

## **6. El “contexto de recepción” de las trabajadoras inmigrantes en España.**

La posición que las mujeres inmigrantes ocupan en el mercado de trabajo español, siguiendo la propuesta teórica de PORTES y sus colaboradores, puede ser explicada a partir de una serie de factores contextuales, denominados el “contexto de recepción” (PORTES 1983a, PORTES, BÖRÖCK 1989; PORTES, RUMBAUT 1990). A lo largo de este capítulo van a abordarse cuatro 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. Ello resulta paradójico si se tiene en cuenta, tal como se ha apuntado con anterioridad, que es justamente gracias al papel que desempeñan las mujeres inmigrantes en la realización de las tareas de la reproducción social que, otras mujeres, las mujeres autóctonas de clase media, pueden incorporarse al mercado de trabajo y ejercer así sus derechos de ciudadanía.

En tercer lugar se aborda el incremento de la demanda de mujeres inmigrantes en los servicios de proximidad, como 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 económica 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. La influencia 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 (COLECTIVO IOÉ 2001c). 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<sup>379</sup>; 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.

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 migratoria 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, BONACICH 1988).

Según MARTÍNEZ VEIGA (1997a), 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. 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 interaccionan 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.

---

<sup>379</sup> Con el fin de profundizar más en el concepto de “red social” como estrategia de acceso al empleo, véanse los estudios de REQUENA (1990/1991).

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 (OSO 1998: 291-294).

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<sup>380</sup>, 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 República 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

---

<sup>380</sup> Aravaca y Pozuelo son centros urbanos situados alrededor del municipio de Madrid, que en los últimos 20 años se han convertido en zonas residenciales de las clases medias-altas, gracias a la proliferación de chalets unifamiliares y adosados (HERRANZ 1997).

social de las recién llegadas. Las redes de reclutamiento en España se producen desde el momento en que las empleadoras se ponen en relación unas con 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 (HERRANZ 1996, 1997, 1998, 2000).

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 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. La política migratoria en España como marco favorable a la inmigración laboral de mujeres.**

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 (COLECTIVO IOÉ 1999a). 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, puesto que, por un lado, debe servir a los requerimientos de una economía que precisa fuerza de trabajo flexible y, por el otro, precisa 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. CASTLES (1993), en la misma línea, evidencia el carácter irreconciliable de los objetivos de la política migratoria, al constatar que el Estado debe 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, tal como sostiene PAJARES (2001b), 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. 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<sup>381</sup>. Tal como apunta 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, 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, de acuerdo con ANDERSON (2000), 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 inferioridad en relación al Estado y a la ciudadanía. 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.

---

<sup>381</sup> Las solicitudes de permisos de trabajo de japoneses en España no pasan por el análisis de la “situación nacional de empleo”. Lo mismo ocurre en el caso francés, con el personal con categorías altas de empresas extranjeras establecidas en Francia, ya que, desde 1996, consiguen su permiso de trabajo y residencia con independencia de la situación nacional de empleo. Países como Francia, Holanda y Alemania, a pesar de sus políticas migratorias restrictivas, han favorecido la entrada de técnicos, sobre todo informáticos, norteamericanos, polacos, japoneses y rusos. Esta misma situación de escasez de trabajadores de alta cualificación también se da en otros países occidentales fuera de la UE, como por ejemplo Estados Unidos, Canadá, Australia o Suiza (PAJARES 2001b).

### 6.2.1. Breve aproximación a las principales líneas de las políticas de inmigración en la UE.

Sin lugar a dudas, no es posible analizar la política migratoria española desde una perspectiva de género sin hacer referencia, aunque sea muy brevemente y a modo de contextualización, al marco de la política migratoria europea<sup>382</sup>. Ciertamente, pueden distinguirse claramente distintos modelos de políticas de inmigración practicadas en Europa, cuyas diferencias tienen mucho que ver, entre otros factores, con las tradiciones cívicas de cada país, la estructura económica, así como el volumen y la composición de los flujos migratorios<sup>383</sup>. Sin embargo, la normativa europea es otro determinante básico que juega un papel crucial y permite explicar la tendencia hacia la convergencia de las respuestas de la política respecto a la inmigración durante los últimos dos decenios. Desde la perspectiva de la legislación comunitaria, existen dos regímenes claramente diferenciados: por un lado, el régimen jurídico para los nacionales de los países miembros de la UE y, por otro lado, el régimen jurídico de los nacionales de terceros países que, por el momento, es competencia de cada uno de los Estados miembros.

Sin negar el importante avance que suponen las conclusiones adoptadas en la Cumbre de Tampere, celebrada en octubre de 1999, que apuntan hacia el diseño de una política migratoria común que favorezca la plena integración de los inmigrantes y su equiparación de derechos con la población autóctona, hoy por hoy puede afirmarse que el objetivo de la política migratoria europea sigue siendo confinar a la inmigración extracomunitaria a un rol estrictamente económico y productivo, a base de reforzar la barrera que les separa de la ciudadanía europea y de decidir quién entra, bajo qué condiciones y por cuánto tiempo. De ese modo, se crea una categoría de ciudadanos inferiores, con menos derechos, subordinados a las necesidades de la estructura económica de cada país. Como veremos más adelante, esta brecha que separa la ciudadanía europea de la ciudadanía no europea tiene consecuencias específicas para las mujeres.

---

<sup>382</sup> Para una aproximación a la política migratoria de la UE, véanse: DE LARY (1994); BROCHMANN (1996); PAPADEMETRIOU (1996); GEDDES (2000); PAJARES (2001a). Las transformaciones en el contexto legislativo europeo en materia de asilo, se abordan en : GIL BAZO (1997); PAJARES (2001a).

Tanto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, el Tratado de Roma (1957)<sup>384</sup>, como su revisión, el Acta Única Europea (AUE) -firmada el 29 de febrero de 1986-, establecen la libre circulación de los nacionales de los países miembros de la UE y no contienen referencias respecto a la libre circulación de los nacionales de terceros Estados, asumiendo que se trata de un asunto que es competencia de los Estados miembros. En esta línea, el 14 de junio 1985, Alemania, Francia y los países del Benelux –Países Bajos, Bélgica y Luxemburgo- firman el Acuerdo de Schengen<sup>385</sup>, acuerdo gubernamental relativo a la supresión gradual de controles en las fronteras comunes, con la finalidad, entre otras, de anticipar el derecho a la libre circulación de personas, servicios y mercancías en sus respectivos territorios, a la vez que reforzar las fronteras exteriores como contrapartida a la supresión de fronteras interiores<sup>386</sup>. En consecuencia, el Convenio de Schengen no aporta nada nuevo al libre movimiento de las personas procedentes de países terceros, sino que su principal objetivo es hacer efectiva la libertad de circulación mediante el reforzamiento de control en las fronteras exteriores, apartándose de todo planteamiento acerca de la atribución de derechos o el establecimiento de un estatuto jurídico para los extranjeros (KORNO 1997:162; TARABINI-CASTELLANI 1998:162-163). El convenio de Schengen constituye el acuerdo europeo más notorio en materia de inmigración, pero únicamente se centra en el control de las entradas, dejando al margen todo lo referente a los tipos de residencia, el acceso a la residencia y al trabajo, las renovaciones de los permisos, la reagrupación familiar, los derechos de los inmigrantes, etc.

---

<sup>383</sup> Para una visión de conjunto y comparativa de las políticas migratorias por países, véanse: KUBAT (1993); CASTLES, MILLER (1993); CORNELIUS, MARTÍN, HOLLIFIELD (1995); BROCHMANN (1996); MAHNIG, WIMMER (2000).

<sup>384</sup> España se adhiere en virtud del Tratado firmado en Madrid el 12 de junio de 1985.

<sup>385</sup> Entre 1990 y 1992 se adhieren al Acuerdo de Schengen los países del sur de Europa -Italia, España, Portugal y Grecia- y entre 1995 y 1996 lo hacen Austria, Dinamarca, Finlandia y Suecia. La entrada en vigor del Acuerdo de Schengen se produce el 26 de marzo de 1995, aunque sólo para los cinco países que inicialmente lo habían suscrito, así como para España y Portugal. Al tratarse de un acuerdo gubernamental, no puede ser considerado normativa comunitaria.

<sup>386</sup> Los Estados integrantes del territorio Schengen se comprometen a exigir una serie de requisitos a las personas extranjeras que pretendan entrar, tales como documentos identificativos y visado, así como documentación que justifique el objeto del viaje y la disponibilidad de medios económicos. También se introducen sanciones contra las compañías aéreas que transporten individuos sin documentación y criterios comunes a la hora de otorgar el asilo, así como también un sistema de intercambio de información -Sistema de Información de Schengen (SIS)-, mediante una base de datos unificada que permite saber si un individuo figura en la lista común de personas no admisibles (actividades delictivas, denegación de la entrada, expulsión, deportación, etc.).

El Tratado de Maastricht (Tratado de la Unión Europea TUE) de 1991, aunque representa la más importante reconstrucción de la estructura europea desde el Tratado de Roma, tampoco logra romper la tendencia de tratar las cuestiones migratorias en el nivel gubernamental, salvo las relativas a la concesión de visados. Ello es así por cuanto sitúa la inmigración en el Tercer Pilar de la Unión Europea, en los ámbitos de Justicia e Interior, en el que las competencias se mantienen a nivel de cooperación entre los gobiernos de los Estados miembros, pero sin ser transferidas a las instituciones comunitarias (TARABINI-CASTELLANI 1998:163). Es gracias al Tratado de Amsterdam, firmado el 17 de junio de 1997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1999, que se concede competencias a la Comunidad en materia migratoria y de asilo, puesto que traslada determinadas materias que conciernen a los nacionales de terceros Estados desde el llamado Tercer Pilar<sup>387</sup> hasta el Primer Pilar<sup>388</sup>, en el que las decisiones se toman por la Comisión Europea, aún en contra el parecer de los Gobiernos.

El Tratado de Amsterdam supone la integración dentro de la Unión del Convenio de Schengen (si bien se respeta la no adhesión de Gran Bretaña e Irlanda), que hasta el momento no era un acuerdo de ámbito comunitario. Sin embargo, a pesar del avance que supone el Tratado de Amsterdam en materia migratoria, sigue sin poder hablarse de un estatuto jurídico del trabajador extranjero no comunitario, puesto que el Convenio de Schengen, tal como ya se ha avanzado, no constituye una normativa global sobre inmigración. Dicho Tratado incluye tan sólo normas aisladas referidas a condiciones de entrada y de circulación, pero no al derecho de residencia y de ejercicio de actividades económicas, cuya competencia permanece todavía en manos de los Estados miembros (TARABINI-CASTELLANI 1998). Aún así, un destacado aspecto a tener en cuenta es que con la entrada en vigor de este Tratado se inicia el proceso de desarrollo de futuras leyes comunitarias de inmigración, por cuanto la Comisión Europea establece el compromiso de disponer de una normativa europea en cinco años (abril del año 2004 es la fecha fijada) (PAJARES 1998, 2001b).

---

<sup>387</sup> Título VI, referente a la “Cooperación en las cuestiones de Justicia e Interior”.

Ante la persistencia de fuertes presiones migratorias hacia los países de la UE y la constatación de que Europa precisa cubrir necesidades urgentes de fuerza de trabajo (tanto de trabajadores cualificados como no cualificados), la UE admite la necesidad de planificar cómo cubrir tales necesidades de forma gradual y controlada, mediante el desarrollo de una política común y global en materia de asilo y migración. Se llega a la conclusión que la diversidad de políticas migratorias diseñadas por los Estados miembros hasta el momento, tienen en común la inoperatividad, tanto a la hora de regular los flujos como de integrar a la población inmigrada, puesto que se basan en la errónea asunción de que Europa no precisa mano de obra poco cualificada<sup>389</sup>. Es así como muchos emigrantes económicos, al no disponer de cauces legales accesibles para la entrada, se han visto forzados a buscar un subterfugio mediante procedimientos de asilo, o bien de manera ilegal, lo que beneficia a los traficantes y a los empresarios sin escrúpulos. Al mismo tiempo, se reconoce el beneficio económico y social que supone para Europa la inmigración y se vaticina una perspectiva de cada vez mayores necesidades de inmigración laboral. Sin embargo, a la hora de elaborar una política global y equilibrada de los flujos migratorios, la UE tendrá que enfrentarse a legislaciones nacionales que, aunque comparten su carácter restrictivo, cuentan con planteamientos y niveles de desarrollo muy diversos<sup>390</sup>.

A estas conclusiones llega el Consejo Europeo, en su cumbre de Tampere (Finlandia) en octubre de 1999, aunque no detalla cuáles deberían ser los contenidos de una política migratoria común. Dichas resoluciones del Consejo Europeo de Tampere constituyen la base de una serie de propuestas que se están formulando<sup>391</sup> con el objetivo de crear un

---

<sup>388</sup> Título IV, relativo a “Visados, asilo, inmigración y otras políticas relacionadas con la Libre circulación de personas”

<sup>389</sup> Más de 13 millones de inmigrantes no comunitarios viven en países de la UE, lo que representa un 3.6% de su población, según datos del EUROSTAT.

<sup>390</sup> Mientras que Francia, Italia y España son los únicos países de la UE que cuentan con un catálogo de derechos legales en materia de inmigración (sanidad, enseñanza, tutela judicial, etc.), estos derechos no se contemplan legalmente –aunque sí a efectos prácticos– en países como Alemania o el Reino Unido, a pesar de su larga tradición como países receptores de inmigrantes.

<sup>391</sup> Tal como reconoce PAJARES (2001a) (experto –propuesto por CC.OO– en la elaboración de los dictámenes del Comité Económico y Social europeo sobre las propuestas de la Comisión Europea en materia de inmigración y asilo), uno de los principales obstáculos a los que debe enfrentarse la futura normativa europea es el momento de su aprobación, puesto que ésta corresponde en exclusiva al Consejo (integrado por Ministros de Justicia e Interior de todos los Estados miembros). Es previsible que los gobiernos de los distintos países, más preocupados por satisfacer a una opinión pública favorable a las restricciones a la

sistema europeo común de asilo y aproximar las legislaciones nacionales sobre las condiciones de admisión y de residencia de los nacionales de terceros países<sup>392</sup> –gestión de los flujos migratorios-, así como potenciar el desarrollo en los países de origen; sin olvidar el refuerzo del otro pilar básico sobre el que se asienta una política de inmigración, las políticas de integración, que deben orientarse a facilitar el reagrupamiento familiar y a conceder derechos y obligaciones a los residentes legales que sean equiparables a los de los ciudadanos de la UE<sup>393</sup> (ALVAREZ 2000). Las propuestas del Consejo de Tampere son claramente restrictivas, sobre todo en lo referente a la admisión de nuevos inmigrantes y en materia de asilo, aunque poco concretas<sup>394</sup>. Nada de lo acordado en dicha reunión constituye un compromiso específico que obligue a modificar las normativas nacionales sobre inmigración. A pesar de que se aborda la integración y los derechos de los residentes, sólo se concreta para el caso de aquéllos que dispongan del estatuto de residente de larga duración<sup>395</sup> (PAJARES 2001b).

Tras la cumbre de Tampere, un primer paso hacia la concreción de una normativa comunitaria común lo constituye la *Comunicación sobre política comunitaria de inmigración*, COM(2000) 757 de 22 de noviembre de 2000, donde se recoge la necesidad de dar un nuevo enfoque a la política migratoria en base a las conclusiones de Tampere. Medio año después, en julio de 2001, la Comisión Europea presenta la propuesta de

---

inmigración que por los derechos de los inmigrantes y la racionalidad global de la política de inmigración, presenten resistencias a la aprobación de las directivas.

<sup>392</sup> Los flujos migratorios deben gestionarse en función de la evolución económica y demográfica de la UE. La responsabilidad para decidir sobre las necesidades de las diversas categorías de trabajadores migrantes debe seguir correspondiendo a los Estados miembros. También se tendrá en cuenta la situación en los países de origen, así como los acuerdos existentes con ellos, la aceptación pública de más trabajadores migrantes en el país en cuestión, los recursos disponibles para la acogida y la integración, las posibilidades de adaptación social y cultural, etc.

<sup>393</sup> A tal efecto, la Carta de derechos fundamentales de la UE podría constituir una referencia para el desarrollo del concepto de ciudadanía cívica en un Estado miembro concreto para los nacionales de terceros países.

<sup>394</sup> Para un estudio más detallado de las resoluciones, véase PAJARES (2001b).

<sup>395</sup> Estatuto equiparable al que en distintas legislaciones de los Estados miembros corresponde a la residencia permanente, que se recoge en la propuesta de *directiva sobre derechos de los residentes de larga duración*, COM(2001) 127 de 13 de marzo de 2001. Dicha directiva establece el estatuto de residente permanente que se otorga al residente de larga duración y le otorga libertad de circulación para trabajar y establecerse en otro Estado miembro de la UE. Si bien la directiva recoge una serie de derechos que son equiparables a los de los nacionales (entre los que cabe destacar la educación, el trabajo, la seguridad social, la asistencia sanitaria, libre circulación, libertad de asociación y sindicación), no incluye en su articulado el derecho de voto en elecciones municipales (aunque sí es mencionado en el preámbulo), lo que sigue suponiendo el no reconocimiento de la ciudadanía europea a los residentes de larga duración.

*directiva sobre las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países por razones de trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena*, COM(2001) 386, que recoge las vías a través de las cuales pueden entrar legalmente los nacionales de terceros países que quieran venir a trabajar a la UE, así como la *comunicación relativa al método abierto de coordinación de la política comunitaria de inmigración*, COM(2001) 387, cuyo objetivo es sentar las bases para hacer efectiva la coordinación europea de las distintas legislaciones. La cuestión clave es si el desarrollo de las normativas comunitarias que se derivan de estos documentos políticos estarán listas antes de abril de 2004, debido a la exigencia de unanimidad en el Consejo a la hora de aprobar las propuestas de la Comisión (PAJARES 2001c).

### **6.2.2. Evolución de la política migratoria en España.**

La política migratoria en España aparece como tal a partir de la Ley Orgánica 7/1985<sup>396</sup> sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España (LOE)<sup>397</sup>. 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. CARRILLO y DELGADO (1998:7) destacan el hecho que 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

---

<sup>396</sup> Ley Orgánica 7/85 de 1.07.1985, B.O.E. de 3.07.1985.

<sup>397</sup> En OCHOA DE MICHELENA (1993), SANTOS (1993), ALONSO (1995), PAJARES (1998) y RUIZ DE HUIDOBRO (1998, 2000 y 2001) se recogen los principales contenidos de la Ley de Extranjería.

intervención gubernamental<sup>398</sup>. 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 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 Reglamento<sup>399</sup> establecen el procedimiento que 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<sup>400</sup>. 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 para la integración de estos inmigrantes una vez en la sociedad receptora. La residencia legal se concede por medio de diferentes permisos renovables (permisos de residencia sin trabajo), siempre que el solicitante demuestre tener medios económicos que le permitan subsistir en España durante la estancia prevista, una cualificación académica o profesional y posibilidades de

---

<sup>398</sup> A esta misma conclusión llega MARTINELLO (1992) para el caso de la sociedad italiana.

<sup>399</sup> 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.

<sup>400</sup> La expulsión supone la salida del territorio nacional en virtud de una orden gubernativa o judicial a aquellos extranjeros que hubieran entrado ilegalmente. El artículo 26 de la Ley de Extranjería establece una serie de causas que pueden dar lugar a la expulsión: no haber obtenido permiso de trabajo y encontrarse trabajando; incurrir en demora, u ocultación dolosa, o falsedad grave en la obligación de poner en conocimiento de las autoridades las circunstancias relativas a su situación; haber sido condenado dentro o fuera de España por una conducta dolosa que constituya en nuestro país delito sancionado con pena privativa de libertad superior a un año; encontrarse ilegalmente en territorio español por no haber obtenido la prórroga de estancia o el permiso de residencia.



adaptación a la sociedad española<sup>401</sup>. El permiso de residencia sin trabajo es renovable y no habilita para poder trabajar en España.

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)<sup>402</sup> 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 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 persona inmigrada, con independencia del tiempo que lleve residiendo en España.

---

<sup>401</sup> Existen tres tipos de permiso de residencia: el *Inicial* (de 3 meses a 2 años); el *Ordinario* (máximo 5 años), que se concede cuando el solicitante acredita la permanencia legal y continuada durante más de 2 años; y el *Especial* (máximo 10 años), que se otorga cuando el solicitante acredita permanencia legal y continuada durante más de 2 años y evidencia especial arraigo en España.

<sup>402</sup> La estructura legal de los permisos de trabajo es la siguiente:

1) Permisos de trabajo *por cuenta ajena*

-Permiso “A”: Duración máxima de 9 meses. Para realizar actividades de temporada o estacionales. No renovable

-Permiso “B”: Duración máxima 1 año. Para trabajar en una profesión, actividad y ámbito geográfico determinado. Renovable.

-Permiso “C”: 5 años de duración. Para trabajar en cualquier actividad y ámbito geográfico. Renovable

2) Permisos de trabajo *por cuenta propia*

-Permiso “D”: Duración máxima 1 año. Puede otorgarse para una actividad determinada

-Permiso “E”: 5 años de duración. Sin limitaciones geográficas. Renovable.

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<sup>403</sup>.

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)<sup>404</sup>; por el otro, la estipulación de contingentes anuales de trabajadores extranjeros desde 1993, en base a las ofertas de empleo no atendidas por el mercado de trabajo nacional (básicamente, servicio doméstico, construcción y agricultura), que, aunque teóricamente van dirigidos a regular la entrada legal de nuevos inmigrantes, en la práctica se acogen a ellos los que ya residen en el país en

---

<sup>403</sup> Por todo ello, TARABINI-CASTELLANI (1998:169) concluye que la equiparación de algunos derechos en la legislación española –salvo los políticos– entre los titulares de permiso de trabajo y la población autóctona queda minimizada ante la dependencia de la renovación de un permiso de carácter administrativo.

<sup>404</sup> En algunos países se han llevado a cabo procesos especiales de regularización. Las primeras se producen en Holanda (1975), Reino Unido (1977), Bélgica (1975 y 1980), Francia (1982) e Italia (1987). Después de éstas, las más importantes han sido las 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 incluye a las personas que se hallan en Portugal antes del 31.12.1999), Francia (en 1997, con 80.000

situación irregular<sup>405</sup>. 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 contribuyen a consolidar la concentración de trabajadores extranjeros en determinadas actividades económicas (CES 2000b). En lo que concierne a los dos procesos de regularización, como medida para combatir la inmigración irregular resultan inefectivos, puesto que estas “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<sup>406</sup>, con el cometido de intentar corregir sus principales defectos<sup>407</sup>. A través de este Reglamento, por ver 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 reforma son, por un lado, la adopción de un nuevo sistema de permisos de residencia y de trabajo<sup>408</sup>, con la incorporación de un

---

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 2001b).

<sup>405</sup> Son pocos los Estados de la UE que están aplicando la política de contingentes. Lo habitual es que el contingente regule exclusivamente la migración laboral (en Austria, por el contrario, incluye la reagrupación familiar). El modelo español es el que se ha establecido recientemente 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.

<sup>406</sup> 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).

<sup>407</sup> 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 y que constituye la primera declaración institucional sobre la filosofía que debería regir una política migratoria española en sentido amplio y global. 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.

<sup>408</sup> Con el nuevo Reglamento, se establecen los siguientes permisos:

1) Permisos de residencia:

-*Inicial*: Validez inicial de 1 año, pudiendo ser renovado por un período máximo de 2 años.

“permiso de trabajo permanente”<sup>409</sup>, de carácter indefinido, para aquellos extranjeros que hayan residido legalmente en España durante seis años<sup>410</sup>. 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<sup>411</sup> (EZQUERRA 1997). Ante la necesidad de combatir la irregularidad “sobreenvenida”, 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.

Las mejoras del Reglamento de 1996 ponen de relieve la necesidad unánime de modificar la LOE<sup>412</sup>. 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 (Izquierdo Unida, Convergència i Unió y Grupo Mixto), que culminan,

---

-*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 ermisos de trabajo (véase la nota a pie de página 331, en el capítulo 5).

<sup>409</sup> 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.

<sup>410</sup> 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” –es decir, siempre que no haya población española en paro en la actividad que se pretende desarrollar– sólo se aplica a la concesión inicial de los permisos y no a las renovaciones.

<sup>411</sup> Véase el artículo 54 del Reglamento de la Ley Orgánica sobre Derechos y Libertades d el Real Decreto 119/1986, de 26 de mayo e los extranjeros en España (Real Decreto 155/96).

<sup>412</sup> En los años noventa, casi todos los países europeos reforman sus leyes de inmigración y de asilo. Alemania aprueba su nueva ley de extranjería en 1990; Holanda la reforma en 1992 y en 1995; Austria y Portugal aprueban una ley en 1993 y su respectiva reforma en 1997 y 1998; Italia lo hace en 1998 y Francia la modifica en 1993, 1997 y 1998 (PAJARES 2001b).

después de un largo proceso impregnado de avatares políticos<sup>413</sup>, en la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social<sup>414</sup>. La LO 4/2000 entra en vigor a pesar de la oposición del gobierno del PP, alegando 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<sup>415</sup>. Es por ello que el Ejecutivo promete modificar la ley en caso de conseguir la mayoría absoluta en las elecciones de marzo de 2000.

Los contenidos de la LO 4/2000 suponen un importante avance, cuyo eje vertebrador son la integración de los inmigrantes y la máxima equiparación posible entre nacionales y extranjeros en el goce de los derechos, dejando en un segundo plano las técnicas y mecanismos de control de los flujos migratorios. Se erige claramente como una de las leyes europeas más progresistas en materia de migración. Las reformas con un mayor impacto pueden sintetizarse en cuatro grandes líneas. En primer lugar, en cuanto a derechos y libertades de los inmigrantes, la LO 4/2000 incorpora una 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

---

<sup>413</sup> El conjunto de las proposiciones es estudiado en una Ponencia de la Comisión Constitucional del Congreso, que presenta, el 7 de septiembre de 1999 y por consenso de todas las fuerzas políticas, el perceptivo Informe que constituye la Proposición de Ley Orgánica. Puesto que dicha Proposición se presenta en período pre-electoral (las elecciones generales están previstas para marzo de 2000), la Mesa del Congreso acuerda, a solicitud de los Grupos Socialista, IU y Mixto, la tramitación por el procedimiento de urgencia del texto de la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España su integración social. Desde el gobierno del PP se presentan serias objeciones a la Proposición de Ley. El texto original es ratificado por el Congreso de los Diputados, con la abstención del Grupo Parlamentario Popular. Remitida la Proposición de Ley al Senado, el Grupo Parlamentario Popular presenta 112 enmiendas, que suponen una “relectura” completa del texto. Dada la correlación de fuerzas políticas en el Senado –se establece un acuerdo entre el PP y Convergència i Unió (CiU)-, son aprobadas prácticamente la totalidad de las enmiendas. Sin embargo, para ganar la votación definitiva en el Congreso son necesarios nuevos apoyos. Al no lograrse estos apoyos, CiU opta por cambiar el sentido de su voto en el Congreso y sólo el PP acaba votando a favor de las enmiendas, por lo que la LO 4/2000 es aprobada definitivamente por el Pleno del Congreso de los Diputados el día 22 de diciembre de 1999, sin incluir las enmiendas introducidas en el Senado.

<sup>414</sup> 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.

<sup>415</sup> Sin embargo, a tenor de la falta de concreción de los compromisos tomados en el Consejo Europeo de Tampere, celebrado en octubre de 1999, dichos acuerdos no pueden ser utilizados como excusa para frenar modificaciones legislativas como las que plantea la Ley 4/2000 española (PAJARES 2001b).

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, puesto que se parte de la idea subyacente de que el empadronamiento manifiesta el “arraigo” del extranjero irregular en España. Además, 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.

En segundo lugar, la LO 4/2000 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 por arraigo, que ya no requiere la apertura de procesos especiales<sup>416</sup>. De ese modo, no sólo se despenaliza la situación de irregularidad –encontrarse trabajando en situación irregular ya no es motivo de expulsión-, sino que se abre una vía para salir de ella. Esta situación de regularización permanente implica reconocer el derecho a la residencia desde una situación de residencia fáctica, al margen del sistema legal de control de los flujos (RUIZ DE HUIDOBRO 2000). 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<sup>417</sup>.

---

<sup>416</sup> Francia introduce, con la nueva 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.

<sup>417</sup> 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. El plazo para la presentación de solicitudes transcurre entre el 21 de marzo y el 31 de julio de 2000. Este proceso de regularización es el que menos requisitos ha exigido de todos los producidos en Europa en los últimos años. Del total de 226.570 solicitudes presentadas, 137.454 son aprobadas a finales del año 2000. A consecuencia del encierro de inmigrantes irregulares en distintas iglesias españolas, el gobierno español decide, en fecha 7 de junio, regularizar a todos los extranjeros que puedan probar que vivían en España antes del 23 de enero del 2001 –fecha en la que entra en vigor la LO 8/2000, de 22 de febrero, de Reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero-. La regularización se instrumentaliza a través del artículo 31.4 de la LO 8/2000, que prevé la documentación por arraigo y motivos humanitarios. Las solicitudes denegadas por no cumplir el requisito de encontrarse en España antes del 1 de junio de 1999 son revisadas de oficio. Los

En tercer lugar, la LO 4/2000 consagra el derecho de la reagrupación familiar como incondicionado –fundamental en un sistema que tiene como objetivo la integración de la inmigración–, a partir del primer año de residencia, y resulta novedosa en tanto que lo reconoce tanto al extranjero en condición de residencia regular, como a los familiares del mismo. En este sentido, la Ley prevé la concesión de un permiso independiente, desde el primer momento, para los familiares reagrupados, que permite superar los problemas de dependencia del cónyuge (normalmente mujer) respecto del reagrupante<sup>418</sup>. Lo que no cambia la ley es la necesidad de contar con un permiso de trabajo para poder desarrollar una actividad laboral –al igual que establecen la mayoría de leyes de inmigración extranjera–, manteniéndose así los permisos de residencia que no dan derecho a trabajar y, en consecuencia, no modificándose el estatus de irregular para los que trabajan con permiso de residencia pero sin permiso de trabajo. 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.

Tal como sostiene 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<sup>419</sup>. 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,

---

requisitos de esta nueva revisión se han recogido en el Real Decreto 142/2001, de 16 de febrero y, tras ella, alrededor de 60.000 personas han visto revisado su caso, de modo que, finalmente, el proceso de regularización ha conseguido legalizar aproximadamente a unas 200.000 personas.

<sup>418</sup> El artículo 16.2 establece que los familiares de los extranjeros que residan legalmente en España tienen derecho a la situación de residencia en España para reagruparse con el residente. El artículo 17 estipula quiénes serán considerados miembros de la familia reagrupables y no introduce modificación alguna con respecto al artículo 54 del Reglamento de 1996. El artículo 29.2 recoge la concesión de un permiso de residencia independiente para los familiares reagrupados.

tramitada por el procedimiento de urgencia<sup>420</sup>. 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<sup>421</sup> (RUIZ DE HUIDOBRO 2001).

Una de las modificaciones más destacadas que introduce la LO 8/2000<sup>422</sup> 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-<sup>423</sup>. En cuanto a la posibilidad de acceder a la 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<sup>424</sup>, se suprime el derecho del familiar a obtener la condición de residente, por lo que la situación administrativa del “reagrupable” –y, en consecuencia, sus

---

<sup>419</sup> La LO 4/2000 se ha aplicado a partir del RD 155/1996, reglamento de la anterior LO 7/1985. Tal como manifiesta RUIZ DE HUIDOBRO (2001), un buen Reglamento hubiera podido subsanar las deficiencias técnicas de la LO 4/2000.

<sup>420</sup> Un primer análisis de la LO 8/2000, a los pocos meses de su entrada en vigor, es realizado por RUIZ DE HUIDOBRO (2001),.

<sup>421</sup> RUIZ DE HUIDOBRO (2001) sostiene que hubiera sido preferible redactar una Ley enteramente nueva, en lugar de reformar artículo por artículo de la ley anterior, siguiendo el ejemplo de la ley italiana que dedica una primera parte del texto a la extranjería y una segunda parte a la integración social.

<sup>422</sup> 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.

<sup>423</sup> 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 la regularidad al ejercicio de derechos como la libertad de manifestación y reunión, de asociación, de sindicación y huelga, a la asistencia jurídica gratuita y a la tutela judicial efectiva. 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 lamentales sucesos que tuvieron lugar en la localidad de *El Ejido* (Almería) en el año 2000 o los encierros de inmigrantes irregulares en iglesias (CES 2000b).

<sup>424</sup> 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.



derechos- seguirá dependiendo de la del “reagrupante”<sup>425</sup>. Además, se añade la exigencia de que el extranjero que ejerce la reagrupación a favor de sus familiares haya residido legalmente un año y tenga autorización para residir al menos otro año. 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<sup>426</sup>.

Siguiendo la tipología de sistemas y políticas migratorios que propone MOULIER-BOUTANG (1994), pueden diferenciarse dos etapas claramente diferenciadas en la política migratoria española. Una primera etapa, en plena vigencia de la LO 7/1985, fundamentada en el sistema de “migraciones laborales”, donde el imperativo de gestión del mercado de trabajo es el único factor dominante. En este sentido, la mano de obra extranjera carece de todo derecho a colocarse libremente en el mercado de trabajo y sólo es admitida en función de su condición de activa o de su vinculación familiar directa con un activo. Según MOULIER-BOUTANG (1994:9), en estos casos la integración es secundaria y está subordinada a la inserción activa, de modo que no constituye una prioridad real. Sin embargo, los cuatro procesos de regularización llevados a cabo durante el período 1985-2000, la introducción del “permiso de trabajo permanente”, así como la reforma de la LOE y su reconocimiento del derecho a la reagrupación familiar o del acceso automático a la residencia temporal, vaticinan tal vez un punto de inflexión y una tendencia todavía incipiente hacia un modelo que incorpora elementos del sistema de “inmigración de poblamiento”, en el que la integración de la población extranjera adquiere un papel más prioritario<sup>427</sup> (MOULIER-BOUTANG 1994:8).

---

<sup>425</sup> Esta dependencia no es igual en todos los países. En Alemania, por ejemplo, dura cuatro años, aunque desde abril del año 2000 se reduce a dos si las esposas denuncian a sus maridos por malos tratos.

<sup>426</sup> Paralelamente, el Delegado del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración presenta, en el año 2000, un plan de actuación en materia de inmigración para el período 2000-2004: el Plan GRECO (Programa Global de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración en España). El Plan Greco define las líneas de la nueva política de inmigración, en términos de concebir la inmigración como un fenómeno deseable, en el marco de la UE, integrar los residentes extranjeros y sus familias, regular los flujos migratorios y mantener el sistema de protección para los refugiados y desplazados. Aunque se configura como un plan de actuación global sobre el fenómeno de la inmigración, en realidad, sus medidas y acciones se centran preferentemente en la regulación y control de los flujos migratorios y dejan en un plano secundario los contenidos sobre lo que debiera ser la integración social de los mismos (BLANCO 2001).

<sup>427</sup> Los Estados Unidos, Canadá y Australia constituyen los ejemplos más paradigmáticos de este modelo.

En síntesis, el análisis de la política migratoria en España pone de relieve, según CACHÓN, «que el simple hecho de ser extranjero (no comunitario) hace que las posiciones que pueden ocupar estos trabajadores en el mercado de trabajo estén determinadas negativamente» (1995:116). 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. Por un lado, el “marco institucional” fija el campo de no-circulación de los inmigrantes –a través de la “situación nacional de empleo”- y, en otros casos, el Estado ratifica lo que el mercado ya ha fijado como campo de oportunidades laborales –a través de las políticas de contingentes-. En definitiva, los contenidos de la política migratoria española constituyen un claro instrumento de flexibilización del mercado de trabajo.

### 6.2.3. 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<sup>428</sup>. 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<sup>429</sup>.

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

---

<sup>428</sup> 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”, tal como se desprende de los datos sobre la acusada feminización de la migración instalada en USA, que han sido presentados en el capítulo 4.

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 tarjeta de residencia independiente ni permiso de trabajo)<sup>430</sup>. 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)<sup>431</sup>. De ese modo, siguiendo a SOLÉ (1994), 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.

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

---

<sup>429</sup> Una forma de superar parte de las barreras (al menos, las formales) que se imponen a la inserción laboral de las trabajadoras inmigrantes es la obtención de la nacionalidad española.

<sup>430</sup> A pesar de que el texto de la LO 4/2000 prevé la concesión de un permiso independiente para los familiares reagrupados, su reforma, la LO 8/2000, no lo contempla. Sin embargo, en diciembre de 1999, la Comisión Europea presenta una propuesta de directiva sobre reagrupación familiar muy avanzada: *Directiva sobre el derecho a la reagrupación familiar. COM (2000) 624 de 10 de octubre de 2000*. Las principales aportaciones de dicha directiva son el establecimiento de un año de residencia para poder ejercer el derecho a reagrupar la familia; permitir reagrupar la pareja aunque no se esté casado o sea del mismo sexo y, lo más importante, introducir el hecho de que el permiso que se otorga al cónyuge reagrupado sea con derecho a trabajo. Esta directiva está muy lejos de las normativas vigentes en los Estados miembros y todavía no ha sido aprobada (diciembre 2001). En el supuesto caso de que finalmente sea aprobada, los Estados estarán obligados a adaptar sus legislaciones a lo que dispone la normativa.

<sup>431</sup> 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<sup>431</sup> (LUTZ 1997:104).

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. Según OSO, «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» (1998:118). 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 cabo, sino también –aunque de manera indirecta- en base al sexo<sup>432</sup>. 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<sup>433</sup>. Sin embargo, el hecho de que las mujeres inmigrantes estén en posesión de la

---

<sup>432</sup> Esta selección en base al sexo se produce también de manera directa, puesto que el contingente de 1995 establece que sólo pueden entrar inmigrantes de determinados países, seleccionados preferentemente por el mercado de trabajo para las distintas ramas de actividad. De esta manera, se aceptan básicamente marroquíes (varones) para la construcción y (mujeres) dominicanas, peruanas o filipinas para el servicio doméstico (CACHÓN 1997a).

<sup>433</sup> Este “contexto de recepción” al que se enfrentan las mujeres inmigrantes tiene poco que ver con el que había con anterioridad a 1985, tal como constata HERRANZ (1998), lo que pone de manifiesto la importancia crucial que las políticas migratorias tienen en la determinación de las condiciones de la fuerza de trabajo inmigrante en el mercado laboral de la sociedad de acogida. Si nos centramos en los flujos de inmigrantes procedentes del Cono Sur que llegaron a España durante la década de los setenta, éstos se encuentran con la ausencia de una política migratoria restrictiva y con una legislación basada en los vínculos históricos entre España y los países hispanoamericanos. Ello, junto a un mercado de trabajo en expansión, configura un contexto receptor claramente favorable a la inserción laboral, puesto que la legalidad de los inmigrantes en el país no depende de su regularidad en el empleo. La mayor parte de las mujeres –al igual que los hombres- que llegan durante este período, se ocupan en las mismas actividades que la población autóctona cualificada, como respuesta a la necesidad de mano de obra cualificada en el sector servicios (psicólogas, odontólogas, etc.), tanto en el mercado formal como en el informal. En cualquier caso, desde un punto de vista legal, estas mujeres podían desarrollar cualquier tipo de estrategia en la sociedad receptora, sin estar sujetas al temor a ser expulsadas del país o a la dependencia respecto del status legal de otro inmigrante –léase esposo-.

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 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<sup>434</sup>. 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<sup>435</sup>.

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. 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

---

<sup>434</sup> El análisis del Real Decreto 1421/85, que regula la relación laboral del Servicio del hogar familiar, se llevará a cabo en el capítulo 8.

<sup>435</sup> 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 volver a su país, por lo que no les compensa recorrer el largo camino hacia la regularización, cuando, además, su condición de empleadas domésticas las convierte en prácticamente “invisibles”. Para estas mujeres, exigir un contrato de trabajo, les supone tener que pagar el alta en la Seguridad Social y, en

pierden en cuanto no se les renueva su contrato de trabajo<sup>436</sup>, 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. 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<sup>437</sup>. 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. Tal como mantiene PATEMAN (1988), 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, según ANDERSON (2000:187), «pertenecer o estar excluido de un particular estado-nación es una cuestión de raza o etnia».

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 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

---

consecuencia, percibir menos ingresos. En algunos casos, si la idea de retorno a su país de origen está patente, estas mujeres están dispuestas a asumir los riesgos de la irregularidad (MESTRE 1999).

<sup>436</sup> La introducción del permiso de residencia y trabajo permanente, con el Reglamento de 1996, elimina esta temporalidad.

<sup>437</sup> Véase el capítulo 2.

segunda” o de una “ciudadanía mediada”<sup>438</sup> para el caso de las mujeres, aunque dispongan del derecho cívico al voto, resultado del hecho de que 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 sumergida, etc.), segregación ocupacional y menores niveles salariales en relación a sus homólogos masculinos<sup>439</sup>. 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 diseñados en base al 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<sup>440</sup>. Ello sin olvidar el colectivo de mujeres dedicadas en exclusiva a las tareas domésticas (las “amas de casa”), cuya

---

<sup>438</sup> Las mujeres alcanzan la ciudadanía en tanto que esposas o futuras esposas, por lo tanto, de manera medida. No es necesario que tengan una actividad laboral, por lo que el empleo se les reconoce como derecho social y no como derecho cívico (TORNOS 2000b).

<sup>439</sup> Las desigualdades de género en el mercado de trabajo serán abordadas en mayor profundidad en el capítulo 7, apartado 7.2.

“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<sup>441</sup>.

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 MESTRE (1999), del 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

---

<sup>440</sup> Véase al respecto un interesante estudio realizado por el Consejo Económico y Social (CES 2000a) sobre la realidad de la protección social de las mujeres y su evolución en los últimos años.

<sup>441</sup> En 1999, según datos de la EPA, 3 de cada 10 mujeres (alrededor de 5 millones) se dedican en exclusiva a las tareas domésticas como “amas de casa” (CES 2000a:205).



situación, o bien de la obtención de este contrato de trabajo no se derivan los mismos derechos ni niveles de protección (MESTRE 1999).

### **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. Este proceso de transformación en curso es denominado por CASTELLS (1998) “crisis de la familia patriarcal”. 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<sup>442</sup>.

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<sup>443</sup>. 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

---

<sup>442</sup> 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 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, LOWE 1994:50).

<sup>443</sup> Expresión utilizada por DURKHEIM (1895) cuando se refiere a la familia que será dominante a lo largo del siglo XX.

igualitarismo dentro de la pareja reemplaza los modelos patriarcales asimétricos<sup>444</sup>. 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, “la estrella menguante del padre” a la que se refiere FLAQUER (1999), 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. 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<sup>445</sup> (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<sup>446</sup> (MORENO 2001). Mientras tanto, las mujeres 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

---

<sup>444</sup> 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. Con la llegada de la emancipación de las mujeres y la capacidad de éstas de tomar sus propias decisiones, el sentimiento de dominación y posesión con el que han sido educados muchos hombres se traduce en violencia.

<sup>445</sup> Según ALBERDI, «los cambios más importantes de este final de siglo en el seno de las familias españolas han venido con las ideas de igualdad entre los sexos, las de libertad de elección y la tolerancia ante formas alternativas de conveniencia» (1999b:32).

<sup>446</sup> A menudo se asocia esta época, conocida también como las “tres décadas gloriosas” (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 presuponía que las mujeres eran exclusivamente “amas de casa”.

“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)<sup>447</sup>. 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<sup>448</sup> 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 39.8% en el año 2000. Este comportamiento, que se observa 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 muy alejada de la media de la UE, que es casi el doble (59.2% en el año 1999)<sup>449</sup>. De hecho, la tasa de actividad femenina presenta una gran variabilidad por edades, de modo que mientras que un 74.5% de las mujeres entre 25 y 29 años son activas, las que tienen entre 50 y 54 años no alcanzan el 36% (frente a un 88.1% de tasa de actividad masculina en este tramo de edad), según datos de la EPA de 2000<sup>450</sup>. Se asiste, pues, a una clara ruptura generacional. Ha sido la generación de mujeres españolas de menos de 40 años las que han protagonizado una verdadera revolución, tanto en el terreno laboral como en el

---

<sup>447</sup> Tal como se pregunta PRIETO, «¿No hay todavía en el día de hoy mujeres activas y trabajadoras a las que ‘les encantaría’ dejar de trabajar? » (1999:148).

<sup>448</sup> El acceso de la mujer a la educación ha sido espectacular. Según datos de la EPA para el segundo trimestre del año 2001, más de la mitad de la población mayor de 16 años que ha terminado estudios universitarios de primer ciclo son mujeres (56.52%). Asimismo, el 47.15% de los licenciados son mujeres.

<sup>449</sup> Al igual que ocurre en España, las tasas de actividad femenina en la UE varían según la edad. Según datos del EUROSTAT (1999), mientras las mujeres entre 25 y 49 años tienen una tasa actividad de 73.5%, sólo son activas un 40.9% de las mujeres mayores de 50 años.

<sup>450</sup> La tasa de actividad de las mujeres entre 25 y 34 años ha experimentado un crecimiento de casi el 200% en los últimos años

reproductivo (GARRIDO 1992)<sup>451</sup>. Sin lugar a dudas, el crecimiento del sistema educativo constituye uno de los elementos más determinantes<sup>452</sup>, puesto que el auge de la enseñanza formal entre las mujeres es el instrumento clave para entender su inserción activa en la producción extradoméstica<sup>453</sup>. Como señalan autores como CARRASCO (1998) e IGLESIAS DE USSEL (1998a), 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 precededoras, 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).

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, 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”

---

<sup>451</sup> 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.

<sup>452</sup> Según datos de la *Estadística de la Enseñanza Superior en España*, del Instituto Nacional de Estadística (INE), para el curso 1998-99, un 53.9% del total del alumnado universitario son mujeres, concentrándose especialmente en las ramas de Ciencias de la Salud y de Humanidades, con un 71.4% y un 63.6% de mujeres, respectivamente. Según datos de la OECD para el año 2000, un 24% de las mujeres entre 25 y 34 años ha completado estudios universitarios superiores, frente al 18% de los hombres (citado en: PÉREZ-DÍAZ ET AL. 2000:79).

puntual, de modo que es la mujer la que organiza y señala cuáles son las tareas a desempeñar y cómo deben realizarse.

Los datos estadísticos (CIS Estudio 2194, 1995) evidencian que 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, 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

---

<sup>453</sup> 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 ALBERDI *ET AL.* (2000) en un estudio sobre las mujeres jóvenes en España.

lo largo de los años, aunque la distancia entre ellos y ellas se haya reducido<sup>454</sup> (DURÁN 1988; IZQUIERDO 1988; RAMOS 1990; CARRASCO 1991; BRULLET 1996; COLECTIVO IOÉ 1996; PAGE 1996; 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<sup>455</sup>. 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.

CARRASQUER y TORNOS (1998)<sup>456</sup> señalan que 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<sup>457</sup>. 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 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

---

<sup>454</sup> Estos estudios normalmente consisten en encuestas en las que se pregunta a la población cuántos minutos u horas empleó en diversas actividades uno o varios días en el pasado. Estos análisis muestran no sólo si los hombres y las mujeres participan en la realización de determinadas tareas, sino también el tiempo que dedican a su realización. RALDÚA (2001) sintetiza en un interesante artículo las diferencias y semejanzas el uso del tiempo de 22 países y las desigualdades de género. Sin embargo, tal como se recoge en el capítulo 2, autoras como TORNOS (2001b) ponen de manifiesto los graves inconvenientes que existen a la hora de medir el tiempo en relación al trabajo doméstico/familiar. La lógica temporal del trabajo productivo, fácilmente objetivable mediante la cuantificación de la jornada laboral, no tiene nada que ver con la lógica que rige el trabajo doméstico/familiar. Mientras el tiempo de trabajo productivo responde a una lógica diacrónica y lineal (medible a través del horario), el trabajo reproductivo se mueve por una lógica sincrónica y discontinua, sólo visible a través del ciclo de vida femenino.

<sup>455</sup> El informe europeo titulado *The future of work in Europe*, coordinado por 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.

<sup>456</sup> En el marco de la investigación sobre las transformaciones del trabajo y su incidencia en la vida cotidiana de la población de la Regió Metropolitana de Barcelona.

<sup>457</sup> En el caso de Catalunya, véase el interesante estudio de BRULLET (1996) sobre la organización y reparto del trabajo familiar y el trabajo remunerado entre las parejas jóvenes con hijos, o los resultados de

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, 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<sup>458</sup> (GREGSON, LOWE 1994). 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.

En la misma línea, 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

---

MIGUÉLEZ y TORNOS (1992), en la *Enquesta de la Regió Metropolitana de Barcelona, 1990. Treball, condicions econòmiques i formes de consum*, vol. 2.

<sup>458</sup> Tareas tales como cambiar las sábanas, planificar la comida del día siguiente o llevar un traje a la tintorería difícilmente son tenidas en cuenta por los hombres, a no ser que la mujer las gestione y dé instrucciones al hombre en el momento en que deba realizarlas.

cinco veces menos (44 minutos)<sup>459</sup>. Este desequilibrio también queda confirmado por los resultados de una encuesta, realizada por Analistas Socio-Políticos en febrero del 2000<sup>460</sup>, que revela que las mujeres emplean cuatro veces más tiempo que los hombres a los quehaceres domésticos: ellas, una media de 12.7 horas semanales, frente a las 3.2 horas semanales de ellos. La encuesta pone de manifiesto, asimismo, que son los hombres más jóvenes y de ámbito urbano los que desempeñan un rol más activo en la realización de las tareas reproductivas; aunque todavía es muy limitado, a tenor del dato que las mujeres de entre 18 y 34 años les dedican casi cinco horas semanales más (8.2 frente a 3.3. horas, respectivamente).

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<sup>461</sup>, se sostiene gracias a las redes de parentesco, integradas básicamente por otras mujeres (las “abuelas-madres”) que asumen las responsabilidades de cuidado doméstico<sup>462</sup>. A diferencia de lo que ocurre en otras sociedades europeas, el modelo de “solidaridad familiar y de parentela” es un pilar distintivo del régimen mediterráneo<sup>463</sup> (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<sup>464</sup>. 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

---

<sup>459</sup> 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).

<sup>460</sup> Citado en: PÉREZ-DÍAZ *ET AL.* (2000:155-156).

<sup>461</sup> Véase al respecto el siguiente apartado.

<sup>462</sup> La importancia de las relaciones familiares en España se puede observar a partir de otros indicadores. La tasa de camas hospitalarias por persona es inferior a la media europea, de lo que se desprende que las camas hospitalarias están dentro de los hogares y que son las mujeres “amas de casa” las que cuidan a muchos enfermos y ancianos.

<sup>463</sup> 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).

<sup>464</sup> Según DAUNE-RICHARD (1988:271), el hecho de que el trabajo reproductivo que no pueden asumir las mujeres emancipadas no sea mercantilizado, sino transferido a otras mujeres de la misma familia, les hace “tener la ilusión” de que no eluden sus responsabilidades familiares.



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 FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, se traza una «especie de división del trabajo entre las mujeres a lo largo del ciclo vital» (1995:94)<sup>465</sup>. 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.<sup>466</sup>

El conflicto entre aspiraciones profesionales de la mujer y la desigual distribución del trabajo doméstico han incidido en la caída de la fecundidad<sup>467</sup>. 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 responsabilidad<sup>468</sup>. 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) (MARÍ-CLOSE, 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.

---

<sup>465</sup> Traducción propia.

<sup>466</sup> El número de sexagenarios que estudian en las llamadas “universidades de mayores” es cada vez mayor. Unos 20.000 alumnos de entre 50 y 85 años están matriculados en más de 50 “carreras” para mayores (*El País*, 21 de enero de 2002).

<sup>467</sup> 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 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.).

<sup>468</sup> Según el citado estudio de ALBERDI *ET AL.* (2000) sobre las mujeres jóvenes en España, la maternidad constituye su “auténtico problema”.

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 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)<sup>469</sup>. 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”.

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

---

<sup>469</sup> En el siguiente apartado se ilustrará la exigua implicación de los poderes públicos en el apoyo de 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<sup>470</sup>) 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 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).

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 (GREGSON, LOWE 1994). 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. En palabras de una mujer británica entrevistada por GREGSON y LOWE, «si tú quieres tener el

---

maternidad.

<sup>470</sup> 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).

fin de semana libre para hacer lo que quieras, entonces debes encontrar a alguien que te haga el trabajo sucio» (1994:107-108). 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<sup>471</sup>. 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<sup>472</sup> (INSERSO 1995a:31). Según datos de una encuesta realizada por el CIS en 1997<sup>473</sup>, alrededor del 27% de las personas mayores requieren de algún tipo de ayuda de otra persona para poder realizar alguna de las actividades de su vida cotidiana (vestirse, lavarse, ir al servicio, tomar medicación, andar, realizar las tareas domésticas, etc.). Datos más 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, LÓPEZ 2001). Estos porcentajes constituyen una clara aproximación a la dependencia de este colectivo<sup>474</sup>. De hecho, la inmensa mayoría de las personas que necesitan cuidados los reciben fundamentalmente en el seno de la propia familia.

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

---

<sup>471</sup> Existen diversos estudios sobre la monoparentalidad en España: ROLL (1992); ALMEDA, FLAQUER (1995); IGLESIAS DE USSEL (1998b); FERNÁNDEZ CORDÓN, TOBÍO (1999); MORENO (2000).

<sup>472</sup> Si se cumplen los pronósticos de la UE, en el horizonte 2020 es muy probable que el porcentaje de personas mayores de 65 años alcance el 21%, según datos del EUROSTAT. En lo que se refiere a España y a Catalunya, las previsiones demográficas apuntan también hacia el aumento espectacular de las personas mayores de 65 años, tanto en términos absolutos como relativos. Aunque el proceso de envejecimiento se ha iniciado más tarde que en el resto de países europeos, se está desarrollando en la actualidad a un ritmo vertiginoso. Estudios demográficos prospectivos relativos a España, realizados por el INE, vaticinan que, en el año 2020, un 17% de la población superará los 65 años, un 25.2% de la cual contará con más de 80 años.

<sup>473</sup> Citada en: CES (1997).

<sup>474</sup> 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.

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)<sup>475</sup>. 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)<sup>476</sup>, 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, 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

---

<sup>475</sup> Las desigualdades de género no sólo se manifiestan por el hecho de ser o no cuidador, sino también en la propia distribución de las tareas de las personas que ejercen los cuidados según el sexo. Mientras las tareas “feminizadas” son las que suponen mayor tiempo de dedicación y las que no pueden planificarse (tareas domésticas y de cuidado personal de la persona mayor), las más “masculinizadas” acostumbran a ser las más esporádicas, las que tienen lugar fuera del hogar y las que exigen un menor nivel de implicación (gestiones bancarias, encargos, ir de paseo, visitas al médico, etc.) (INSERSO 1995b).

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<sup>477</sup>.

Pero no es sólo la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo la que amenaza el *status 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 domésticas para atender a las personas mayores, asistiéndose a una creciente “mercantilización” de las tareas de cuidado<sup>478</sup>.

---

<sup>476</sup> Los resultados de dicha encuesta son ampliamente analizados en un interesante artículo de HERRERA y DURÁN (1995), que forma parte del proyecto de investigación titulado “Demandas Sociales Vinculadas al Cuidado de la Salud”, financiado por la CICYT y dirigido por M<sup>a</sup> Ángeles Durán.

<sup>477</sup> 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.

<sup>478</sup> Según datos del INSERSO (1995b), alrededor de un 6% de las personas mayores dependientes recibe ayuda remunerada procedente de una trabajadora doméstica.

#### 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 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<sup>479</sup>. 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<sup>480</sup>. 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<sup>481</sup>, prestaciones de natalidad<sup>482</sup>, 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

---

<sup>479</sup> 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 hacerl; todo es política familiar. Sus fines y motivaciones, a los cuales denominaremos, siguiendo a SAINSBURY (1994), “ideología familiar”, constituyen otro orden de análisis (PARELLA 2000).

<sup>480</sup> Los rasgos principales de la política social en España se recogen en RODRÍGUEZ CABRERO (1995) y ADELANTADO y NOGUERA (2000). Para el lector interesado en la evolución de la política familiar en España véase: IGLESIAS DE USSEL (1994); MEIL (1992, 1995<sup>a</sup>, 1995<sup>b</sup>); IGLESIAS DE USSEL, MEIL (2001). 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).

<sup>481</sup> Pagos periódicos en metálico según el número y edad de los hijos. A la hora de analizarse estas prestaciones debe tenerse en cuenta a quién van dirigidas y cuál es su cobertura .



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, 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 el insuficiente desarrollo de estas políticas en la sociedad española 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<sup>483</sup>, 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<sup>484</sup>. Sin lugar a dudas, estos cambios han contribuido a visibilizar el 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

---

<sup>482</sup> Prestaciones de pago único que se conceden con el nacimiento de cada hijo.

<sup>483</sup> Las políticas familiares de primera generación son aquellas medidas vinculadas a la protección económica de la familia (subsidios familiares, desgravaciones fiscales, etc.).

<sup>484</sup> Una resolución del Consejo de Ministros de la Comunidad Europea expresa la voluntad de que los países miembros adopten medidas para asegurar la conciliación de las responsabilidades familiares y las aspiraciones profesionales (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, C 13, 12/2/1974). Tanto la Carta Comunitaria como el Libro Blanco de 1994 sobre la política social a Europa (COM (94)333) recogen el mismo principio. Una de las medidas más recientes, encaminada a promover la armonización entre la vida familiar y laboral, es la *Resolución 2000/C218/02* del Consejo de la UE, del pasado 29/06/2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar (Diario Oficial de las Comunidades Europeas 31/07/2000). La citada Resolución invita a las instituciones a adoptar medidas para favorecer la contratación y la promoción profesional equilibradas entre hombres y mujeres, así como a estimular la participación equilibrada de ambos en la vida familiar.

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 en relación a 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<sup>485</sup>. 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 social<sup>486</sup> (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 ESPING-ANDERSEN (1990) parte del reparto de responsabilidades y funciones entre las distintas agencias, lo que le permite distinguir tres regímenes distintos de Estados del Bienestar en el mundo occidental: el liberal, el corporatista y el sociademócrata<sup>487</sup>. Esta tipología tiene clara vigencia a pesar de que,

---

<sup>485</sup> Por ahora, ningún país ha conseguido encontrar un medio para promover un reparto más adecuado del trabajo no remunerado entre los hombres y las mujeres o bien para valorizar dicho trabajo no remunerado (LEWIS 2000).

<sup>486</sup> Estas distintas agencias se refieren a la organización o división social de bienestar, lo que se conoce como “pluralismo de bienestar” (*patchwork of care* o *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). Las políticas públicas, dentro las cuales se encuentran las políticas familiares, hacen referencia a las decisiones estatales que “dan forma” concreta a la organización o división social de bienestar en cada sociedad (ADELANTADO, NOGUERA 2000).

<sup>487</sup> 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 socialdemócrata, el Estado se erige

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/familiarización<sup>488</sup> de la provisión de bienestar, a través de los cuales los Estados transfieren al mercado y/o a las familias la provisión de servicios<sup>489</sup>.

Una de las principales críticas dirigidas a 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<sup>490</sup>. Sin embargo, rescatando las tesis de SARACENO (1995), no es suficiente con señalar el principio de subsidiariedad<sup>491</sup> 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<sup>492</sup>, 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 “modelo mediterráneo”<sup>493</sup>, 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).

---

como principal proveedor de bienestar social y adopta un carácter claramente universalista (ESPING-ANDERSEN 1991, 1999).

<sup>488</sup> 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.

<sup>489</sup> 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.

<sup>490</sup> El único país estudiado por ESPING-ANDERSEN (1991) es Italia, al que clasifica dentro de la tradición corporativa continental.

<sup>491</sup> 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).

<sup>492</sup> El concepto de “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.

<sup>493</sup> Autores como LEIBFRIED (1993), FERRERA (1995, 1996) y LESSENICH (1995) han identificado los rasgos comunes de los Estados del Bienestar mediterráneos.

En su obra posterior, 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 la responsabilidad principal de la provisión de bienestar de sus miembros<sup>494</sup>. 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<sup>495</sup>. 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 duramente criticada por no tener en cuenta el trabajo no remunerado y su relación con el remunerado, profundamente

---

<sup>494</sup> Hablar de hogares o de familia en este contexto resulta un eufemismo, en tanto que existe en su seno una rígida separación de los roles de los hombres y de las mujeres y son ellas las que llevan siempre a cabo el trabajo reproductivo

<sup>495</sup> ESPING-ANDERSEN (1999), en su reciente obra *Social Foundation of Postindustrial Economies*, recoge muchas de las críticas formuladas desde el feminismo.

atravesada por las desigualdades entre los sexos. Hombres y mujeres se relacionan de manera distinta con los procesos de mercantilización y de desmercantilización<sup>496</sup>.

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 está cubierta por 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- (LANGAN, OSTNER 1991; TAYLOR-GOOPY 1991; LEWIS 1992, 2000; SAINSBURY 1994; O’CONNOR 1996). 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 madres y, por consiguiente, incide de forma clara en las relaciones de género.

A tal efecto, según LEWIS (1992, 2000), a la hora de estudiar los regímenes de bienestar es absolutamente imprescindible incorporar al análisis la relación entre trabajo remunerado y no remunerado, esencial para las mujeres, y cómo este último contribuye al bienestar de las

---

<sup>496</sup> 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 (LANGAN, OSTNER 1991).

familias<sup>497</sup>. 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<sup>498</sup>. 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. Según LEWIS (2000:221), no debe partirse de la premisa de que la “desfamiliarización”, en sí misma, sea necesariamente deseable, a diferencia de lo que ocurre con la “desmercantilización”, sino que este concepto tiene 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).

ESPIG-ANDERSEN (1999:45-46) introduce en su obra posterior el concepto de “desfamiliarización” acuñado desde el feminismo, al reconocer 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. En base a la incursión de la

---

<sup>497</sup> 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).

<sup>498</sup> El concepto “desfamiliarización” es acuñado por MCLAUGHLIN, GLENDINNING (1994). Citado en LEWIS (2000).

“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 y con lógicas radicalmente distintas en cuanto a las desigualdades de género. 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 sustentador económicamente de la familia, 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 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<sup>499</sup>. 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 (HANTRAIS, LETABLIER 1996).

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

---

<sup>499</sup> Sin embargo, lógicamente, la propia autora (SARACENO 1995) 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 a nivel de ingresos como de derechos sociales.

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, 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. BRULLET (2000), partiendo de los resultados de LOHKAMP-HIMMIGHOFEN (1993)<sup>500</sup>, recoge la existencia de tres modalidades claramente identificables. 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 simultanear las obligaciones laborales y familiares. Esta primera modalidad 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

---

<sup>500</sup> Citada en: HANTRAIS, LETABLIER (1996:125-135) y BRULLET (2000).



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 –Grecia, España y Portugal-<sup>501</sup>. 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 el 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<sup>502</sup>. Esta orientación claramente “familiarizadora”, reforzadora de la reproducción de la estructura patriarcal, es la que define las políticas de conciliación ocupación-familia en la sociedad 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. FLAQUER (2002a) 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

---

<sup>501</sup> FLAQUER (2001) identifica en un interesante artículo los principales rasgos del modelo de política familiar de los países del sur de Europa.

<sup>502</sup> 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).

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 para las madres trabajadoras, especialmente entre los sectores de población con ingresos medios o altos.

#### **6.4.1. Las licencias parentales.**

Las licencias parentales son formas reguladas de ausencia del lugar de trabajo o de interrupción de las prestaciones laborales habituales, con el objetivo de atender el nacimiento y la crianza de los hijos o de otros familiares dependientes (ESCOBEDO 2000). A la hora de referirse a los distintos tipos de permisos derivados de la tenencia de hijos o familiares a cargo, se usan distintos términos que conducen a la confusión. En el contexto del presente capítulo se utiliza la clasificación comúnmente utilizada por el Observatorio de Políticas Familiares, en la que se distingue entre permiso de maternidad (semanas antes y/o después del parto), permiso de paternidad (días libres reconocidos al padre varón para atender el cuidado de los niños), permisos parentales (excedencias laborales utilizables por ambos padres para el cuidado de hijos pre-escolares) y permisos por razones familiares (para hijos o familiares enfermos u otros casos) (ESCOBEDO 2000; IGLESIAS DE USSEL, MEIL 2001).

En cuanto a la licencia por maternidad<sup>503</sup>, España ofrece un nivel de protección que se sitúa en la media europea, con dieciséis semanas de permiso retribuidas por la Seguridad Social –el 100% de la base reguladora-, a las que tienen acceso aquellas madres que hayan cotizado al menos 180 días durante los cinco años anteriores al nacimiento del hijo<sup>504</sup>. La licencia por paternidad, en cambio, sólo contempla dos días de permiso después del parto a cargo del empresario, lo que contrasta con países como Dinamarca, donde se han estipulado

---

<sup>503</sup> En lo que se refiere a permisos de maternidad, en términos generales, son los países nórdicos los que ofrecen prestaciones más generosas, tanto en términos de duración como de retribución económica, que se sitúan en torno a las 28 y 38 semanas plenamente retribuidas. Les siguen un segundo grupo, integrado por Portugal, Italia, Reino Unido, Austria, Luxemburgo, España y Grecia, con una media en torno a las 16-18 semanas retribuidas. El resto de países, entre los que se encuentran Francia, Alemania, Bélgica e Irlanda, son los que ofrecen menor protección, con valores que van de las 10 a las 14 semanas retribuidas.

cuatro semanas pagadas por la Seguridad Social exclusivas para el padre<sup>505</sup>. Sin embargo, España se encuentra muy por debajo de la media europea en materia de permisos parentales, sobre todo en cuanto a su duración y a las prestaciones. La Ley 3/89 de 3 de marzo reconoce la baja de paternidad, de forma que, en casos en que ambos progenitores trabajen, la madre puede transferir al padre hasta un máximo de las cuatro últimas semanas de su licencia por maternidad. Sin embargo, sólo el 3% de los acogidos al permiso de maternidad son hombres, según datos de la EPA del último trimestre de 1998. Con la Ley 39/99 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se permite a los padres disfrutar de hasta diez semanas de la baja de maternidad, de forma simultánea o sucesiva a la madre<sup>506</sup>.

Por otra parte, los trabajadores de ambos sexos cuentan con la posibilidad de acogerse a otros permisos laborales para cuidar a sus familiares. Tanto el padre como la madre pueden optar por una excedencia no remunerada para atender a un hijo, durante un período no superior a los tres años después de su nacimiento. Dicha excedencia contempla el derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año y, si bien todo el período es computable a efectos de antigüedad, sólo el primer año se asimila al alta en la Seguridad Social, lo que supone un claro desincentivo a acogerse a las excedencias de más de un año. También se contempla la posibilidad de reducir la jornada laboral entre un tercio y la mitad por guarda de un hijo menor de seis años –o con discapacidad-, con disminución proporcional del salario<sup>507</sup>. El desarrollo de una política destinada a facilitar permisos laborales cada vez

---

<sup>504</sup> Sin embargo, en el año 1998, sólo el 41% de las mujeres que dan a luz tiene derecho a dicho permiso (ESCOBEDO 1998).

<sup>505</sup> En el caso de Francia, a partir del 2002, los varones franceses pueden disponer de un permiso de dos semanas para compartir con su pareja la llegada de un hijo (*El País*, 12 de junio de 2001, p. 38).

<sup>506</sup> Las legislaciones laborales europeas establecen dos modalidades: o bien unos cuantos días de licencia para el padre en el momento del nacimiento –si no los utiliza, se pierden-, o bien la posibilidad de acogerse a una parte del permiso de maternidad (como es el caso de España, donde el padre puede disfrutar de hasta 10 semanas del permiso de maternidad). Sin embargo, cuando se trata de un permiso de carácter optativo, difícilmente es utilizado por el hombre, no sólo por una cuestión cultural que estigmatiza al padre que se acoge a él, sino también a causa de la penalización de la que es víctima por parte de los empresarios. En Noruega, por ejemplo, desde 1993 se reservan cuatro semanas de la excedencia parental para uso exclusivo del padre –este período se pierde si él no lo utiliza. Ello ha significado pasar de un 2-3% a un 70% de padres varones que la utilizan (FLAQUER 2001).

<sup>507</sup> Las políticas que fomentan la permanencia de las madres en el hogar con sus hijos, mediante la subvención económica, tienen la repercusión de que sólo se acogen a ellas las trabajadoras con los salarios más bajos. Para el resto de mujeres, dicha elección perjudicaría sus proyectos de carrera profesional (MAHÓN 1995).

más largos se ha centrado en el cuidado de los niños, pero en mucha menor medida en el cuidado de ancianos, a pesar del aumento espectacular de las personas ancianas que presentan algún tipo de dependencia. La citada Ley de conciliación de la vida familiar y laboral incorpora algunas innovaciones legislativas al respecto que, a pesar del avance que suponen, siguen sin reconocer suficientemente el papel fundamental que determinadas familias –mayormente mujeres- juegan en la provisión de bienestar social cuando cuidan de familiares ancianos y enfermos<sup>508</sup>.

Puesto que los permisos parentales son medidas legales ofrecidas tanto a los padres como a las madres, uno de sus objetivos principales es fomentar la incorporación de los hombres a la esfera reproductiva. Pero el hecho de que se trate de excedencias no retribuidas, tiene como resultado el efecto contrario. Ciertamente, en España se han producido destacados avances legislativos en términos de duración de los permisos, pero los costes derivados de su utilización siguen privatizándose, al no existir compensación económica alguna por la pérdida de ingresos, lo que favorece la vulnerabilidad en el empleo y repercute negativamente en la promoción profesional<sup>509</sup>. En consecuencia, las oportunidades que ofrecen estas excedencias las aprovechan prácticamente siempre sólo las mujeres y, además, en escaso número, ya que acogerse a ellas constituye “estímulos negativos” para

---

<sup>508</sup> La *Ley de Conciliación de Vida Familiar y Vida Laboral* (Ley 39/1999, de 5 de noviembre), ha introducido permisos para el cuidado de familiares: dos días retribuidos por enfermedad grave, accidente, hospitalización y fallecimiento de parientes hasta segundo grado; posibilidad de acogerse a la reducción de entre un tercio y la mitad de la jornada laboral, con disminución proporcional del salario y de los derechos sociales; excedencia en los mismos términos que para el cuidado de niños, pero con un período máximo de un año.

<sup>509</sup> La *Ley de Conciliación de Vida Familiar y Vida Laboral* (Ley 39/1999, de 5 de noviembre), a pesar de las novedades que introduce (véase: FLAQUER 2001; ESCOBEDO 2002), evidencia claramente la voluntad de que las medidas de conciliación se apliquen casi sin coste alguno para el presupuesto público. No se han modificado las lagunas en los derechos sociales derivados del uso de los permisos parentales, de forma que sólo se computará un año como efectivamente cotizado en lugar de los tres de excedencia que prevé la legislación. Esta limitación también afecta al nuevo permiso (excedencia) por cuidados familiares, que si bien se computa a efectos de antigüedad, no es considerado como período de cotización efectiva. En este sentido, el Consejo de Ministros, con la aprobación del Plan Integral de Apoyo a la Familia el pasado mes de noviembre del año 2001, ha introducido algunas medidas facilitadoras de la inserción laboral de la mujer, tales como la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad en diez semanas más si la madre decide trabajar media jornada después de las 4 primeras semanas posteriores al parto. También establece una bonificación del 100% en la aportación empresarial a la Seguridad Social en caso de mujeres en paro que sean contratadas tras haber tenido un hijo o que se reincorporen al trabajo después de haber gozado de un permiso por maternidad, con el fin de eliminar las reticencias a contratar mujeres en edad fértil (*La Vanguardia*, 28.11.2001).

sus trayectorias profesionales (PÉREZ-DÍAZ *ET. AL.* 2000)<sup>510</sup>. El hecho que el Estado del Bienestar español promueva permisos parentales con privatización de los costes, provoca, por un lado, que el hombre no se los plantee como una opción real y, por el otro, que las mujeres con salarios altos tengan incentivos para contratar a una tercera persona –léase otra mujer de clase social y/o etnia distinta-; por lo que sólo acaban “apuntándose” a esta medida las mujeres menos cualificadas, con bajos ingresos, dependientes del salario “principal” de su cónyuge. De hecho, a juzgar por los datos estadísticos, los permisos parentales de la mayor parte de los países de la UE no parecen constituir una solución para las madres que tienen que hacer frente a la conciliación<sup>511</sup>; sin embargo, no es menos cierto que los porcentajes más altos de mujeres y hombres que sí los utilizan se dan en aquellos países que potencian el desarrollo de excedencias retribuidas (como es el caso de Suecia, Dinamarca, Finlandia, Noruega Alemania, Francia, Bélgica, Finlandia y Luxemburgo)<sup>512</sup>.

#### **6.4.2. Los servicios de atención a la infancia (0-3 años).**

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 VALIENTE (1997b), entre los que destaca la

---

<sup>510</sup> En España, según datos de 1995, sólo un 6% de las mujeres ocupadas con hijos menores de 3 años hace uso de estos permisos, mientras que, en el caso de los hombres, el porcentaje es testimonial (IGLESIAS DE USSEL, MEIL 2001:194).

<sup>511</sup> El porcentaje de mujeres que se acogen a ellos oscila entre un 6% y un 10% en países como Austria, Bélgica y Holanda, y entre un 20% y un 24% en Finlandia o Alemania (IGLESIAS DE USSEL, MEIL 2001:195).

<sup>512</sup> En Alemania, todos los padres, tanto si están empleados como si no, pueden coger una excedencia de hasta 3 años, con derecho a percibir una prestación económica –de hasta 600 marcos mensuales- sometida a condición de recursos. En Francia también existe, desde 1985, el subsidio denominado *Allocation Parentale Education (APE)*, que consiste en una prestación que se paga al padre o a la madre cuando deja de trabajar para atender a dos niños como mínimo, uno de los cuales debe ser menor de 3 años. En países nórdicos como Dinamarca, Finlandia y Noruega existen permisos parentales similares a los de Alemania y Francia. Así, en Dinamarca, después de la licencia por maternidad (de 28 semanas) existe un permiso parental de 10 semanas, que tanto lo puede utilizar el padre como la madre, con los mismos requisitos y condiciones económicas que la licencia por maternidad. Una vez concluido este permiso, existe la opción de optar por otra excedencia de 26 semanas, extensible a 52 con el consentimiento del empresario, con una prestación económica equivalente al 60% del subsidio máximo de desempleo. En Noruega, los progenitores que trabajan tienen derecho a una licencia de 42 semanas, con una compensación salarial del 100%, o bien a una licencia de 52 semanas, con una compensación salarial del 80%, con garantía del puesto de trabajo y con derechos de seguridad social (FLAQUER 2000).

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 3 años. 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, PARELLA 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, empieza a ampliarse su oferta de manera sustantiva.

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<sup>513</sup>. 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).

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<sup>514</sup>. 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 Alemania Oriental, países que

---

<sup>513</sup> 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.

<sup>514</sup> En la ciudad de Barcelona, por ejemplo, existe una demanda no satisfecha de 1917 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 1000 nuevas plazas públicas para antes del 2003, en el optimista caso de que se llevaran a término, seguirían faltando 1000 plazas para responder a la demanda actual (BRULLET 2002).

han optado claramente por la colectivización de la atención a los niños menores de 3 años. Por contra, Reino Unido<sup>515</sup>, 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 é A la escasez de oferta pública de plazas de guardería debe añadirse el hecho de que el sector privado está poco regulado y que existe una total ausencia de regulación del sector domiciliario, donde es habitual que trabajen mujeres inmigrantes de forma sumergida<sup>516</sup> éstas últimas trabajan fuera de casa. 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 habitual, entre las clases medias con recursos, recurrir a los servicios del mercado, ya sean guarderías privadas o niñeras y “canguros” (ESCOBEDO 1998, 2000; CARRASCO *ET AL.* 1997; DELGADO *ET AL.* 1997).

A la insuficiente oferta pública de plazas de guardería debe añadirse el hecho que el sector privado está poco regulado y que existe una total ausencia de regulación del sector domiciliario, donde es habitual que trabajen mujeres inmigrantes de forma sumergida<sup>517</sup>. 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

---

<sup>515</sup> El gobierno de Thatcher manifestó explícitamente su no voluntad de subvencionar los servicios de guarda infantil. Sin embargo, las reformas propuestas por el gobierno de Tony Blair intentan invertir totalmente esta tendencia. Desde octubre de 1999, el *Childcare Tax Credit* ofrece soporte a las familias con rentas medias o bajas, a través del sistema fiscal, de modo que puede llegar a cubrir hasta el 70% del coste de servicios de guardería. A la vez, este programa procura garantizar el acceso a servicios de guardería de calidad. En la misma línea, el gobierno de Blair está decidido a realizar importantes inversiones en los próximos cinco años que permitan atender a los niños fuera del horario escolar mientras los padres trabajan (FLAQUER 2000).

<sup>516</sup> Significativo al respecto es que un responsable del Ministerio de Educación reconociera que la licencia de apertura de una guardería fuera menos restrictiva y sujeta a menos controles que la apertura de un bar o un establecimiento cualquiera de alimentación (IGLESIAS DE USSEL, MEIL 2001:190).

<sup>517</sup> Significativo al respecto es que un responsable del Ministerio de Educación reconociera que la licencia de apertura de una guardería fuera menos restrictiva y sujeta a menos controles que la apertura de un bar o un establecimiento cualquiera de alimentación (IGLESIAS DE USSEL, MEIL 2001:190).

Administración<sup>518</sup>, 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<sup>519</sup>. La ausencia de regulación contrasta 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<sup>520</sup>. 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).

Aunque la protección económica de las familias no forma parte de las políticas de conciliación, qué duda cabe que incide de manera directa, por cuanto los subsidios familiares, si van acompañados de una oferta suficiente de servicios públicos, pueden facilitar la compaginación de la vida laboral y familiar de hombres y mujeres y, a su vez, favorecer la natalidad. En el caso español, en virtud del Real Decreto 1/2000, de 14 de enero, sobre determinadas medidas de mejora de la protección familiar en la Seguridad Social, la asignación económica para cada uno de los hijos menores de 18 años es de sólo 48.420 pts. anuales<sup>521</sup>. Estas ínfimas ayudas contrastan con las vigentes en el resto de

---

<sup>518</sup> Con anterioridad a la nueva 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 2 millones de pesetas anuales. Con la entrada en vigor de la nueva ley esta deducción se ha suprimido. Sin embargo, desde el ejercicio fiscal de 1998, las comunidades autónomas tienen la potestad de añadir deducciones del IRPF. En Catalunya, por ejemplo, desde 1999 el gobierno de La Generalitat ha aprobado una ayuda para las familias con hijos menores de 3 años que vayan a la guardería y cuyos padres tengan rentas inferiores a los 2.4 millones de pesetas. Se trata de una ayuda a fondo perdido de 55.000 pesetas anuales por hijo.

<sup>519</sup> 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 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 actuando los servicios sociales como intermediarios. En España este modelo no ha llegado a cristalizar y ha sido profundamente cuestionado, tanto a nivel pedagógico como de infraestructuras.

<sup>520</sup> 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 agée*, 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).

<sup>521</sup> A pesar de que se trata de una cifra baja, supone un considerable incremento (prácticamente el 35%) con respecto a la situación anterior, regulada mediante la Ley 26/1990 y el Real Decreto 356/1991).



países de la UE, como por ejemplo Alemania, donde el llamado *Kindergeld* (ayudas para niños) establece que una familia de tres hijos cobre 71.400 pts. mensuales, o el de Suecia, donde las familias con un hijo recibían, en el año 2000, 140.000 pts. anuales (FLAQUER 2000). El Plan Integral de Apoyo a la Familia que ha aprobado el Gobierno el pasado mes de noviembre del año 2001, introduce reformas positivas en cuanto a la conciliación entre la vida familiar y laboral, tales como el establecimiento de una única ayuda de 112.000 pts. (673,1 ¢) para algunas de las familias que tengan el tercer hijo, la posibilidad de que la factura de las guarderías o el sueldo de la persona contratada para cuidar a los niños o a los mayores dependientes desgrave en Hacienda, o una rebaja de 50.000 pts. (300,5 ¢) en el IRPF a partir del primer hijo –hasta el momento sólo era a partir del segundo-<sup>522</sup>. Sin embargo, a pesar de todos estos avances, las ayudas a las familias en España todavía deben recorrer un largo trecho hasta alcanzar la media de los demás países de la Unión Europea.

#### 6.4.3. Los servicios de cuidado de las personas ancianas dependientes.

Contrastando con las alarmantes cifras sobre el envejecimiento y del consiguiente aumento de la necesidad de cuidados<sup>523</sup>, 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, 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

---

<sup>522</sup> Por su parte, el Govern de la Generalitat de Catalunya aumentará, en el año 2002, de 62.500 pts. (390,6 ¢) a 80.000 pts. (480,8 ¢) anuales por cada hijo hasta que cumpla tres años, siempre que la renta familiar sea inferior a 6 millones de pts. (36.060,7 ¢) –hasta ahora el límite se situaba en los 3.5 millones de pts. (21.033,7 ¢)-. Para las familias numerosas, se estipula una ayuda de 80.000 pts. (480,8 ¢) por cada hijo hasta los seis años, siempre que la unidad familiar no supere los ingresos de 6 millones de pts. (36.060,7 ¢). Las familias con rentas inferiores a 6 millones de pts. (36.060,7 ¢) que tengan a su cargo a un anciano dependiente o a una persona disminuida recibirán 40.000 pts. (240,4 ¢) mensuales (*La Vanguardia*, 28-11-2001).

<sup>523</sup> Para calcular el volumen de demanda de cuidados generada por la vejez, el indicador más relevante no es la esperanza de vida, sino la EVLI (esperanza de vida libre de incapacidad). Según datos de 1995, la EVLI, en España, es de 60.8 años para los varones y de 62.6 para las mujeres (HERRERA, DURÁN 1995).

sociedad española<sup>524</sup>. 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<sup>525</sup>. Según datos del INE 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<sup>526</sup>. 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 (HERRERA, DURÁN 1995).

En cuanto 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

---

<sup>524</sup> Cuatro de cada cinco entrevistados de una muestra representativa de españoles adultos de ambos sexos (Estudio CIS 2244, abril de 1997).

<sup>525</sup> Incluso en los momentos de internamiento en centros hospitalarios, el sistema sanitario se sirve de una red eficiente de apoyo familiar que mantiene la conexión con los centros sanitarios, les transporta y atiende las necesidades personales de los enfermos (limpieza, comida, gestión, etc.) (HERRERA, DURÁN 1995).

<sup>526</sup> 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. El aseguramiento obligatorio constituye una buena alternativa al modelo estadounidense, basado en la contratación voluntaria de pólizas privadas de dependencia. Este modelo resulta inadecuado, puesto que sólo se han acogido a ellas el 10% de las personas mayores, justamente las que presentan mayor poder adquisitivo (CASADO, LÓPEZ 2001). En los países de la UE, sólo en Alemania se ha intentado buscar una solución colectiva al problema de las personas mayores dependientes mediante el establecimiento de un “seguro de cuidados”, que se introduce en 1995 y que obliga a los individuos a asegurarse contra el riesgo de dependencia. El caso alemán constituye un ejemplo de solución mixta, puesto que los ciudadanos pueden elegir entre compañías privadas de seguros o consorcios públicos de aseguramiento. Dentro de una línea totalmente “mercantilizadora”, la Consejera de Bienestar Social de la Generalitat de Catalunya, Irene Rigau, ha recomendado a los ciudadanos la suscripción de un seguro de dependencia privado para garantizarse la

de la administración pública (gestión directa o concertada)<sup>527</sup>. La escasez de plazas en residencias públicas está siendo amortiguada a partir de la oferta de plazas en centros privados<sup>528</sup>. Sin embargo, el coste directo medio de las residencias privadas se sitúa alrededor de las 150.000 pts. mensuales (901,4 €), 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 domicilio y los centros de día. Este cambio de orientación hacia las políticas de mantenimiento a domicilio se ha justificado, desde la geriatría, en términos de contribuir a retrasar la ruptura de los mayores con el entorno y la pérdida de autonomía. Sin embargo, tal como sostiene GUILLEMARD (1992), qué duda cabe que también juega un papel destacado la preocupación de los poderes públicos en materia de racionalización de los capítulos presupuestarios, en el sentido de reducir los elevados costes que supone la institucionalización de las personas ancianas. Este cambio de orientación coincide con la revisión del Estado del Bienestar que está teniendo lugar en toda Europa y que tiene como principal consecuencia la disminución de la oferta pública del conjunto de servicios de cuidado<sup>529</sup>. Paralelamente al desarrollo de los servicios a domicilio, en toda la UE se está asistiendo a una potenciación de formas de intervención que se apoyan en la solidaridad de la familia y la colaboración voluntaria, con la finalidad de fomentar el mantenimiento a domicilio de las personas de edad avanzada, a partir de una base

---

atención geriátrica que uno desee en el futuro, lo que supondría un gran negocio para las residencias geriátricas privadas y para las aseguradoras (*El País*, 19 de enero de 2002).

<sup>527</sup> En el caso de Cataluña, la ratio de plazas por cada 100 personas mayores de 65 años se eleva a 3.68 y el porcentaje de plazas de titularidad pública (gestión directa o concertada) es de casi el 40%, según datos del IMSERSO de 1999. El Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya ha firmado recientemente un convenio con tres entidades y dos sindicatos, en el que se compromete a contar con un 45% más de plazas residenciales (de 15.000 a 22.000) antes de que finalice la presente legislatura (2003). (*La Vanguardia*, 27 de julio de 2001).

<sup>528</sup> 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 mundo privado mercantil. Este aumento del sector privado, en muchos casos, no reúne la suficiente calidad en cuanto a objetivos geriátricos, ratio de recursos humanos, servicios, etc. (CABALLERO 1997).

<sup>529</sup> Tanto Gran Bretaña como Finlandia, a finales de los ochenta, empieza a insistir en la externalización de los servicios de cuidado a las personas mayores y su transferencia al sector privado (mercado y voluntariado). La oferta pública de cuidado también ha disminuido en Suecia (LEWIS 2000).

descentralizada y muchas veces informal<sup>530</sup>. Se trata, ciertamente, de un “redescubrimiento” de la familia como alternativa menos costosa y más eficaz para atender a los que requieren recursos y cuidados, de modo que el estado devuelve a las familias aquel conjunto de tareas que la sociedad había ido encomendando poco a poco a las instituciones. En un Estado del Bienestar poco desarrollado como el español, las actuales tendencias a la “familiarización” tienen consecuencias alarmantes para las desigualdades de género.

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<sup>531</sup>. En base a los datos del IMSERSO (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<sup>532</sup>. Por el contrario, se estima que alrededor del 10% de los ancianos pueden y debieran ser subsidiarios de programas de asistencia social domiciliaria (CABALLERO 1997:209). 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 con 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 ofrecen recursos 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

---

<sup>530</sup> Esta orientación “familiarizadora” se concreta, a nivel general, en ayudas de índole fiscal para contratar directamente en el domicilio a personal para cuidar de la persona de edad avanzada, ayudas de “descanso” para las familias cuidadoras, financiación de aquellas familias que se ocupan de alojar y cuidar a las personas de edad avanzada, etc. En definitiva se trata de medidas inspiradas en el *community care* thatcheriano, cuyo principal objetivo es transferir los cuidados prestados por instituciones a la comunidad (GUILLEMARD 1991).

<sup>531</sup> Para cumplir con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, haría falta, según el sindicato Comisiones Obreras (CCOO) crear 5.000 plazas en centros de día y unas 18.000 plazas residenciales con financiación pública (*El País*, 19 de enero de 2002).

<sup>532</sup> Esta proporción se reduce al 1.23 para el caso de la Comunidad Autónoma de Catalunya (IMSERSO 2000).

pagadas y sin contrato de trabajo, constituye la alternativa más barata para poder atender a los ancianos en su domicilio.

#### **6.4.4. La flexibilidad laboral y la reducción del tiempo de trabajo remunerado.**

Una 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 países de la UE y, en especial, en la sociedad española, dista mucho de ser así. En el modo de producción posfordista, la flexibilidad, tal como se abordará en el siguiente capítulo, 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, como demuestra MEULDERS (2000), se oculta la segregación tanto social como laboral, que afecta en especial a las mujeres.

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<sup>533</sup>. 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 TORNIS (2001a), los hombres eluden la ocupación a tiempo parcial simplemente por el hecho de que no han

---

<sup>533</sup> Según datos de 1996, un 80.5% de las ocupaciones a tiempo parcial están ocupadas por mujeres y un 31.5% de las mujeres trabajadoras está empleada a tiempo parcial. Debe añadirse además que el 85% de la nueva ocupación femenina creada en la UE es a tiempo parcial (TORNIS 1999a; FLAQUER 2000:100). De hecho, muchos autores sostienen que cualquier incremento en la participación de la fuerza de trabajo femenina se explica en términos del aumento de las oportunidades de las mujeres en el empleo a tiempo parcial (MAHÓN 1995).

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, especialmente en España y en las sociedades del sur de Europa, aparece otro elemento a tener en cuenta: la vinculación de esta modalidad de empleo con la precariedad laboral y con la pérdida de derechos y beneficios reconocidos al trabajador a tiempo completo<sup>534</sup>. 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 descualificación.

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% son mujeres y se acogen a este tipo de jornada un 16.9% del total de las mujeres trabajadoras, según datos de la EPA para el año 2000. Este porcentaje es muy inferior al registrado en Irlanda, Francia, Bélgica, Alemania o Reino Unido (entre 30% y 35% de las mujeres trabajadoras), así como en Holanda (67.5%) (EUROSTAT 2000:105). La escasez del empleo 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, las encuestas de la EPA del año 2000 ponen de manifiesto que la mayor parte de las mujeres con empleo a tiempo parcial no han escogido esta modalidad por motivos familiares o por no querer un empleo a tiempo completo, sino que les ha sido impuesta como exigencia del tipo de actividad que desarrollan (en casi un 40% de los casos), o bien por no encontrar un empleo a tiempo completo (en un 22.4% de los casos). 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. Por consiguiente, en lo referente a la calidad de las condiciones laborales y a la regulación, el actual desarrollo de la ocupación a tiempo parcial en España se asemeja

---

<sup>534</sup> La marginalidad de estos trabajadores se acrecienta por la oposición de muchos sindicatos a este tipo de

mucho más al modelo británico que al holandés o al nórdico, si bien la regulación del contrato a tiempo parcial establecida en 1998, con el objeto de promover esta modalidad de empleo a tiempo indefinido, ha supuesto un avance considerable<sup>535</sup>.

Tal como señala 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 2000, un 62.3% del total de ocupados a tiempo parcial lo está en el sector servicios. Bajo estas condiciones y de acuerdo con BEECHEY (1987), 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<sup>536</sup>. En el fondo, tal como mantienen FAGAN ET AL. (2000), el trabajo a tiempo parcial no cuestiona el contrato social entre hombres y mujeres basado en el modelo del “varón sustentador” (*bread-winner*)<sup>537</sup>.

---

trabajo, lo que conlleva que se excluyan sus derechos de las mesas de negociación (MAHÓN 1995).

<sup>535</sup> FAGAN ET AL. (2000) identifican tres modelos claramente diferenciados de ocupación a tiempo parcial. Por un lado, el modelo británico, caracterizado por una acusada desregulación y por una fuerte concentración de trabajadores a tiempo parcial en una pequeña franja de empleos mal remunerados y precarios. En el otro extremo se sitúa el caso holandés, con un crecimiento espectacular de la ocupación a tiempo parcial tanto para hombres como para mujeres en los últimos años, mediante una regulación y protección similar a la de la ocupación a tiempo completo (en los Países Bajos es donde existe una tasa de empleo masculino a jornada completa más baja de Europa). Un tercer modelo lo ejemplifican los países nórdicos, donde la ocupación a tiempo parcial es concebida como forma de transición intergeneracional de las mujeres hacia una participación en el mercado de trabajo a jornada completa (es así como la tasa de empleo femenino a tiempo parcial en Dinamarca ha disminuido entre 1983 y 1995 del 45% a un 35%).

<sup>536</sup> Según TORNS (2000b, 2001c), este imaginario social que asocia la ocupación a tiempo parcial con la condición femenina, explicaría también la elevada tolerancia social que existe hacia el paro femenino. 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 Europa) 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.

<sup>537</sup> El teletrabajo adolece del mismo problema, ya que a menudo se plantea explícitamente como vía de inserción laboral para las mujeres con responsabilidades familiares. Una de las ventajas que se le atribuye es precisamente la posibilidad de conciliar o compatibilizar adecuadamente las responsabilidades familiares

Por todo ello, en lugar de hablar de jornada a tiempo parcial, desde una perspectiva de género constituye una mejor alternativa optar por medidas que conlleven la reducción generalizada de la jornada de trabajo, de una manera flexible y negociada, 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<sup>538</sup>. Tal como concluye TORNS (2001<sup>a</sup>, 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<sup>539</sup> (TORNS 2001a). 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<sup>540</sup>.

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<sup>541</sup> (SINGLY 1999; JUNTER-LOISEAU,

---

(cuidado de menores, enfermos o ancianos) con el desarrollo de una actividad laboral. Al igual que ocurre con la jornada a tiempo parcial, uno de los principales riesgos del teletrabajo a domicilio es que se erija como un *ghetto* para mujeres.

<sup>538</sup> 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).

<sup>539</sup> 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).

<sup>540</sup> De hecho, la propia expresión “conciliación” lleva en sí misma implícita una connotación de equilibrio (SINGLY 1999; JUNTER-LOISEAU, TOBLER 1999).

<sup>541</sup> Así lo certifica que en todos los países en los que se están aplicando medidas de conciliación entre la vida familiar y la laboral, apenas se hayan dedicado recursos a una de sus dimensiones: fomentar la participación masculina a la esfera reproductiva (BRULLET 2000).



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 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 quan 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 (reducción de la jornada laboral, ley francesa de las 35 horas) 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 progresivamente hacia la efectiva conciliación<sup>542</sup>. 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 TORNS, «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).

En línea con estas propuestas alternativas de flexibilización, mujeres de la izquierda italiana impulsan en octubre de 1990 un ante-proyecto de ley, conocido bajo el lema “las mujeres cambian los tiempos”, cuyo objetivo es hacer frente a las políticas “familiarizadoras” de la década de los ochenta, a través de reducir el tiempo de trabajo productivo e introducir el *time to care*<sup>543</sup>, en una sociedad dominada por el productivismo, el consumismo y la desigualdad de géneros (BALBO 1990; CORDONI 1993). En definitiva, se trata de reclamar “tiempo de vida” tanto para los hombres como para las mujeres, un tiempo en el que sea posible simultanear la actividad laboral y el trabajo doméstico/familiar, sin olvidar un tiempo de no trabajo en el que exista un espacio para el tiempo libre y para el tiempo para uno mismo (BALBO 1991). Por lo que respecta a las actuaciones concretas que se han derivado de dicha ley, merece destacarse el reajuste en la ordenación de los tiempos de algunas ciudades (especialmente de los horarios de los servicios y de los servicios personales, de los transportes, comercios, etc.), así como la creación de “bancos de tiempo” donde las personas tienen la posibilidad de intercambiar servicios con el tiempo y no con el

---

<sup>542</sup> Un estudio realizado por el grupo QUIT, del Dpto de Sociología de la UAB, contiene una breve compilación de las actuales líneas de estudio y actuación existentes en torno a las denominadas políticas del tiempo europeas (reducción de jornada laboral, ley francesa de 35 horas, 6x6 finlandés, bancos de tiempo, etc.) (TORNS, MIGUÉLEZ 2000).

dinero (TORNS 1998, 1999b; BELLONI *ET AL.* 2000). Tal como recogen AMOREVOLE (2000), DOMÍNGUEZ (2001) y BRULLET (2002), desde el Ayuntamiento de Barcelona se han puesto en marcha los primeros “Bancos del Tiempo Comunitario” en la ciudad de Barcelona, que ya funcionan en otros países de Europa, que son un fondo de tiempo solidario con el objetivo de promover los intercambios en las tareas de cuidado (niños, personas mayores y enfermas) y favorecer la redistribución de los tiempos entre hombres y mujeres.

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 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<sup>544</sup>.

---

<sup>543</sup> Expresión inglesa que significa “tiempo de cuidado” o “tiempo para la asistencia”, tomada de un estudio sueco de principios de la década de los ochenta que aborda problemas relativos a la nueva configuración del Estado del Bienestar, mediante políticas que operen precisamente sobre los tiempos.

<sup>544</sup> Tal como se desprende del estudio “Políticas Familiarmente Responsables”, (realizado por los profesores del IESE, M<sup>a</sup> Nuria Chinchilla y Steven Poelmans), existen programas de conciliación entre familia y ocupación en aproximadamente sólo un 10% de las empresas españolas (CHINCHILLA 2001). Sin embargo, a pesar de su escasa implantación, la conciliación de la vida laboral y familiar es un tema que empieza a debatirse con fuerza dentro del sector empresarial, tanto a nivel legal como de negociación colectiva (PIMEC-SEFES 2001).

## **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 SCHAFF (1985), GORZ (1995), RIFKIN (1996) y BECK (2000), preconizan la idea de “fin del trabajo”<sup>545</sup> como consecuencia de las innovaciones tecnológicas, lo cierto es que, tal como señalan autores como

---

<sup>545</sup> 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

CASTELLS (1997), NAVARRO (1998) o CARNOY (2000), por el momento, los datos evidencian 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<sup>546</sup>. 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) (CARNOY 2000). 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 desciende el empleo industrial tradicional<sup>547</sup>. 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 (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 consolidar una estrategia basada en la creación de nuevos empleos con bajos

---

reproductivo. En este sentido, el viejo eslogan feminista de “¡Trabajo nos sobra, queremos empleo!”, ilustra claramente esta paradoja (RODRÍGUEZ 1998).

<sup>546</sup> CASTELLS (1997) constata que se asiste a un proceso parecido al que desplazó el trabajo de la agricultura durante el siglo XX. El autor señala que son justamente las economías industriales más avanzadas en cuanto a tecnología –Estados Unidos y Japón– las que han sido capaces de crear más puestos de trabajo durante los años ochenta y noventa.

<sup>547</sup> 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

salarios (ESPING-ANDERSEN 1993; TEZANOS 2001). 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)<sup>548</sup>.

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 de atención domiciliaria-, 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. Este proceso genera, en base a las tesis de la socióloga SASKIA SASSEN (1984, 1993, 1994, 1998)<sup>549</sup>, 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

---

empleo será fundamentalmente industrial (maquinaria y equipo mecánico, industrias alimentarias, industrias manufactureras, metalurgia, papel y artes gráficas) y en la construcción (PIMEC-SEFES 2001).

<sup>548</sup> 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 dejan de facilitar los adecuados servicios de asistencia infantil (ESPING ANDERSEN 1996b:359).

<sup>549</sup> Ampliamente desarrolladas en el capítulo 4.

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 (COMISIÓN EUROPEA 1993; LEBRUN 1995, FUNDACIÓ CIREM 1999). Las actividades que son consideradas actualmente 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<sup>550</sup>, servicios de mejora de la calidad de vida<sup>551</sup>, servicios de ocio<sup>552</sup> y servicios medioambientales<sup>553</sup>.

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)<sup>554</sup>. Las razones 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<sup>555</sup>. 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

---

<sup>550</sup> 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 (TORNIS 1995b, 1996).

<sup>551</sup> Mejora de la vivienda, seguridad, transportes colectivos, revaloración de espacios públicos urbanos, comercios de proximidad.

<sup>552</sup> Turismo, sector audio-visual, valorización del patrimonio cultural, desarrollo cultural.

<sup>553</sup> Gestión de residuos, gestión del agua, protección y mantenimiento de las zonas naturales, normativa y control de la contaminación y las instalaciones correspondientes.

<sup>554</sup> 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). Un estudio elaborado por la FUNDACIÓ ENCUESTRO, a partir de datos de la EPA, del Banco de España y del EUROSTAT durante el período 1993-1996, constata que se han creado 710.000 empleos en el sector servicios –frente a sólo 44.000 en la industria-, de los que casi 200.000 son empleos en el subsector de los servicios sociales y de la salud (citado en: TORNIS 1997).

<sup>555</sup> Estas necesidades, que ya han sido abordadas en el capítulo anterior, obedecen a una serie de transformaciones políticas, sociales, demográficas y económicas, vinculadas principalmente al envejecimiento de la población, la modificación de las estructuras familiares y al crecimiento de la tasa de actividad femenina en el mercado de trabajo.



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<sup>556</sup> (COMISIÓN EUROPEA 1993; GENERALITAT DE CATALUNYA 2001). En esta investigación nos ocuparemos de los ámbitos 1 y 2, servicios a domicilio y servicios de atención a la infancia, respectivamente; en concreto, de las actividades de servicios de limpieza a domicilio, de la atención a domicilio de personas ancianas o con discapacidades 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, 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 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

---

<sup>556</sup> (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).

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”<sup>557</sup>, 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.).

**TABLA 7.1. POTENCIAL DE CREACIÓN DE OCUPACIÓN EN LOS SERVICIOS HABITUALES A LAS PERSONAS Y HOGARES**

	<b>Demanda efectiva insatisfecha futura para servicios habituales a personas y hogares (% sobre el total de hogares pertinente)</b>	<b>Estimación de ocupación en ETC* de la demanda efectiva insatisfecha</b>
<b>Atención a personas dependientes</b>	43.2	11.780
<b>Limpieza y cuidado del hogar</b>	32.9	67.212
<b>Limpieza y cuidado de la ropa</b>	26.0	23.620
<b>Compra diaria</b>	21.4	19.429
<b>Reparaciones del hogar</b>	7.1	1.285
<b>Traslado de los niños a la escuela</b>	19.1	6.561
<b>Atención de los niños mediodía</b>	17.2	8.872
<b>Guarda niños en horario laboral</b>	22.3	67.023
<b>TOTAL</b>		<b>205.782</b>

\*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).

<sup>557</sup> Dicho estudio ha sido elaborado por la FUNDACIÓ CIREM.

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 autoresponsabilidad; lo que explicaría por qué 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<sup>558</sup>. 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<sup>559</sup>.

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 productivas 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 sumergida<sup>560</sup> 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

---

<sup>558</sup> 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.

<sup>559</sup> 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.), ya que 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. Pocas personas tolerarían que una residencia de ancianos tuviera personal sin titulación específica; sin embargo, cuando se trata de atender a personas ancianas en el hogar, la cualificación de la empleada queda, generalmente, en un segundo plano. En este segundo caso, se considera que la empleada simplemente sustituye la tareas de cuidado que desde siempre han realizado la esposa o la hija, sin cualificación específica y sin percibir remuneración alguna.

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, MARTÍNEZ 1995).

**TABLA 7.2. DIMENSIÓN DEL TRABAJO NO DECLARADO EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS HABITUALES A LAS PERSONAS Y AL HOGAR**

	Uso de trabajo no declarado sobre total uso servicios externos remunerados %	Estimación de ocupación en ETC* del trabajo remunerado no declarado
Atención a personas dependientes	68.9	1.936
Limpieza y cuidado del hogar	72.5	22.069
Limpieza y cuidado de la ropa	46.2	545
Compra diaria	20.0	91
Reparaciones del hogar	24.9	3.778
Traslado de los niños a la escuela	7.4	241
Atención de los niños mediodía	4.8	772
Guarda niños en horario laboral	29.1	9.620
<b>TOTAL</b>		<b>39.002</b>

\*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 llars”. Citado en: GENERALITAT DE CATALUNYA (2001: 41).

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

<sup>560</sup> Por “economía sumergida” nos referimos únicamente al trabajo retribuido y no declarado que tiene un equivalente en el mercado o en las prestaciones públicas.

el privado<sup>561</sup>. En España, sin embargo, tal como se 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 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)<sup>562</sup>. 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 1996a).

---

<sup>561</sup> 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.

<sup>562</sup> 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).

## 7.2. Los servicios de proximidad en el contexto de 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<sup>563</sup>. 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 a domicilio y el cuidado de los niños, mientras que la concentración de mujeres no es tan destacada en los servicios vinculados directamente a las empresas y a las nuevas tecnologías (CACHÓN 1997b:131). Del anterior 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”<sup>564</sup>.

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

---

<sup>563</sup> Según datos proporcionados por NAVARRO (1997), la tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo para las edades de 15-64 años pasa, entre 1979 y 1996, de 47.5% al 56% en los Estados Unidos; del 45.7% al 47.7% en Japón; del 45.3% al 52.1% en Gran Bretaña; del 29.2% al 44.9% en Holanda y del 28.6% al 37.2% en España.

<sup>564</sup> El incremento del empleo femenino y el receso del masculino es considerado por BRAVERMAN (1974) como indicador que avala su tesis del proceso general de degradación y descualificación del trabajo que tiene lugar en las sociedades de capitalismo avanzado. Sin embargo, de acuerdo con BEECHY (1988) y otros autores, BRAVERMAN ignora el hecho de que las cualificaciones tienen mucho que ver con construcciones ideológicas y sociales, por lo que la asociación entre mujeres y ocupaciones descualificadas debiera ser revisada.

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<sup>565</sup> (RODRÍGUEZ 1998).

Para poder comprender las causas de la feminización de los servicios de proximidad es indispensable, en primer lugar, detenerse en el análisis del contexto global en el que tiene lugar la inserción laboral femenina: la nueva economía de servicios. Para ello, el presente apartado tiene como cometido ofrecer una panorámica de las principales características del mercado de trabajo en la actualidad, tomando como caso concreto la estructura laboral española. Una vez perfilados sus principales rasgos, va a ser posible 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 laboral<sup>566</sup> 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 ocupaciones<sup>567</sup>. 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.

En lo que se refiere al mercado de trabajo español, las tendencias no difieren en lo sustancial de los procesos que acontecen en los países más avanzados, bajo el influjo de la globalización y el cambio tecnológico. Sin embargo, España atraviesa desde hace tres décadas una fase de profundas transformaciones a todos los niveles, promovidas,

---

<sup>565</sup> Este proceso, tal como se ha justificado en capítulos anteriores, tiene su raíz en la socialización, que construye identidades de género (masculinas y femeninas), capacitando a hombres y a mujeres para distintas habilidades, y les sitúa desigualmente en la esfera pública.

<sup>566</sup> Para un estudio más pormenorizado de la segmentación del mercado de trabajo en España, véase: RECIO (1991, 1999).

<sup>567</sup> Los servicios de proximidad, sin lugar a dudas, encajan perfectamente dentro de este perfil.



principalmente, por su reubicación en el marco de la economía-mundo capitalista; su ingreso en la Unión Europea; las transformaciones de su estructura económica; las modificaciones normativas introducidas desde la aprobación de la Constitución de 1978; los cambios en las instituciones del sistema de relaciones industriales, etc. (CACHÓN 1995:109). Sin ánimo de analizar de manera exhaustiva las principales características del mercado de trabajo español, a continuación van a exponerse, siguiendo a PRIETO (1994), aquellas coordenadas que mejor le definen en la actualidad y que permiten comprender el marco estructurador del crecimiento de los servicios de proximidad y de la inserción laboral femenina.

Uno de los primeros rasgos definatorios es, según PRIETO (1994), el profundo cambio que ha sufrido el mercado de trabajo español desde 1977, coincidiendo con el paso del período keynesiano-fordista al neoliberal, con la adopción de un nuevo modelo de acumulación basado en la “flexibilidad”<sup>568</sup> (BOYER 1986; MARTÍN ARTILES 1995). Entre estos cambios cabe destacar la profunda transformación de la composición sectorial de la población ocupada, pasándose del predominio de la industria y la agricultura a una clara preeminencia del sector terciario, así como el crecimiento vertiginoso del nivel de instrucción medio de la población ocupada y la feminización de la misma<sup>569</sup>. De ese modo, mientras que a principios de la década de los ochenta las mujeres trabajadoras representan casi el 29% del total de personas ocupadas, suponen el 37.2% en el año 2000. Según los resultados de un estudio prospectivo, *Estudio DELPHI*<sup>570</sup>, los expertos señalan que en la próxima década los servicios podrían llegar a ocupar a dos tercios de la población activa española y que es probable que en torno al 70% del empleo no manual se produzca mediante la llegada de mujeres al mercado de trabajo (DÍAZ 2000; TEZANOS 2000). La baja tasa de actividad femenina que España tiene en la actualidad pone de manifiesto el gran potencial que existe para una eventual incorporación de mujeres españolas al trabajo remunerado, que permita contrarrestar la disminución del

---

<sup>568</sup> Este proceso de flexibilización de los mercados laborales puede alcanzarse a través de tres formas básicas de flexibilidad: *flexibilidad externa* (facilidades de contratación y despido de personal); *flexibilidad interna o funcional* (flexibilización del tiempo de trabajo, etc.); *flexibilidad salarial* (retribución variable en función de varios índices) (CABEZAS 2000).

<sup>569</sup> Para un estudio del mercado de trabajo español teniendo en cuenta la formación y los procesos educativos, véase: FERNÁNDEZ ENGUIA (1990).

<sup>570</sup> Estudio realizado en el Departamento de Sociología III de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UNED, que recoge los resultados de entrevistas a 37 expertos del mundo académico y empresarial

volumen total de efectivos de fuerza de trabajo como consecuencia del envejecimiento de la población.

Un segundo rasgo en absoluto desdeñable es la estructura “endebles y frágil” del mercado de trabajo español, que tiene como principal efecto la incapacidad de generar un nivel de empleo adecuado y una tasa de paro que supera con creces la media del conjunto de la Unión Europea (según datos de la EPA, la tasa de paro española ha aumentado de 5.2% en 1977 a 20.8% en 1997, descendiendo hasta el 14.1% en el año 2000), con una importancia relevante del paro juvenil (que en términos absolutos representan más de un tercio del total de desempleados)<sup>571</sup> y del paro femenino<sup>572</sup>, sin olvidar el paro estructural de larga duración (más de 12 meses) que afecta sobre todo a las mujeres así como a algunos trabajadores maduros, sin cualificaciones, que han padecido procesos de reestructuración<sup>573</sup>. Esta fuerte exclusión laboral de los jóvenes y de las mujeres es socialmente sostenible gracias a la fuerte dependencia de las familias del estándar de vida proporcionado por la figura del padre-sostenedor. Ante este panorama, no es nada casual que España sufra actualmente una de las tasas de fertilidad más bajas del mundo, por cuanto los jóvenes en general y los jóvenes parados en concreto se ven obligados a posponer el matrimonio y la fertilidad. Tal como sostiene ESPING-ANDERSEN (1996a), cualquier desplazamiento de importancia hacia la desregulación y la desigualdad salarial de los que actualmente cuentan con un empleo, supondrá evidentemente una importante amenaza para el conjunto de la población.

Otra característica no menos importante del mercado de trabajo español es la precarización del empleo, consecuencia directa del discurso de la flexibilidad que ha guiado el proceso de reestructuración de las economías modernas. En todos los países de la OCDE se está dando el fenómeno de la precarización de las condiciones de empleo por medio de la proliferación de contratos temporales o a tiempo parcial (no

---

<sup>571</sup> Según datos de la EPA para el año 2000, la tasa de paro de los jóvenes es de 34.3% para los menores de 19 años, 23.8% para los jóvenes entre 20 y 24 años y de 17.6% para los jóvenes entre 25 y 29 años.

<sup>572</sup> La tasa de paro femenina en el año 2000 es de 20.5%, frente a una tasa de paro masculina de 9.7%.

<sup>573</sup> Si este elevado nivel de paro no provoca grados significativos de conflictividad social es por la fuerte “solidaridad familiar” que caracteriza a las sociedades de la Europa del Sur y por el desarrollo reciente de distintos programas del Estado de Bienestar, como por ejemplo los subsidios por desempleo.

voluntario), del autoempleo “aparente”<sup>574</sup>, de la subcontratación, etc. La forma tradicional de trabajo remunerado, basada en un empleo indefinido a tiempo completo y único a lo largo del ciclo vital, está quedando obsoleta, mientras crece sin cesar la proporción de “empleados contingentes” y, por consiguiente, las desigualdades salariales, la diferenciación de las condiciones laborales y la dualización social. De ese modo, no sólo una parte importante de la población activa de los países desarrollados se encuentra en paro, sino que también crece el número de personas que trabaja en condiciones que hasta hace poco se consideraban “atípicas”, traducéndose en una quiebra de la mayor parte de pautas laborales predominantes hasta hace pocos años (TEZANOS 2001:31)<sup>575</sup>.

El nivel de precarización del mercado de trabajo español es muy superior al de los demás países y su evolución ha sido muy rápida, impulsada por las reformas laborales que se han llevado a cabo a partir de 1984 y por la expansión de las agencias privadas de colocación<sup>576</sup>. Se observa un marcado proceso de sustitución de trabajo fijo por trabajo temporal, puesto que, entre 1982 y el año 2000, el porcentaje de personas asalariadas con contrato temporal ha pasado del 15.6% a casi el 32%, lo que supone una incidencia de la temporalidad muy superior a la del resto de países de la UE (los contratos temporales representan un 13% de media para el conjunto de la UE). Además, esta situación de temporalidad, lejos de ser transitoria, tiende a reproducirse a lo largo de la trayectoria laboral, con la proliferación de “trabajadores permanentemente temporales” (PRIETO 1994; TEZANOS 2001).

Pero la flexibilización del mercado de trabajo también comporta un aumento de la importancia del trabajo informal y de los ocupados marginales (sin contrato de trabajo), como estrategia de eliminación de las rigideces del proceso productivo. Si bien la economía informal ha estado profundamente arraigada en nuestra sociedad, al igual que en el resto de países de la Europa meridional, después de la crisis económica de 1973 se

---

<sup>574</sup> Según el citado Estudio DELPHI, en el horizonte 2010, un 25% del aumento total de los puestos de trabajo se producirá en el empleo por cuenta propia (DÍAZ 2000; TEZANOS 2000).

<sup>575</sup> BECK (2000) denomina esta tendencia “brasileñización de la sociedad”, por cuanto la difusión de la precariedad, la inseguridad y la flexibilidad, hasta hace poco monopolio de los países del Sur, se extiende también a las economías del mundo occidental.

<sup>576</sup> Según un informe elaborado por la patronal europea UNICE, el índice de eventualidad de los trabajadores/as en España es más de dos veces superior a la cifra media de la UE (su valor es 140, tomando como base el índice 100 adjudicado a los Estados Unidos). Citado en: OTEGUI (2001).

ha extendido también, aunque en menor medida, a todos los países occidentales, como consecuencia del declive del modelo de acumulación fordista (MARTÍN ARTILES 1997). El proceso de crecimiento de la economía sumergida debe interpretarse como un aspecto del ensanchamiento del segmento marginal del mercado de trabajo. Incluye actividades que se caracterizan por ser marginales y por actuar en los segmentos menos competitivos del sistema productivo, pero necesarios e irreversibles para mantener el nivel de competitividad de las empresas que se ubican esencialmente en el segmento primario<sup>577</sup> (RUESGA 1991). Tanto la precarización del empleo como el trabajo informal afectan, al igual que el desempleo, principalmente a los recién entrados en el mercado de trabajo; a saber, a los jóvenes y a las mujeres. Esta división entre los que están dentro (*insiders*) y los que están fuera (*outsiders*), en un mercado de trabajo segmentado por el sexo y la edad, supone que los “cabeza de familia” mantienen su puesto de trabajo estable a costa de excluir a las mujeres y a los jóvenes que buscan su primer empleo.

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<sup>578</sup>, según datos de la EPA, las desigualdades de género siguen presentes, desde el momento en que nos encontramos ante una de las tasas de actividad femeninas más bajas de la UE<sup>579</sup>. Otra razón es que buena parte del aumento de esta actividad femenina ha ido directamente a engrosar las filas del paro, con un 52.8% de mujeres dentro de la población en paro y con una tasa de paro femenina de 20.5%, que dobla a la masculina (9.7%), según datos de la EPA a finales del 2000<sup>580</sup>. 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 38.2%, frente al 21.4%

---

<sup>577</sup> Según datos del informe del CIS (1986) sobre *Condiciones de vida y de trabajo en España*, el empleo irregular en España representa casi el 22% de la población económicamente activa. En base al citado estudio, el mercado de trabajo irregular se caracteriza por presentar una mayor proporción de empleo juvenil y femenino y un menor nivel educativo y de cualificación profesional que el empleo regular.

<sup>578</sup> La tasa de actividad masculina, en cambio, ha descendido progresivamente de 70.9% en 1982 a 63.2% en el año 2000.

<sup>579</sup> 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.

<sup>580</sup> 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.

para el caso de los hombres analfabetos, y que casi el 22% de las mujeres con estudios universitarios de segundo y tercer ciclo (dentro de las que se encuentran principalmente mujeres jóvenes) se enfrenten al paro, frente a sólo el 7.1% de sus homólogos masculinos con el mismo nivel educativo. 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 les ofreciera un empleo<sup>581</sup>. En definitiva, a la vez que crece la proporción de mujeres que quieren trabajar fuera del hogar, también crece el desempleo.

**TABLA 7.3. TASAS DE PARO POR SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS. 2000**

<i>Nivel de estudios terminado</i>	<i>Tasas de paro</i>	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Analfabetos	21.4	38.2
Estudios primarios incompletos	16.3	22.7
Estudios primarios completos	10.2	20.3
Estudios secundarios	9.8	23.1
Programas formación profesional	9.9	24.6
Educación general	9.8	22.8
Estudios postsecundarios	7.3	16.1
Técnico-profesionales superiores	7.3	20.2
Primer ciclo	7.6	14.6
Segundo y tercer ciclo	7.1	14.4
Otros	8.8	21.8

*Fuente:* EPA (2000)

Al margen de la fuerte incidencia del paro femenino, ya se ha apuntado que una de las transformaciones más notorias del mercado de trabajo español es 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 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

<sup>581</sup> En este sentido, TORNS *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

optar por estrategias de inserción más cualificadas y profesionalizadas que las de la época anterior<sup>582</sup>. El avance en la formación es especialmente relevante en los niveles superiores, sobre todo el universitario, protagonizado por las mujeres jóvenes españolas<sup>583</sup>. 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 integra en puestos de trabajo estables y con elevado prestigio social<sup>584</sup>, 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, 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 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, CASAS (1987) 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

---

teniendo también en cuenta las cargas reproductivas de las mujeres.

<sup>582</sup> Aunque los efectos del aumento del nivel educativo de las mujeres sobre sus posibilidades de inserción laboral están claramente constreñidos por la discriminación en base al género. Autores como GARCÍA SERRANO y MALO (1997) -citado en: CASTAÑO (1999)- se preguntan si las mujeres españolas no están recurriendo a la educación como mecanismo para superar las dificultades que, posteriormente, se encuentran en el mercado de trabajo. Dichos autores estiman el desajuste medio educativo de la población española en un 30% de sobreeducados y éste afecta en gran medida a las mujeres.

<sup>583</sup> En 1990, el número de mujeres universitarias ya supera en proporción al de varones y en 1999 casi un 14% de las mujeres mayores de 16 años ha alcanzado la enseñanza universitaria. Sin embargo, las mujeres se concentran mayoritariamente en las carreras de ciencias jurídicas y sociales, ciencias de la salud y humanidades (dos de cada tres alumnos son mujeres), mientras que en las carreras técnicas sólo uno de cada cuatro estudiantes es mujer (CES 1999).

<sup>584</sup> 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 13.4% de los hombres ocupados. Las mujeres funcionarias prestan servicios, principalmente, en el sector de la salud y de la enseñanza.

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 (TORNES 1999a). La segregación horizontal queda claramente reflejada en la Tabla 7.4.:

**TABLA 7.4. SECTORES DE ACTIVIDAD FEMENINA. 2000**

<i>Sector Actividad</i>	<i>% ocupación</i>	<i>% acumulado</i>	<i>T. feminización*</i>
Comercio y reparaciones	18.8	18.8	50.5
Sanidad/Servicios Sociales	10.4	29.2	66.9
Educación	9.2	38.4	61.7
Hostelería	7.9	46.3	47.2
Administración Pública	6.6	52.9	38.2
Servicio doméstico	6.4	59.3	88.4
Agricultura/ganadería	4.8	64.1	27.7
Textil y confección	3.1	69.8	64.9
Servicios Personales	2.6	72.4	77.1
Instituciones financieras y seguros	2.6	75.0	36.5
Act. Recreativas, asociativas y culturales	2.5	77.5	42.0
Alimentación, bebidas y tabaco	2.4	79.9	32.8
Resto actividades	20.1	100	

\* Tasa de Feminización = Mujeres que trabajan en el sector/ Total personas que trabajan sector

*Fuente:* Elaboración propia a partir de los datos de la EPA de 2000, media anual.

Tal como se desprende de los datos de la tabla, casi el 60% de las mujeres ocupadas se concentran en 6 sectores de actividad: comercio y reparaciones, sanidad y servicios sociales, educación, hostelería, la Administración Pública y el servicio doméstico. La mujer autóctona es víctima de una segregación ocupacional distinta a la que experimentan las mujeres inmigrantes<sup>585</sup>. 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 determinados servicios sociales y con 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 ocupa a casi un 6.5% de las mujeres autóctonas, frente a casi un 50% de las mujeres inmigrantes. Por lo tanto, se constata que el servicio doméstico ya no es la principal ocupación para las mujeres autóctonas, sino que pasa a

<sup>585</sup> Véase al respecto el capítulo 5, apartados 5.2 y 5.3.

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 y los servicios sociales, seguidos de la enseñanza, la industria textil y 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 año 2000, las mujeres se concentran en los trabajos poco cualificados en los servicios (un 14.3% frente a un 3.2% de los hombres) o como empleadas administrativas (un 15.9% frente a un 6.2% de los hombres) y tienen escasa presencia en los puestos de dirección o gerencia (6.8% frente a un 8.6% de los hombres)<sup>586</sup>. Curiosamente, sólo un 3.2% de los hombres se emplean en profesiones asociadas a titulaciones de primer ciclo universitario (diplomaturas), frente a casi el 7.5% de las mujeres, según datos de la EPA para el año 2000. 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<sup>587</sup>, como el acoso sexual. Según datos de la *Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios*, para el 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

---

<sup>586</sup> Sólo el 32% de los puestos de dirección o gerencia están ocupado por mujeres, según datos de la EPA para el año 2000.

<sup>587</sup> PEINADO (1991) ha realizado un estudio sobre las diferencias salariales por sexo en España.



privado que en el público<sup>588</sup>. Este porcentaje no es muy 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 subordinación<sup>589</sup> (TURNS *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<sup>590</sup>), especialmente aquéllas 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 2000, mientras un 30.6% del total de hombres asalariados cuenta con un contrato de duración determinada, éste afecta a un 34.2% de las mujeres, de las cuales alrededor del 40% dispone de contratos inferiores a los seis meses de duración. La distancia que separa a hombres y a mujeres se acrecienta si nos referimos sólo al sector privado, especialmente en los subsectores de los servicios (hostelería, servicios personales, servicio doméstico) (TURNS 1999a).

Finalmente, otro aspecto a destacar es la fulgurante presencia de la mujer en la economía informal, profundamente arraigada en ocupaciones fuertemente feminizadas como el servicio doméstico o algunos servicios personales. RUESGA (1991), a partir de

---

<sup>588</sup> Estudio realizado por J. GARCÍA VILLAR (Universitat Pompeu Fabra) para el Instituto de la Mujer (IMU).

<sup>589</sup> Un intento de visualización del acoso sexual en nuestra sociedad se recoge en: TURNS *ET AL.* (1996).

<sup>590</sup> 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 importante en nuestro país, al igual que en el resto de países del sur de Europa, tal como se ha visto en el anterior capítulo.

un estudio elaborado por el Ministerio de Economía y Hacienda y el Centro de Investigaciones Sociológicas en 1985<sup>591</sup>, analiza el empleo irregular de las mujeres. De sus conclusiones se desprende que el 36% de las mujeres 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 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 ESPING-ANDERSEN (1999) postulan 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

---

<sup>591</sup> CIS (1986).

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. Tal como concluye TEZANOS (2001:158), 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. 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 (TURNS 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, puesto que les permite acceder a todas las prestaciones sociales que entraña el régimen general de la Seguridad Social (PÉREZ DEL RÍO 1998).

Sin embargo, según TURNS (1997, 1999b), 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”. 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 (CACHÓN 1997b). Recogiendo las palabras de 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 matengan 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 prestaciones. 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<sup>592</sup>.

---

<sup>592</sup> Un tercer inconveniente añadido, según TORNIS (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.

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 (TURNS 1995b, 1997, 1999b). 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:161)<sup>593</sup>.

Tal como sostiene LALLEMENT, la lógica que sigue predominando en los servicios de proximidad y que debe intentar 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

---

<sup>593</sup>De hecho, el paso del servicio doméstico a la situación de “ama de casa” es un signo de movilidad social ascendente, por cuanto el matrimonio les ofrece una serie de ventajas sociales (COLECTIVO IOÉ 2001c).

privada del hogar, lo que establece una relación laboral empresario-trabajador menos objetivable desde el punto de vista jurídico. Siguiendo las reflexiones de TORNES (1999b:12), 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 propensión a ejercer acciones de subordinación, de desprecio y de humillación, que han soportado desde siempre generaciones de empleados domésticos (FOUGEYROLLAS-SCHEWEL 1996). ANDERSON (2000) admite que 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. 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, según la autora, 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” (TORNES 1999b:12). 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 imaginario 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” (FRAISSE 2000). De hecho, el mismo concepto de “proximidad” (personal y familiar) presenta una connotación alejada de la relación mercantil (TORNES 1999b). De ese modo, la noción de “servicio de proximidad”, en palabras de TORNES, «nace demasiado lejos del imaginario laboral y demasiado cerca del imaginario servil» (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 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 2001:164).

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”<sup>594</sup>, por lo que considera que no deberían ser mercantilizadas. En base a esta constatación, el autor

---

<sup>594</sup>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 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 (1995) 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<sup>595</sup>. 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 se trata de servilismo cuando la misma actividad se hace para alguien que no quiere hacerla (por falta de tiempo, por ejemplo)<sup>596</sup>.

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. GORZ (1995) no tiene en cuenta las relaciones de género que establecen la adjudicación en exclusiva de las tareas reproductivas a las mujeres, así como las asimetrías de poder que ello implica. Por lo tanto, no puede criticarse la mercantilización del trabajo reproductivo 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 domesticidad<sup>597</sup> (LALLEMENT 2000).

---

no remunerado. Según GORZ (1995), el trabajo servil tiene lugar cuando se realizan prestaciones que no crean valor de uso social, aunque sean objeto de un intercambio mercantil público.

<sup>595</sup> Existen propuestas no mercantiles, desde una perspectiva de género, para reducir el riesgo de segregación y ghetización que los servicios de proximidad conllevan para determinados colectivos de mujeres. En este sentido, autores como LAVILLE (1992) proponen la creación de “espacios públicos de proximidad”, que permitan colectivizar tales servicios y acercarlos a la comunidad, de manera que se alejen del peligro de individualización y mercantilización de las relaciones persona a persona. Se trata de una “economía solidaria”, alternativa a la economía de mercado, basada en procesos de interacción entre personas que están voluntariamente implicadas, sin perseguir ninguna finalidad económica.

<sup>596</sup> Las identidades de género de las mujeres victorianas de la clase media eran reproducidas gracias al rol de las mujeres empleadas. Sin lugar a dudas, el hogar era el lugar por excelencia de la mujer. Las mujeres de clase media se reservan las tareas de planificación y la toma de decisiones y las normas sociales. Para las mujeres de clase trabajadora, en cambio, el hogar supone duro trabajo físico. Existe una división muy clara entre el espacio de la sirvienta y el espacio del hogar (DAVIDOFF 1974). Según esta conceptualización del trabajo doméstico remunerado, las divisiones sociales son todavía más visibles dentro de la esfera reproductiva.

<sup>597</sup> Las críticas que autores como CARRASCO (1998), TORNIS (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



Por consiguiente, la postura de GORZ (1995) 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 (LALLEMENT 2000). 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 (1995), 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.

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<sup>598</sup>. Se trata de un exponente más de la desigualdad de género en la construcción de las categorías profesionales<sup>599</sup>, 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

---

‘cuidados’? Si se supone que todas y todos los compartiremos equitativamente, ¿por qué no lo hacemos ya hoy?’ (CARRASCO 1998:69).

<sup>598</sup> De hecho, el trabajo reproductivo no es considerado un trabajo ni siquiera por gran parte de las mujeres, que lo designan como “faena”, “tarea” o “labor”, que no merece un estatuto similar al de los empleos remunerados (FERNÁNDEZ ENGUIITA 1989).

<sup>599</sup> Véase: MARUANI (1991).

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”<sup>600</sup>. 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 (TURNS 1995b, 1997, 1998, 1999b). 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 introducción 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<sup>601</sup> del trabajo reproductivo y superar la imagen que lo asocia a actividad que puede desempeñar cualquier persona –básicamente mujeres-, sin necesidad de una preparación especial<sup>602</sup>. Para ello es menester aumentar

---

<sup>600</sup> 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, por lo que las cualificaciones informales que requiere la realización de estas tareas no son reconocidas ni por el propio colectivo de trabajadoras. Para el 91% de estas mujeres son sólo necesarios tres meses para desempeñar estas tareas correctamente.

<sup>601</sup> 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 ENGUIA 1989)

<sup>602</sup> De hecho, no se trata de algo nuevo. Los manuales de “Economía Doméstica” de los años cuarenta, cincuenta y sesenta, 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). Un buen ejemplo en la actualidad lo encontramos en la proliferación de cursos que enseñan cómo hacer las tareas

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<sup>603</sup>. 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 2000:12). 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. 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<sup>604</sup> (TURNS, 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<sup>605</sup>. Todo lo anterior pone en evidencia la necesidad de diseñar

---

domésticas y que se están llevando a cabo en algunas localidades españolas, como por ejemplo Alcobendas (Madrid), Basauri, Iurre y Miravelles (Vizcaya) o Terrassa (Barcelona). La mayor parte del alumnado son varones, jóvenes y menos jóvenes. Aunque muchos de los alumnos simplemente se lo plantean como un curso de “supervivencia” ante la eventualidad de vivir solos, otros sí presentan una clara voluntad de compartir las tareas domésticas con sus parejas y de aprender una serie de conocimientos que no han adquirido a través de la socialización que han recibido.

<sup>603</sup> 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).

<sup>604</sup> Los resultados de una encuesta a empresarios catalanes pone de manifiesto que los conocimientos y habilidades de los trabajadores más valorados son la adaptación a entornos cambiantes, la toma de decisiones y la comunicación (PIMEC-SEFES 2001).

<sup>605</sup> 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”.

una formación profesional de los trabajadores que prestan este tipo de servicios y crear nuevos curricula que sean capaces de valorizar y profesionalizar estas tareas<sup>606</sup>.

Hasta que esto no ocurra, adoptando las conclusiones de TORNS, (1995b, 1997, 1999b), 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 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.

A modo de conclusión, la internacionalización del trabajo reproductivo<sup>607</sup>, 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 (TORNS 1995b, 1997, 1998). 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

---

<sup>606</sup> 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 sólo 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 ENGUIITA 1989).

<sup>607</sup> RIBAS (2001) utiliza el término “domesticidad globalizada”.

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<sup>608</sup> (TORNS 1995b, 1997). Aquí justamente yace el riesgo de neodomesticidad 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.

---

<sup>608</sup> Dicha connotación servil se hace menos patente en las empresas de servicios que en el servicio doméstico tradicional, por cuanto en las empresas existen mediaciones entre “servidor” y empleador o cliente.

*Tercera Parte:*

**LA ETNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE PROXIMIDAD  
EN ESPAÑA. ANÁLISIS DE RESULTADOS.**

## **8. El servicio doméstico 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 a domicilio<sup>609</sup>. 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. 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 aproximarlo 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<sup>610</sup>.

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-<sup>611</sup>. 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

---

<sup>609</sup> De acuerdo con los datos de una reciente encuesta realizada en la Comunidad Autónoma de Madrid, el 11% de los hogares emplea a alguien para realizar las tareas domésticas (CCOO 2001).

<sup>610</sup> Véanse SALLÉ (1985) y LUJÁN (2000) para aproximarse a la evolución legal del servicio doméstico, desde el Código Civil de 1889 hasta el Real Decreto de 1985, pasando por el franquismo y la regulación durante la IIª República.

<sup>611</sup> 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.



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<sup>612</sup>.

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 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 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. Si la extinción se da 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

---

<sup>612</sup> No tiene en cuenta la recomendación de la OIT, que sugiere un margen del 20% (COLECTIVO IOÉ 1990). Según la ley, en el año 2000, una empleada interna podría llegar a cobrar sólo 38.099 pesetas (unos 230 º), el 55% del SMI.

empleados, denominado Régimen Especial de las Empleadas de Hogar (REEH), con una cobertura claramente discriminatoria, inferior a la garantizada por el Régimen General<sup>613</sup>. 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<sup>614</sup>; 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<sup>615</sup>. Aunque las pensiones del Régimen General y las 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 (LUJÁN 2000).

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

---

<sup>613</sup> 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 (COLECTIVO IOÉ 1990).

<sup>614</sup> La plena aplicación de este precepto se producirá a partir del 1 de enero del 2002.

<sup>615</sup> 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.

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<sup>616</sup>. 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. Tal como concluye LUJÁN (2000), nada justifica que desde el Derecho de la Seguridad Social los empleados domésticos no sean considerados trabajadores asalariados y no se incluyan en el RGSS<sup>617</sup>.

En síntesis, nos encontramos ante una normativa que favorece 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. 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 nº339 de 2 de abril de 1958) y la Ley de 24 de octubre de 1992, que introduce por vez primera un

---

<sup>616</sup> Para el año 2000, la base ha quedado fijada en 86.250 pts., mientras que el tipo es del 22%. La cuota resultante es de 18.975 pts./mes, de las que se hará cargo en su totalidad el propio empleado de hogar, convirtiéndose en “autónomo”, cuando preste sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores. En cambio, la cuota se distribuirá entre empleador (18.3%) y empleado de hogar (3.7%), en los casos en que el primero sea sujeto de la obligación de cotizar; esto es, cuando se le presten los servicios de manera exclusiva y permanente (LUJÁN 2000:77).

<sup>617</sup> 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

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<sup>618</sup>. 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 (en 1992 se introduce sólo para asociaciones no lucrativas y se extiende a las empresas privadas en 1996), 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

---

propugna la conveniencia de converger hacia dos únicos regímenes, uno para los asalariados y otro para los que realicen su actividad por cuenta propia.

<sup>618</sup> El número de empleados de este sector ha pasado de 467.000 a 837.000 entre 1991 y 1997. La mayor parte de estos nuevos empleos (cerca del 90%) corresponde a mujeres de limpieza, a menudo mal pagadas y con contratos a tiempo parcial bajo condiciones de trabajo precarias (PARLAMENTO EUROPEO 2000).

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<sup>619</sup>, introducido en 1997, es bastante parecido, por cuanto concede incentivos fiscales a las 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 (usuarios/consumidores, cuando se trata de empresas de servicios domiciliarios), con el objetivo de estructurar la oferta del mercado de trabajo doméstico

---

<sup>619</sup> 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).

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. Características de la oferta en el servicio doméstico.

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<sup>620</sup>. 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

---

<sup>620</sup> 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-. Las experiencias narradas por estas chicas ponen de manifiesto que trabajaban como “esclavas”, con horarios de 24 horas al día y sólo una tarde de fiesta. Los domingos el trabajo era todavía mayor, puesto que habitualmente había invitados a la hora de comer. A la hora de contratar a una sirvienta, se utilizaban las referencias proporcionadas por la parroquia o por las porteras.

niños a la escuela, comprar, etc.). Además, de acuerdo con HERRANZ (1998), 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. 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 (OSO 1998). 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.).

El análisis del servicio doméstico en España desde la perspectiva de la oferta se enfrenta a graves dificultades. Por un lado, las investigaciones empíricas que se han desarrollado antes de la década de los ochenta han sido numerosas, pero muchas de ellas muestran importantes deficiencias (SALLÉ 1985)<sup>621</sup>. 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<sup>622</sup>. 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 SALLÉ (1985), DURÁN (1988) y el

---

<sup>621</sup> La metodología, estructura y resultados más relevantes de los estudios más significativos se recogen en SALLÉ (1985). La autora (1985:86-88) resume del siguiente modo sus principales deficiencias: 1) un importante sesgo ideológico, puesto que estos trabajos o bien son desarrollados por núcleos afines a la ideología franquista y a la Iglesia tradicional (perspectiva de la demanda), o bien han sido realizados por grupos cristianos reivindicativos que persiguen la desaparición de esta relación laboral; 2) falta de rigor metodológico, especialmente en lo que concierne a la selección muestral; 3) excesiva parcialidad, puesto que sólo analizan el colectivo de las empleadas de hogar “internas” y el universo estudiado se limita a las empleadas de una sola localidad; 4) excesiva antigüedad de la mayoría de estos estudios.

<sup>622</sup> Ni el Censo de Población ni la Encuesta de Población Activa son un buen instrumento para estudiar el servicio doméstico, puesto que agrupa los servicios domésticos con los servicios personales. Por contra, si bien la Estadística de Afiliados al Régimen Especial de Empleados del Hogar del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) permite aislar a los empleados domésticos, ignora a los trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, lo que subestima su importancia cuantitativa.

COLECTIVO IOÉ (1990, 2001c)<sup>623</sup>. 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, por 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 387.000 que cifra la EPA para el primer trimestre de 2001. Se trata de una ocupación característicamente femenina, con una tasa de feminización de 89% según datos de la EPA para el año 2001<sup>624</sup>, lo que supone un 7.5% del total del empleo femenino<sup>625</sup>. Esta proporción de empleadas de hogar sobre el total de mujeres asalariadas es superior al existente en Portugal (6.9%), Luxemburgo (6%), Francia (5.5%) y Grecia (5%)<sup>626</sup>. Según la información proporcionada por las estadísticas de afiliación a la Seguridad Social para el año 2000, son 151.100 las personas afiliadas al régimen especial de empleados de hogar (de las cuales, sólo el 5.9% son varones), lo que evidencia de forma fehaciente la magnitud del empleo sumergido<sup>627</sup>. Esta cifra (151.100) se ha reducido en relación a años anteriores (176.200 afiliados en el año 1991, por ejemplo). Tal reducción pone de manifiesto una mayor incidencia de la informalidad, puesto que los datos de la EPA señalan un aumento del número de empleados durante este período.

---

<sup>623</sup> Mientras que el primero se basa en los datos de la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) de 1980-81 y en una encuesta a 500 empleadas domésticas, DURÁN utiliza también la EPF, complementada con la información de un estudio dirigido por ella misma en 1984, *Informe sobre Desigualdad Familiar y Doméstica*. El COLECTIVO IOÉ utiliza los resultados de ambas autoras, aunque toma como aproximación más exacta los datos de la *Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo (ECVT)* de 1985, puesto que ésta recoge información más precisa acerca de la economía informal en España y ofrece una posibilidad más amplia de conocer la realidad del servicio doméstico. A lo largo de estas páginas se aportarán datos de los tres estudios, aunque se dará mayor peso a los resultados presentados por el COLECTIVO IOÉ (1990).

<sup>624</sup> Por lo que a partir de ahora se utilizará el sexo femenino para referirnos a quienes desempeñan estas tareas

<sup>625</sup> 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 386.300), el porcentaje de empleadas de hogar sobre el total de asalariadas ha disminuido a la mitad (pasando del 15% al 7.5%), debido, principalmente, al aumento espectacular del número de asalariadas (de 2.446.600 a 4.552.800).

<sup>626</sup> Datos del EUROSTAT. Citados en: MORILLO (2001).

<sup>627</sup> 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 8.1. ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO SEGÚN DISTINTAS FUENTES Y AÑOS

<i>Fuente</i>	<i>Número empleados</i>
<b>Durán (1988)</b>	462.600
<b>IOÉ (1990)</b>	600.000
<b>EPA (1988)</b>	260.000
<b>EPA (2000)</b>	386.300
<b>INSS (1991)</b>	176.200
<b>INSS (2000)</b>	151.200

*Fuente:* Elaboración propia.

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 asistenta 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.

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 DURÁN (1988), el COLECTIVO IOÉ (1990, 2001c) y el MINISTERIO DE TRABAJO (1991)<sup>628</sup>. 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”<sup>629</sup>. En cuanto a los datos de la EPA, la información proporcionada por esta encuesta no permite saber si las empleadas de hogar

<sup>628</sup> Estudio encargado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a la empresa Sigma Dos, no publicado. Citado en: COLECTIVO IOÉ (2001c:235).

<sup>629</sup> El registro de cotizantes a la Seguridad Social tampoco permite distinguir por subsectores, por cuanto sólo diferencia dos modalidades: trabajadores fijos y 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.

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<sup>630</sup>. Los resultados de 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.

**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>
<b>DURÁN (1984)</b>	5.0	25.0	70.0
<b>IOÉ (1990)*</b>	7.0	46.0	47.0
<b>MINISTERIO DE TRABAJO (1991)</b>	6.0	25.8	62.8
<b>IOÉ (2001)**</b>	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).

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 (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”.

<sup>630</sup> Una reciente encuesta realizada por CCOO en la provincia de Málaga revela que el 13% de las empleadas domésticas son internas, que el 53% son externas y, el resto (34%), asistentes por horas (MORILLO 2000).

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, diez años después, un perfil todavía más envejecido, por cuanto la edad media de las trabajadoras es de 44 años y un 40% cuenta con más de 49 años<sup>631</sup>.

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 €) 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”<sup>632</sup>. En base a los datos de una reciente encuesta realizada en la provincia de Málaga por CC.OO, el precio/hora oscila entre las 650 pts. y las 1000 pts. (entre 4 y 6 €) y las empleadas domésticas internas perciben, por lo general, salarios situados por debajo del salario mínimo (71.500 pts. - 430 €- 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 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

---

<sup>631</sup> Sin embargo, los datos de la EPA para el primer trimestre del 2001 contradicen los de las estadísticas de afiliados al Sistema de la Seguridad Social, ya que sólo un 19% de las empleadas domésticas encuestadas tiene más de 50 años y el porcentaje de trabajadoras con educación primaria se reduce al 45%.

<sup>632</sup> Según la *Encuesta de Presupuestos Familiares* de 1985, los ingresos medios por hogar se sitúan en torno a las 104.000 pts./mes. Si medimos la pobreza a partir de los criterios utilizados en el ámbito de la

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 de vacaciones, un 22.3% de las mujeres no tiene vacaciones y un 33% tiene vacaciones 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).

**TABLA 8.3. TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO SEGÚN TIPO DE TAREAS Y MODALIDAD DE TRABAJO (en % de las que sí realizan cada tarea).**

<i>Tareas</i>	<i>%Internas</i>	<i>% Externas</i>	<i>%Asistentas</i>
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)

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 reflejan un fuerte auto-reclutamiento en este sector de actividad, dado que un 61.8% de trabajadoras no ha trabajado 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 (COLECTIVO IOÉ 1990). 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

---

UE –menos de la mitad de la renta media-, los ingresos inferiores a las 50.000 pts. no permiten salir de la pobreza.

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 (COLECTIVO IOÉ 1990). Alrededor del 60% de las empleadas domésticas se ocupan 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<sup>633</sup> (COLECTIVO IOÉ 1990).

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<sup>634</sup>. En la misma línea, los datos de la EPA para el primer 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 MARTÍNEZ VEIGA (1997a), 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, que describe AMBROSINI (1998:126). 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

---

<sup>633</sup> 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 -a cambio de un sistema de protección social que les ofrece muy pocas prestaciones-

<sup>634</sup> En el otro extremo, un 25% experimenta una fuerte movilidad y ha cambiado cuatro o más veces de empleo, coincidiendo con la modalidad de asistenta (COLECTIVO IOÉ 1990).

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 1991:112). 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 (COLECTIVO IOÉ 2001c). 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 indentificarse una relación de sustitución más fehaciente entre la fuerza de trabajo autóctona y la inmigrante. En el servicio doméstico externo y en determinadas 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<sup>635</sup>. Dentro del total de personas afiliadas al régimen especial de empleadas de hogar, las personas inmigrantes representan casi un 32% de las mismas en el año 2000, con 48.048 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<sup>636</sup>. 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 20% del total de empleadas domésticas estimadas por la EPA en el año 2000 (386.300 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

---

<sup>635</sup> En Italia, casi el 50% del millón de trabajadores domésticos son inmigrantes. En el año 1995, las trabajadoras domésticas representan casi un tercio del total de permisos de trabajo concedidos a extranjeros. En Francia, ya en el año 1984 el 54% de los trabajadores inmigrantes en situación irregular eran empleados domésticos (PARLAMENTO EUROPEO 2000).

<sup>636</sup> 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.



doméstico-<sup>637</sup>. El hecho de que la tasa de masculinidad del servicio doméstico se reduzca al 11% en las estadísticas de trabajadores extranjeros afiliados al régimen especial del servicio doméstico, demostraría que muchos de estos permisos de trabajo son “contratos falsos”, cuyo único fin es conseguir la regularización del trabajador. Sin embargo, la no desdeñable presencia de trabajadores inmigrantes masculinos en el servicio doméstico también puede indicar la posibilidad de 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, 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<sup>638</sup>.

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. Diez 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

---

<sup>637</sup> 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).

<sup>638</sup> 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 mayordomos con criadas o doncellas, desempeñando ambas 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 socialmente como laboralmente, sino también porque las mujeres reciben por su trabajo la mitad del sueldo de sus correspondientes masculinos (CARRASCO MARTÍNEZ 1996).

(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<sup>639</sup>.

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 ello 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, traduciéndose en un mayor interés para darse de alta, especialmente durante los primeros años de estancia<sup>640</sup>.

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 mujer inmigrante sin permiso de residencia a ser

---

<sup>639</sup> 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. El procedimiento utilizado es buscar personas autóctonas que accedan a contratar a una empleada doméstica, aunque bajo la condición de que una vez la persona “contratada” llegue a España deberá buscarse trabajo por su cuenta (ANDERSON 2000).

<sup>640</sup> Así lo corrobora el hecho de que la incidencia de la economía sumergida sea mayor entre las mujeres inmigrantes naturalizadas (COLECTIVO IOÉ 2001c:456).

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<sup>641</sup>.

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. En consecuencia, 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, OSO 1999). 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<sup>642</sup>. 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.

---

<sup>641</sup> Esta situación de indefensión se manifiesta en el momento de cambiar de trabajo, puesto que las empleadas de hogar precisan un informe de buena conducta de la empleadora anterior para poder entrar a trabajar en otra casa, siendo éste el principal mecanismo de reclutamiento que utilizan las redes de mujeres empleadoras.

<sup>642</sup> 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 está muy perseguida por 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 (un 70.7% de las mujeres con permiso de trabajo para el servicio doméstico tiene entre 25 y 44 años de edad, según cifras oficiales a 31/12/1999), 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. 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<sup>643</sup>. 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<sup>644</sup>. Este porcentaje 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 justamente el hueco dejado por las trabajadoras españolas<sup>645</sup>. 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 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

---

<sup>643</sup> Lógicamente, estos niveles de instrucción difieren en función de cuál sea el país de origen de la mujer inmigrante.

<sup>644</sup> 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.

<sup>645</sup> Según los resultados de la encuesta del COLECTIVO IOÉ (2001c) a trabajadores del servicio doméstico, un 7.3% de las trabajadoras cuya nacionalidad de origen es la española trabajan como internas.

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).

En contraposición con la fuerte incidencia de la economía sumergida, el análisis del grado de temporalidad de los permisos de trabajo concedidos para trabajar en el servicio doméstico muestra una fuerte estabilidad en comparación con otras actividades, con un 35.9% de permisos B renovado (2 años de duración) y casi un 40% con un permiso C (3 años de duración) en el año 1999<sup>646</sup>. Además, se observa que 1.862 personas ya cuentan con un permiso de trabajo “permanente” en el servicio doméstico (alrededor de un 4%), lo que significa que a algunas empleadas de hogar les ha resultado factible demostrar una trayectoria legal continua en los últimos diez años. Sin lugar a dudas, esta situación tiene mucho que ver con la enorme estabilidad laboral que caracteriza al servicio doméstico interno, que es justamente el segmento donde se ubica en mayor medida la población inmigrante femenina.

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 doméstico<sup>647</sup> (SOLÉ, 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 las 60.000 pts. y las 90.000 pts. (entre 360 € y 540 €) mensuales (según cifras para el año 1997), con los gastos de alojamiento y manutención cubiertos. En bastantes

---

<sup>646</sup> La estructura de los permisos de trabajo se detalla en la nota 331, en el capítulo 5.

<sup>647</sup> 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).

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 (SOLÉ, 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<sup>648</sup>. 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 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.

---

<sup>648</sup> 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.

En este sentido, 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 internas 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 (ROLLINS 1985; GREGSON, LOWE 1994; ANDERSON 2000). Tras el supuesto de la familiaridad persiste la realidad del vínculo asimétrico y se refuerzan los lazos de superioridad e inferioridad. En este sentido, 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 80.000 y 160.000 pts. (entre 480 y 960 €) 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 sectores 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 700 y 1.500 pts. (entre 4,2 y 9 ¢) 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 “extras” 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, vinculado 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)<sup>649</sup>. Veamos a continuación, a modo de breve panorámica, cómo se concreta la influencia de estos factores.

En cuanto a nacionalidades, el estudio empírico de 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<sup>650</sup>. 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<sup>651</sup>. 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. En lo que se refiere a las tareas de cuidado, existe una creciente demanda de trabajadores masculinos. Finalmente, las mujeres dominicanas y marroquíes se caracterizan por su menor nivel educativo<sup>652</sup> y por ser reclutadas para la realización de las tareas de limpieza e infraestructura del hogar<sup>653</sup>.

---

<sup>649</sup> Información obtenida en un estudio sobre la situación de las trabajadoras extranjeras en la Comunidad Autónoma de Madrid, elaborado por el COLECTIVO IOÉ en 1991, a partir de entrevistas personales con informantes cualificados en centros de acogida y atención a extranjeros y en asociaciones de inmigrantes en Madrid.

<sup>650</sup> 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.

<sup>651</sup> Es habitual que los dos miembros de la pareja trabajen como “internos” en un mismo domicilio.

<sup>652</sup> 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 secundarios y superiores

<sup>653</sup> Los resultados de la encuesta realizada por el COLECTIVO IOÉ (2001c) a empleadas domésticas españolas, marroquíes, ecuatorianas, filipinas, dominicanas y peruanas, permite diferenciar las características de las empleadas y sus pautas de inserción laboral en el servicio doméstico según nacionalidad.

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 respalda la posibilidad de la propia 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.) (ANDERSON 2000). 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. En cambio, es más habitual encontrar a mujeres marroquíes empleadas como “internas” en la reciente oleada de mujeres jóvenes que emigran solas y cuentan con un nivel de formación más elevado que las de la primera emigración.

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 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 (peruanas, ecuatorianas, colombianas) trabajan prácticamente todas en el servicio doméstico interno, con tal elevado índice de irregularidad que les imposibilita otra salida laboral.

Para terminar, el nivel de estudios y la extracción social de la mujer inmigrante también son variables a tener en cuenta a la hora de explicar las trayectorias laborales seguidas y las oportunidades de movilidad hacia otras actividades. Cuando se trata de empleos en el servicio doméstico cuya actividad principal es la atención a algún miembro de la familia enfermo o bien para el cuidado de niños, se valora, para su reclutamiento, una formación mínima (enfermería, puericultura), así como el conocimiento del idioma, lo que se traduce, aunque no siempre, en unas mejores condiciones laborales y en salarios más elevados. En el caso de las filipinas, por ejemplo, sus conocimientos de inglés suponen un elemento discriminante para las mujeres empleadoras, ya que se las prefiere a las mujeres de otros colectivos por el hecho de facilitar a sus hijos el aprendizaje del idioma. Sin embargo, algunas veces la mejor preparación de la empleada de hogar puede convertirse en un inconveniente para determinados empleadores, ya que el elevado nivel cultural conlleva una menor docilidad y sumisión<sup>654</sup>.

---

<sup>654</sup> Este es el caso de las empleadas de hogar polacas en Madrid, que han pasado de haber sido claramente preferidas por las clases altas madrileñas, a ver disminuir sus ofertas de empleo a consecuencia de sus reivindicaciones laborales y de sus frecuentes cambios de empleadora (OSO 1998).