en el Régimen General de la Seguridad Social, lo que genera puestos de trabajo con condiciones laborales similares a las del servicio doméstico y, por consiguiente, con una fuerte incidencia de la economía informal. En contraposición, un segundo gran grupo, las «empresas no intermediarias», está integrado por entidades cuyo personal sí mantiene relación laboral con la empresa, lo que supone para la plantilla el goce de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social. Estas empresas, a su vez, pueden ser subdivididas en dos segmentos: por un lado, aquellas empresas que sólo ofertan servicios privados, no financiados desde la Administración; por el otro, las empresas que cuentan con un importante volumen de servicios financiados por la Administración, lo que se traduce en una mejora de las condiciones laborales de la plantilla y un incremento de su estabilidad.

De la jerarquización de los servicios de proximidad se deriva un proceso de segmentación en función de la etnia dentro de los servicios vinculados a la reproducción social. Aunque las trabajadoras inmigrantes y determinados perfiles de trabajadoras autóctonas conviven en los servicios de proximidad (más arriba se ha indicado que las mujeres autóctonas todavía representan cerca de un 80 % del total de la fuerza de trabajo en el servicio doméstico, aunque dicha proporción se va reduciendo), no se concentran en las mismas modalidades, tal como reproduce la figura 2.

Las trabajadoras inmigrantes son confinadas en las modalidades menos deseadas y valorizadas, eludibles por las trabajadoras autóctonas con mayores ingresos. Así lo certifica el hecho que la mujer inmigrante se concentre preferentemente en la modalidad del servicio doméstico interno, una modalidad cuya demanda crece en los últimos años (a consecuencia, principalmente, del envejecimiento de la población) y que se enfrenta a la casi total ausencia de mujeres autóctonas dispuestas a emplearse en ella. Las trabajadoras inmigrantes son reclutadas en el servicio doméstico interno tanto a través de contactos proporcionados por sus propias redes migratorias, como a través de empresas intermediarias en las que se inscriben una vez en la sociedad receptora. Ya no existe reemplazo generacional

FIGURA 2. *La etnización de los servicios de proximidad*

EMPRESAS SERVICIOS DOMICILIARIOS NO INTERMEDIARIAS	Predominio fuerza de trabajo autóctona. Excepcionalmente, determinados perfiles de mujeres inmigrantes
SERV. DOMÉSTICO EXTERNO	Concurre tanto fuerza de trabajo autéctona como inmigrante
SERV. DOMÉSTICO INTERNO	Concentración de mujeres inmigrantes

Fuente: elaboración propia.

para las empleadas autóctonas «internas», que venían de las zonas rurales y que abandonaban el servicio doméstico interno en cuanto se casaban. Esta situación permite demostrar la existencia de un proceso de sustitución entre empleadas autóctonas e inmigrantes, de manera que las últimas son reemplazadas por las primeras.

El «nivel de aceptación» de un empleo constituye un concepto clave para comprender las estrategias de los distintos colectivos a la hora de aceptar una determinada modalidad de empleo (Villa, 1990). En lo que concierne a las mujeres inmigrantes, tanto sus imperiosas necesidades económicas como el diferencial salarial con respecto a los países de origen favorece que acepten en la sociedad receptora salarios y condiciones laborales por debajo de las que están dispuestas a suscribir las trabajadoras autóctonas o las propias inmigrantes en sus países de origen. En el caso del servicio doméstico interno, por cuanto favorece la estabilidad laboral y el ahorro económico, se amolda a las necesidades y objetivos de las mujeres inmigrantes que emigran solas, dejando a sus familias en el país de origen, con el firme propósito de mandar la máxima cantidad de dinero en el mínimo tiempo posible y, en algunos casos, posteriormente retornar a su lugar de origen.

En el servicio doméstico externo y en la modalidad de asistentas por horas, en cambio, concurren tanto las mujeres autóctonas como las inmigrantes, lo que configura una relación de competencia entre ambos colectivos de trabajadoras; al menos a corto plazo, puesto que las empleadas domésticas autóctonas

son habitualmente mujeres mayores de 40 años.² Mientras la mujer inmigrante que abandona el servicio doméstico interno se concentra en mayor medida en la modalidad de empleada externa para un único empleador (a quien corresponde el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social si la duración del servicio sobrepasa la mitad de la jornada habitual), la figura de la «asistente por horas» es más recurrente entre las trabajadoras autóctonas. Para las mujeres inmigrantes, en el tránsito del servicio doméstico interno hacia el externo influye la antigüedad en el asentamiento en la sociedad receptora; contar con un nivel educativo superior al requerido por la actividad que realizan (inconsistencia de estatus); el hecho que la familia resida en la sociedad receptora; así como disponer de redes sociales que faciliten los contactos. En este sentido, las mujeres inmigrantes que carecen de la ayuda de las redes sociales (a raíz de un cambio de municipio de residencia, por ejemplo), compiten con desventaja a la hora de encontrar «casas por su cuenta», ya que su condición de extranjeras despierta reticencias entre los potenciales clientes de un mercado anónimo. Para estas mujeres, el pago de una cuota a una empresa intermediaria les supone un respaldo y les garantiza poder contar con servicios de forma rápida.

En el nivel más alto de la jerarquía, las empresas no intermediarias, el trabajo de campo muestra que constituye un segmento integrado fundamentalmente por mujeres autóctonas, aunque no se dispone de datos estadísticos al respecto. Sus condiciones laborales más «atractivas» se traducen en una incipiente relación de competencia entre la fuerza de trabajo autóctona y la inmigrante, aunque, de momento, la presencia de trabajadoras inmigrantes es muy reducida. En estas empresas se emplea a mujeres autóctonas que proceden de otras modalidades de los servicios de proximidad (generalmente sumergidas) o bien de la inactividad, que cuentan, por lo general, con un bajo nivel educativo y que han obtenido, en muy poco tiempo, una cualificación profesional que las capacita para trabajar en los servicios domiciliarios (excepto cuando se trata de servicios de limpieza). Se trata de trabajadoras de edad avanzada, a las que

2. Las generaciones de mujeres más jóvenes, sin lugar a dudas, van a tener expectativas laborales distintas.

el mercado de trabajo no ofrece más que estas oportunidades laborales, que viven su trabajo remunerado con una mezcla de vocación y resignación y, en muchos casos, tanto su salario como cotizar en la Seguridad Social es vital para sus economías familiares (a menudo son mujeres separadas, divorciadas o viudas, que encabezan familias monoparentales).

Junto a ellas, se detecta un pequeño grupo de mujeres inmigrantes —que irá, sin lugar a dudas, creciendo en un futuro próximo—, con un nivel educativo elevado, con un tiempo considerable de permanencia en la sociedad receptora y con voluntad de establecerse en ella de manera definitiva. Habitualmente se limitan a cubrir los servicios más periféricos e inestables, por lo que en raras ocasiones forman parte del núcleo estable de la plantilla. Estamos ante mujeres inmigrantes, por lo general, más exigentes en su «nivel de aceptación» de una ocupación, no movidas únicamente por una motivación económica, y con un acusado deseo de superación personal. En consecuencia, su presencia en la empresa es resultado de una estrategia de inversión en capital humano: han obtenido una titulación en la sociedad receptora (auxiliar de geriatría, trabajadora familiar, etc.) que les permite acreditar cualificación profesional y dar el salto desde el servicio doméstico tradicional o una empresa «intermediaria» hacia una empresa de servicios domiciliarios no intermediaria. Ello se traduce en un proceso de movilidad ocupacional ascendente dentro de los servicios de proximidad.

Pero en la progresiva etnización de los servicios de proximidad no sólo influyen las características personales del colectivo de mujeres inmigrantes (capital cultural, diferencias culturales en torno al concepto «occidental» de higiene, etc.) y sus estrategias (nivel de aceptación, proyecto migratorio, tiempo de asentamiento en la sociedad receptora...). Asimismo, la etnización de los servicios de proximidad también se explica en base a las configuraciones ideológicas estereotipadas procedentes de la demanda de la fuerza de trabajo, en el sentido de preferir a la mujer inmigrante para determinadas tareas antes que a la mujer autóctona (selección preferente) y de rechazarla para desempeñar otras actividades (discriminación negativa).

En este sentido, de las entrevistas y grupos de discusión se desprende que las prácticas manifestadas por los gerentes de las empresas de servicios domiciliarios a la hora de reclutar perso-

nal, coinciden perfectamente con las preferencias de sus clientes. Los usuarios que o bien optan por el servicio doméstico tradicional, o bien contratan los servicios de las empresas intermediarias, prefieren a las candidatas inmigrantes (sobre todo para llevar a cabo tareas de cuidado de personas ancianas), a tenor de una serie de factores que se basan en la interrelación entre el género y la etnia: 1) creen que les va a suponer mayor ahorro económico (salarios más bajos y, en muchos casos, ahorro de las cotizaciones sociales); 2) presuponen que la condición de inmigrantes convierte a las trabajadoras en menos exigentes y menos reivindicativas, lo que incrementa la relación de poder que puede ejercer el usuario (protección a cambio de obediencia); 3) atribuyen a la mujer inmigrante una serie de criterios estereotipados de naturaleza personal (modo de ser), no profesional, que varían según colectivo. En las empresas intermediarias, por lo general, no se exige titulación o formación específica a la plantilla a la hora de reclutarla (salvo cuando se trata de servicios sanitarios), por cuanto, si lo hicieran, se enfrentarían a graves dificultades para encontrar fuerza de trabajo dispuesta a emplearse bajo las pésimas condiciones laborales que ofrecen.

Tales estrategias de reclutamiento permiten entender por qué las trabajadoras autóctonas se sienten «amenazadas» por la presencia de fuerza de trabajo inmigrante, al considerar que su menor «nivel de aceptación» de un empleo origina un *dumping social* que deteriora las condiciones laborales del conjunto del sector y obstaculiza su profesionalización. Es así como las empleadas autóctonas perciben que están perdiendo «posiciones» dentro de las preferencias de las personas empleadoras. Además, las trabajadoras autóctonas responsabilizan a las mujeres inmigrantes de que se haya reducido su «poder social de negociación» a la hora de fijar sus condiciones de empleo, de modo que sus exigencias y «conquistas» salariales han dejado de ser competitivas.

Sin embargo, dicha relación de competencia entre ambos colectivos, lejos de manifestarse de manera explícita, se expresa mediante recurrentes críticas hacia las mujeres inmigrantes (referentes tanto a sus capacidades profesionales como a sus características personales), a partir de estereotipos cuya finalidad es degradar la calidad de los servicios cuando son ellas (las mu-

jeros extranjeras) las que los realizan. Efectivamente, la situación de competencia entre las trabajadoras inmigrantes y determinados segmentos de la fuerza de trabajo autóctona genera criterios de diferenciación, discriminación y exclusión que ponen el acento en los factores de etnia y de cultura (Solé, 1995). Un discurso análogo sostienen los gerentes de las empresas no intermediarias, plenamente conscientes de que muchas de las modalidades más «rentables» dentro de los servicios de proximidad se sostienen gracias al reclutamiento de trabajadoras inmigrantes y a la connivencia de una Administración que no muestra ningún interés en la regulación de este sector tan sumamente diversificado.

En las empresas de servicios no intermediarias, en cambio, los mecanismos de asignación de los puestos de trabajo y de retribución siguen pautas más formalizadas, por lo que el componente étnico tiene menor peso en las realidades laborales. Las estrategias de selección de personal se basan principalmente en la cualificación profesional de las trabajadoras (experiencia y titulación). De ese modo, ateniéndonos a lo apuntado por los gerentes de las empresas que han sido entrevistados, las trabajadoras autóctonas y las inmigrantes compiten en igualdad de condiciones en las empresas no intermediarias, siempre que las candidatas inmigrantes reúnan una serie de requisitos: 1) un estatuto jurídico estable (mejor si tienen la nacionalidad española); 2) el asentamiento más o menos definitivo en la sociedad receptora (lo que garantiza que posean las mismas pautas y referentes culturales que las trabajadoras autóctonas); 3) una titulación específica (auxiliar de geriatría, trabajadora familiar, auxiliar del hogar, etc.) que acredite su cualificación para llevar a cabo servicios domiciliarios.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el segmento de clientes que opta por las empresas no intermediarias está dispuesto a pagar un precio más elevado por los servicios a cambio de profesionalidad. Por ello, no es de extrañar que las preferencias de estos usuarios se basen a menudo en la sistemática discriminación de las trabajadoras de origen inmigrante, con independencia de cuáles sean sus características personales, al asociar su presencia con las modalidades menos cualificadas de los servicios de proximidad. Esta situación incentiva la formulación de políticas de contratación discriminatorias en base a la

etnia por parte de algunas empresas, lo que desplaza a las mujeres inmigrantes hacia otras modalidades de los servicios de proximidad (empresas intermediarias y servicio doméstico tradicional) y agudiza aún más el proceso de etnización. Tales políticas de exclusión de la fuerza de trabajo inmigrante son poco viables a corto plazo, ya que, paralelamente al crecimiento exponencial de la demanda de estos servicios, se constata la escasez estructural de mujeres autóctonas dispuestas a llevarlos a cabo y, menos aún, acreditadas con una titulación específica. Por lo tanto, es obvio que la fuerza de trabajo inmigrante constituye, sin lugar a dudas, el recurso humano por excelencia del que se van a nutrir también las modalidades más cualificadas de los servicios de proximidad en el futuro.

10.4. Consideraciones finales

A medida que avanza el proceso de globalización económica se consolida la transnacionalización del capital y del trabajo (Beck, 1997; Castells, 1997). La fragmentación del proceso productivo que tiene lugar en los países del Centro se traduce en la «deslocalización industrial» de partes de dicho proceso hacia los países periféricos, en el contexto de la Nueva División Internacional del Trabajo (NDIT), con el fin de reducir los costes de producción (básicamente del factor trabajo) y mejorar así la competitividad. Los empleos de baja calidad que generan las industrias para la exportación instaladas en la Periferia, se nutren principalmente de fuerza de trabajo joven, muchas veces de sexo femenino y de procedencia rural, cuya condición de mujer explica que se les ofrezcan salarios más bajos que a sus homólogos masculinos y condiciones laborales paupérrimas. Es justamente la explotación de la fuerza de trabajo periférica la que proporciona productos a bajo precio que, posteriormente, son distribuidos y consumidos en los países del Centro y que contribuyen directamente a la sostenibilidad de la sociedad de consumo.

Pero, ¿cómo afecta este proceso de «deslocalización industrial» a las nuevas migraciones transnacionales de mujeres? Ciertamente, las transformaciones del sistema productivo de los países industrializados, las sucesivas crisis económicas y la pe-

riferización generan, paralelamente, una recomposición de las economías centrales hacia la predominancia del sector servicios y la destrucción de empleos poco cualificados en las industrias. Ello convierte en obsoletos una serie de puestos de trabajo manuales que habían sido la base económica de una fuerte clase trabajadora, especialmente en los sectores en los que se empleaba la mano de obra inmigrante (Cross, 1993; King, 1996). Por lo tanto, podemos concluir que los procesos de «deslocalización» hacia las zonas periféricas transforman, al mismo tiempo, la oferta de puestos de trabajo en los países del Centro, a través de un proceso de terciarización sin precedentes que es característica de las sociedades postindustriales.

Por un lado, se incrementan los servicios altamente especializados y cualificados, resultado de la necesidad de centralizar los aparatos de gestión y de servicios en las zonas desarrolladas, que va consolidando un segmento de la población con rentas elevadas y pautas de consumo caras. Pero, simultáneamente, el rápido desarrollo del sector servicios crea muchos puestos de trabajo con salarios bajos, especialmente en las grandes ciudades, lo que refuerza la polarización de la estructura ocupacional. Este incremento no sólo es el resultado de la nueva economía del conocimiento y de las transformaciones en las pautas de consumo y estilos de vida, sino que también obedece a la demanda de los hogares de los países Centrales para hacer frente a los efectos del envejecimiento de la población, así como a las necesidades reproductivas relacionadas con el nuevo estatus de las mujeres que se incorporan masivamente al mercado de trabajo (Sassen, 1994). Se trata de actividades mal remuneradas, intensivas en fuerza de trabajo, que no pueden «deslocalizarse» y que deben ser realizadas *in situ* (cuidado de niños y ancianos, tareas de infraestructura del hogar, toda clase de servicios personales, etc), eludibles por una población autóctona que goza de mejores expectativas y aspiraciones.

Es en este contexto en el que deben situarse las nuevas migraciones laborales de mujeres procedentes de países periféricos, que se dirigen al Centro para trabajar en el ámbito doméstico. Se trata de mujeres que, a pesar de que muchas de ellas cuentan con un nivel de formación elevado, carecen de pocas oportunidades de conseguir la supervivencia económica en sus países de origen. En este sentido, la división internacional del

trabajo y la propia globalización ya no sólo afectan a las industrias y a las empresas, sino que penetran en el ámbito de los hogares, cuya demanda de mano de obra extranjera femenina coincide con la existencia de un excedente de mujeres trabajadoras en los países periféricos. Oferta y demanda confluyen, pues, en el ámbito de la reproducción (Hochschild, 2001; Beck-Gernsheim, 2001). La centralidad progresiva de la mujer en las migraciones transnacionales permite explicar su emergencia en las teorías sobre migraciones en calidad de trabajadoras y agentes de desarrollo, así como su presencia en las sociedades pertenecientes al denominado Centro capitalista, como por ejemplo la española.

La creciente brecha que separa las sociedades ricas (centrales) de las pobres (periféricas) sigue alimentando los flujos migratorios, tanto masculinos como femeninos. Pero no es el único determinante. La organización de la reproducción es tan esencial como las oportunidades laborales para comprender el tipo de presencia de hombres y mujeres en la esfera productiva y, en consecuencia, también en los flujos migratorios. Por ello, deben enfatizarse las relaciones que se dan dentro del núcleo doméstico y examinar cómo éstas se articulan con los requerimientos del capitalismo. De ese modo, la migración femenina se explica a partir de la posición de las mujeres como grupo social en relación a la esfera reproductiva, al acceso a los medios de producción y a su posición en el sistema capitalista internacional. El contexto de la globalización permite interpretar la actual feminización de la migración hacia los países del Centro, como resultado de una intensa y creciente demanda de fuerza de trabajo femenina para llevar a cabo las tareas reproductivas, junto a una serie de procesos específicos de expulsión que actúan desde las sociedades de origen. Sin embargo, los factores de atracción y expulsión —de y hacia— deben ser complementados con otras variables de análisis igualmente importantes, tales como las «redes migratorias» y los «grupos domésticos». Ambas variables constituyen un instrumento indispensable, un «puente» entre los condicionantes macrosociales y las conductas individuales. El papel de las redes es crucial a la hora de comprender la decisión de emigrar de la mujer, así como sus pautas de incorporación laboral en la sociedad receptora. Por otra parte, es la división sexual del trabajo dentro del grupo

doméstico, la que determina qué miembros del grupo van a emigrar. La inclusión del grupo doméstico permite incluir la esfera de la reproducción y abordar las relaciones de género.

De ese modo, el propio capitalismo (global) interviene directamente en la génesis de flujos migratorios femeninos constantes y se beneficia de la triple discriminación laboral por clase, género y etnia que afecta a las mujeres una vez en la sociedad receptora, tal como se ha demostrado a lo largo de estas páginas. La imbricación del sistema capitalista de producción con las estructuras patriarcales, que actúan tanto en las sociedades de origen como en las de destino, explica el bajo nivel de aceptación de un empleo de las mujeres inmigrantes (Villa, 1990). La progresiva etnización de los servicios de proximidad es el resultado de dicho proceso. Las mujeres inmigrantes ocupan los puestos más bajos de la estructura ocupacional en la sociedad receptora. Se consigue abaratar el coste de los servicios vinculados a la reproducción social, a costa de recurrir a las mujeres inmigrantes procedentes de los países periféricos. Tal como se desprende de los resultados del trabajo de campo, algunas de las modalidades del servicio doméstico tradicional y las empresas de servicios domiciliarios «intermediarias», no podrían sobrevivir si no dispusieran de fuerza de trabajo inmigrante principalmente femenina —aunque, cada vez más, también masculina—, dispuesta a asumir unos ingresos y una desregulación de las condiciones de empleo inaceptables para la mayor parte de mujeres autóctonas. Las mujeres inmigrantes aceptan emplearse como trabajadoras domésticas internas (pernoctando en el hogar y cobrando un menor salario), porque su prioridad, más que tener unas aceptables condiciones de trabajo, es ahorrar dinero y lograr el objetivo que se proponen inicialmente: regresar a su lugar de origen tras una permanencia en el país de destino que les permita invertir en el futuro de sus hijos.

El sistema económico capitalista precisa para su supervivencia de una producción doméstica, gratuita, que ha sido asumida en exclusiva por la familia —eufemismo de mujer— (Carrasco, 1989, 1991). Para que existan «trabajadores» en la esfera pública, es menester que alguien se ocupe de sus necesidades reproductivas. Este papel ha sido tradicionalmente asignado a las mujeres; lo que supone una carga que, por un lado, limita

sus posibilidades de inserción laboral y, por el otro, una vez accede al mercado de trabajo, se traduce en la «doble presencia» (Balbo, 1979). La participación masiva de la mujer occidental en el mercado de trabajo pone en peligro la realización del trabajo reproductivo, cuyo volumen crece sin cesar, a consecuencia, entre otros factores, del envejecimiento de la población. La solución, por el momento, no parece ser que pase por la corresponsabilidad masculina en las tareas reproductivas; sino que se producen nuevas formas de división del trabajo entre las propias mujeres, ya sea mediante una redistribución generacional (las abuelas cuidan a los hijos de sus hijas), ya sea, en el caso de mujeres con recursos económicos y de ámbito urbano, delegando parte de las tareas domésticas a otras mujeres con menor poder adquisitivo y a mujeres inmigrantes (Fougeyrollas-Schwebel, 1995). Es así como las trabajadoras inmigrantes se erigen como un recurso idóneo, que actúa como «ejército de reserva» periférico y permite reducir el «coste» de buena parte del proceso de reproducción social tanto para el capital como para el Estado, a costa de aumentar las desigualdades sociales entre las mujeres. Por consiguiente, cuando desde diversos estudios económicos se argumenta que la globalización ahonda el desequilibrio entre regiones centrales y periféricas, deben tenerse en cuenta también las desigualdades entre las mujeres pertenecientes al Centro y las mujeres pertenecientes a la Periferia; en otras palabras, la estructuración de relaciones asimétricas de clase y etnia entre las mujeres (Andall, 2000; Beck-Gernsheim, 2001).

La mayor parte de la literatura sobre la globalización habla de abstracciones tales como el capital, los mercados y los flujos de mano de obra, pero no se detiene en el estudio de la relación entre tales tendencias mundiales y las vidas individuales. Desde esta perspectiva, la globalización no sólo genera desigualdad en el acceso a los recursos económicos, sino también en relación al trabajo reproductivo. El coste de mantener el estilo de vida patriarcal de la clase media de los países del Centro afecta a la empleada doméstica y, por extensión, también a toda su familia (Romero, 1997). Se produce la paradoja de que las mujeres autóctonas emplean a otras mujeres (para atender a sus hijos y/o a sus padres, para realizar determinadas tareas de infraestructura del hogar, etc.), a la vez que las mujeres inmigrantes deben re-

nunciar a educar presencialmente a sus propios hijos y ocuparse del trabajo reproductivo de otras mujeres, con el único fin de lograr una situación económica más próspera. De ese modo, las mujeres inmigrantes no tienen más remedio que traspasar a otras personas (generalmente a sus madres) el cuidado de sus hijos, durante el período en que éstos permanecen en la sociedad de origen en ausencia de la madre. Las mujeres inmigrantes están desarrollando nuevas formas de maternidad, a las que se denomina «maternidad transnacional» o «globalización de la maternidad», como estrategia para lograr, en el contexto de un mundo globalizado, un mejor futuro para su grupo familiar.³ Es así como se establecen cadenas mundiales de afecto y asistencia con distintos vínculos y grados, siendo las mujeres más pobres las que se ocupan de los hijos o de los ancianos de otras mujeres más acomodadas (Hochschild, 2001).

Sin embargo, debe considerarse que la mujer inmigrante no constituye una víctima pasiva del triple proceso de discriminación. Cuando una mujer decide racionalmente emigrar, aunque su decisión le conlleve grandes costos, sacrificios y renunciaciones, con ello persigue mejorar su situación económica. En consecuencia, se trata de mujeres que construyen y dirigen sus proyectos de vida, deseosas de cambiar su propio destino y el de sus familias, bajo el influjo de una globalización económica y cultural que cataliza las migraciones transnacionales (Beck-Gernsheim, 2001). En este sentido, las mujeres inmigrantes son protagonistas centrales del cambio social. Estas mujeres, una vez en la sociedad receptora, aunque siempre desde posiciones de segregación en base al sexo y a la etnia en el mercado de trabajo, son capaces de adaptar sus trayectorias laborales a sus necesidades y objetivos; algunas de ellas, incluso logran culminar procesos de movilidad laboral ascendente.

10.5. Prospectiva

Pero ni la triple discriminación de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad, ni la situación de desprestigio y

3. Véanse los trabajos de Yeoh y Huanh (1999a, 1999b), Hondagneu-Sotelo y Ávila (1999) y Parrenas (2001).

falta de regulación de los puestos de trabajo que se generan en este sector, son algo irreversible. Existen alternativas. Los resultados del trabajo de campo de la presente Tesis Doctoral revelan la necesidad de impulsar urgentemente un marco legal apropiado para los servicios de proximidad y de redefinir la implicación de las autoridades públicas. Ciertamente, resulta difícil que, bajo las condiciones actuales, los servicios de proximidad tengan rentabilidad económica, por lo que se precisan modos específicos de financiación (Collado y Martínez, 1995). Esta constatación es una cuestión de máximo interés social y sociológico

Todas las transformaciones culturales, demográficas y socioeconómicas que se han descrito a lo largo de estas páginas y que afectan a las sociedades occidentales, no permiten que la familia siga siendo, como hasta ahora, el único garante de bienestar social, lo que coloca a los servicios de proximidad en un lugar destacado en la satisfacción de las necesidades básicas de los individuos, cuya importancia irá sin duda en aumento en los próximos años. Por consiguiente, el acceso de la ciudadanía a los servicios de proximidad no puede verse mediatizado por los recursos económicos o por la participación en el mercado de trabajo, sino que deben conceptualizarse como un derecho universal, en absoluto sujeto a lógicas mercantilistas. La situación actual de los servicios de proximidad en la sociedad española está muy alejada de esta realidad. Por ello, sería conveniente que futuras investigaciones exploren con más detalle las distintas fórmulas de financiación de los servicios de proximidad en pro de garantizar la universalidad, así como las ventajas e inconvenientes de los distintos instrumentos de corresponsabilidad entre el sector público y el privado, tanto lucrativo como no lucrativo (economía social).⁴

Otro frente a combatir que se desprende de los resultados es la fuerte incidencia de la economía sumergida. Una medida en-

4. A modo simplemente de ejemplo, el despliegue de los cheques-servicio de carácter universal, fuertemente consolidados en otros países de nuestro entorno pero todavía inauditos en España, constituyen un buen mecanismo para alcanzar dicha universalidad, al tiempo que permiten consolidar una oferta menos atomizada y más estructurada. Sólo favoreciendo una demanda solvente se logrará una estructura de la oferta dinámica, capaz de estimular la creación de empleo estable y bien remunerado, a la par que cualificado, con credibilidad y socialmente valorado.

caminada a frenar dicha oferta es fomentar que la Administración financie parte de las cuotas de la Seguridad Social para aquellas familias que quieran emplear a una persona en su domicilio (mediante subvenciones públicas, desgravaciones fiscales, etc.). Paralelamente, desde la Administración deben activarse mecanismos de regulación de los servicios de proximidad que permitan combatir las prácticas de competencia percibida como «desleal» por parte de las empresas que no contratan a su plantilla y se ahorran los costes laborales fijos. Para ello, debe establecerse un marco jurídico que fije una definición clara de las condiciones contractuales y de las figuras profesionales, hoy en día inexistente. Estos mecanismos protegerían los intereses de los usuarios/consumidores ante una oferta excesivamente fragmentada y no profesionalizada. Al mismo tiempo, garantizarían que las relaciones de competencia entre los distintos proveedores de servicios se produzcan en condiciones de igualdad, en función de la calidad de los servicios y no únicamente atendiendo a la racionalidad económica (la reducción de las tarifas).

Es también menester revisar con urgencia el régimen laboral del servicio doméstico en España y equiparlo al régimen general en lo que se refiere a derechos, no sólo porque resulta fehacientemente obsoleto y discriminatorio para las personas que a él se acogen, sino porque contribuye a ahondar todavía más en el ancestral desprestigio y desvaloración social de estas actividades. Aunque se trata de un sector poco organizado y con escasa presencia sindical, las experiencias de países como Francia o Italia demuestran que es posible el diseño de convenios colectivos que regulen esta actividad.

Asimismo, es apremiante garantizar, tanto desde el sector público como privado, una oferta suficientemente amplia de cursos formativos que afiancen la profesionalización del sector. La situación actual de los servicios de proximidad se caracteriza por su descualificación, tanto en lo referente a la falta de valoración de los conocimientos técnicos necesarios, como de aquellos elementos que van más allá de la técnica (valores, sentimientos e interacciones) y que configuran, sin duda, la esencia relacional del cuidado en la esfera privada. Una mejora de la oferta formativa y la creación de titulaciones adecuadas proporcionaría, tanto a las mujeres autóctonas que se han dedicado desde siempre a estas actividades (generalmente desde el mer-

cado laboral informal), como a las mujeres inmigrantes que llegan a España, una vía para acceder a una cualificación que sea reconocida por el mercado de trabajo. Ello posibilitaría su inserción laboral en el sector formal de la economía, a la vez que el goce de los derechos laborales y sociales que ello conlleva.

Al margen de las reformas que precisa el sector de los servicios de proximidad, la situación específica de la mujer inmigrante en el mercado laboral exige medidas adicionales, encaminadas a eliminar la discriminación institucional respecto a los trabajadores en función de su nacionalidad. Entre ellas cabe destacar la supresión del criterio de «preferencia nacional» como eje de la política migratoria a la hora de conceder permisos de trabajo y de diseñar los contingentes, lo que permitiría ampliar su espacio ocupacional más allá del servicio doméstico; la desvinculación del estatuto jurídico de la tenencia o no de un contrato de trabajo y la eliminación de aquellos permisos de trabajo que están circunscritos únicamente a un sector de actividad y que frenan la movilidad laboral (permisos iniciales y primera renovación). Al mismo tiempo, puesto que muchas de las mujeres inmigrantes disponen de un nivel educativo relativamente elevado (primaria completa, secundaria), debería avanzarse en el reconocimiento de sus cualificaciones específicas y conseguir reducir las tan frecuentes situaciones de «inconsistencia de estatus».

Pero de todo lo anterior no debería concluirse que la triple discriminación laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad sea sólo el resultado de un «contexto de recepción» desfavorable; es decir, de la escasez de fuerza de trabajo autóctona, de un mercado segmentado de trabajo a partir del sexo y la etnia, de una política migratoria discriminatoria o de la falta de regulación y financiación pública de este sector. La base del problema se sustenta en el propio patriarcado y en las relaciones entre géneros. Tal como se ha mencionado en distintas ocasiones a lo largo de la investigación, el trabajo reproductivo, tanto el cuidado de los demás como las tareas de infraestructura del hogar, es considerado algo inherente a la condición femenina y, por ello, invisible y desprestigiado. Su externalización hacia el mercado de trabajo reproduce este mismo imaginario social y se traduce en actividades descualificadas, que no exigen conocimientos técnicos y, por lo tanto, escasamente re-

muneradas y no profesionalizadas. Ante este desalentador panorama, tanto los hombres, como las mujeres con recursos educativos, optarán racionalmente por no seguir trayectorias laborales dentro de los servicios de proximidad. Es aquí donde las desigualdades de género y etnia convergen y convierten a la mujer inmigrante en la más firme candidata a llevar a cabo unas tareas que muy pocas personas desean realizar.

Estas actividades deben desprenderse de tan negativo imaginario social, de modo que la sociedad, en su conjunto, sea capaz de hacer visible la importancia del trabajo reproductivo, así como los conocimientos, actitudes y aptitudes que su realización exige —la mayor parte todavía no reconocidos como cualificaciones formales. Mientras ello no ocurra, los empleos remunerados que se creen en torno a los servicios de proximidad —y, por extensión, quien se ocupa en ellos— seguirán siendo exclusivamente femeninos y permanecerán en el escalafón más bajo de la estructura ocupacional. Por el momento, la falta de implicación del sector público comporta, por omisión, seguir considerando la conciliación entre la vida familiar y laboral como algo que sólo compete a las mujeres, en el ámbito privado; a la vez que promueve y legitima el reclutamiento de trabajadoras inmigrantes para satisfacer, de forma barata, una creciente demanda que recurre, preferentemente, a la economía informal, a falta de otra alternativa. Obviamente, el imparable aumento de la demanda de servicios de proximidad no puede solucionarse a costa de aumentar las desigualdades de clase y etnia dentro del propio colectivo de mujeres, de modo que es preciso impulsar estos empleos y equiparar sus condiciones materiales y su estima social a las del resto de ocupaciones. Sólo garantizando mejores condiciones laborales para el conjunto del sector podrán superarse las manifestaciones de rechazo, tanto implícitas como explícitas, hacia la fuerza de trabajo inmigrante que se ha detectado por parte de las trabajadoras autóctonas y que esconden una relación de competencia entre ambos colectivos por el recurso trabajo.

Sin embargo, en un intento de ser optimistas, qué duda cabe que las transformaciones que han conducido a la mercantilización de las tareas doméstico-familiares, como mínimo han contribuido, de forma fehaciente, a poner sobre la mesa una cuestión ¿quién debe realizar el trabajo reproductivo?, que

hasta el momento no se había planteado. Se trata de una problemática que hasta el momento había sido desde siempre simplemente una cuestión privada y «cosa de mujeres» y que recientemente ha adquirido, por vez primera, una dimensión pública sin precedentes en nuestro país. Este paso adelante, que sin duda lo es, hoy por hoy todavía no ha ido acompañado de la corresponsabilidad masculina en el trabajo reproductivo (a tenor de los desalentadores datos estadísticos que muestran el escaso tiempo que dedican los hombres españoles a los quehaceres doméstico-familiares), sino que se ha limitado a un traspaso de cargas reproductivas dentro del propio colectivo de mujeres en base a la etnia, de la mano de la internacionalización de la reproducción.

Pero la cuestión de fondo no está en que actualmente las mujeres «quieran» trabajar fuera del hogar y, en consecuencia, sea necesario traspasar al mercado parte de las tareas que las mujeres habían hecho hasta ahora de forma gratuita.⁵ Lejos de aspirar a generalizar los estándares masculinos para hombres y mujeres, debe aprovecharse la oportunidad que esta cuestión plantea para repensar una sociedad que hasta ahora se ha configurado únicamente en torno a la centralidad del trabajo productivo. Se trata de lograr un término medio, que incorpore el trabajo reproductivo como patrimonio de la vida pública y reestructure el tiempo de trabajo productivo. Ello haría posible que hombres y mujeres puedan percibir ingresos propios en condiciones de igualdad (tanto de partida como de resultados), realizarse en sus vidas profesionales y, al mismo tiempo, asumir sus responsabilidades doméstico-familiares y beneficiarse del goce que conlleva la gestión de los afectos y de las emociones. En otras palabras, la sociedad debe empezar a pensar también en femenino.

5. Y, además, «deban» trabajar fuera del hogar, a juzgar por los distintos mensajes políticos que, tanto desde posturas de centro-derecha como socialdemócratas, proclaman, en base a planteamientos basados en la eficiencia y no en la equidad, que el aumento de la tasa de ocupación femenina es la llave para lograr el crecimiento económico y el sostenimiento del sistema de pensiones.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- ABAD, L.V. (2000): «Globalización, demografía y migraciones internacionales», *Sociedad y Utopía*, n.º 16, pp. 57-71.
- ABEL, E. (2000): «A Historical Perspective on Care», en *Care Work, Gender Labor and Welfare State*, ed. por M. Harrington, Nueva York: Routledge.
- ABRAHAMSON, P. (1995): «Regímenes europeos del bienestar y políticas sociales europeas: ¿Convergencia de solidaridades?», en *El Estado del Bienestar en la Europa del Sur*, ed. por S. Sarasa y L. Moreno, Madrid: CSIC.
- ADELANTADO, J. y J.A. NOGUERA (2000): *Cambios en el Estado del Bienestar*, Barcelona: Icaria.
- AFSHAR, H. (1999): «Mujeres y desarrollo: una introducción», en *Globalización y género*, editado por P. de Villota, Madrid: Editorial Síntesis.
- AJAMIL, M. (1999): «Enfoques y estrategias sobre género y desarrollo», en *Globalización y género*, ed. por P. de Villota, Madrid: Editorial Síntesis.
- AJUNTAMENT DE BARCELONA (2002): *La població estrangera a Barcelona*, Barcelona: Dpt. Estadística Ajuntament de Barcelona.
- ALBERDI, I. et al. (2000): *Les dones joves a Espanya*, Barcelona: Fundació «La Caixa».
- ALLPORT, G. (1989): *The Nature of Prejudice*, Nueva York: Addison Wesley.
- ÁLVAREZ, S. (2001): «Diferencia y teoría feminista», en *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, ed. por E. Beltrán y V. Maquieira, Madrid: Alianza Editorial.
- ALVITE, J.P. (coord.) (1995): *Racismo, antirracismo e inmigración*, Donostia: Tercera Prensa-Hirugarren Prensa.

- AMBROSINI, M. (1998): «Intereses ocultos: La incorporación de los inmigrantes en la economía informal», *Migraciones*, n.º 4, pp. 111-152.
- AMIN, S. (1974): *La acumulación a escala mundial*, Madrid: Siglo XXI
- (2001): *El hegemonismo de Estados Unidos y el desvanecimiento del proyecto europeo*, Madrid: El Viejo Topo.
- AMORÓS, C. (1991): *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, Barcelona: Anthropos.
- ANDALL, J. (2000): *Gender, Migration and Domestic Service*, Aldershot: Ashgate.
- ANDERSON, B. (1999): «Overseas domestic workers in the European Union», en *Women and Development in the Third World*, ed. por J.H. Momsen, Londres: Routledge.
- (2000): *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, Londres: Zed Books.
- ANGUIANO, M.E. (2001): «Inmigración laboral extracomunitaria en España: explorando perfiles y trayectorias laborales», *Migraciones*, n.º 10, pp. 111-134.
- ANTHIAS, F. (2000): «Metaphors of Home: Gendering New Migrations to southern Europe», en *Gender and Migration in Southern Europe*, ed. por F. Anthias y G. Lazaridis, Oxford: Berg.
- ARAGÓN, R. (1993): «Contingente de trabajadores extranjeros: La propuesta española para 1993», *Desarrollo*, n.º 23, pp. 36-42.
- y J. CHOZAS (1993): *La regularización de los inmigrantes durante 1991-1992*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ARTAZCOZ, L. (2001): «Salud y conciliación de la vida laboral y familiar, ¿una contradicción para las mujeres?», Ponencia presentada en las Jornadas *Doble jornada, doble presencia*, Pamplona, 17 de octubre de 2001.
- ASIS, M.M. (1990): «International Migration and the Changing Labour Force Experience of Women», Ponencia preparada para la *Reunión del Grupo de Expertos de las Naciones Unidas sobre Políticas de Migración Internacional y Condición de las Mujeres Migrantes*, San Miniato, marzo de 1990. Ejemplar fotocopiado.
- BACA, M. (1994): «Feminist Rethinking from Racial-Ethnic Families», en *Women of Color in U.S. Society*, ed. por M. Baca Zinn y B. Thornton Dill, Philadelphia: Temple University Press.
- y B. THORNTON (1994): «Difference and Domination», en *Women of Color in U.S. Society*, ed. por M. Baca Zinn y B. Thornton Dill, Philadelphia: Temple University Press.
- BAGANHA, M. y E. REYNERI (2001): «La inmigración en los Países del sur de Europa y su inserción en la economía informal», en *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora*, editado por C. Solé, Barcelona: Anthropos.
- BAKKER, I. (1999): «Dotar de género a la reforma de la política macroe-

- conómica en la era de la reestructuración y el ajuste global», en *Mujeres y economía*, ed. por C. Carrasco, Barcelona: Icaria.
- BALBO, L. (1979): «La doppia presenza», *Inchiesta*, n.º 32.
- BALIBAR, E. e I. WALLERSTEIN (1991): *Raza, nación y clase*, Madrid: IEPALA.
- BAZO, T. et al. (1994): «Cuidado de salud y familia. Estudio en el País Vasco, Madrid y Cataluña», Texto presentado en el *V Congreso Español de Sociología*, Granada, 28-30 septiembre. Ejemplar fotocopiado.
- BECK, U. (1997): *¿Qué es la globalización?*, Barcelona: Paidós.
- (2000): *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona: Paidós.
- BECK-GERNISHEIM, E. (2001): «Mujeres inmigrantes, trabajo doméstico y matrimonio», en *Mujeres y transformaciones sociales*, editado por E. Beck-Gernsheim, J. Butler y L. Puigvert, Barcelona: El Roure.
- BECKER, G. (1981): *A Treatise on the Family*, Nueva York: Harvard University Press.
- BEECHEY, V. (1979): «On Patriarchy», *Feminist Review*, n.º 3, pp. 66-82.
- (1987): *Unequal work*, Londres: Verso.
- (1988): «Rethinking the Definition of Work. Gender and Work», en *Feminization of Labour Force. Paradoxes and Promises*, editado por J. Jenson et al., Londres: Polity Press.
- (1994): «Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo», en *Las mujeres y el trabajo*, comp. por C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany, Madrid: Fuhem Icaria.
- BELARBI, A. (1999): «Evolució i perspectives de l'emigració femenina», en *Dona i migració a la Mediterrània occidental*, dir. por M.ª Àngels Roque, Barcelona: Institut Català de la Mediterrània.
- BELTRÁN, E. y V. MAQUIEIRA (eds.) (2001): *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Madrid: Alianza Editorial.
- BENERTA, L. (1981): «Reproducción, producción y división sexual del trabajo», *Mientras Tanto*, n.º 6, pp. 47-83.
- (1991): «La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 13-14, pp. 23-34.
- (1998): «Karl Polanyi, la construcción del mercado global y la "diferencia" de género», *Mientras Tanto*, n.º 71, pp. 81-99.
- (1999): «Mercados globales, género y el *Hombre de Davos*», en *Mujeres y economía*, ed. por C. Carrasco, Barcelona: Icaria.
- y G. SEN (1981): «Accumulation, reproduction and womens role in economic development: Boserup revisited», *Signs*, 7 (2).
- y G. SEN (1983): «Desigualdades de clase y de género y el rol de la mujer en el desarrollo económico: implicaciones teóricas y prácticas», *Mientras Tanto*, n.º 15, pp. 91-111.

- y M. ROLDÁN (1987): *The Crossroads of Class and Gender*, Chicago: The University of Chicago Press.
- BENJAMIN, L. (1991): *The Black Elite: Facing the Color Line in the Twilight of the Twentieth Century*, Chicago: Nelson-Hall.
- BERZOSA, C. et al. (1997): *Estructura económica mundial*, Madrid: Síntesis.
- BIFANI, P. (1997): «Impacto de la globalización sobre la mujer en América Latina y África Subsahariana», en *Género, Clase y Etnia en los nuevos procesos de globalización*, ed. por V. Maquieira y M.^a J. Vidal, Madrid: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer / Universidad Autónoma de Madrid.
- (1999): «El impacto de los programas de ajuste estructural en las mujeres africanas», en *Globalización y género*, ed. por P. de Villota, Madrid: Editorial Síntesis.
- BÖHNING, W.R. (1983): «Elements of a Theory of International Economic Migration to Industrial Nation States», *Global Trends in Migration*, ed. por M. Kritz et al., Nueva York: Center for Migration Studies.
- BONACICH, E. (1972): «A theory of ethnic antagonism: the split labor market», *American Sociological Review*, vol. 37.
- BONNET, M. e Y. BERNARD (1998): *Services de proximité et vie quotidienne*, París: Presses Universitaires de France.
- BORDERÍAS, C. (1991): «Las mujeres, autoras de sus trayectorias personales y familiares a través del servicio doméstico», *Historia y Fuente Oral*, n.º 6, pp. 105-121.
- y C. CARRASCO (1994): «Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas», en *Las mujeres y el trabajo*, ed. por C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany, Madrid: Fuhem.
- , C. CARRASCO y C. ALEMANY (comps.) (1994): *Las mujeres y el trabajo*, Madrid: Fuhem.
- BOSERUP, E. (1993): *La mujer y el desarrollo económico*, Madrid: Minerva (ed. original, 1970).
- BOYD, M. (1984): «At a disadvantage: The occupational attainments of foreign born women in Canada», *International Migration Review*, vol. 18, n.º 4, pp. 1.091-1.119.
- (1989): «Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas», *International Migration Review*, vol. 23, n.º 3, pp. 638-671.
- BRULLET, C. (1996): «Anàlisi de l'organització i repartiment del treball familiar i el treball remunerat entre parelles joves amb criatures petites: pràctiques, representacions i condicions materials de vida», Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia (tesis doctoral).
- (2000): «El debat sobre la conciliació ocupació-família dins el marc

- de la Unió Europea», *Revista Catalana de Sociologia*, n.º 12, pp. 155-186.
- (2002): «Les polítiques de conciliació de la vida professional i la vida familiar: el cas dels serveis de suport a les famílies», en *Informe sobre la situació de la família a Catalunya. Un intent de diagnòstic*, dirigit per L. Flaquer, Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- y S. PARELLA (2001): «Polítiques de serveis a les famílies: residualitat pública en un context cultural "familiarista"», en *Govern i polítiques públiques a Catalunya (1998-2000)*, vol I, coordinado por R. Gomà y J. Subirats, Barcelona: Edicions Universitat de Barcelona / Servei de Publicacions Universitat Autònoma de Barcelona.
- BRYDON, L. y S. CHANT (1989): *Women in the Third World: Gender Issues in Rural and Urban*, England: Edward Elgar.
- BUBECK, D. (1995): *Care, Gender and Justice*, Oxford: Clarendon Press.
- BURTLESS, G. (ed.) (1990): *A Future of Lousy Jobs?*, Washington DC: Brookings Institute.
- BUSTAMANTE, J.A. (1994): «Migración indocumentada. Marco teórico y metodológico», *Desarrollo*, n.º 24, pp. 43-47.
- CABALLERO, J.C. (1997): «España: panorama de la asistencia al anciano en el umbral del siglo XXI», *Revista de Gerontología*, n.º 7, pp. 207-216.
- CACHÓN, L. (1995): «Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España», *REIS*, n.º 69, pp. 105-124.
- (1997a): «Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 10, pp. 49-73.
- (1997b): «La formación y los nuevos yacimientos de empleo en España», *REIS*, n.º 77-78, pp. 117-136.
- (2002): «La formación de la «España inmigrante»: mercado y ciudadanía», *REIS*, n.º 97, pp. 95-126.
- CALAVITA, K. (1996): «Immigration, Law, and Marginalization in a Global Economy. Notes from Spain», Irvine: University of California. Informe de investigación.
- CAMPANI, G. (1999): «Immigrant women in Southern Europe: gender social exclusion and prostitution in Italy», en *Eldorado or Fortress? Migration in Southern Europe*, ed. por R. King et al., Londres: Macmillan.
- CANCIAN, F. (2000): «Paid Emotional Care», en *Care Work. Gender labor and welfare state*, ed. por M. Harrington, Nueva York: Routledge.
- CAPECCHI, V. y A. PESCE (1984): «Si la diversidad es un valor», *Debats*, n.º 10, pp. 29-49.
- CARNOY, M. (2000): *El trabajo flexible en la era de la información*, Madrid: Alianza.

- CARRASCO, C. (1989): «La valoración del trabajo doméstico: un enfoque reproductivo», en *Economía del trabajo femenino, sector mercantil y no mercantil*, coord. por F. Caillavet, Madrid: IMU.
- (1991): *El trabajo doméstico y la reproducción social*, Madrid: IMU.
- (1998a): «Género y valoración social: la discusión sobre la cuantificación del trabajo de las mujeres», *Mientras tanto*, n.º 71, pp. 61-80.
- (1998b): «Trabajo y empleo: apuntes para una discusión no androcéntrica», en *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres*, ed. por A. Rodríguez, Valencia: Germania.
- (1999): *Mujeres y economía*, Barcelona: Icaria.
- y M. MAYORDOMO (1999): «Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino», en *Mujeres y economía*, ed. por C. Carrasco, Barcelona: Icaria.
- CARRASCO CARPIO, C. (1999): *Mercados de trabajo: Los inmigrantes económicos*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Observatorio Permanente de la Inmigración.
- CASADO, D. y G. LÓPEZ (2001): *Vejez, dependencia y cuidados de larga duración*, Barcelona: Fundació La Caixa. Colección de Estudios Sociales.
- CASAS, J.I. (1987): *La participación laboral de la mujer en España*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- CASTAÑO, C. (1999): «Economía y género», *Política y Sociedad*, n.º 32, pp. 23-42.
- CASTELLS, M. (1997): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, vol. 1: *La sociedad red*, Madrid: Alianza Editorial.
- (1998): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, vol. 2: *El poder de la identidad*, Madrid: Alianza Editorial.
- (2001): «Tecnología de la información y capitalismo global», en *En el límite. La vida en el capitalismo global*, ed. por A. Giddens y W. Hut-ton, Barcelona: Tusquets.
- CASTLES, S. (1993): «Migrations and Minorities in Europe. Perspectives for the 90s. Eleven hypotheses», en *Racism and Migration in Western Europe*, ed. por J. Solomos y J. Wrench, Oxford: Berg.
- y G. KOSACK (1973): *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*, Londres: Oxford University Press.
- y M.J. MILLER (1993): *The age of migration*, Londres: Macmillan Press.
- CATARINO, C. y L. OSO (2000): «La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza», *PAPERS. Revista de Sociologia*, n.º 60, pp. 187-207.
- CC.OO. (1994): «Mercat laboral i treball domèstic», Texto presentado en *Les dones immigrants desafien la seva invisibilitat. I Jornades sobre les dones immigrades*, Barcelona, Ajuntament de Barcelona.

- CHANT, S. y S.A. RADCLIFFE (1992): «Migration and development: the importance of gender», En: *Gender and Migration in Developing Countries*, ed. por S. Chant, Londres: Belhaven Press.
- CHINCHILLA, N. (2001): «Políticas familiarmente responsables», ponencia presentada en las Jornadas *Doble jornada, doble presencia*, Pamplona, 17 de octubre de 2001.
- CHRISTIAN, B. (1985): *Black Feminist Criticism: Perspectives on Black Women Writers*, Nueva York & Oxford: Pergamon Press.
- COHEN, R. (1987): *The New Helots, Migrants in the International Division of Labour*, Aldershot: Gower Publishing Company Ltd.
- COLECTIVO IOÉ (1990): *El servicio doméstico en España*, Madrid: JOC-E.
- (1991): *Trabajadoras Extranjeras de Servicio Doméstico en Madrid, España*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- (1996): *Tiempo social contra reloj. Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- (1998a): «Mujeres inmigrantes en España. Proyectos migratorios y trayectorias de género», *Ofrim Suplementos*, pp. 11-38.
- (1998b): *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, Madrid: Inmerso, Colección OPI.
- (1999a): *Inmigrantes, Trabajadores, Ciudadanos*, València: Universitat de València / Patronat Nord-Sud.
- (1999b): *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Observatorio Permanente de la Inmigración.
- (2000): «Perspectiva laboral de la inmigración en España», *Documentación Social*, n.º 121, pp. 91-110.
- (2001a): «Flujos migratorios internacionales. Marco de comprensión y características actuales», *Migraciones*, n.º 9, pp. 7-44.
- (2001b): *¡No quieren ser menos! Exploración sobre la discriminación laboral de los inmigrantes en España*, Madrid: UGT.
- (2001c): *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Observatorio Permanente de la Inmigración.
- COLLADO, J.C. y M.ª I. MARTÍNEZ (1995): «Generación de empleo a través de nuevos yacimientos. Una simulación para el caso español», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 29-30, pp. 24-34.
- COLLINS, P.H. (1990): *Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, Londres: Harper Collins Academic.
- COLLINSON, S. (1994): *Europe and International Migration*, Londres: Pinter Publisher.
- COLTRANE, S. y J. GALT (2000): «The History of Mens Caring», en *Care Work, Gender Labor and Welfare State*, ed. por M. Harrington, Nueva York: Routledge.

- COMISIÓN EUROPEA (1993): «Crecimiento competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI», *Boletín de las Comunidades Europeas*, suplemento 6/93.
- (1995): «Iniciativas locales de desarrollo y empleo. Encuestas en la UE. Documento de los servicios», Bruselas, marzo 1995.
- COMISIÓN INTERMINISTERIAL DE EXTRANJERÍA (1992-2001): *Anuario Estadístico de Extranjería*, Madrid: Ministerio de Interior.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) (2000): *La protección social de las mujeres*, Madrid: CES. Colección Informes.
- COX, R. (1999): «The role of ethnicity in shaping the domestic employment sector in Britain», en *Women and Development in the Third World*, ed. por J.H. Momsen, Londres: Routledge.
- CRÉSPO, M.^aT. y C. RIMBAU (1998): «Els serveis socials a Catalunya», en *La societat catalana*, ed. por S. Giner, Barcelona: Institut d'Estadística de Catalunya.
- CROFF, B. (1996): «Les emplois familiaux: le travail domestique réhabilité», *Les Cahiers du Mage*, vol. 4.
- CROSS, M. (1993): «Migration, employment and social change in the new Europe», en *The New Geography of European Migrations*, ed. por R. King, Londres: Belhaven Press.
- CRUZ, C. de la (1999): «Globalización de la economía y justicia económica», en *Globalización y género*, ed. por P. de Villota, Madrid: Editorial Síntesis.
- CUMMINGS, S. (1980): «White Ethnics, Racial Prejudice and Labor Market Segmentation, II.
- DAUNE-RICHARD, A.M. (1988): «Gender Relations and Female Labor», en *Feminization of Labour Force. Paradoxes and Promises*, ed. por J. Jenson et al., Londres: Polity Press.
- (1999): «Cualificación y representación social», en *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, ed. por M. Maruani et al., Barcelona: Icaria.
- DAVIDOFF, L. (1974): «Mastered for life: servant and wife in Victorian and Edwardian England», *Journal of Social History*, n.º 7, vol. 4, pp. 31-40.
- DELPHY, Ch. (1984): *Close to home. A materialist analysis of womens oppression*, Amherst: The University of Massachussets Press.
- DEX, S. (1985): *La división sexual del trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- DINERMAN, J.R. (1978): «Patterns of Adaptation among Households of US-Bound Migrants from Michoacán, México», *International Migration Review*, vol. 12, n.º 4.
- DOERINGER, P.B. y M.J. PIORE (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington: Lexington Books.
- y M.J. PIORE (1985): *Mercado Internos de Trabajo y Análisis Laboral*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- DREZE, B. (1995): «La economía social y los nuevos yacimientos de empleo», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 29-30, pp. 56-58.
- DURÁN, M.ª A. (1986): *La jornada interminable*, Madrid: IMU.
- (1988): *De puertas adentro*, Madrid: IMU.
- (1998): «El trabajo invisible en las cuentas de la nación», en *Las mujeres y la ciudadanía en el umbral del siglo XXI*, ed. por P. de Villota, Madrid: Editorial Complutense.
- (2000): «La familia del futuro. La previsible demanda de cuidados en Europa, años 1999-2050», en *Escenarios del nuevo siglo*, ed. por J.F. Tezanos, Madrid: Editorial Sistema.
- DURKHEIM, E. (1964): *The Division of Labor in Society* (ed. original 1895), Nueva York: Free Press.
- EDWARDS, R.C., M. REICH y D.M. GORDON (eds.) (1975): *Labour Market Segmentation*, Lexington: D.C. Heath y Co.
- ENGELS, F. (1968): *El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado*, San Sebastián: Equipo Editorial.
- ESCRIVÀ, A. (1997): «Control, composition and character of new migration to south-west Europe: the case of Peruvian women in Barcelona», *New Community*, vol. 23, n.º 1, pp. 43-58.
- ESCRIVÀ, M.ª A. (1999a): «The Position and Status of Migrant Women in Spain», en *Gender and Migration in Southern Europe*, ed. por F. Antillas y G. Lazaridis, Oxford: Berg.
- (1999b): «Mujeres peruanas en Barcelona», Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona. Tesis doctoral.
- (2000): «¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona», *PAPERS. Revista de Sociología*, n.º 60, pp. 327-342.
- ESPIG-ANDERSEN, G. (1990): *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge: Cambridge Polity Press.
- (1993): «Empleo postindustrial y estratificación», Ponencia presentada en el *I Simposio sobre igualdad y distribución de la renta y la riqueza*, Madrid, 24-28 de mayo de 1993.
- (1996): «¿Igualdad o empleo? La interacción de salarios, Estados de Bienestar y cambio familiar», en VV.AA., *Dilemas del Estado de Bienestar*, Madrid: Fundación Argentaria.
- (1999): *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford: Oxford University Press.
- ESTRADA, A.B. (1940): *Economía doméstica*, Barcelona: Seix y Barral Hermanos.
- EUROSTAT (diversos años): *Europa en cifras*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- FAGAN, C. et al. (2000): «El trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos, Alemania y el Reino Unido: ¿un nuevo contrato social entre los se-

- xos?», en *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, ed. por M. Maruani et al., Barcelona: Icaria.
- FAWCETT, J.T., S. KHOO y P.C. SMITH (1984): «Migration of Women to Cities: The Asian Situation in Comparative Perspective», *International Migration Review*, vol. 18, n.º 4, pp. 1.247-1.263.
- FELIU, T. (1993): «Relacions intergeneracionals: la cura informal», *Revista de Treball Social*, n.º 131, pp. 42-66.
- FERNÁNDEZ, L. y M. VALLEJO (1999): «La convergencia de raza, genero y clase social en la narrativa afroamericana de Toni Morrison», Ponencia presentada en el *Encuentro de Latinoamericanistas Españoles*, Cáceres, 20-22 de septiembre de 1999.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. (2001): «El futuro demográfico y la oferta de trabajo en España», *Migraciones*, n.º 9, pp. 45-68.
- FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (1989): «La degradación del trabajo doméstico», en *Economía del trabajo femenino, sector mercantil y no mercantil*, coord. por F. Caillavet, Madrid: IMU.
- FERNÁNDEZ-KELLY, M.ª P. 1983 «Mexican Border Industrialization, Female Labour Force Participation and Migration», en *Women, Men and the International Division of Labour*, ed. por J. Nash y M.ª P. Fernández-Kelly, Nueva York: State University of New York.
- FERREE, M. (1979): «Employment without liberation: Cuban women in the United States», *Sociological Science*, n.º 60.
- FERRERA, M. (1995): «Los estados de bienestar del sur en la Europa Social», en *El Estado del Bienestar en la Europa del sur*, editado por S. Sarasa y L. Moreno, Madrid: CSIC.
- (1996): «The "Southern Model" of Welfare in Social Europe», *Journal of European Social Policy*, n.º 6 (3).
- FIELDING, A. (1995a): «Mass migration and economic restructuring», en *Mass migration in Europe. The legacy and the future*, ed. por R. King, Nueva York: John Wiley & Sons.
- (1995b): «Migrations, institutions and politics: the evolution of European migrations policies», en *Mass migration in Europe. The legacy and the future*, editado por R. King, Nueva York: John Wiley & Sons.
- FIRESTONE, S. (1973): *The Dialectic of Sex: the case for feminist revolution*, Nueva York: Morrow.
- FLAQUER, L. (1999): *La estrella menguante del padre*, Barcelona: Ariel.
- (2000): *Les polítiques familiars en una perspectiva comparada*, Barcelona: Fundació «La Caixa».
- (2001): «Is there a Southern European model of family policy?», en *Families and Family Policies in Europe*, ed. por A. Pfenning y T. Bahle, Oxford: Peter Lang.
- (2002): «Family Policy and the Maintenance of the Traditional Family in Spain» En: *Understanding Families: Morality and Rationality*

- in Policy and Practice*, ed. por A. Carling, S. Duncan, R. Edwards, Londres: Macmillan.
- y C. BRULLET (1999): *Polítiques familiars a Catalunya: una primera aproximació*, Barcelona: Fundació Jaume Bofill.
- FNUAP (1993): *Estado de la Población Mundial, 1993*, Nueva York: FNUAP. Fondo de Población de las Naciones Unidas.
- (2000): *Estado de la población mundial 2000*, Nueva York: FNUAP. Fondo de Población de las Naciones Unidas.
- FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D. (1995): «Le travail domestique: économie des servitudes et partage», en *Femmes et partage du travail*, ed. por H. Hirata y D. Senotier, París: Syros.
- FRAISE, G. (2000): «Servidumbre, empleos de servicio y democracia», en *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, ed. por M. Maruani et al., Barcelona: Icaria.
- FROBEL, F. et al. (1980): *The New International Division of Labour*, Cambridge: University Press.
- FULLER, N. (1999): «¿Pobreza o desigualdad de género?: El caso de las familias jefaturadas por mujeres», *Anuario de HOJAS DE WARMÍ*, n.º 10, pp. 43-59.
- FUNDACIÓ CIREM. (1999): *Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio*, Barcelona: Icaria.
- GARCÍA ALÓS, A. (2001): *Servicio doméstico. Galería de tatas*, Barcelona: El Carro del Sol.
- GARDEY, D. (2000): «Perspectivas históricas», en *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, ed. por M. Maruani et al., Barcelona: Icaria.
- GARDINER, J. (1975): «Womens Domestic Labour», *New Left Review*, n.º 89.
- (1999): «Los padres fundadores», en *Mujeres y economía*, ed. por C. Carrasco, Barcelona: Icaria.
- GARRIDO, L. (1992): *Las dos biografías de la mujer en España*, Madrid: IMU.
- GAVIN, A. (2000): «La sobrerepresentación femenina en el paro a la luz de las comparaciones europeas», en *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, ed. por M. Maruani et al., Barcelona: Icaria.
- GENERALITAT DE CATALUNYA (2001): *Llibre blanc dels nous jaciments d'ocupació*, Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- GIDDENS, A. (1979): *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*, Madrid: Alianza Universidad.
- GONZÁLEZ FERRER, A. (2001): «Impacto de la mano de obra inmigrante sobre el mercado de trabajo nacional», Ponencia presentada en el II Congreso sobre la Inmigración en España. España y las migraciones internacionales en el cambio de siglo, Madrid, 5, 6 y 7 de octubre. Instituto Universitario Ortega y Gasset – Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones (Universidad Pontificia de Comillas).

- GORZ, A. (1995): *Metamorfosis del trabajo*, Madrid: Sistema.
- GOSS, J. y B. LINDQUIST (1995): «Conceptualizing International Labor Migration: A Structuration Perspective», *International Migration Review*, vol. 29, n.º 2, pp. 317-351.
- GREENWOOD, M.J. y J.M. MCDOWELL (1986): «The Factor Market Consequences of USA Immigration», *Journal of Economic Literature*, XXIV.
- GREGORIO, C. (1996): «Sistemas de género y migración internacional: la emigración dominicana en la Comunidad de Madrid», Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Tesis doctoral.
- (1997): «El estudio de las migraciones internacionales desde una perspectiva de género», *Migraciones*, n.º 1, pp. 145-175.
- (1999): «Los movimientos migratorios del Sur al Norte como procesos de género», en *Globalización y género*, ed. por P. de Villota, Madrid: Editorial Síntesis.
- GREGSON, N. y M. LOWE (1994): *Servicing the middle classes*, Londres: Routledge.
- GROIZARD, J.L. (1996): «Las empresas transnacionales en el final de siglo», *África América Latina. Cuadernos*, n.º 26, pp. 43-58.
- GUILLEMARD, A.M. (1992): *Análisis de las políticas de vejez en Europa*, Madrid: MTAS.
- GUNDER FRANK, A. (1991): *El desarrollo del subdesarrollo*, Madrid: Iepala.
- HANTRAIS, L. y M.T. LETABLIER (1996): *Families and Family Policies in Europe*, Londres y Nueva York: Longman.
- HARRIS, J.R. y M. TODARO (1970): «Migration unemployment and development: a two-sector analysis», *American Economic Review*, n.º 60, pp. 139-149.
- HARRIS, N. (1987): *The end of the third world*, Middlesex: Penguin Books.
- HARTMANN, H. (1980): «Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo», *Zona abierta*, n.º 24, pp. 85-114.
- HERNÁNDEZ, I. (1999): «Desigualdad de género en desarrollo», en *Globalización y género*, ed. por P. de Villota, Madrid: Editorial Síntesis.
- HERRANZ, Y. (1996): «Formas de incorporación laboral de la inmigración latinoamericana en Madrid: importancia del contexto de recepción», Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Tesis doctoral.
- (1997): «Mujeres dominicanas en el servicio doméstico de Pozuelo-Aravaca», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 10, pp. 75-101.
- (1998): «Servicio doméstico y feminización de la inmigración en Madrid», *Ofrim Suplementos* (diciembre).
- (2000): «Inmigración e incorporación laboral», *Migraciones*, n.º 8, pp. 127-164.

- HERRERA, C. y M.^a A. DURÁN (1995): «Las demandas de trabajo no monetarizado (DETRANME) de los ancianos», *Política y Sociedad*, n.º 19, pp. 117-138.
- HEYZER, N. y V. WEB (1994): «Domestic Workers in Transient Overseas Employment: Who Benefits, Who Profits?», en *The Trade in Domestic Workers*, ed. por N. Heyzer, G. Lycklama y N. Weerakoon, Londres: Zed Books Ltd.
- HIGGINBOTHAM, E. (1994): «Black Professional Women: Job Ceilings and Employment Sectors», en *Women of Color in U.S. Society*, editado por M. Baca Zinn y B. Thornton Dill, Philadelphia: Temple University Press.
- HIRATA, H. y D. KERGOAT (2000): «Una nueva mirada a la división sexual del trabajo», en *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, editado por M. Maruani et al., Barcelona: Icaria.
- HOCHSCHILD, A.R. (2001): «Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional», en *En el límite. La vida en el capitalismo global*, ed. por A. Giddens y W. Hutton, Barcelona: Tusquets.
- HOLLIFIELD, J.F. (1992): *Immigrants markets and States*, Londres: Harvard University Press.
- (1997): «Immigration and integration in Western Europe: a comparative analysis», en *Immigration into Western societies. Problems and Policies*, ed. por E.M. Uçarer y D.J. Puchala, Londres: Pinter.
- HONDAGNEU-SOTELO, P. (2000): «The International Division of Caring and Cleaning Work», en *Care Work, Gender Labor and Welfare State*, ed. por M. Harrington, Nueva York: Routledge.
- y E. ÁVILA (1999): «‘I’m Here, but I’m There’ The Meanings of Latina Transnational Motherhood», en *Gender and Migration*, ed. por K. Willis y B. Yeoh, Cheltenham: Edward Elgar.
- HUMPHRIES, J. (1977): «Class Struggle and the persistence of the Working Class Family», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 1, n.º 3, pp. 241-258.
- y J. RUBBERY (1984): «The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 8, n.º 4, pp. 331-346.
- IGLESIAS DE USSEL, J. (1994): «La familia», en *V Informe Sociológico sobre la realidad social en España*, Madrid: Fundación Foessa.
- (1998): *La familia y el cambio político en España*, Madrid: Tecnos.
- y G. MEIL (2001): *La política familiar en España*, Barcelona: Ariel.
- IMU (1987): *Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer*, Madrid: IMU.
- (2002): *Mujeres en cifras 1996-2000*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSERSO. (1995a): *Las personas mayores en España. Perfiles. Reciprocidad familiar*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.

- (1995b): *Cuidados en la vejez. El apoyo informal*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- (2000): *Las personas mayores en España. Informe 2000*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA. *Estadística de Població 1996* [en línea] <http://www.idescat.es> [consulta: 03-01-2002].
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2000): *Estadística de la Enseñanza Superior en España*, Madrid: INE.
- *Encuesta de Población Activa* [en línea] <http://www.ine.es> [consulta: 03-01-2002].
- *Encuesta de Fecundidad* [en línea] <http://www.ine.es> [consulta: 03-01-2002].
- ISMAIL, M. (1999): «Maid in space. Gendered domestic labour from Sri Lanka to the Middle East», en *Women and Development in the Third World*, ed. por J.H. Momsen, Londres: Routledge.
- IZQUIERDO, M.^a J. (1988): *La desigualdad de la mujer en el uso del tiempo*, Madrid: IMU.
- et al. (1998): *Aguantando el tipo. Desigualdad social y discriminación salarial*, Barcelona: Diputació de Barcelona.
- IZQUIERDO ESCRIBANO, A. (1991): «La inmigración ilegal en España», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 11, pp. 18-38.
- (1992): *La inmigración en España 1980-1990*, Madrid: MTSS.
- (1996): *La inmigración inesperada*, Madrid: Trotta.
- (2000): «Panorámica de la inmigración en España en la antesala del 2000», *Sociedad y Utopía*, n.º 16, pp. 71-91.
- (2001): «La inmigración irregular en el cambio de milenio: una panorámica a la luz de las regularizaciones y de los contingentes anuales de trabajadores extranjeros en España». Documento inédito.
- JONES-CORREA, M. (1998): «Different Paths: Gender, Immigration and Political Participation», *International Migration Review*, vol. 32, n.º 2, pp. 326-340.
- JULLIANO, D. (1994): «Pobres mujeres o mujeres pobres», en *Extranjeros en el paraíso*, Barcelona: Virus.
- (1997): «Fronteras de género», en *Género, Clase y Etnia en los nuevos procesos de globalización*, ed. por V. Maquieira y M.^a J. Vidal, Madrid: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer / Universidad Autónoma de Madrid.
- (1999): «Mobilitat espacial de gènere», en *Dona i migració a la Mediterrània Occidental*, editado por M.^a Àngels Roque, Barcelona: Institut Català de la Mediterrània.
- (2000): «Mujeres estructuralmente viajeras: estereotipos y estrategias», *PAPERS. Revista de Sociologia*, n.º 60, pp. 381-389 (entrevista).

- JUNTER-LOISEAU, A. y C. TOBLER (1999): «Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and in the scientific discours, en *Gender and the use of time*, ed. por O. Hufton y Y. Kravaritou, La Haya: Kluwer Law Int.
- KING, R. (ed.) (1995): *Mass migration in Europe. The legacy and the future*, Nueva York: John Wiley & Sons.
- (1996): «Migration in a World Historical Perspective», en *The Economics of Labour Migration*, ed. por J. Van den Broeck, Cheltenham UK: Edward Elgar.
- y K. RYBACZUK (1993): «Southern Europe and the international division of labour: from emigration to immigration», en *The New Geography of European Migrations*, editado por R. King, Londres: Belhaven Press.
- KLOOSTERMAN, R. y J. RATH (eds.) (2001): *Venturing Abroad: A Comparative Study of Immigrant Entrepreneurs in Advanced Economies*, Oxford: Berg.
- KNIJN, T. (2000): «Marketization and the Struggling Logics of (Home) Care in The Netherlands», en *Care Work, Gender Labor and Welfare State*, ed. por M. Harrington, Nueva York: Routledge.
- KOFMAN, E. (1999): «Female "Birds of Passage" a Decade Later: Gender and Immigration in the European Union», *International Migration Review*, vol. 33, n.º 2, pp. 269-299.
- LALLEMENT, M. (2000): «Famille et emplois de service», en *Les nouvelles frontieres de linégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, ed. por M. Maruani, París: La Découverte / MAGE.
- LANGAN, M. e I. OSTNER (1991): «Gender and Welfare. Towards a Comparative Framework», en *Towards a European Welfare State?*, ed. por G. Room, Bristol (RU): SAUS.
- LAVILLE, J.L. (1992): «La création institutionnelle locale: lexemple des services de proximité en Europe», *Sociologie du Travail*, vol. 34, n.º 3, pp. 353-368.
- LAZARIDIS, G. (2000): «Filipino and Albanian Women Migrant Workers in Greece», en *Gender and Migration in Southern Europe*, editado por F. Anthias y G. Lazaridis, Oxford: Berg.
- LEIBFRIED, S. (1993): «Towards an European Welfare State», en *New Perspectives on the Welfare State in Europe*, ed. por C. Jones, Londres: Routledge.
- LESSENICH, S. (1995): «España y "Los tres mundos del Estado del Bienestar": elementos para una clasificación». Documento no publicado.
- LEWIS, J. (1992): «Gender and the Development of Welfare Regimes», *Journal of European Social Policy*, n.º 2 (3), pp. 159-173.
- (2000): «Política familiar y mercado de trabajo: el caso de Gran Bre-

- taña desde una óptica europea», en *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, ed. por M. Maruani et al., Barcelona: Icaria.
- LEWIS, W.A. (1969): *Some aspects of economic development*, London: George Allen & Unwin Ltd.
- LIGHT, I. y E. BONACICH (1988): *Ethnic Entrepreneurs, Koreans in Los Angeles*, Berkeley: University of California.
- LIM, L. (1983): «Capitalism, Imperialism and Patriarchy: the Dilemma of Third-World Women Workers in Multinational Factories», en *Women, Men and the International Division of Labour*, editado por J. Nash y M.P. Fernandez-Kelly, Nueva York: State University Press.
- (1990): «The Status of Women and International Migration», Ponencia preparada para la *Reunión del Grupo de Expertos de las Naciones Unidas sobre Políticas de Migración Internacional y Condición de las Mujeres Migrantes*, San Miniato, marzo de 1990. Ejemplar fotocopiado.
- y N. OISHI (1996): «International Labor Migration of Asian Women: Distinctive Characteristics and Policy Concerns», *Asian and Pacific Migration Journal*, vol. 5, n.º 1, pp. 85-116.
- LÓPEZ GARCÍA, B. (1996): *Atlas de la inmigración magrebt en España*, Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- LUJÁN, J. (2000): *El Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar*, Elcano: Aranzadi Editorial.
- LUNA, L.G. (1999): «La relación de las mujeres y el desarrollo en América Latina: apuntes históricos de dos décadas 1975-1995», *Anuario de HOJAS DE WARMI*, n.º 10, pp. 61-78.
- LUTZ, H. (1997): «The Limits of European-ness», *Feminist Review*, n.º 57, pp. 93-111.
- LYCKLAMA, G. (1994): «The Changing International Division of Labour and Domestic Workers: A Macro Overview», en *The Trade in Domestic Workers*, ed. por N. Heyzer, G. Lycklama y N. Weerakoon, Londres: Zed Books Ltd.
- MACBRIDE, T.M. (1976): *The Domestic Revolution. The Modernisation of Household service in England and France 1820-1920*, Londres: Croom Helm.
- MAHÓN, E. (1995): «Contratos de género y políticas de cohesión social», *Política y Sociedad*, n.º 19, pp. 61-74.
- MAQUEIRA, V. (2001): «Género, diferencia y desigualdad», en *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, ed. por E. Beltrán y V. Maqueira, Madrid: Alianza Editorial.
- MARI-KLOSE, M. y A. NOS (1999): *Itinerarios vitales: educación, trabajo y fecundidad de las mujeres*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociales.
- MARRODÁN, M.ª.D. et al. (1991): *Mujeres del Tercer Mundo en España*.

- Modelo migratorio y caracterización sociodemográfica*, Madrid: Fundación CIPIE.
- MARTINELLO, M. (1992): «Italy: The Late Discovery of Immigration», en *Europe. A New Immigration Continent*, ed. por T. Dietrich, Münster: LIT.
- MARTÍNEZ, J. y J.M.^a VIDAL VILLA (1995): *Economía Mundial*, Madrid: McGraw-Hill.
- MARTÍNEZ VEIGA, U. (1997): *La integración social de los inmigrantes en España*, Madrid: Trotta.
- (1998): «La incorporación en el mercado de trabajo entre inmigrantes y nativos», *Migraciones*, n.º 3, pp. 9-30.
- MARUANI, M. (1991): «La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 13-14, pp. 129-137.
- et al. (dir.) (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Barcelona: Icaria.
- MASSEY, D.S. y J. ARANGO et al. (1993): «Theories of International Migration. A Review and Appraisal», en *Theories of Migration*, editado por R. Cohen, 1996, Cheltenham (UK): Edward Elgar Publishing.
- MASSOLO, A. (1999): «Las mujeres y el hábitat popular: ¿cooperación para la sobrevivencia o para el desarrollo?», *Anuario de HOJAS DE WARMÍ*, n.º 10, pp. 79-89.
- MEIL, G. (1992): «Política familiar: contenido y significado», *Revista Internacional de Sociología*, n.º 1, 3.ª época, pp. 173-191.
- (1995a): «Presente y futuro de la política familiar en España», *REIS*, n.º 70, pp. 67-90.
- (1995b): «Familia y política familiar», texto presentado en las *Jornadas sobre «familia i canvi social»*, Any Internacional de la Família 1994, Barcelona.
- (1997): «La participación masculina en el cuidado de los niños en la nueva familia urbana española», *PAPERS. Revista de Sociología*, n.º 53, pp. 77-99.
- (1999): *La postmodernidad de la familia española*, Madrid: Acento Editorial.
- MESTRE, R. (1999): «Por qué las inmigrantes no trabajan. Breve crítica feminista al derecho de extranjería», *Jueces para la Democracia*, n.º 36, pp. 22-33.
- MEULDERS, D. (2000): «La flexibilidad en Europa», en *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, ed. por M. Maruani et al., Barcelona: Icaria.
- MICHEL, S. (2000): «Claiming the Right to Care», en *Care Work, Gender Labor and Welfare State*, ed. por M. Harrington, Nueva York: Routledge.
- MIGUELEZ, F. y T. TORNS (1992): *Encuesta de la Región Metropolitana de*

- Barcelona, 1990. *Treball, condicions econòmiques i formes de consum*, vol. 2, Barcelona: Mancomunitat de Municipis de l'Àrea.
- MILES, R. (1989): *Racism*, Londres: Routledge.
- y V. SATZEWICH (1992): «Capitalismo contemporáneo, migraciones y racismo», *Alfoz*, n.º 91-92, pp. 9-19.
- MILLET, K. (1970): *Sexual Politics*, Londres: Virago.
- MINGIONE, E. (1994): *Las sociedades fragmentadas*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2000): *Estadística de permisos de trabajo a extranjeros 1999*, Madrid: MTAS.
- *Trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral* [en línea] <http://www.mtas.es/Estadísticas/anuario00/AEX/Index.html> [consulta: 03-01-2002].
- *Afiliación de trabajadores al sistema de la Seguridad Social* [en línea] <http://www.mtas.es/Estadísticas/anuario00/AFI/Index.html> [consulta: 03-01-2002].
- MOLLER OKIN, S. (1996): «Desigualdad de género y diferencias culturales», en *Perspectivas feministas en teoría política*, ed. por C. Castells, Barcelona: Paidós.
- MOLYNEUX, M. (1979): «Beyond the domestic labour debate», *New Left Review*, n.º 116, pp. 3-27.
- MOMSEN, J.H. (1999): *Gender, Migration and Domestic Service*, Londres: Routledge.
- MONTAGUT, M. (1996): «La mujer en el Estado del Bienestar: un vacío teórico», en VV.AA., *Dilemas del Estado de Bienestar*, Madrid: Fundación Argentaria.
- MOORE, H.L. (1999): *Antropología y feminismo*, Madrid: Ediciones Cátedra.
- MORENO, L. (2001): «"Supermujeres" y bienestar en las sociedades mediterráneas», *Claves de razón práctica*, n.º 111, pp. 49-53.
- MORILLO, L. (2000): «El trabajo doméstico en las estadísticas de empleo», Madrid: Confederación Sindical de CC.OO. (documento inédito).
- (2001): «Paid domestic work in Spain» Madrid: Confederación Sindical de CC.OO. (documento inédito).
- MOROKVASIC, M. (1983): «Women in Migration: Beyond the reductionist outlook», en *One way ticket. Migration and Female Labour*, ed. por A. Phizacklea, Londres/Boston, Melbourne and Henley: Routledge and Kegan Paul.
- (1984): «Birds of Passage are also women», *International Migration Review*, vol. 18, n.º 4, pp. 886-907.
- (1991): «¿Por qué emigra la mujer?», *El país*, 20 de junio de 1991, p. 7.
- (1993): «"In and out" of the labour market: Immigrant and minority women in Europe», *New Community*, 19(3), pp. 459-483.

- MOULIER-BOUTANG, Y. (1994): «Sistemas y políticas migratorias: análisis comparativo de sus resultados», *Desarrollo*, n.º 24, pp. 3-14.
- y J.P. GARSON (1984): «Major Obstacles to Control of Irregular Migrations: Prerequisites to Policy», *International Migration Review*, vol. 18, n.º 3, pp. 579-592.
- MULLINGS, L. (1994): «Images, Ideology and Women of Color», en *Women of Color in U.S. Society*, ed. por M. Baca Zinn y B. Thornton Dill, Philadelphia: Temple University Press.
- NARBONA REINA, L.M. (1993): *Marroquíes en Viladecans*, Viladecans: Ajuntament de Viladecans.
- NASH, J. y M.P. FERNANDEZ-KELLY (1983): *Women, Men and the International Division of Labor*, Nueva York: State University Press.
- (1999): «Construcción social de la dona estrangera», en *Dona i migració a la Mediterrània occidental*, dir. por M.ª Àngels Roque, Barcelona: Institut Català de la Mediterrània.
- NAVARRO, V. (1998): *Neoliberalismo y Estado de bienestar*, Barcelona: Ariel.
- (2002): «La familia en España», *El País* (19-01), p. 14.
- OBSERVATORI DE LA POBRESA (2001): *La pobresa a Catalunya. Informe 2001*, Barcelona: Fundació Un Sol Món (Caixa de Catalunya).
- O'CONNOR, J.S. (1996): «From Women in the Welfare State to Gendering Welfare State Regimes», *Current Sociology*, vol. 44, n.º 2.
- ORTIZ, V. (1994): «Women of Color: A Demographic Overview», en *Women of Color in U.S. Society*, ed. por M. Baca Zinn y B. Thornton Dill, Philadelphia: Temple University Press.
- OSO, L. (1998): *La migración hacia España de las mujeres jefas de hogar*, Madrid: IMU.
- OTEGUI, R. (2001): «Mujeres en su cotidianeidad», en *Globalización a qué precio*, ed. por P. de Villota, Barcelona: Icaria.
- OVERBEEK, H. (1995): «Towards a new international migration regime: globalization, migration and the internationalization of the state», en *Migration and European Integration*, ed. por R. Miles y D. Thranhardt, Londres: Pinter Publishers.
- PAGE, A. (1996): *Los usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros*, Madrid: IMU.
- PAJARES, M. (1998): *La inmigración en España*, Barcelona: Icaria.
- (2001b): *Inmigración y Ciudadanía en Europa*, Madrid: MTAS.
- PARELLA, S. (2000): «Las políticas familiares en España», en *Cambios en el Estado del Bienestar*, ed. por J. Adelantado y J.A. Noguera, Barcelona: Icaria.
- PARKENAS, R. (2001): *The Global Servants: Migrant Filipinas Domestic Workers in Rome and Los Angeles*, Palo Alto (California): Stanford University Press.
- PATEMAN, C. (1988): *The Sexual contract*, Cambridge: Polity Press.

- PEARSON, R. (1999): «El género cuenta en el desarrollo», en *Mujeres y economía*, ed. por C. Carrasco, Barcelona: Icaria.
- PEDRAZA, S. (1991): «Women and Migration: The Social Consequences of Gender», *Annu. Rev. Sociol.*, n.º 17, pp. 303-325.
- PEÑA, E. (2001): «La inmigración femenina», en *Globalización a qué precio*, ed. por P. de Villota, Barcelona: Icaria.
- PÉREZ DEL RÍO, T. (1998): «Los "servicios de proximidad": ¿un nuevo yacimiento de empleo? Documento inédito
- PÉREZ-DÍAZ, V. et al. (2000): *La familia española en el año 2000*, Madrid: Fundación Argenteria.
- PESSAR, P.R. (1999): «The Role of Gender, Households, and Social Networks in the Migration Process: A Review and Appraisal», en *The Handbook on International Migration. The American Experience*, editado por Ch. Hirschman et al., Nueva York: Russell Sage Foundation.
- PHIZACKLEA, A. (1999): «Gender and Transnational Labour Migration», en *Ethnicity, Gender and Social Change*, ed. por Barot et al., Londres: Macmillan.
- PICCHIO, A. (1999): «Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social», en *Mujeres y economía*, ed. por C. Carrasco, Barcelona: Icaria.
- PIMEC-SEFES (2001): Simposio europeo *Falta de mano de obra. Urgencia de cambios legislativos*, Barcelona, 29 de octubre de 2001.
- PIORE, M.J. (1979): *Birds of Passage*, Cambridge: Cambridge University Press.
- (1983a): «Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo», en *El mercado de trabajo: Teorías y Aplicaciones*, editado por L. Toharia, Madrid: Alianza Universidad.
- (1983b): «El dualismo como respuesta al cambio y la incertidumbre», en *El mercado de trabajo: Teorías y Aplicaciones*, editado por L. Toharia, Madrid: Alianza Universidad.
- PNUD (1995): *Informe sobre Desarrollo Humano 1995*, Madrid: Mundi Prensa.
- PORTES, A. (1978): «Migration and Underdevelopment», *Politics & Society*, vol. 1, n.º 8, pp. 1-48.
- (1983a): «Modes of Structural Incorporation and Present Theories of Labour Immigration», en *Global Trends in Migration*, editado por M. Kritz et al., Nueva York: Center for Migration Studies.
- (1983b): «International Labour Migration and National Development», en *U.S. Immigration and Refugee Policy: Global and Domestic Issues*, ed. por M. Krithz, Lexington: Lexington Books.
- y J. BORÓCK (1989): «Inmigración contemporánea: perspectivas teóricas sobre sus determinantes y modos de acceso», *Alfoz*, n.º 91-92, pp. 20-33.

- y R.G. RUMBAUT (1990): *Immigrant America*, California: University of California Press.
- PRATT, G. (1999): «Is this Canada? Domestic workers' experience in Vancouver, BC», en *Women and Development in the Third World*, ed. por J.H. Momsen, Londres: Routledge.
- PUIGVERT, L. (2001): «Feminismo Dialógico. Aportaciones de las "otras mujeres" a la transformación social de las relaciones de género», en *Mujeres y transformaciones sociales*, editado por E. Beck-Gernsheim, J. Butler, L. Puigvert, Barcelona: El Roure.
- QUESADA, R. (1991): *El contrato de servicio doméstico*, Madrid: La Ley.
- RACLIFFE, S.A. (1999): «Race and domestic service. Migration and identity in Ecuador», en *Women and Development in the Third World*, ed. por J.H. Momsen, Londres: Routledge.
- RAGHURAM, P. (1999): «Interlinking trajectories. Migration and domestic work in India», en *Women and Development in the Third World*, ed. por J.H. Momsen, Londres: Routledge.
- RAMAZANOGLU, C. (1989): *Feminism and the Contradictions of Oppression*, Londres: Routledge.
- RAMÍREZ, A. (1997): «Migraciones, género e Islam: mujeres marroquíes en España», Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Tesis doctoral.
- (1998): *Migraciones, género e Islam: Mujeres marroquíes en España*, Madrid: Edics. Mundo Árabe e Islámico Educación y Cultura.
- (1999): «Les fronteres de la Mediterrània: les dones marroquines, les migracions i el matrimoni», en *Dona i migració a la Mediterrània occidental*, dirigido o por M. Àngels Roque, Barcelona: Institut Català de la Mediterrània.
- RAMOS, R. (1990): *Cronos dividido, uso del tiempo y desigualdades entre hombres y mujeres en España*, Madrid: IMU.
- RAVENSTEIN, E.G. (1985): «The Laws of Migration», *Journal of the Royal Statistical Society*, n.º 48, pp. 167-227.
- (1989): «The Laws», *Journal of the Royal Statistical Society*, n.º 52, pp. 241-301.
- RECIO, A. (1991): «La segmentación del mercado de trabajo en España», en *Las relaciones laborales en España*, ed. por F. Miguélez y C. Prieto, Madrid: Siglo XXI.
- (1999): «La segmentación del mercado laboral en España», en *Las relaciones de empleo en España*, ed. por F. Miguélez y C. Prieto, Madrid: Siglo XXI.
- REICH, R.B. (1991): *El trabajo de las naciones*, Madrid: Vergara.
- RESTREPO, O. (1998): «Mujeres colombianas: sujetos históricos en una historia de inmigración», Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Tesis doctoral.
- REYNERY, E. (1999): «Immigration and the underground economy in

New Receiving South European Countries», Texto presentado en la *European Socio-Economic Research Conference*, Bruselas, 28-30 abril. Ejemplar fotocopiado.

- RIAL, S.M. (1996): «El servicio doméstico: una vía laboral para las mujeres en Santiago de Compostela a fines del Antiguo Régimen», en *El trabajo de las mujeres. Pasado y presente (Tom II)*, ed. por M^a D. Ramos y M^a T. Vera, Málaga: Servicio de Publicaciones de la Diputación Provincial de Málaga.
- RIBAS, N. (1994): «Origen del proceso migratorio de la mujer filipina a Cataluña», *PAPERS. Revista de Sociologia*, n.º 43, pp. 101-114.
- (1996): «La heterogeneidad de la integración social: una aplicación a la inmigración extracomunitaria filipina, gambiana y marroquí en Cataluña 1985-1996», Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona. Tesis doctoral.
- (2000): «Las presencias de la inmigración femenina: un recorrido por Filipinas, Gambia y Marruecos en Cataluña», Barcelona: Icaria
- (2001): «La domesticidad globalizada», *La Vanguardia* (10 de julio).
- RIFKIN, J. (1996): *El fin del trabajo*, Barcelona: Paidós.
- RODRÍGUEZ, A. (ed.) (1998): *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres*, Valencia: Germania.
- ROJO, A. (1997): «Mujeres marroquíes: trayectorias y experiencias vitales», Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Tesis doctoral.
- ROLLINS, J. (1985): *Between Women: Domestic Workers and Their Employers*, Philadelphia: Temple University Press.
- ROMERO, M. (1988): «Day work in the suburbs: the work experience of Chicana private housekeepers», en *The Worth of Women's Work: A Qualitative Synthesis*, ed. por A. Stratham, E. Miller y H. Mauksch, Albany (USA): State University of New York Press.
- (1997): «Who Takes Care of the Maid's Children? Exploring the Costs of Domestic Service», en *Feminism and Families*, ed. por H.L. Nelson, Nueva York: Routledge.
- ROSTOW, W.W. (1963): *Las etapas del crecimiento económico*, México: Fondo de Cultura Económica.
- RUESGA, S.M. (1991): «Las otras trabajadoras. Un análisis de la participación femenina no registrada en la actividad económica», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 13-14, pp. 14-137.
- RUIZ DE HUDOBRO, J.M.^a (2000): «La LO 4/2000: Historia de un desencuentro y razón de su desenfoque jurídico», *Migraciones*, n.º 7, pp. 57-88.
- (2001): «El régimen legal de la inmigración en España. El continuo cambio» *Migraciones*, n.º 9, pp. 69-104.
- SABATÉ, A. et al. (1995): *Mujeres, espacio y sociedad. Hacia una geografía del género*, Madrid: Síntesis.
- SABEL, Ch. (1985): *Trabajo y Política*, Madrid: Ministerio de Trabajo.

- SAFA, H.I. (1984): «Female Employment and the Social Reproduction of the Puerto Rican Working Class», *International Migration Review*, vol. 18, n.º 4, pp. 1.168-1.187.
- SAINSBURY, D. (1994): *Gendering Welfare States*, Londres: Sage.
- SALLÉ, M.ª A. (1985): *Situación del servicio doméstico en España*, Madrid: IMU.
- SARACENO, C. (1995): «Familismo categórico en el Estado del bienestar italiano», en *El Estado del Bienestar en la Europa del sur*, editado por S. Sarasa y L. Moreno, Madrid: CSIC.
- SARRIBLE, G. (1997): «Migraciones y género: la feminización de la población activa inmigrante», *Perspectiva Social*, n.º 40, pp. 159-184.
- SASSEN, S. (1983): «Labor Migrations and the New International Division of Labor», en *Women, Men and the International Division of Labor*, ed. por M. Nash y M.P. Fernández-Kelly, Nueva York: State University Press.
- (1984): «Notes on the Incorporation of Third World Women into Wage-Labor Through Immigration and Off-Shore Production», *International Migration Review*, vol. 18, n.º 4, pp. 1.144-1.165.
- (1993): *La movilidad del trabajo y del capital*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- (1994): «Why Migration? Tesis contra los modelos de explicación al uso», en *Extranjeros en el paraíso*, Barcelona: Virus.
- (1996): *Losing Control? Sovereignty in an Age of Globalization*, Nueva York: Columbia University Press.
- (1998): *Globalization and Its Discontents*, Nueva York: The New Press.
- (2001): *The global city*, New Jersey: Princeton University Press.
- SAYAD, A. (1991): *L'immigration ou les paradoxes de l'alterité*, Bruselas: De Boeck-Wesmael.
- SCHIAFF, A. (1985): *¿Qué futuro nos aguarda? Las consecuencias sociales de la segunda revolución industrial*, Barcelona: Síntesis.
- SEN, A. (1995): *Nuevo examen de la desigualdad*, Madrid: Alianza Economía.
- SICHTERMANN, B. (1988): «The Conflict Between Housework and Employment», en *Feminization of Labour Force. Paradoxes and Promises*, ed. por J. Jenson et al., Londres: Polity Press.
- SINGLY, F. de (1999): «Une construction sociologique des temps maternel et paternel», en *Gender and the use of time*, ed. por O. Hufton y Y. Kravaritou, La Haya: Kluwer Law Int.
- SMET, M. (2000): «Informe sobre la normalización del trabajo doméstico en la economía informal (2000/2021(INI))», Bruselas: Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades.
- SOLÉ, C. (1981): *La integración sociocultural de los inmigrantes en Cataluña*, Madrid: CIS.

- (1988): *Catalunya societat receptora d'immigrants. Anàlisi comparativa de dues enquestes 1978 i 1983*, Barcelona: Institut d'Estudis Catalans.
- (1994): *La mujer inmigrante*, Madrid: IMU.
- (1995): *Discriminación racial en el mercado de trabajo*, Madrid: CES.
- (1997): «La irregularidad laboral de la inmigración extracomunitaria», *Migraciones*, n.º 1, pp. 7-40.
- (1998): *Modernidad y modernización*, Barcelona: Anthropos.
- (1999): «La migració femenina a l'era de la globalització», en *Dona i migració a la Mediterrània occidental*, dir. por M. Àngels Roque, Barcelona: Institut Català de la Mediterrània.
- (coord.) (2001): *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora*, Barcelona: Anthropos.
- y S. PARELLA (2001): «La inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo», en *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora*, ed. por C. Solé, Barcelona: Anthropos.
- SPELMAN, E. (1988): *Inessential Women*, Londres: Verso.
- STACK, C.B. (1994): «Different voices, different visions: gender, culture and moral reasoning», en *Women of Color in U.S. Society*, editado por M. Baca Zinn y B. Thornton Dill, Philadelphia: Temple University Press.
- STASIULIS, D. y A.B. BAKAN (1994): «Negotiating Citizenship: The case of foreign domestic workers in Canada», *Feminist Review*, n.º 57, pp. 12-135.
- STOLCKE, V. (1991): «¿Es el sexo para el género como la raza para la etnicidad?», *Mientrastanto*, n.º 48, pp. 87-111.
- TALENS, C. (2001): «Esclavitud moderna en España», *La Vanguardia* (14 de julio) (23).
- TAYLOR-GOOBY, P. (1991): «Welfare State Regimes and Welfare Citizenship», *Journal of European Social Policy*, n.º 1, pp. 93-105.
- TEZANOS, J.F. (2001): *El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?*, Madrid: Biblioteca Nueva.
- THADANI, V. y M. TODARO (1984): «Female Migration: A Conceptual Framework», en *Women in the cities of Asia. Migration and urban adaptation*, editado por J.T. Fawcett, S. Khoo y P.C. Smith, USA: Westview Press.
- THOMAS, W.I. y F. ZNANIECKI (1958): *The Polish Peasant in Europe and America* (edición original 1918), Nueva York: Dover Publications.
- THORNTON, B. (1994): «Fictive Kin, Papers Sons, and Compadrazgo: Women of Color and the Struggle for Family Survival», en *Women of Color in U.S. Society*, ed. por M. Baca Zinn y B. Thornton Dill, Philadelphia: Temple University Press.
- TIENDA, M. y K. BOOTH (1991): «Gender, Migration and Social Change», *International Sociology*, vol. 6, n.º 1, pp. 51-72.

- TOBIO, C. (2001): «La familia y el empleo: prácticas y discursos de las mujeres», en *Cuestiones actuales de Sociología del Género*, editado por R. Radl Philipp, Madrid: CIS.
- TORNOS, A. et al. (1997): *Los peruanos que vienen*, Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- TORNOS, T. (1995a): «Mercado de trabajo y desigualdad de género», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 6, pp. 81-92.
- (1995b): «Los nuevos empleos, cualificación y valoración», comunicación presentada en el *Séminaire IRIS: Une vision plus large*, Bruselas, junio 1995.
- (coord.) (1996): «La Formation pour les emplois de proximité. Note de reflexion au vue du rapport de genre», Bellaterra: QUIT-UAB. Informe de investigación.
- (1997): «Los servicios de proximidad, ¿un yacimiento de empleo?», *Revista de Treball Social*, n.º 147, pp. 40-54.
- (1998): «Los jóvenes y los nuevos yacimientos de empleo: retos y posibilidades», *Revista de Estudios de Juventud*, n.º 41, pp. 69-75.
- (1999a): «Los trabajadores asalariados: desigualdades de género», en *Las relaciones de empleo en España*, ed. por F. Miguélez y C. Prieto, Madrid: Siglo XXI.
- (1999b): «El futuro del empleo femenino y los yacimientos de empleo», Comunicación presentada en la *Conferencia Internacional sobre El empleo y las sociedades avanzadas*, Instituto de Desarrollo Regional, Sevilla, abril 1999.
- (2000): «Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España», en *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, ed. por M. Maruani et al., Barcelona: Icaria.
- (2001a): «El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad», Ponencia presentada en las *Jornadas Temps, Treballs i Gènere*, Barcelona, 1-2 de febrero del 2001.
- (2001b): «La doble presencia: ¿una propuesta para lograr la conciliación?», Ponencia presentada en las *Jornadas Doble jornada, doble presencia*, Pamplona, 17 de octubre de 2001.
- (2001c): «Entre l'atur i el temps parcial: noves maneres per a una vella desigualtat?», *Revista Catalana de Sociologia*, n.º 15, pp. 27-40.
- et al. (1996): *Lassejament sexual en el món del treball a Catalunya*, Bellaterra: QUIT-UAB. Informe de Investigación.
- y P. CARRASQUER (1999): «El perquè de la reproducció», texto presentado en *I Jornades de Recerca*, Bellaterra: Departament Sociologia - UAB, febrero: ejemplar fotocopiado.
- , P. CARRASQUER y A. ROMERO (1995): *El perfil sociolaboral del paro femenino en España*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- TRUONG, T. (1996): «Gender, International Migration and Social Reproduction: Implications for Theory, Policy, Research and Net-

- working», *Asian and Pacific Migration Journal*, vol. 5, n.º 1, pp. 27-52.
- VALENZUELA, J.S. y A. VALENZUELA (1993): «Modernization and Dependency: Alternative Perspectives in the Study of Latin American Underdevelopment», en *Development and underdevelopment: the political economy of inequality*, ed. por M.A. Seligson y J. Passé-Smith, Boulder (Colorado): Lynne Rienner Publishers.
- VALIENTE, C. (1997a): «¿Algo más que "ganadores de pan"? El papel de los hombres en el ámbito familiar en España (1975-1996)», *REIS*, n.º 79, pp. 221-243.
- (1997b): «Las políticas de cuidado de los niños a nivel nacional en España 1975-1996», *PAPERS. Revista de Sociología*, n.º 53, pp. 101-136.
- VAN PARIJS, Ph. (1993): *¿Qué es una sociedad justa?*, Barcelona: Ariel.
- VIDAL VILLA, J.M.ª (1995): *Cap a una economia mundial. Nord-Sud cara a cara*, Barcelona: Universitat de Barcelona.
- VILA, F. (1999): «Genealogías feministas. Contribuciones de la perspectiva radical a los estudios de las mujeres». *Política y Sociedad*, n.º 32, pp. 43-51.
- VILLA, P. (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo*, Madrid: MTSS.
- WALBY, S. (1986): *Patriarchy at Work*, Cambridge: Polity Press.
- (1990): *Theorizing Patriarchy*, Oxford: Blackwell
- (2000): «Figuras emblemáticas del empleo flexible», en *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, ed. por M. Maruani et al., Barcelona: Icaria.
- WALLERSTEIN, I. (1979): *El moderno sistema mundial*, Madrid: Siglo XXI
- (1991): «Universalismo, racismo y sexismo, tensiones ideológicas del capitalismo», en *Raza, nación y clase*, ed. por E. Balibar y I. Wallerstein, Madrid: IEPALA.
- WILLIS, K. y B. YEOH (eds.) (1999): *Gender and Migration*, Cheltenham: Edward Elgar.
- WOOD, C. (1992): «Modelos opuestos en el estudio de la migración», *Alfoz*, n.º 91-92, pp. 35-59.
- WRIGHT, C. (1999): «Gender Awareness in Migration Theory: Synthesizing Actor and Structure in Southern Africa», en *Gender and Migration*, ed. por K. Willis y B. Yeoh, Cheltenham: Edward Elgar.
- YEOH, B. y S. HUANG (1999a): «Singapore women and foreign domestic workers. Negotiating domestic work and motherhood», en *Women and Development in the Third World*, ed. por J.H. Momsen, Londres: Routledge.
- y S. HUANG (1999b): «Negotiating Public Space: Strategies and Styles of Migrant Female Domestic Workers in Singapore», en *Gender and Migration*, ed. por K. Willis y B. Yeoh, Cheltenham: Edward Elgar.

- ZABALA, I. (1999): «Un viaje a través del tiempo: 30 años de pensamiento económico feminista en torno al desarrollo», en *Mujeres y economía*, ed. por C. Carrasco, Barcelona: Icaria.
- ZLOTNIK, H. (1995): «Migration and The Family: The Female Perspective», *Asian and Pacific Migration Journal*, vol. 4, n.º 2-3, pp. 253-271.
- ZOLBERG, A.R. (1983): «The Next Waves: Migration Theory for a Changing World», en *Theories of Migration*, ed. por R. Cohen, 1996, Cheltenham (UK): Edward Elgar Publishing.
- (1992): «Labour Migration and International Economic Regimes: Brettonwoods and After», en *International Migration Systems*, ed. por M. Kritz, L. Lim y H. Zlotnik, Oxford: Clarendon Press.

Agradecimientos	9
CAPÍTULO 1. Introducción	11
1.1. El contexto de expansión de los servicios de proximidad en las sociedades occidentales	11
1.2. El reclutamiento de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad. La triple discriminación	15
1.3. Apuntes metodológicos	21
1.4. Estructura del libro	23

PRIMERA PARTE
DE LA MARGINALIDAD DE LA MUJER
EN LAS CIENCIAS SOCIALES A LA NECESIDAD
DE REVISAR LOS MODELOS TEÓRICOS SOBRE
MIGRACIONES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

CAPÍTULO 2. El trabajo de las mujeres: desde la invisibilidad académica hasta las nuevas perspectivas de análisis	27
2.1. Patriarcado y capitalismo	29
2.2. Estudio del rol económico de la mujer en las Ciencias Sociales	37
2.3. La participación de la mujer en la esfera productiva y reproductiva	44
2.4. Género, clase social y etnia	60
CAPÍTULO 3. Revisión de los modelos teóricos sobre el desarrollo económico y sobre las migraciones desde una perspectiva de género	67
3.1. La contraposición centro-periferia en el contexto de una sociedad globalizada	68

3.2.	Mujeres y desarrollo; una breve revisión teórica	78
3.3.	Revisión de las teorizaciones sobre migraciones desde una perspectiva de género	85
3.4.	Las migraciones internas femeninas en los países periféricos. El caso de la feminización de la fuerza de trabajo en las industrias para la exportación	101
CAPÍTULO 4. El papel de la mujer en las migraciones económicas internacionales. La «triple discriminación» de la mujer inmigrante en la sociedad receptora		
4.1.	La mujer inmigrante y las nuevas migraciones internacionales	109
4.2.	Las empleadas domésticas y la división internacional del trabajo	122
4.3.	Variables a tener en cuenta para el estudio de la inserción laboral de la mujer inmigrante	137

SEGUNDA PARTE

LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER INMIGRANTE EN LOS SERVICIOS DE PROXIMIDAD EN ESPAÑA. ESTUDIO DEL «CONTEXTO DE RECEPCIÓN»

CAPÍTULO 5. La «incorporación laboral» de la mujer inmigrante en la sociedad española. Una aproximación estadística		
5.1.	La feminización de la inmigración en España	146
5.2.	La inserción laboral de la mujer inmigrante en el mercado de trabajo español. Algunos datos estadísticos	158
5.3.	Inmigración y mercado de trabajo	168
5.4.	La «incorporación laboral» de la mujer inmigrante desde una perspectiva de género	179
CAPÍTULO 6. El «contexto de recepción» de las trabajadoras inmigrantes en España		
6.1.	El papel de las redes sociales en la incorporación laboral de la mujer inmigrante	188
6.2.	El «marco institucional de la discriminación»: una política migratoria favorecedora de la migración laboral de mujeres	194
6.3.	La emancipación de la mujer; la crisis de la familia patriarcal y las dificultades para gestionar la esfera productiva y la reproductiva en la vida cotidiana	211
6.4.	Las deficiencias de las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral en España	225

CAPÍTULO 7. El crecimiento de los servicios de proximidad y sus riesgos desde una perspectiva de género	247
7.1. Los servicios de proximidad como exponente de los «nuevos yacimientos de empleo»	249
7.2. Los servicios de proximidad en un mercado de trabajo atravesado por las desigualdades de género	258
7.3. Los riesgos que entrañan los servicios de proximidad desde una perspectiva de género	266

TERCERA PARTE
LA ETNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE PROXIMIDAD
EN ESPAÑA. ANÁLISIS DE RESULTADOS

CAPÍTULO 8. El servicio doméstico tradicional y la mujer inmigrante en España	281
8.1. El régimen laboral del servicio doméstico en España y Europa	282
8.2. El perfil de la empleada doméstica en España	288
8.3. El servicio doméstico y la mujer inmigrante	298
CAPÍTULO 9. Las empresas de servicios domiciliarios de atención de la persona y de ayuda en el hogar	311
9.1. Tipificación de estructura empresarial de las empresas de servicios domiciliarios	312
9.2. Prácticas y discursos de las empresas de servicios domiciliarios ante la fuerza de trabajo según la etnia. La etnización de los servicios de proximidad	330
9.3. Las actitudes de las trabajadoras autóctonas e inmigrantes: relaciones de competencia y de sustitución	342
CAPÍTULO 10. Conclusiones	349
10.1. La mujer inmigrante en el capitalismo global y patriarcal	351
10.2. La incorporación laboral de la mujer inmigrante en la sociedad receptora y su triple discriminación	355
10.3. La etnización de los servicios de proximidad	362
10.4. Consideraciones finales	370
10.5. Prospectiva	375
Bibliografía	383

El contexto en el que surge el actual incremento masivo de los *servicios de proximidad*, son los sectores de la clase media urbana; un hecho que tiene mucho que ver con los cambios culturales, demográficos y socioeconómicos acontecidos en las últimas décadas en las sociedades occidentales. Asimismo, la urgencia y necesidad de estos servicios son consecuencia del envejecimiento de la población, de la generalización de los hogares en que ambos cónyuges trabajan a tiempo completo y de la carencia de políticas que concilien la vida familiar y laboral en la sociedad española.

En virtud de todo ello, la externalización del trabajo reproductivo genera *nuevas* ocupaciones que se caracterizan por la precariedad, el desprestigio social, los bajos salarios y la falta de regulación e invisibilidad; labores, por otra parte, consideradas inherentes a la condición femenina y son candidatas a ocuparlas mujeres con escaso nivel educativo y, cada vez más, inmigrantes que no encuentran otra salida laboral. La progresiva concentración de las mismas en los *servicios de proximidad* revela un proceso de triple discriminación laboral en nuestra sociedad como resultado de la interrelación de las coordenadas de la clase social, el género y la etnia.

La obra es fruto de una amplia investigación en la que se analiza la posición de la mujer inmigrante en el marco laboral de nuestra sociedad. Por otra parte, el estudio explora las relaciones de competencia y de sustitución que se dan entre las trabajadoras autóctonas y las inmigrantes dentro de los *servicios de proximidad*.

SÒNIA PARELLA RUBIO. Doctora en Sociología por la UAB y miembro del CEDIME (Centre d'Estudis sobre Migracions i Minories Ètniques). Actualmente es profesora en el Dpto. de Sociología de la UAB. Sus principales áreas de estudio son las migraciones, el género y las políticas familiares, sobre las que ha publicado en diversas obras colectivas y revistas científicas.

ISBN: 84-7658-669-8

