



UNIVERSIDAD DE MURCIA

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

El Mercado de Trabajo de Ayuda a Domicilio:
Regularización y Profesionalización del Trabajo
Doméstico a través de las Trabajadoras Inmigrantes
de la Ciudad de Murcia

Dña. Encarnación Ruiz Casanova

2014

UNIVERSIDAD DE MURCIA

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

**El Mercado de Trabajo de Ayuda a Domicilio:
Regularización y Profesionalización del Trabajo
Doméstico a través de las Trabajadoras Inmigrantes de
la Ciudad de Murcia**

Tesis Doctoral

Trabajo presentado por **Encarnación Ruiz Casanova**, Licenciada
en Ciencias del Trabajo, para aspirar al Grado de Doctor por la
Universidad de Murcia

Dirigida por

PROF. DR. PRUDENCIO JOSE RIQUELME PEREA

PROF. DR. FRANCISCO MAESO FERNÁNDEZ

Murcia, 2014

AGRADECIMIENTOS

Si hay dos personas a las que debo agradecer este trabajo de investigación son mis padres, Mariano y Encarnita, porque han sido los que incondicionalmente me han apoyado desde el principio hasta el final. No puedo olvidar a mis directores de tesis, Chenchó Riquelme y Francisco Maeso, quienes con su experiencia, capacidad organizativa e intuición investigadora han hecho posible realizar esta tesis doctoral. También agradezco a la profesora Elena Gadea su ayuda en el planteamiento teórico del estudio, pues sin ella no hubiera sido posible.

Otra persona clave en esta tesis doctoral ha sido mi gran amiga Verónica Álvarez a través de la cual se logró focalizar el tema de la tesis, además de la constitución del equipo de mujeres inmigrantes encuestadoras. También Dino Maccari puso su grano de arena al darme algunos consejos muy acertados a la hora de estructurar la investigación. Agradezco el apoyo incondicional de Cati, Paco, Mayca, Dolo, Rosa, César, Iván, Jose, Teresa, Luis, Cristina, Ana María y Belén, quienes me han acompañado en el día a día de este trabajo.

Igualmente quiero agradecer las orientaciones de Paco Manuel en cuanto a la Ley de Extranjería se refiere, así como a todos los representantes de las entidades sin ánimo de lucro de Murcia que gestionan proyectos de integración social y laboral. A Palmira Maya agradezco sus aclaraciones sobre la reforma laboral y de Seguridad Social del trabajo del hogar, a Juan Carlos Magarzo por la facilidad de acceso a datos estadísticos clave y a Alfonso Fuentes por la información facilitada por la Tesorería General de la Seguridad Social de Murcia.

El trabajo de investigación en Finlandia no hubiera sido posible sin el apoyo y dirección de Sari Hojlä, mi tutora de la Humak University, las aportaciones de los profesores de la Universidad de Helsinki Pentti y Urpo y las aclaraciones de las investigadoras Magda, Ilona, Mónica y Lena. También quiero resaltar la implicación de Ritva Monto en la obtención de información respecto a la atención sanitaria de la población mayor en Finlandia. A Joan Bondad, Nati, Carol, Lissi, Maria, Silvia, Cristina, Anna Rinna, Darta y Heini les agradezco sus opiniones sobre la sociedad finlandesa.

Me gustaría agradecer a Pilar Solá, María Villanueva y Blanca Ochoa el apoyo que me proporcionaron al comienzo del estudio. También a María, Rocío, Charo, Teresa, Mercedes, Laura, Juana Mari, Fuensanta, Perla, Maribel, Pilar, Merce, Párraga, Tornel, Nadalín, Rosamary, Juana, Antonia, Esperanza, María Dolores, Santy, Marga, Celia, Mario, Toñi, Laura, Sofía, Javier, Álvaro, Dora y Josemaría. Finalmente debo nombrar al profesor Ildefonso Méndez, principal culpable de mi embarque en el mundo de la investigación, cuando ni yo misma creía tener condiciones para lanzarme mar adentro.

ÍNDICE.....	i
LISTADO DE CUADROS Y GRÁFICOS.....	vii
RESUMEN.....	xi
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Objeto de estudio.....	1
1.2. Objetivos e hipótesis.....	5
1.2.1. Primer objetivo.....	5
1.2.2. Segundo objetivo.....	6
1.2.3. Tercer objetivo.....	6
1.2.4. Cuarto objetivo.....	7
1.3. Metodología.....	8
2. ANÁLISIS SOCIOLÓGICO Y JURÍDICO DEL CONCEPTO DE TRABAJO DOMÉSTICO.....	13
2.1. Introducción.....	13
2.2. El trabajo del hogar: antecedentes a la marginación de un empleo..	15
2.2.1. La invisibilidad del trabajo doméstico: ámbito público y privado y la no externalización.....	19
2.2.2. Origen de la feminización del trabajo doméstico.....	23
2.2.3. La descualificación del trabajo doméstico: cuando el trabajo es ayuda.....	27
2.2.4. Trabajo doméstico y economía informal.....	29

2.2.5. La conversión del trabajo doméstico en empleo: reconocimiento y regulación internacional.....	31
2.3. Evolución de la regulación laboral del trabajo doméstico en España (1985-2012).....	39
2.3.1. La demanda de Ayuda a Domicilio en España: las nuevas necesidades sociales.....	40
2.3.2. Regulación de la Ayuda a Domicilio en España.....	44
2.3.3. Fundamentos de la regulación especial del trabajo del hogar.....	47
2.3.4. Real Decreto 1424/1985 y Estatuto de los Trabajadores.....	50
2.3.5. El empleado de hogar como autónomo.....	56
2.3.6. Reformas en la relación laboral especial de empleados de hogar (2011-2012).....	57
2.4. Mujer inmigrante y Ayuda a Domicilio: inserción laboral a través del sector doméstico.....	63
2.4.1. El reciente fenómeno de las migraciones femeninas.....	64
2.4.2. Itinerario de inserción laboral de la mujer inmigrante a través del trabajo doméstico.....	68
2.4.3. La Ley de Extranjería como condicionante al proceso de inserción laboral de la mujer inmigrante.....	72
2.5. Conclusiones.....	78
3. INMIGRACIÓN Y CAMBIOS SOCIOECONÓMICOS EN LA REGIÓN DE MURCIA (2000-2010).....	83

3.1. Introducción.....	83
3.2. Evolución de la inmigración en la Región de Murcia.....	84
3.2.1. Migraciones en el contexto regional.....	84
3.2.2. Migraciones en el municipio de Murcia.....	88
3.3. Cambios sociales en la Región de Murcia: envejecimiento de la población e incorporación de la mujer al mercado de trabajo.....	90
3.3.1. El envejecimiento de la población.....	90
3.3.2. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo.....	92
3.4. El mercado de trabajo en la Región de Murcia.....	93
3.4.1. Economía irregular e inmigración en la Región de Murcia.....	93
3.4.2. El mercado laboral en la Región de Murcia.....	96
3.4.3. El mercado de trabajo del servicio doméstico en la Región de Murcia.....	99
3.5. Conclusiones.....	103
4. ANÁLISIS DE LA OFERTA Y DEMANDA DEL MERCADO DE TRABAJO EN AYUDA A DOMICILIO EN MURCIA.....	105
4.1. Introducción.....	105
4.2. Descripción de la oferta y demanda del trabajo de Ayuda a Domicilio para extranjeras.....	106
4.2.1. Entidades sin ánimo de lucro: mediación entre oferta y demanda en el mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio.....	106

4.2.2. Decisión muestral: mujeres inmigrantes y familias encuestadas.....	112
4.2.3. Análisis de la demanda de empleo en Ayuda a Domicilio: periodo 2007-2010.....	115
4.2.4. Descripción de la oferta de empleo en Ayuda a Domicilio: periodo 2007-2010.....	123
4.3. Itinerario laboral de las trabajadoras domésticas extranjeras.....	133
4.3.1. Metodología cualitativa: entrevista semiestructurada.....	133
4.3.2. Otros casos de estudio.....	135
4.3.3. Decisión muestral: mujeres inmigrantes seleccionadas.....	137
4.3.4. Análisis de resultados: descripción del itinerario laboral de la mujer inmigrante en el mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio.....	140
4.3.4.1. Antecedentes de un proyecto migratorio.....	140
4.3.4.2. El primer trabajo.....	142
4.3.4.3. Segundo trabajo.....	145
4.3.4.4. Tercer trabajo y posteriores.....	149
4.3.4.5. Obtención del permiso residencia y trabajo.....	150
4.3.4.6. Retorno al país de origen.....	156
4.4. Conclusiones.....	158
5. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN AYUDA A DOMICILIO EN HELSINKI Y SU COMPARACIÓN CON MURCIA.....	163
5.1. Introducción.....	163

5.2. Breve análisis socioeconómico de Finlandia.....	164
5.2.1. El estado de bienestar finlandés.....	165
5.2.2. Familia y estado de bienestar.....	167
5.2.3. Envejecimiento de la población y estado de bienestar.....	168
5.2.4. Inmigración y mercado de trabajo.....	170
5.2.5. Legislación laboral en Finlandia.....	173
5.3. La región de Helsinki (Uusimaa) y Helsinki: aspectos socioeconómicos más relevantes.....	178
5.4. Itinerario laboral de la mujer inmigrante en el mercado de trabajo de cuidados, servicios y atención del hogar en Helsinki.....	183
5.4.1. Metodología.....	183
5.4.2. Decisión muestral: mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio y familia en Finlandia.....	184
5.4.3. Decisión muestral: mujeres inmigrantes entrevistadas.....	185
5.4.4. Análisis de resultados: descripción del itinerario laboral de la mujer inmigrante en atención al hogar, servicios y cuidados en la ciudad de Helsinki.....	187
5.4.4.1. Antecedentes de un proyecto migratorio.....	187
5.4.4.2. El primer trabajo.....	189
5.4.4.3. Segundo trabajo.....	198
5.4.4.4. Tercer trabajo.....	202

5.4.4.5. Obtención del permiso residencia y trabajo.....	207
5.4.4.6. Retorno al país de origen.....	209
5.5. Diferencias y semejanzas de los itinerarios laborales de la mujer inmigrante en atención al hogar, servicios y cuidados en las ciudades de Helsinki y Murcia.....	211
5.5.1. Estructura del mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio.....	211
5.5.2. Itinerario laboral.....	212
5.5.3. Obtención del permiso residencia y trabajo.....	219
5.5.4. Retorno al país de origen.....	220
5.6. Conclusiones.....	221
6. CONCLUSIONES.....	225
BIBLIOGRAFÍA.....	235
ANEXOS.....	253

LISTADO DE CUADROS Y GRÁFICOS

Cuadro 2.1. Principales autores y estudios sobre mujer y mercado laboral (1976-2012)	17
Cuadro 2.2. Esquema legislación laboral y Seguridad Social en Ayuda a Domicilio (1969-2012).....	45
Cuadro 2.3. Principales autores y estudios sobre mujer inmigrante en el sector doméstico en España (2005-2013).....	64
Cuadro 2.4. Esquema reforma Ley de Extranjería (2000-2011).....	74
Cuadro 3.1. Principales indicadores laborales de la Región de Murcia (2001-2010).....	97
Cuadro 3.2. Servicio doméstico en la Región de Murcia y en el municipio de Murcia (2007-2010).....	100
Cuadro 4.1. Entidades sin ánimo de lucro con programas de inserción laboral dirigidos a la población inmigrante.....	108
Cuadro 4.2. Itinerario en programa de inserción laboral para la mujer inmigrante en entidades sin ánimo de lucro.....	109
Cuadro 4.3. Itinerario seguido por familias para contratación de mujeres inmigrantes.....	110
Cuadro 4.4. Características demanda de empleo según total, y tipo de puesto: condiciones laborales.....	116
Cuadro 4.5. Características demanda de empleo según total, y tipo de puesto: tareas solicitadas (%).....	119
Cuadro 4.6. Características personales oferentes de empleo en Ayuda a Domicilio: nacionalidad, edad y tiempo de residencia.....	124

Cuadro 4.7. Padrón municipal de Murcia 2007-2010: mujeres bolivianas, ecuatorianas y marroquíes.....	127
Cuadro 4.8. Características personales oferentes de empleo en Ayuda a Domicilio (%)	128
Cuadro 4.9. Características de la experiencia laboral: tipo puesto solicitado (%).....	129
Cuadro 4.10. Experiencia laboral en servicio doméstico (%).....	130
Cuadro 4.11. Causas extinción relación laboral por orden de frecuencia (%).....	132
Cuadro 4.12. Clasificación casos de estudio mujer inmigrante y sector doméstico.....	136
Cuadro 4.13. Clasificación de las entrevistas por sexo, nacionalidad, año de llegada y tipo de experiencia laboral.....	139
Cuadro 5.1. Estructura del mercado de trabajo por sectores de Uusimaa y Helsinki: total y por sexos 2010.....	181
Cuadro 5.2. Clasificación de las entrevistas por sexo, experiencia laboral, nacionalidad y formación profesional.....	187
Gráfico 3.1. Contraste evolución volumen extranjeros según padrón municipal de habitantes y registro de permiso de residencia: Región de Murcia (2000-2010).....	85
Gráfico 3.2. Evolución de la inmigración en la Región de Murcia (2000-2010): total y nacionalidades más representativas.....	86
Gráfico 3.3. Evolución población inmigrante femenina Región de Murcia (2000-2010).....	88

Gráfico 3.4. Evolución de la inmigración en el municipio de Murcia (2000-2010): total y nacionalidades más representativas.....	89
Gráfico 3.5. Evolución población anciana por grupos de edad Región de Murcia (2000-2010).....	91
Gráfico 3.6. Evolución tasa actividad total y femenina Región de Murcia (2001-2010).....	93
Gráfico 3.7. Ocupados por rama de actividad: hogares que emplean servicio doméstico y otros servicios. Región de Murcia (2001-2004 y 2008 y 2010).....	99
Gráfico 3.8. Afiliados inmigrantes Régimen Especial de Empleados de Hogar Región de Murcia (2001-2010).....	102
Gráfico 3.9. Mujeres afiliadas Régimen Especial de Empleados de Hogar Región de Murcia (2001-2010).....	103
Gráfico 5.1. Evolución población mayor 65 años respecto total población finlandesa (2000-2010).....	170
Gráfico 5.2. Evolución población extranjera Finlandia (2000-2010).....	171
Gráfico 5.3. Distribución población finlandesa y extranjera por puestos de trabajo (2010).....	172
Gráfico 5.4. Distribución población extranjera por puestos de trabajo (2010).....	173
Gráfico 5.5. Evolución población extranjera Uusimaa (2000-2010).....	179
Gráfico 5.6. Evolución nacionalidades más representativas población inmigrante respecto total inmigrantes Uusimaa (2000-2010).....	179

RESUMEN

Este trabajo de investigación estudia la Ayuda a Domicilio en la ciudad de Murcia entre los años 2007-2010 centrándose en la mujer inmigrante, quien se ha erigido en protagonista principal en este mercado desde principios del siglo XXI. Además, la investigación compara el mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio entre las ciudades de Murcia y Helsinki.

El primer objetivo planteado en la investigación abarca el análisis de la literatura sobre los antecedentes sociales, económicos, legales y de género que han derivado en la infravaloración del trabajo doméstico. Se trata de mostrar como estos antecedentes han dificultado el reconocimiento del trabajo del hogar como un verdadero empleo y han favorecido su vinculación con la economía sumergida. Igualmente se plantea la evolución del trabajo doméstico hasta lo que actualmente se denomina Ayuda a Domicilio, su legislación, así como las causas de su elevada demanda en las sociedades occidentales: envejecimiento de la población e incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Siendo la mujer inmigrante quien asume un papel importante en la cobertura de aquellas necesidades sociales de cuidados a personas y atención en el hogar que tradicionalmente desempeñaba la mujer española.

El segundo objetivo consiste en demostrar el proceso de sustitución de la mujer autóctona por la mujer inmigrante en el trabajo de Ayuda a Domicilio en Murcia. Se recopila información de diferentes fuentes estadísticas, especialmente en aquellos datos de contratación y afiliación a la Seguridad Social en el sector doméstico entre los años 2000 y 2010.

El tercer objetivo plantea la regularización de la Ayuda a Domicilio en función del proceso de legalización de la propia mujer inmigrante, tras obtener el permiso de residencia y trabajo en España. En este sentido, las condiciones laborales aplicadas resultan una variable fundamental para llevar a cabo la investigación, de ahí la importancia de analizarla en función de la oferta y la demanda en los últimos años. La finalidad es mostrar la evolución del

funcionamiento de este mercado de trabajo entre los años 2007 y 2010, condicionado por la situación legal de la mujer inmigrante.

El cuarto objetivo analiza el mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio en Finlandia, concretamente en la ciudad de Helsinki, con la finalidad de realizar una comparación del mismo con la ciudad de Murcia. En ese país este mercado de trabajo se encuentra regularizado y profesionalizado, ofreciendo así un claro contraste con el caso español.

Este estudio recurre tanto a la metodología cuantitativa como cualitativa. El análisis cuantitativo se ha enfocado a la obtención de información sobre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio, utilizando como herramienta la encuesta. Se encuestaron 1524 mujeres inmigrantes y 695 familias que recurrieron a entidades sin ánimo de lucro para participar en sus programas de inserción laboral. La muestra pertenece a la ciudad de Murcia y al periodo comprendido entre los años 2007 y 2010.

Con la finalidad de completar el primer análisis se recurre al enfoque cualitativo, utilizando como técnica de investigación la entrevista semiestructurada, abierta y flexible. Se entrevistaron a diez mujeres inmigrantes residentes en la ciudad de Murcia entre los años 2011 y 2012. En el caso del análisis de Finlandia, también se recurre a la metodología cualitativa, empleando la misma técnica de investigación que en Murcia. Se realizaron once entrevistas a mujeres residentes en Helsinki (diez inmigrantes y una finlandesa) en el año 2012.

Los resultados del estudio muestran que la infravaloración del trabajo en el hogar tiene una historia y una evolución concreta determinada por los cambios en la organización económica, social y familiar introducidos por la revolución industrial. Debido a la separación espacial del trabajo y la asignación de funciones y tareas por razón del sexo, el trabajo del hogar pasaría a ser la principal actividad femenina dentro del ámbito doméstico, mientras que la del varón la realizada en el sistema productivo. El trabajo del varón se convierte en una actividad visible al permanecer en el ámbito del mercado, mientras que el de la mujer deviene en un trabajo invisible al ser realizado en la esfera

doméstica.

La invisibilidad del trabajo doméstico explicaba la dificultad de reconocerlo como verdadero empleo dada su vinculación con la economía sumergida. Este trabajo se caracteriza por ser precario en cuanto a condiciones laborales y protección social se refiere, justificando la no valoración del mismo por parte de la población autóctona. Aquí es donde la mujer inmigrante comienza a constituirse como protagonista del trabajo de Ayuda a Domicilio dentro de la sociedad española. Las mujeres extranjeras comienzan a sustituir a las autóctonas en este tipo de actividad, en el que la invisibilidad permite que trabajen sin permiso de residencia y trabajo.

No obstante, la situación de ilegalidad no es deseable para la mujer inmigrante, así que la regularización se presenta como una herramienta que permite su visibilidad en la sociedad de acogida y también la garantía para continuar trabajando en territorio español. Sin embargo, independientemente de la situación legal, la mujer inmigrante se ve expuesta a una serie de condiciones que están por debajo de lo mínimo que establece la ley. Los datos recopilados indican que la mayor parte de las mujeres inmigrantes no estaban dadas de alta en la Seguridad Social al inicio del periodo; no obstante, en 2010 la mayor parte de ellas sí cumplía con este requisito legal. Sin embargo, no perciben el salario mínimo, superan la jornada máximo laboral y no disfrutaban de vacaciones ni días de descanso retribuidos.

Esto contrasta con los resultados obtenidos en Helsinki, ya que el trabajo del hogar y de cuidados está profesionalizado, definido por puestos específicos de trabajo y protegidos por la ley como el resto de empleos. En Murcia, sin embargo, la Ayuda a Domicilio y el perfil de la empleada de hogar estaba en proceso de definición y profesionalización, pues el perfil profesional estaba poco delimitado y la precaria legislación laboral no permitía aplicar condiciones laborales dignas. Finalmente el estudio concluye con que la hipotética regularización del mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio en Murcia es frágil, aparente e incompleta. Algo que sucede especialmente con el alta y cotización a la Seguridad Social, ya que es la mujer inmigrante la que en última instancia

paga su legalidad a costa de sufrir un empeoramiento de sus condiciones laborales.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Objeto de estudio

Esta investigación estudia el sector de Ayuda a Domicilio en la ciudad de Murcia entre los años 2007-2010. Se describe la oferta y la demanda y las condiciones laborales que se le aplican. Para el estudio de la Ayuda a Domicilio es fundamental recurrir a la mujer inmigrante, quien desde finales de la década de 1990 ha sido protagonista en este mercado de trabajo. A través del análisis de la situación de las mujeres inmigrantes como empleadas de hogar, será posible conocer con más detenimiento el funcionamiento de este tipo de actividad. El estudio también realiza una comparación del mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio entre dos ciudades europeas, como son Murcia y Helsinki. Se comparará la situación de la mujer inmigrante en este sector a través del itinerario laboral de las mismas en las dos ciudades.

Dada la complejidad del objeto de estudio ha sido necesario recurrir al enfoque multidisciplinar propio de ciencias que estudian el mercado laboral. El servicio doméstico se analiza desde la perspectiva sociológica, jurídica y económica, que continúan determinando las características de esta actividad. Por esta razón se ha profundizado en aquellos aspectos de legislación laboral propios de la Ayuda a Domicilio¹, su relación con la Ley de Extranjería², oferta y demanda, así como la dimensión del mismo en las relaciones sociales.

Este estudio tiene lugar en un contexto de crisis económica, en el que los flujos migratorios se reducen y la situación de legalidad o ilegalidad

¹ Como son el Real Decreto Legislativo 1424/1985 que regula el servicio doméstico del hogar y reemplazado por el Real Decreto 1620/2011 y la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores. En materia de Seguridad Social es el Decreto 2346/1968, suprimido por la Ley Ordinaria 27/2011 y modificado por el Real Decreto 29/2012.

² Se refiere a la Ley Orgánica 4/2000 sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y a su reglamento regulado por el Real Decreto 2393/2004.

condicionan los itinerarios laborales de la mujer inmigrante en el mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio. El propio estatus³ legal de las mujeres inmigrantes condiciona el funcionamiento del mercado de trabajo objeto de estudio, debido a que se encuentran muy concentradas (Parella, 2003) en este tipo de actividad laboral. No hay que olvidar la tradicional vinculación del trabajo en el hogar con la economía sumergida, al no externalizarse como otras actividades económicas. Desde el inicio de la revolución industrial las tareas domésticas se asignaron a la mujer en la esfera de la vida privada (Torns, 1995), convirtiéndolo en un trabajo socialmente invisible (Carrasquer et al, 1998).

Esto explica que el trabajo del hogar esté abocado a la economía sumergida (Colectivo IOE, 1990) y que su visibilidad sea prácticamente nula⁴, lo que lo convierte en la mejor puerta de entrada para la inmigración ilegal en España (Colino, 2007), especialmente de mujeres. Sin embargo, en la situación de crisis económica, esa puerta de entrada se está convirtiendo también en la única opción laboral de la mujer inmigrante para obtener y mantener la situación de legalidad⁵ en España, así como los ingresos económicos necesarios para ellas y sus familiares. Este fenómeno muestra que para el proceso de regularización de la mujer inmigrante, el mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio se convierte en una vía fundamental para lograr y mantener el permiso de residencia a lo largo del tiempo.

Dada la dificultad de la investigación planteada y con la finalidad de que el estudio se pueda nutrir de suficiente información, se ha tomado como estudio

³ Se refiere a que en la medida que la mujer inmigrante se regulariza, también regulariza su trabajo como empleada de hogar.

⁴ Se trata de mujeres que trabajan en hogares familiares, no en empresas ni en entidades institucionales, lo que legalmente supone que hasta ahora han estado sujetas a la legislación especial de empleados de hogar, esto es, al Real Decreto 1424/1985 que regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar.

⁵ En los próximos capítulos se abordará el impacto de la Ley de Extranjería (Ley Orgánica 4/2000 de 11 de Enero) en la situación de la mujer inmigrante en España, especificando la vía más utilizada para lograr su regularización.

de caso a la ciudad de Murcia. Esta decisión está fundamentada en la elevada oferta de trabajo en Ayuda a Domicilio de numerosos hogares situados en la zona urbana de Murcia y también a la concentración de mujeres inmigrantes que residen en la misma ciudad.

Respecto al colectivo de mujeres inmigrantes empleadas en Ayuda a Domicilio en la ciudad de Murcia, se ha recurrido al subconjunto de mujeres extranjeras empleadas en este trabajo que han solicitado los servicios de mediación de entidades sin ánimo de lucro de Murcia a lo largo de los años del estudio. La decisión de la elección de este colectivo se fundamenta en que no se dispone de información completa sobre las mujeres que trabajan en un mercado caracterizado por la inaccesibilidad e invisibilidad.

Las entidades mencionadas son organizaciones que registran un elevado número de personas inmigrantes (con y sin permiso de residencia y trabajo), con la finalidad de hacerles partícipes de sus programas de formación, dirigidos a la inserción laboral a través de diferentes cursos y bolsas de empleo que ponen a su disposición. Dentro de estos programas hay algunos que se dirigen exclusivamente a la inserción social y laboral de la mujer inmigrante a través de la Ayuda a Domicilio, hecho que provoca que estas entidades estén en contacto continuo con familias autóctonas que demandan a mujeres inmigrantes para que cubran sus necesidades. Gracias a estas entidades se ha podido contactar con un elevado número de mujeres inmigrantes demandantes y ocupadas en este tipo de actividad y con un importante número de familias que querían contratarlas.

Por medio de la información aportada por ambas partes (oferta y demanda) así como por los responsables de estas entidades, ha sido posible la realización de una descripción de las condiciones laborales de la mujer inmigrante y las características de este mercado de trabajo dentro de la ciudad de Murcia. Todo ello con la finalidad de incidir en la importancia de las condiciones laborales, tales como salario, jornada de trabajo, horarios, descanso semanal y festivos, vacaciones y la cotización a la Seguridad Social. Esta última condición laboral se ha acabado convirtiendo en la variable

determinante para la obtención y mantenimiento de la legalidad en España, pero no es suficiente para que se dé una regularización completa del mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio, pues el resto de condiciones mencionadas también son esenciales para su regularización.

Este hecho ha sido posible describirlo, al menos en parte, gracias a la información aportada por un elevado número de familias así como por la experiencia profesional de un amplio número de mujeres inmigrantes que han sido y siguen siendo empleadas de hogar. Lógicamente los resultados son parciales y no se puede establecer exactamente el grado de representatividad de la muestra. No obstante y a pesar de estas limitaciones, se considera que los resultados obtenidos ofrecen una imagen bastante ajustada a la realidad.

Este trabajo de investigación también se dirige a mostrar el funcionamiento del mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio en Finlandia, a través de la situación de la mujer inmigrante. Como en el caso de Murcia, el estudio se centra en un territorio concreto como es Uusimaa⁶ y por extensión a la ciudad de Helsinki, dentro del espacio de tiempo comprendido entre los años 2000 y 2010⁷.

El fenómeno de la inmigración en Finlandia es reciente, pues hasta principios del siglo XXI no era frecuente que recibiera población extranjera para trabajar. Pero entre los años 2000 y 2010 el número de personas inmigrantes que se desplazan a Helsinki por motivos laborales ha crecido notablemente. Es cierto que entre las ciudades de Helsinki y Murcia hay muchas diferencias geográficas, climáticas, culturales, sociales y económicas, pero no por esto la comparación deja de ser menos interesante. Las diferencias existentes pueden

⁶ Uusimaa es la región de Helsinki. Este territorio contaba con 1.549.058 habitantes en 2011 (Statistics Finland), mientras que la Región de Murcia con 1.470.069 (INE). La ciudad de Helsinki contaba con 588.549 habitantes también en 2011 (Statistics Finland), mientras que la ciudad de Murcia con 442.203 (INE) en el mismo año. A pesar de las diferencias, en cuanto al número de habitantes ambos territorios son cercanos y por tanto comparables en este sentido.

⁷ Aunque el trabajo de campo hecho en esta ciudad se realizó en el año 2012.

contribuir a entender las deficiencias que existen y los retos que se plantean en ambos casos y en particular en Murcia, encontrando también semejanzas que retroalimentarán los resultados de la investigación.

1.2 Objetivos e hipótesis

1.2.1 Primer objetivo

El primer capítulo de este trabajo tiene por objeto el profundizar en los estudios realizados sobre los antecedentes sociales, económicos, legales y de género que han derivado en la infravaloración del trabajo doméstico, con sus respectivas consecuencias: invisibilidad, alta feminización, descualificación e informalidad. Se trata de mostrar como los mencionados antecedentes han dificultado la visión y consideración del trabajo del hogar como un verdadero empleo, provocando que esté fuertemente vinculado a la economía sumergida.

Otra cuestión a abordar es la evolución del trabajo doméstico, su paso de trabajo a empleo en las últimas décadas formando a día de hoy lo que se denomina “Ayuda a Domicilio”, su respectiva legislación, así como las causas de su elevada demanda en las sociedades occidentales: envejecimiento de la población e incorporación de la mujer al mercado de trabajo. La literatura existente plantea que ante la incapacidad de un estado de bienestar que no es capaz de cubrir las fuertes necesidades sociales (tradicionalmente solventadas por la mujer), se acaba necesitando de la mujer inmigrante para la cobertura de necesidades sociales de cuidados a personas y atención del hogar.

El primer capítulo también se centra en el análisis de la inmigración femenina y en particular en los procesos de inserción social y laboral. La finalidad es conocer las razones que empujan a las mujeres a emigrar y a iniciar su itinerario de integración a través del trabajo doméstico, además de como les afecta la Ley de Extranjería y la legislación laboral española.

1.2.2 Segundo objetivo

El segundo capítulo recopila información estadística de diferentes fuentes, con la finalidad de mostrar con una serie de datos la evolución de la población inmigrante en la Región de Murcia durante la década 2000-2010, su impacto en el crecimiento de la economía murciana y su vinculación con la economía sumergida, en una época marcada por el crecimiento de la población mayor y dependiente, así como por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. La selección de información estadística también permite observar como la situación de crisis afecta a la Región de Murcia en términos económicos, pero sobre todo, en el impacto dentro del mercado de trabajo, comparando a trabajadores nacionales e inmigrantes.

Como consecuencia del incremento de la presencia de la mujer inmigrante en la Ayuda a Domicilio, este capítulo también presentará la evolución de la afiliación al Régimen Especial de Empleados de Hogar entre 2001 y 2010, comparando a trabajadores nacionales con trabajadores inmigrantes en el ámbito de la Región de Murcia. Esto se plantea con la finalidad de demostrar el incremento de altas de mujeres inmigrantes en este régimen a lo largo del periodo de análisis, además de vincular el marco teórico (primer capítulo) con el trabajo de campo del estudio (tercer capítulo).

1.2.3 Tercer objetivo

La regularización de la Ayuda a Domicilio se plantea en función del proceso de legalización de la propia mujer inmigrante. **El tercer capítulo** aborda las condiciones laborales de estas mujeres, elemento que resulta clave para conocer si esa regularización es completa.

Por regularización completa se entiende que la Ayuda a Domicilio pase de la economía sumergida a la emergida y que se cumplan las condiciones laborales aplicadas a la relación laboral, esto es que no se cometan irregularidades en el trabajo. En este sentido, las condiciones laborales aplicadas resultan una variable fundamental para llevar a cabo la investigación, de ahí la importancia de analizarlas en función de la oferta y la demanda

en los últimos años. La finalidad será mostrar la evolución del funcionamiento del mercado de trabajo entre los años 2007 y 2010, condicionado por la situación legal de la mujer inmigrante, en virtud de la cual las familias establecen una serie de condiciones en las ofertas de trabajo. De ahí que se planteen las siguientes hipótesis:

- 1) Demostrar que el perfil personal y profesional de la demanda de trabajo (mujer inmigrante en situación legal e ilegal), ha variado a lo largo del tiempo como consecuencia del periodo de crisis económica, modificando las condiciones laborales propias de este mercado de trabajo por razón de la obtención o mantenimiento del permiso de residencia y trabajo.
- 2) Clarificar, a través del itinerario laboral de aquellas mujeres inmigrantes con el perfil más representativo de la muestra, si la presunta regularización es completa. Se trata de mostrar el “cómo” se está llevando a cabo, esto es, si se respetan todas las condiciones laborales o únicamente algunas de ellas.

1.2.4 Cuarto objetivo

El cuarto capítulo estudia el funcionamiento del mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio en Finlandia, concretamente en la ciudad de Helsinki, con la finalidad de realizar una comparación del mismo con la ciudad de Murcia. En este país este mercado de trabajo se encuentra regularizado y profesionalizado, ofreciendo así un claro contraste con el caso español.

Dentro del capítulo se analiza brevemente la evolución del envejecimiento de la población y los movimientos migratorios en relación con el mercado de trabajo. Todo ello en una escala descendente y local, esto es, desde Finlandia como país hasta la Región y ciudad de Helsinki. El fin de este planteamiento es observar que ante nuevas necesidades sociales, Finlandia requiere de trabajadores inmigrantes, en especial de mujeres, para poder hacerles frente.

Una vez planteado el papel de la mujer inmigrante en la sociedad

finlandesa, la investigación tratará de exponer los itinerarios laborales de las mismas en trabajos de cuidados, servicios y atención al hogar en Helsinki. La finalidad es conocer la trayectoria personal y profesional de estas mujeres, además del contenido del trabajo y bajo que condiciones lo desempeñan. De esta manera se podrían establecer diferencias y semejanzas con el itinerario laboral seguido por las mujeres inmigrantes en la ciudad de Murcia, haciendo posible la comparación de ambos colectivos de mujeres inmigrantes.

En función de los argumentos anteriores la hipótesis planteada sería: demostrar que la viabilidad del trabajo del hogar como un auténtico empleo es posible, junto a las consecuencias que se derivan de ello, esto es, su completa regularización, especialización y reconocimiento social, al ser un trabajo visible y con el mismo reconocimiento profesional que el resto de empleos.

Finalmente la última parte del estudio se cerraría con las conclusiones dirigidas a sintetizar el conjunto del trabajo, por un lado, y los resultados de los análisis de las hipótesis planteadas, por otro. Se trata de exponer las aportaciones de la investigación a lo largo del proceso de elaboración con la finalidad de reflexionar sobre el futuro del mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio.

1.3 Metodología

El trabajo de investigación recurre tanto a la metodología cuantitativa como cualitativa, esto es, al Modelo de Dos Etapas (Hernández, Fernández y Baptista, 2003 y Gómez, 2006) que combina ambas metodologías, aplicando una primera, como sería el caso de la cuantitativa y después la segunda correspondiente a la cualitativa⁸. El modelo mencionado es el aplicado al trabajo de campo de la ciudad de Murcia, pero en el caso del estudio en Helsinki se ha recurrido únicamente a la metodología cualitativa.

⁸ En el capítulo 3 se desarrollan los fundamentos metodológicos de la investigación.

El análisis cuantitativo se ha enfocado a la obtención de información sobre oferta y demanda en el mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio, utilizando como herramienta la encuesta. Una vez finalizada la descripción a través de los resultados, se ha procedido a aclarar y describir en mayor profundidad algunas cuestiones sobre el mismo tema, pero utilizando como técnica de investigación la entrevista semiestructurada, abierta y flexible, propia del enfoque cualitativo. Los resultados obtenidos a través de ambas metodologías se han expuesto de manera independiente en el mismo capítulo.

En el caso del primer enfoque metodológico se ha recurrido a la colaboración de diferentes entidades sin ánimo de lucro para poder obtener la información necesaria que permitiera la realización de este trabajo de investigación. Estas organizaciones han facilitado el contacto con 1625 mujeres inmigrantes que habían solicitado participar en sus programas de inserción laboral, con la finalidad de lograr un empleo en Ayuda a Domicilio en la ciudad de Murcia en el periodo comprendido entre los años 2007 y 2010. Gracias al contacto realizado por medio de estas entidades se ha logrado encuestar a 1524 mujeres inmigrantes, tanto documentadas como indocumentadas. La encuesta recoge información sobre características personales (nacionalidad, edad, estado civil, tiempo de residencia) y profesionales (cualificación y experiencia profesional).

Estas organizaciones, al igual que sucede con los datos recopilados sobre mujeres inmigrantes demandantes de estos servicios, cuentan con una base de datos que recogen las características de las demandas de aquellas familias murcianas que buscan a una trabajadora inmigrante para que trabaje en sus hogares (tipo de puesto, tareas, condiciones laborales y requisitos personales). Gracias a estas entidades se ha podido contactar con 812 familias, de las que 695 han accedido a ser encuestadas en el periodo comprendido entre los años 2007 y 2010 en la ciudad de Murcia.

La utilización de la metodología cualitativa ha sido necesaria para profundizar, aclarar y complementar los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo. Para ello se ha entrevistado a un grupo de mujeres inmigrantes

con una amplia experiencia profesional en el trabajo de Ayuda a Domicilio. Se trata de mujeres extranjeras que han recurrido a una entidad sin ánimo de lucro para obtener un trabajo y cuyo perfil personal y profesional es el más representativo de los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo.

Se realizaron diez entrevistas a mujeres inmigrantes a lo largo del año 2011 y principios del 2012. El contenido de la entrevista se ha dirigido a la descripción del itinerario laboral de las mismas en la ciudad de Murcia: decisión de emigrar, el primer, segundo y tercer trabajo, tipo y cantidad de tareas desempeñadas, condiciones de trabajo, obtención del permiso de residencia y trabajo, así como el mantenimiento del mismo. Finalmente se plantea la cuestión de cómo sus amistades, familiares o conocidas mantienen su situación legal y si se han planteado volver a su país de origen. Los criterios que se han tenido en cuenta para la selección de las candidatas han sido la experiencia profesional en Ayuda a Domicilio, la nacionalidad y el tiempo de residencia.

Para la realización del trabajo de campo en Finlandia se ha recurrido a la metodología cualitativa con la finalidad de hacer comparable los resultados de la ciudad de Helsinki con la ciudad de Murcia. La técnica utilizada para el análisis ha sido la misma que en Murcia: la entrevista semiestructurada, abierta y flexible. Se realizaron once entrevistas en total (diez mujeres inmigrantes y una mujer finlandesa) entre los meses de marzo y junio del año 2012. Todas ellas residen en la ciudad de Helsinki por motivos de trabajo o con el objetivo de conseguir una mejor cualificación profesional. Entre los perfiles profesionales encontramos a niñeras, auxiliares de enfermería, enfermeras, cocineras, empleadas de hogar y limpiadoras.

Como en el caso de la ciudad de Murcia, el contenido de la entrevista va dirigido a la descripción del itinerario laboral de cada una en Helsinki: decisión de emigrar, la formación profesional adquirida en Finlandia, sus primeros trabajos, tipo y cantidad de tareas desempeñadas, condiciones de trabajo y obtención del permiso de residencia y trabajo. También se plantea la cuestión del trabajo de sus amistades y si han pensado volver a su país de origen.

Finalmente, en la selección de las mujeres entrevistadas, se ha tenido en cuenta los criterios de experiencia profesional, nacionalidad y formación adquirida en Finlandia, dada las peculiaridades de su organización social, económica y laboral.

2. ANÁLISIS SOCIOLÓGICO Y JURÍDICO DEL CONCEPTO DE TRABAJO DOMÉSTICO*

2.1 Introducción

Este capítulo analiza la evolución experimentada por el trabajo doméstico desde un enfoque multidisciplinar en España en el periodo que abarca la década de los años 80 hasta el año 2012. El trabajo doméstico, concretado en la Ayuda a Domicilio⁹, posee una dimensión social muy relevante que es necesario estudiar para poder comprender su significado y valoración en la sociedad actual. La revisión jurídica analiza los cambios en la normativa legal más relevante que se han producido en este mercado laboral, tanto a nivel nacional como internacional.

Los estudios de la disciplina económica muestran la relevancia del trabajo de cuidados en la sociedad española y el impacto económico y social del mismo, especialmente en cuanto al coste de oportunidad de la mujer española se refiere¹⁰. Otras investigaciones plantean la relación existente entre el aumento de la oferta de trabajadoras extranjeras en el sector doméstico con la mayor incorporación de mujeres españolas en el mercado de trabajo, especialmente de aquellas que poseen una mayor cualificación profesional¹¹.

* Parte de este capítulo ha sido publicado como documento de trabajo de Home Renaissance Foundation, veáse Riquelme y Ruiz (2014a).

⁹ Trabajo doméstico y Ayuda a Domicilio son términos intercambiables en este trabajo.

¹⁰ Casado, García y López (2011) realizan un estudio utilizando datos del Panel de Hogares de la Comunidad Europea (1994-2001) para examinar los efectos de los distintos tipos de cuidados informales a familiares dependientes sobre la participación de la mujer española en el mercado de trabajo.

Peri, Romiti y Rossi (2013) realizaron una investigación similar en Italia en el periodo 2000-2008.

¹¹ Véase el estudio de Farré, González y Ortega (2011) que utilizaron datos nacionales del año 2008. En Italia Barone y Mocetti (2011) realizaron una investigación muy similar en el periodo 2006-2008.

Desde el ámbito de la mujer inmigrante, analizan la situación de desventaja de las mismas en materia salarial y desempleo¹² mientras que otros trabajos estiman el impacto de la inmigración en la evolución del PIB y en el mercado de trabajo¹³ tras la incorporación de la mujer al ámbito laboral. Sin embargo en el conjunto de este capítulo ha tenido un mayor peso la perspectiva sociológica y jurídica, propia del enfoque laboral, dada la complejidad de la construcción del servicio doméstico como mercado de trabajo.

La segunda sección plantea los antecedentes sociales que han condicionado la marginación del trabajo doméstico una vez producida la revolución industrial, especialmente en el siglo XX. Se estudia el trabajo doméstico en un sentido amplio, su vinculación con la economía sumergida y su evolución como empleo hasta lo que se conoce como Ayuda a Domicilio. La finalidad es profundizar en las causas que han hecho de este trabajo un empleo informal, feminizado y precario.

La tercera sección se organiza en dos temas principales. En primer lugar se analiza las nuevas necesidades sociales que generan la demanda de servicios de Ayuda a Domicilio en las sociedades europeas y en particular en la española. En segundo lugar se estudia la evolución de la legislación laboral específica aplicada a este tipo de trabajo en España. La cuarta sección se centra en el proceso de inserción laboral de la mujer inmigrante a través de los servicios de Ayuda a Domicilio, prestando especial atención a la Ley de Extranjería. Finalmente se presentan las conclusiones del capítulo.

¹² Antón, Muñoz y Carrera (2012) analizaron la situación de desventaja de la mujer inmigrante utilizando la Encuesta de Condiciones de Vida 2006.

¹³ Palma y Martín (2010) estudiaron la evolución de la población inmigrante en España en el periodo 1998-2008 y su impacto a nivel económico, social y laboral.

2.2 El trabajo del hogar: antecedentes a la marginación de un empleo

Para la realización del análisis de la evolución del trabajo doméstico se ha recurrido a diferentes enfoques disciplinares con la finalidad de estudiar la dimensión social del trabajo en el hogar y su configuración como mercado de trabajo en la sociedad actual. Estos enfoques son el histórico, normativo-jurídico, el económico, antropológico y el sociológico.

En la perspectiva histórica se ha estudiado aquellos hechos ocurridos en el pasado que permiten comprender y fundamentar la evolución del trabajo doméstico en las sociedades occidentales. La perspectiva económica se dirige al estudio de la evolución del trabajo y de las relaciones de producción, con la finalidad de mostrar la configuración del mercado de trabajo del sector doméstico y su vinculación con la economía informal. El enfoque normativo-jurídico también se ha tratado a través de la evolución de la normativa internacional de los empleados domésticos¹⁴.

Dentro del enfoque antropológico los estudios aportan la interpretación de aquellos valores culturales que fundamentan el comportamiento humano respecto al trabajo del hogar en la familia y en el conjunto de la sociedad. Finalmente la perspectiva sociológica, como integradora del conjunto de enfoques mencionados, ha analizado las relaciones individuales, familiares, grupales, así como de los organismos e instituciones que han constituido y definido socialmente el trabajo del hogar.

El cuadro 2.1 presenta los principales estudios que han contribuido a la elaboración de la sección 2.2, aunque hay estudios que han “vertebrado” no solo esta sección, sino todo el capítulo. Destaca el trabajo del Colectivo IOE (1990), en el que realiza un estudio muy completo sobre el sector doméstico en España y su vinculación con la economía sumergida una vez aprobada la

¹⁴ En la sección 2.3 del capítulo se estudia en profundidad la legislación laboral del trabajo del hogar en España.

Relación Laboral Especial de Empleados de hogar en España. Parella (2003) elabora una investigación multidisciplinar que abarca la comprensión del trabajo de cuidados, la situación social de la mujer inmigrante empleada de hogar y la percepción de la sociedad española del trabajo del hogar.

García, Santos y Valencia (2012) realizan una investigación que abarca aspectos sociales y jurídicos sobre el trabajo del hogar en España, utilizando una metodología basada en la información aportada por entidades sin ánimo de lucro. Arango, Díaz y Moualhi (2013)¹⁵ elaboran uno de los estudios más recientes sobre la situación laboral de la mujer inmigrante empleada de hogar en España, tanto desde una perspectiva social como jurídica. Los dos últimos estudios poseen un mayor peso en la sección 2.4, pero sus aportaciones se consideran esenciales para la construcción del conjunto del capítulo.

De las veintinueve referencias del cuadro 2.1, veinte poseen una perspectiva sociológica, diez económica, ocho histórica, cuatro normativo-jurídico y dos antropológica. Respecto al ámbito geográfico, las investigaciones se centran en España en catorce estudios, mientras que las quince restantes abarcan otros lugares. La metodología utilizada por quince estudios ha sido el análisis conceptual; nueve, los métodos cuantitativos; cuatro, los análisis históricos y la metodología cualitativa; y tres la revisión jurídica. La publicación de estos estudios a partir de los años 70 coincide con el creciente interés en la realización de investigaciones desde la perspectiva crítica feminista.

¹⁵ El estudio de Arango, Díaz y Moualhi (2013) es descrito en el cuadro 2.3 de la sección 2.4 del capítulo.

Cuadro 2.1. Principales autores y estudios sobre mujer y mercado laboral (1976-2012)

Autor	Año	Perspectiva	Amb. geográfico	Periodo estudio	Metodología	Tema abordado
Rubin, L.	1976	Sociológica	EE.UU	Décadas años 60 y 70	Análisis conceptual	Crítica al modelo social de la familia de clase trabajadora americana
Balbo, L.	1978	Sociológica	Occidente: sociedades industrializadas	Década años 70	Análisis conceptual	Situación de mujer adulta en sociedades industrializadas: doble presencia
Benería, L.	1981	Sociológica y económica	Occidente: sociedades industrializadas	Siglos XVIII-XX	Análisis conceptual	Fundamentación teórica de la subordinación del trabajo de la mujer respecto al del varón para viabilidad del sistema productivo capitalista
Medick, H.	1981	Histórica y sociológica	Europa	Siglos XVII-XVIII	Análisis conceptual	Estudio sobre organización familiar, el trabajo doméstico y la diversidad de funciones entre hombres y mujeres en la sociedad previa a la revolución industrial
Harris, O.	1982	Antropológica	Europa	Siglos XVI-XVII	Análisis conceptual	Análisis sobre el concepto de matrimonio, familia y mujer en el trabajo de cuidados
Rebel, H.	1983	Histórica	Europa	Siglos XVI-XVII	Análisis histórico	Estudio histórico sobre evolución de las relaciones familiares, sociales y económicas en la época del absolutismo
Vinyoles, T.M.	1983	Histórica	España	Siglos XIV-XV	Análisis histórico	Estudio sobre el trabajo y posición de la mujer en la época medieval
Pahl, R.	1984	Económica e histórica	Inglaterra	Siglos XVIII-XX	Análisis conceptual	Análisis sobre el trabajo antes y después de la revolución industrial, incluyendo evolución del trabajo doméstico
Durán, M.A.	1988	Económica y sociológica	España	1980-1987	- Cuantitativa: explotación estadística EPF, ECVT, EPA - Cualitativa: 25 entrevistas	Análisis socioeconómico del trabajo del hogar como estructura económica impuesta a la mujer
Narotzky, S.	1988	Histórica y antropológica	Europa	Siglos XV-XX	Análisis conceptual	Estudio sobre evolución histórica del trabajo y definición de actividades femeninas y masculinas
Colectivo IOE	1990	Sociológica	España	1986-1987	- Cuantitativa: explotación estadística ECVT y EPA -Análisis conceptual	Situación de empleadas de hogar en España y vinculación a economía sumergida
Walby, S.	1990	Sociológica e histórica	Inglaterra	Siglos XVIII-XX	Análisis conceptual	Análisis del origen y significado de las desigualdades de género desde una perspectiva cultural, económica y laboral
Comisión Comunidades Europeas	1993	Económica y política	Europa	1983-1991	- Cuantitativa: explotación estadística DABLE, OCDE, EUROSTAT -Reflexión política	Diagnóstico y planteamiento de estrategias sociales, económicas y políticas para la creación de empleo en Unión Europea
Toms, T.	1995	Sociológica	España	Siglo XX	Análisis conceptual	Planteamiento de cuestiones teóricas sobre la mujer en el mercado de trabajo desde perspectiva de género
Bel, M.A.	1998	Histórica	España	Siglos XIV- XV, XVIII-XX	Análisis histórico	Estudio del papel de la mujer a lo largo de la historia en ámbito familiar, económico y social
Blackett, A.	1998	Jurídica	Internacional	Siglo XX	Revisión jurídica	Estudio sobre la regulación del trabajo doméstico en diferentes países del mundo

Autor	Año	Perspectiva	Amb. geográfico	Periodo estudio	Metodología	Tema abordado
Parella, S.	2000	Sociológica	España	Década años 90	Análisis conceptual	Análisis sobre el contexto de recepción de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad desde una perspectiva de género
Maruani, M.	2002	sociológica y económica	Europa	último tercio siglo XX	Análisis conceptual	Comparación internacional sobre situación de desventaja laboral de mujer y desigualdades de género
Parella, S.	2003	Sociológica	España	2000	Cualitativa: 22 entrevistas y 4 grupos de discusión	Estudio sobre situación de mujer inmigrante en los servicios de proximidad desde una perspectiva de género, clase y etnia
Larrañaga, I. et al.	2004	Sociológico y económico	España	1993-2001	-Cuantitativa: explotación estadística EPA, Encuesta uso del tiempo e IERMB	Estudio sobre el reparto del trabajo doméstico con la finalidad de mostrar las desigualdades de género en los cuidados y en el uso del tiempo
De Cabo, G.	2005	Económica y sociológica	España	2001-2002	- Cuantitativa: explotación estadística EPA, TGSS, encuestas:1200 - Cualitativa: 50 entrevistas	Estudio sobre la presencia de la mujer en la economía irregular en general y en particular como empleadas de hogar
Sanchís, E.	2005	Sociológica y económica	España	1985-2003	Cuantitativa: explotación estadística EPA, TGSS y VV.AA	Estudio del trabajo no remunerado que se realiza en el ámbito familiar, especialmente por mujeres
Benería, L.	2006	Sociológica	América Latina	1970-2005	Análisis conceptual	Análisis sobre pobreza y política de conciliación de la mujer desde una perspectiva de género
Martín, E.	2006	Sociológica	España	1985-2004	Análisis conceptual	Análisis sobre la feminización de flujos migratorios en España para trabajar en empleo doméstico en el contexto de una sociedad globalizada
Mestre, R.	2006	Sociológica y jurídica	España	1985-2003	Análisis conceptual y revisión jurídica	Estudio sobre condiciones laborales en sector doméstico a empleadas extranjeras e incorporación de mujer española al mercado de trabajo
Colino, J.	2007	Económica	España	1995-2005	Cuantitativa: 2118 encuestas y cualitativa: 107 cuestionarios en panel de expertos y 30 entrevistas	Estudio sobre economía sumergida en sectores de construcción, mueble, agricultura y servicio doméstico
OIT	2010	Sociológico y jurídico	Internacional	2004-2009	Revisión jurídica	Estudio sobre condiciones laborales y sociales de empleados doméstico en diferentes países con finalidad de elaborar una legislación internacional en esta materia.
Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T.	2011	Histórico y sociológico	Europa y EE.UU	1960-2009	Análisis histórico y conceptual	Estudio sobre la evolución del trabajo de cuidados desde una perspectiva feminista
García, C., Santos, M.L. y Valencia, N.	2012	Sociológico, jurídico y económico	España	2005-2009	Revisión jurídica - Cuantitativa: exp. estadística EPA, EUROSTAT - Cualitativa: 10 entrevistas	Estudio sobre trabajo doméstico y de cuidados desempeñado por mujeres inmigrantes que han recurrido a programas de empleo de entidades sin ánimo de lucro

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de la literatura se derivan cuatro características que comúnmente definen el trabajo doméstico: invisibilidad, alta feminización,

descualificación e informalidad. Estos conceptos esbozan la realidad de una actividad relacionada con la servidumbre, que siempre ha existido pero que apenas se ha valorado. El Colectivo IOE (1990) analiza los precedentes históricos del servicio doméstico desde la esclavitud en la antigüedad romana hasta la servidumbre propia de la época medieval. El estudio señala que, una vez producida la revolución industrial, el trabajo del hogar se quedó en “tránsito” entre la servidumbre propia del Medievo y la relación laboral libre de las sociedades capitalistas. Esta consideración resulta muy relevante para conocer en qué medida esa vinculación con la esclavitud y posteriormente con la servidumbre está afectando al concepto del trabajo doméstico en la actualidad y a su configuración como relación laboral.

El trabajo del hogar engloba un conjunto de tareas que tradicionalmente han sido desempeñadas por mujeres, que al realizarse en el ámbito del domicilio se ha hecho invisible hasta para las personas que lo llevan a cabo (Carrasquer *et al.*, 1998). Precisamente esa invisibilidad ha hecho que la actual organización social no valore su existencia como verdadero trabajo profesional (Balbo, 1978; Torns, 1995; Maruani, 2002 y Benería, 2006). La gran mayoría de mujeres que lo desempeñan tampoco son conscientes de que realizan unas actividades imprescindibles para el sostenimiento de la sociedad. O que, en caso de que esa conciencia sí exista, no suele ir acompañada del correspondiente reconocimiento de su importancia económica y social (Carrasquer *et al.*, 1998).

2.2.1 La invisibilidad del trabajo doméstico: ámbito público y privado y la no externalización

Una de las razones que fundamentan la no valoración del trabajo del hogar es que se haya desempeñado en el ámbito privado y que en un determinado momento histórico no se externalizara. La infravaloración del empleo en el hogar tiene su historia y una evolución concreta condicionada por

el género¹⁶ y la revolución industrial (Wallerstein, 1974; Hartmann, 1980; Rebel, 1983 y Pahl, 1984). Es decir, para el trabajo doméstico habrá un antes y un después una vez producido el fenómeno de la industrialización. De hecho, antes de este periodo las labores del hogar, la actividad artesanal, el trabajo agrícola...eran denominados “trabajo”, al estar fundidos en un mismo espacio (Bel, 1998 y Parella, 2003).

Una vez iniciada la etapa de la industrialización, las fábricas se instalan fuera de los hogares (ámbito de producción), mientras que el consumo se realizaba en el ámbito familiar (ámbito de la reproducción). Esta nueva distribución espacial permitía optimizar la eficacia productiva, gracias a la mejor organización de la fuerza de trabajo; pero a la vez suponía una mayor dificultad para la mujer, pues para ella resultaba muy complicado coordinar el trabajo remunerado con el del hogar. Esto propició la estructuración de una división sexual del trabajo (Benería, 1981) con la asignación de responsabilidades distintas para hombres y mujeres¹⁷. La realidad conocida como “trabajo” se acaba identificando únicamente como aquella actividad remunerada, desplazando todas aquellas tareas que no forman parte del mercado y que permanecen en el ámbito doméstico (Valenzuela, 1979; Durán, 1988; IOE, 1990 y Larrañaga y Echebarría, 2004).

Narotzky (1988) puntualiza que durante la etapa de la industrialización se asiste a la construcción de la ideología de la familia reproductiva. Este enfoque sitúa la esfera de lo “público” en el “trabajo” y lo “privado” en el ámbito “doméstico”. Aparecen como dos realidades distintas: la productiva (asociada al varón) y la reproductiva (asignada a la mujer). Se establece una división sexual del trabajo en la que el hombre se convierte en proveedor y la mujer en socializadora-mantenedora. Esta división del trabajo lleva implícita que el

¹⁶ La cuestión del género se abordará más detenidamente en el estudio de la característica “feminización” aplicada a este tipo de trabajo.

¹⁷ En la década de los ochenta apareció el enfoque de la producción-reproducción, gracias a las feministas críticas de la escuela de Cambridge (Humphries y Ruberry, 1984 y Beechey 1988).

hombre debe traer algo de fuera, debe de hacer nexo con el exterior para aportar energía a la célula familiar: esa energía es su “salario familiar”. Por su parte la mujer tiene la responsabilidad de transformar el salario en algo que pueda ser consumido por la familia. Su trabajo se realiza dentro del espacio familiar y tiene que ver en gran medida con el procesamiento de los ingresos. Su trabajo también tiene que ver con el nacimiento y la crianza de los hijos. En este sentido la dimensión productiva es visible socialmente al desenvolverse en la esfera de lo público, mientras que la dimensión reproductiva es invisible al permanecer en el ámbito privado o del hogar.

La organización doméstica sufre una fuerte alteración con el nuevo modelo de sociedad industrial. El desplazamiento de la mano de obra fuera del hogar provocó que algunas actividades se externalizaran llegando a ser remuneradas (por ejemplo las tareas de peluquería, lavandería o planchado). Otras actividades, sin embargo, siguieron desempeñándose en el hogar con escasas variaciones, como pueden ser la compra de bienes de consumo doméstico, la alimentación, el vestido, los cuidados directos de los miembros de la familia, etc. (Parella, 2003).

Hay estudios que señalan el carácter discriminatorio que sufren los trabajos desempeñados en el ámbito del hogar¹⁸ pues la concepción aportada por la industrialización ha desplazado a otras formas de ocupación, lo que ha contribuido a que sea el empleo industrial, asalariado, masculino y extradoméstico, el paradigma de todo trabajo. Esta definición que se fragua en el siglo XVIII continúa configurando la percepción de qué es trabajo, al ser heredera de los principios que fijaron los especialistas que, hace más de doscientos años, pusieron los fundamentos teóricos de lo que en adelante sería considerado objeto de la economía; sólo el empleo, la forma asalariada del trabajo, sería tenido en cuenta en tanto que poseedor de valor de cambio.

¹⁸ Sallé (1985), Durán (1988), Carrasco (2001), Carrasquer *et al.* (1998), Parella (2000, 2003), Sanchis (2005) y Martín (2006).

Como apunta Parella (2003), la sociedad industrial se fundamenta, desde sus orígenes, en una mercantilización que no tiene en cuenta la totalidad de la capacidad humana de trabajo y que necesita de la especialización entre hombres y mujeres para poder sostenerse. La misma autora indica que el enfoque producción-reproducción tiene como punto de partida la necesidad de conceptualizar el trabajo incluyendo tanto los procesos de producción de bienes y servicios que son mercantilizados (esfera productiva), como aquellas actividades orientadas hacia la reproducción social de la fuerza de trabajo (esfera reproductiva).

Gracias al cuestionamiento que el planteamiento producción-reproducción hace de la totalidad del trabajo se distingue entre trabajo y empleo. Por trabajo se entiende toda actividad humana que requiere esfuerzo y se dirige a la subsistencia. Sin embargo, el término empleo implica la realización de un trabajo pero a cambio de una remuneración¹⁹. Con este razonamiento el trabajo no remunerado está destinado a no poseer ningún tipo de valor (Carrasco, 1998) si no pasa por el mercado, porque únicamente se valora lo que se paga. Esta concepción reducida del trabajo plantea problemas a la hora de analizar el papel económico y social de las mujeres a lo largo de la historia (Bel, 2009), porque prescinde de aquellas actividades sin valor de mercado que han contribuido al sostenimiento del bienestar²⁰ de los miembros de la familia durante siglos y que son tan imprescindibles para la producción como para la reproducción social (Parella, 2000 y Picchio, 2003).

¹⁹ La O.I.T define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie), sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado o independiente-autoempleo).

²⁰ Se refiere a la satisfacción de necesidades básicas tales como alimentar, vestir, bañar a niños y personas dependientes, además del mantenimiento del hogar como la limpieza o el lavado y preparación de la ropa, sin olvidar las atenciones educativas y de salud del conjunto de la familia.

En las sociedades desarrolladas, la inserción laboral de la mujer ha crecido de manera continua en los últimos decenios, especialmente en el sector servicios. Este incremento de empleo ha beneficiado a las mujeres, quienes disfrutaban de las ventajas de lo “público”, pues es el empleo y no cualquier tipo de trabajo lo que le ha permitido salir al mundo “real”, aunque siga trabajando y permaneciendo parcialmente, en el ignorado mundo de lo “privado” (Tobío, 2001). En el caso de los varones²¹, es indudable que se están produciendo mayores presiones para que se impliquen más en la esfera doméstica. Pero a pesar de ello y de que sus compañeras trabajen en empleos extradomésticos la distribución de las tareas del hogar sigue siendo muy desigual y la mayoría de ellos deciden desentenderse del trabajo derivado de la reproducción (Parella, 2003).

2.2.2 Origen de la feminización del trabajo doméstico

Aunque la revolución industrial altera la concepción de empleo y trabajo así como la división de funciones entre hombres y mujeres, diversos autores²² plantean que el origen de la segmentación del trabajo en función del sexo y en detrimento de la mujer se debe al modelo de organización patriarcal. Parella (2003) sostiene que el capitalismo no es causa única del patriarcado, pues la posición de desigualdad de la mujer está presente en sociedades no capitalistas, por lo que en las relaciones de género también intervienen otros factores de índole histórico, cultural y social. En virtud de este planteamiento la sociedad patriarcal es la que ha configurado y sigue configurando la construcción social de las relaciones sociales, económicas y laborales antes y después de la revolución industrial²³.

²¹ Los antecedentes explicativos de la falta de implicación masculina en el trabajo del hogar se abordarán más detenidamente en el desarrollo del concepto de género en la sección 2.2.2.

²² Benería y Sen (1983), Torns (1995), Carrasquer *et al.* (1998) y Parella (2003).

²³ La misma autora realiza una muy interesante síntesis sobre los diferentes planteamientos que tratan de explicar las razones de la desigualdad por razón del género,

Carrasquer, *et al.* (1998) señalan que el planteamiento patriarcal ha permitido la construcción de las desigualdades de género, gracias al cual, las mujeres se orientan hacia el trabajo de la reproducción, mientras que los hombres se centran básicamente en el trabajo de la producción. Este modelo ha permitido la construcción social de dos identidades basadas en la desigualdad: la masculina frente a la femenina²⁴. Bel (1998) defiende que este planteamiento fue reforzado por la Ilustración (producida en el mismo siglo que la revolución industrial), cuyos pensadores dedujeron una diversidad funcional en todos los ámbitos de la organización social, a partir de la complementariedad reproductiva entre ambos sexos. Dicho fenómeno acabaría afectando a todos los órdenes de la vida humana y justificando el sometimiento unilateral de la mujer al varón.

A finales del siglo XX se abrió el debate entre diferentes autores sobre el inicio de la especialización por género antes de la revolución industrial. Según Vinyoles (1983), Naroztky (1988) y Bel (1998) en la sociedad pre-industrial las tareas agrícolas, artesanales o comerciales eran desempeñadas por hombres y mujeres, sin existir una especialización concreta para cada sexo. Las mujeres desempeñaban trabajos extra domésticos como el de taberneras, hosteleras, etc. rigiéndose por las mismas normas que sus homólogos masculinos. Sin embargo, Medick (1981), Walby (1990) y Pateman (1988) señalan que antes de la revolución industrial existía una división sexual del trabajo, en virtud del cual los hombres se encargaban de unas tareas y las mujeres de otras, como es el

en la que destaca la conexión entre las relaciones de género, el patriarcado y el modo de producción capitalista, permitiendo entender porqué, aunque la subordinación de la mujer es universal, las relaciones de dominación entre hombres y mujeres acaban tomando gran variedad y formas diferentes según sea en una parte del mundo o en otra.

²⁴ Bel (1998) aporta dos posturas frente al género: la de corte constructorista y la propia de los planteamientos esencialistas. El constructorismo sostiene que las diferencias varón-mujer son culturalmente elaboradas como resultado de una proyección cultural que legitiman las diferencias de género vigentes en la actualidad: la masculina frente a la femenina. En el segundo planteamiento se sitúa el feminismo de la igualdad y la diferencia, defendiendo una esencia humana común cuya modelización sexual es accidental y variable. Este planteamiento tiene su origen en la tradición metafísica y en el iusnaturalismo moderno, en virtud del cual se prescinde de las diferencias individuales y los estereotipos de género para constituir la igualdad de los sexos ante la ley.

caso de las tareas agrícolas en los primeros y la artesanía y atención de los miembros de la familia en el ámbito del hogar para las segundas. La mujer no se limitaba a las tareas domésticas, pues estas se hallaban en múltiples oficios pues según Bel (1998:97) “En las ciudades castellanas o andaluzas se conservan testimonios de la existencia de taberneras, cocineras, cordoneras, bordadoras, lavanderas, administradoras de hospitales o cárceles, joyeras, fruteras, pescaderas, vendimiadoras, etc.”

La división de funciones por género incluía el reparto del trabajo por sexos con la finalidad del sostenimiento de la unidad familiar. De este modo las mujeres estarían mejor dotadas para especializarse en la producción doméstica y los hombres en el mercado. Puesto que se considera a las mujeres más eficientes y productivas en el trabajo del hogar, resulta lógico que ellas se concentren en las funciones del mismo, mientras que ellos van adquiriendo una cualificación profesional extradoméstica para su incorporación al mercado de trabajo (Parella, 2003).

Este proceso de socialización condiciona las posibilidades, las actitudes y representaciones simbólicas de ambos géneros y posiciona a las mujeres en situación de subordinación respecto a los hombres. Gracias a esa socialización diferencial de género se logra que esas diferencias se transformen en desigualdades y que, además, éstas permanezcan invisibles (Carrasquer *et al.*, 1998).

Según Martín (2006) la división sexual del trabajo establecido en el seno de la familia presenta una dicotomía muy señalada entre la figura del *cabeza de familia* y el *ama de casa*. Esta división de funciones ha tenido y tiene una serie de consecuencias, entre las que destacan la oportunidad de acceso a la ciudadanía de los hombres, su participación en la vida social y laboral a través del empleo obteniendo una alta valoración y la legitimación en la toma de decisiones. Este hecho se justifica en que su función principal es la de proveer al grupo doméstico de los recursos suficientes para la subsistencia. Sin embargo, a la mujer se le exige que desempeñe las actividades derivadas del cuidado del hogar y la atención a los hijos en el ámbito doméstico, que al

permanecer en el hogar no gozan del mismo reconocimiento que las desempeñadas por los hombres, pues son invisibles socialmente (Eguibar, 2003).

El hombre es entonces el responsable y cabeza del grupo familiar al aportar un salario a la unidad familiar para su sostenimiento. La responsabilidad de la mujer respecto a la familia (Narotzky, 1988) será la de alumbrar hijos, educarlos y cubrir sus necesidades básicas, todo ello en el espacio doméstico y destinado a la búsqueda del bienestar de cada uno de los miembros del hogar (Aguilar, 2010 y Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

Este hecho se fundamenta en que las actividades propias de la reproducción conciernen exclusivamente a la mujer por razones naturales (Yanagisako, 1979). La ocultación de la mujer en el ámbito privado ha permitido la “naturalización” de un conjunto de rasgos que han legitimado la construcción social y cultural de lo femenino; haciéndose posible gracias a la socialización de la mujer en el ámbito del hogar y la familia. Por naturalización se entiende la asignación de unas funciones y trabajos atribuidos a la mujer de manera innata por razón del género (Carrasquer *et al.*, 1998).

Este planteamiento sostiene que la dedicación femenina al trabajo del hogar no es fruto únicamente de lo biológico, sino el resultado de la construcción social de las diferencias de género (Tobío 2005; Añón, 2010 y Durán, 2011). Esa construcción es la que convierte a las mujeres en sujetos orientados centralmente hacia el trabajo de la reproducción y a los varones, en sujetos preparados para el trabajo productivo. El género configura las posibilidades de ser para hombres y mujeres, determinando las posiciones sociales de ambos sexos y por tanto las valoraciones respecto a lo masculino y femenino (Aguilar, 2010).

No es lo mismo diferencia que desigualdad, ni tampoco sexo que género. Torns (1995) señala que conceptualizar solo a partir de la diferencia es ocultar las relaciones de subordinación existentes entre el colectivo masculino y el colectivo femenino, siendo éste último discriminado, al depender y estar al servicio del masculino. También clarifica que la variable sexo lleva a prescindir

del hecho de que más allá de la biología existe la categoría socio-cultural de género (categoría femenina y masculina atribuida a la mujer y al varón respectivamente).

La construcción cultural del género va a condicionar de una manera determinante la visión del trabajo del hogar como un verdadero empleo (en el que se requiere competencias profesionales-cualificación y no únicamente cualidades innatas femeninas) y, por tanto, en la evolución del mercado de trabajo del sector doméstico hasta la actualidad.

2.2.3 La descualificación del trabajo doméstico: cuando el trabajo es ayuda

Debido a la separación espacial del trabajo y la asignación de funciones y tareas en función del sexo, el trabajo del hogar pasará a ser la principal actividad femenina siendo el trabajo extradoméstico una opción excepcional, subordinada a las necesidades del hogar y siempre como ayuda y complemento a la aportación salarial del cabeza de familia. La mujer es la que por naturaleza está dotada de las habilidades para desempeñar mejor que nadie las tareas del hogar. Consecuencia de este planteamiento es que al ser un trabajo cuya preparación es innata al sexo²⁵, no requiere cualificación, por lo que es una actividad descualificada por naturaleza. No ocurre así con los varones que adquieren una cualificación mínima y reconocida para poder desempeñar las actividades productivas al incorporarse al mercado de trabajo.

Se observa que la diferencia de roles marcada por el desarrollo hegemónico de las representaciones sociales de los sistemas de sexo-género durante la revolución industrial, determinaron la devaluación simbólica de las actividades económicas que tienen lugar en el seno del hogar, hasta el punto de negarles su reconocimiento como tales. El trabajo se convierte, pues, en el

²⁵ Rubin (1976), Yanagisako (1979), Harris (1982), Narotzky (1988), Maruani (1993) y Martín, (2006).

trabajo fuera del hogar, mientras que las actividades domésticas se naturalizan (Narotzky, 1988).

Esa separación entre lo público y privado ha permitido la justificación de la desigualdad de posiciones entre hombres y mujeres en la vida civil, política y doméstica, desvalorizando el trabajo del hogar respecto del empleo asalariado. A lo largo del tiempo esta asignación se ha justificado en la propia naturaleza femenina, dotada de un “don” para las tareas del hogar, mientras que la naturaleza masculina estaría adaptada para suministrar y producir bienes y recursos (Larrañaga *et al.*, 2004).

No hay que olvidar que el trabajo asalariado del hombre no es propiamente natural, aunque se considere que los varones poseen una predisposición al trabajo productivo, pues es capaz de crear un producto (con un adiestramiento previo adquirido fuera del hogar) al que se le atribuye un precio. Ese trabajo produce dinero y la transformación de ese dinero en consumo para la familia será posible gracias a las capacidades de la mujer, quien se encargará de ese procesamiento. Esta labor al no proceder del trabajo principal (el del cabeza de familia) se considerará de segunda clase. En la mujer trabajo es “ayuda” porque la mayor parte del adiestramiento femenino se realiza dentro del grupo doméstico y por tanto no de modo formal. Este hecho permite contar con mujeres técnicamente cualificadas, pero formalmente descualificadas (Narotzky, 1988).

La división de funciones económicas asignadas al sexo pasa a percibirse como elemento constitutivo de la personalidad de cada sexo. Así, el varón que no trabaja fuera del hogar es menos “hombre”, porque su identidad masculina se construye en la esfera pública, mientras que la de la mujer se configura en el ámbito del hogar, esto es, en la esfera privada y a través de la familia. El hombre percibe en su trabajo algo directamente relacionado con su personalidad individual, de ahí que justifique la lucha por una serie de reivindicaciones laborales que no menoscaben su identidad como varón a nivel social y económico.

En el caso de la mujer el trabajo asalariado tiene como referencia la

unidad familiar, que es su origen y fin y solo contribuye al bien de la personalidad femenina en la medida que le permite cumplir con sus obligaciones de mantener a la familia. A la depresión psicológica del varón sin un trabajo digno, responde la depresión de la mujer que no logra mantener adecuadamente a su familia (Naroztky, 1988).

Este planteamiento repercutirá mucho en la concepción profesional del trabajo del hogar, que será difícilmente retribuable con salarios justos debido a que tradicionalmente se han desempeñado sin ningún tipo de remuneración y reconocimiento social. El hecho de que las tareas domésticas se hayan considerado “ayuda” por estar insertadas en la condición femenina ha provocado que el trabajo del hogar sea descualificado por naturaleza y, por tanto, muy complicado de reconocer profesionalmente.

Como consecuencia de las desigualdades de género, generadas por la división sexual del trabajo, las ocupaciones desempeñadas por mujeres serán menos valoradas, tanto económica como socialmente, que las ejecutadas por los varones (Parella, 2003). Este hecho continuará produciéndose incluso una vez realizada la transición del trabajo doméstico a empleo.

2.2.4 Trabajo doméstico y economía informal

La no externalización de las actividades domésticas y la división sexual del trabajo han provocado situaciones de desigualdad en detrimento de las mujeres, hasta tal punto que lo que ellas realizan o representan se devalúa. Las actividades o trabajos feminizados están, por tanto, abocados al desprestigio e infravaloración, como fruto de la invisibilidad que ha permitido la sostenibilidad del trabajo y el estatus del varón. Según Mestre (2006), las mujeres tienen asignado el ámbito de la *invisibilidad*, para hacer posible el mundo masculino y la vida en lo público.

A través de este planteamiento las normas culturales dominantes ignoran las tareas no retribuidas que no producen para el mercado y que se realizan en el hogar, aunque supongan esfuerzo físico o mental y generen bienes y servicios que satisfacen necesidades a través del consumo directo de

los miembros del grupo familiar²⁶. Esta concepción que considera "inactivas" a las amas de casa (IOE, 1990) hace que el trabajo doméstico se convierta en una actividad invisible para el conjunto de la sociedad. Ignoran el conjunto de actividades desarrolladas en el seno de la familia y que contribuyen a la producción y a la reproducción social.

Por tanto, y como señala el Colectivo IOE (1990), es preciso reconocer la existencia de un sector doméstico en la vida social y económica, encargado de suministrar servicios que garanticen el sostenimiento y viabilidad del conjunto de miembros que constituyen una unidad familiar. Sin embargo, a pesar de la gran aportación del trabajo del hogar a la sociedad, esta última dista mucho de reconocer la implicación de la actividad doméstica en su propio sostenimiento (Sanchis, 2005 y García, Santos y Valencia, 2012).

Gracias a su invisibilidad el trabajo doméstico estará ligado a la economía sumergida o, más específicamente, el empleo irregular²⁷, realidad que no resulta extraña al trabajo del hogar, sino que más bien es el ámbito más adecuado para el mismo, pues al ser invisible es más sencillo que permanezca oculto²⁸. No hay que olvidar que esta actividad ha sido realizada por la mujer, al margen del mercado y sin ningún tipo de remuneración (Sanchis, 2005), lo que la ha privado de cualquier consideración o reconocimiento social y económico.

²⁶ A pesar de tal ocultamiento, el desempeño de tareas destinadas a satisfacer la reproducción de los miembros del grupo familiar, así como las horas de trabajo empleadas influyen en el Producto Interior Bruto. (Colectivo IOE, 1990).

²⁷ Sobre las cuestiones conceptuales sobre economía sumergida y empleo irregular véase CESRM 1995

²⁸ El estudio realizado por De Cabo (2005) define a la economía sumergida (en un sentido amplio), como aquella que engloba las actividades productivas que se efectúan al margen del control estadístico, que incumplen la legislación fiscal y laboral que las regula, o que son estrictamente ilegales o prohibidas por la normativa penal de cada país. La misma autora señala que el trabajo doméstico está posicionado como uno de los sectores más feminizados y representativos de la economía sumergida.

El concepto de empleo irregular ha tomado como referencia los comportamientos que suponen una reducción o elusión en la recaudación de las cotizaciones sociales (Consejo Económico y Social, 1999). En función de este planteamiento pueden considerarse trabajadores irregulares a las personas empleadas que no estén afiliadas a la Seguridad Social, que no coticen o que no coticen correctamente.

Un demérito que sigue vigente hasta nuestros días y que se extiende a la práctica profesional de esta actividad (Consejo Económico y Social, 1999; De Cabo, 2005 y Colino, 2007).

2.2.5 La conversión del trabajo doméstico en empleo: reconocimiento y regulación internacional

Como señala Parella (2003) no sería hasta finales de la década de los sesenta cuando el propio concepto trabajo dejaría de restringirse al desempeñado en el ámbito de la producción asalariada, haciéndose extensivo al trabajo reproductivo llevado a cabo básicamente por mujeres. Será en 1965 cuando la Conferencia Internacional del Trabajo adopte la resolución relativa a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, reconociendo la necesidad de establecer unos niveles mínimos de vida, de manera que fueran compatibles con la dignidad humana y la justicia social²⁹. Todo ello aplicado a trabajadores domésticos en países desarrollados y en desarrollo. De esta manera y como indica Blackett (1998), se instó a los Estados Miembros a introducir medidas cautelares y la capacitación de los trabajadores siempre que sea factible, de conformidad con las Normas Internacionales del Trabajo.

La primera Conferencia Mundial de la Mujer (Nairobi, 1985) supuso un avance significativo en este sentido. Naciones Unidas comienza a impulsar el estudio y la valoración en términos económicos del trabajo doméstico³⁰, proponiendo, además, la elaboración de una contabilidad nacional separada o complementaria que permita registrar la producción no remunerada de los bienes y servicios que hacen los hogares (Sanchis, 2005).

²⁹ O.I.T: Boletín Oficial (Ginebra), Julio 1965, Suplemento I, pp 19 - 20.

Los países miembros europeos que pertenecían a Naciones Unidas en 1965 eran los siguientes: Albania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, España, Federación de Rusia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Suecia, Turquía y Ucrania.

³⁰ Naciones Unidas (1985): III Conferencia Mundial sobre la condición Jurídica y Social de la Mujer, Nairobi.

A partir del año 1993, el fenómeno de los Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE) irrumpirá en la Unión Europea gracias al Libro Blanco de Delors³¹, donde el trabajo del hogar y la atención de personas se observa como una gran oportunidad de empleo. El Libro Blanco describe que el fundamento de los NYE está en el elevado número de necesidades que están insatisfechas en las sociedades europeas desarrolladas, provocadas por la evolución de las formas de vivir, los cambios en las estructuras familiares, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y a las nuevas aspiraciones de una población anciana. Nace igualmente la necesidad de reparar los daños ocasionados al medio ambiente y de rehabilitar los barrios urbanos más desfavorecidos.

La satisfacción de estas necesidades incrementa el bienestar de los ciudadanos y mejora su calidad de vida, especialmente en temas de salud, educación, medio ambiente, participación social, económica y política. Ante esta realidad la Comisión Europea se planteó que si las necesidades existen, será precisamente el mercado quien se encargará de atenderlas, mediante la creación de puestos de trabajo que se dirijan a cubrirlas. A partir de este momento los NYE se definirán como aquellas actividades destinadas a cubrir nuevas necesidades sociales que se configuran en mercados incompletos³² y que tienen un ámbito de producción/prestación territorialmente definido, al mismo tiempo que son intensivas en empleo.

Este planteamiento surge a partir del desajuste entre crecimiento económico y empleo en la Comunidad Europea, pues como la propia Comisión Europea señala (1993:11) “en 20 años, el volumen de la riqueza producida aumentó un 80%, mientras el empleo total sólo el 9%”, mientras que el desempleo crecía de manera constante desde los años setenta. Para cumplir sus objetivos en creación de empleo y reducción del desempleo, la Comunidad

³¹ Comisión de las Comunidades Europeas (1993).

³² Mercado incompleto: mercado que no suministra un bien o un servicio, a pesar de que los consumidores estuvieran dispuestos a pagar un precio elevado por el mismo, o que ese bien o servicio no fuera suministrado en las cantidades demandadas por los consumidores.

necesita tanto de un crecimiento económico sostenido como un modelo de crecimiento más intensivo en empleo.

Para ello será fundamental el aumento de las oportunidades del empleo, conjugándolo con el progreso económico y social. De hecho, la mayoría de los Estados Miembros consideraba que el desarrollo de actividades de servicio que requieran intensivamente de mano de obra, así como nuevas actividades (en el ámbito social, cultural, sanitario, ambiental, y de la calidad de vida en general), ofrecerían unas considerables perspectivas de empleo (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993, 1995, 1998, 1999).

En el Libro Blanco se definieron 19 ámbitos de NYE, donde se incluía la Ayuda a Domicilio (dentro del bloque de los Servicios de la Vida Diaria: Servicios a Domicilio y Cuidado de Niños) como el más intensivo en creación de puestos de trabajo, precisamente por el elevado volumen de necesidades al que estaría destinado a cubrir. Gracias al análisis de las tendencias se sabe que la demanda potencial es extremadamente importante, en especial a lo que a las personas mayores y a los niños se refiere; en efecto, estos dos sectores serían los que, a corto plazo, permitirían crear el mayor número de empleos (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993).

De esta manera los Servicios a Domicilio se dividieron en dos categorías:

a) Una categoría está formada por las personas que no pueden asumir todas sus necesidades debido a dificultades físicas, económicas y familiares. La satisfacción de estas necesidades depende, por lo general, de servicios de carácter social que están subvencionados.

b) La segunda categoría la componen las personas que podrían beneficiarse de una ayuda exterior para asumir tareas que actualmente son autoproducidas en la esfera doméstica.

En este sentido, la Comunidad Europea subrayaba la importancia de los servicios de atención de personas y mantenimiento del hogar, como sector clave en la creación de empleo relacionado directamente con el bienestar social y la calidad de vida. Pero no hay que olvidar que este sector también se

enfrenta con la dificultad del reconocimiento social y económico de un trabajo que tradicionalmente ha pasado oculto para la sociedad y que por tanto es propicio a la precariedad laboral. No obstante, desde el punto de vista social, político y económico, este planteamiento ha sido un importante paso para el reconocimiento profesional del trabajo del hogar.

A partir de esta positiva valoración “el Trabajo Doméstico Asalariado” también será denominado “Ayuda a Domicilio”. De esta manera el trabajo del hogar pasará a definirse como el conjunto de actividades remuneradas destinadas a la atención domiciliaria de niños y personas mayores dependientes, además de los servicios de gestión y mantenimiento del hogar (Parella, 2003). En este sentido Eurostat, define a los trabajadores domésticos, como aquellos ocupados que desempeñan su actividad profesional en el hogar, incluyéndose únicamente los que figuran en nómina.

La dignificación y profesionalización del trabajo doméstico ha supuesto que por parte del gobierno español se haya avanzado en su reconocimiento. Un claro ejemplo es la elaboración por parte de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del libro Blanco de la Dependencia en 2004, en el que se recoge la alta relevancia social y económica del trabajo del hogar, especialmente en lo que se refiere a la atención de personas. Cuando en este documento se presentó el potencial laboral de esta actividad el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2004:637) “indicaba que la mayoría de esos empleos beneficiarán a colectivos que tienen especiales dificultades de inserción laboral (mujeres, trabajadores con escasa cualificación, desempleados de larga duración, jóvenes en busca de su primer empleo y trabajadores de más de 45 años), y contribuirán a bajar la tasa de desempleo, subir la tasa de actividad, luchar contra la temporalidad y disminuir el número de hogares en los que todos los miembros activos están en situación de desempleo.”

Pero a pesar de los avances en el reconocimiento de la importancia del trabajo del hogar en España y en otros países, la invisibilidad del mismo explica la dificultad de reconocerlo como verdadero empleo y por tanto su regulación como auténtica “relación laboral” tanto en el ámbito de Derecho del Trabajo

como de Derecho de la Seguridad Social³³. Aunque se hable de regulación, la plena aplicación de la misma en la actualidad sigue siendo muy complicada. Como señala la O.I.T (2010), hoy día a los trabajadores domésticos no se les suele reconocer una condición jurídica clara en la legislación del trabajo, pues en la práctica se tiende a excluirlos de las normativas oficiales y de su cumplimiento. En la propuesta de mejora del trabajo del hogar la O.I.T (2010) destaca:

- Que la vida laboral no carezca de estructura y control legal. Antes bien, que esté regulada por normas privadas estrictas relativas al trabajo desempeñado en la casa donde reside la persona contratante. Estas normas varían significativamente según el contexto cultural y son responsables de que los trabajadores domésticos figuren entre los más marginados, para los cuales el trabajo decente suele ser una aspiración difícil de alcanzar.
- Es por ello que se necesitarían leyes que permitieran lograr de manera efectiva la decencia del trabajo doméstico y la protección social en el mismo. Ahora bien, las ventajas legislativas para los trabajadores domésticos suelen ser muy precarias, por lo que para alcanzar este objetivo se necesitará además una combinación de incentivos y frenos, como el fomento de la capacidad de los trabajadores domésticos, incentivos de aplicación para los empleadores y una observancia rigurosa de las disposiciones legales por parte de los gobiernos.
- El servicio doméstico en la economía mundial contemporánea plantea un desafío particularmente importante a los legisladores nacionales, ya que pese a su inclusión expresa en la legislación de muchos países, el trabajo doméstico remunerado sigue siendo prácticamente invisible como forma

³³ En el caso de España, no será hasta 1985 cuando por fin surja un Real Decreto que regule el empleo generado en el ámbito del hogar. El Régimen de Seguridad Social que se aplica corresponde al año 1969. Ambas leyes se estudiarán en profundidad en el apartado 2.3.2 del presente capítulo.

de empleo. Asociado como es el caso a nociones de familia y de trabajo no productivo, se considera que la relación de trabajo no puede encajar claramente en el marco general de la legislación laboral existente, al derivarse de la relación entre “el amo y el sirviente”.

- Por consiguiente, en la mayoría de los instrumentos legislativos no se contempla la índole específica de las relaciones del trabajo doméstico. No obstante, en el plano local tiende a hacerse referencia a esa misma especificidad en las normas oficiosas y en las costumbres que tradicionalmente se aplican sobre el trabajo y los trabajadores considerados, para justificar la denegación a los trabajadores domésticos de su condición de trabajadores reales que les daría derecho al pleno reconocimiento jurídico y a la protección.

El 16 de junio de 2011 se estableció en el marco de la O.I.T un convenio internacional conocido como “Convenio 189 para Trabajadoras y Trabajadores Domésticos”³⁴. En él se reconoce la significativa contribución de los trabajadores domésticos a la economía mundial, con la mejora de las posibilidades de empleo remunerado a los mismos, el incremento de la capacidad de cuidado de personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países. Igualmente recuerda que los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, además de que el Convenio 189 obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General, entrando en vigor doce meses después de la fecha de su ratificación (art. 21, 1.2.3. Convenio 189).

³⁴ Actas Provisionales 15A de la 100ª reunión de la O.I.T, Ginebra, junio de 2011.

El contenido de la normativa se dirige a definir explícitamente que se considera como trabajo doméstico, las condiciones laborales a aplicar y los principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- a) El artículo 1 a), b) y c) del Convenio 189 define que la expresión “trabajo doméstico” designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; el “trabajador doméstico” se define como aquella persona, de género masculino o femenino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo. También se especifica que una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que ese trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.
- b) El artículo 3.2 a), b), y c) señala la importancia de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores domésticos tales como la libertad sindical y de asociación, la eliminación de todo trabajo forzoso, la abolición definitiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación e materia de empleo y ocupación.
- c) Respecto a las condiciones laborales, el artículo 7 establece la preferencia del contrato por escrito en el que se debe incluir el nombre y apellido del empleador y del empleado, la dirección del lugar o los lugares habituales de trabajo, la fecha de inicio del contrato y su duración, la remuneración y la periodicidad de los pagos. También se explicitan las horas normales de trabajo, las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal, las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, incluyendo todo plazo de preaviso que han de respetar ambas partes. Finalmente y cuando proceda se especificará el suministro de alimentos y alojamiento, cuál será el período de prueba y las condiciones de repatriación.
- d) El artículo 10 explicita la compensación de las horas extraordinarias, el descanso y las vacaciones, concretando que el

período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas (art. 10.2, Convenio 189).

- e) Los artículos 11 y 12 establecen un régimen de salario mínimo y como se debe pagar al empleado, en intervalos regulares y como mínimo una vez al mes.
- f) El artículo 13 señala que todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno seguro y saludable, a fin de asegurar la seguridad y salud en el trabajo. El artículo 14 afirma que se deberán tomar medidas apropiadas con la finalidad de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la Seguridad Social, incluso en lo relativo a la maternidad.
- g) El artículo 15 establece medidas protectoras contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluyendo a los trabajadores migrantes.
- h) El artículo 16 defiende la necesidad de adoptar medidas a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.
- i) En cuanto a la formulación y puesta en práctica de las medidas relativas a la inspección de trabajo, el artículo 17.1 establece la importancia de la aplicación de las normas y sanciones correspondientes, prestando atención a las características especiales del trabajo doméstico. Sin embargo el apartado 2 del mismo artículo señala que en dichas medidas se deberán señalar las condiciones específicas para autorizar el acceso al domicilio del hogar, con el debido respeto a la privacidad.

Una vez reconocido el trabajo del hogar como una relación laboral, se consideran servicios a contratar al conjunto de tareas interrelacionadas que satisfacen una necesidad doméstica como son, principalmente, la limpieza, el lavado y planchado de prendas, la cocina, el cuidado de personas, labores de jardinería y conducción de vehículos (tareas de mantenimiento).

2.3 Evolución de la regulación laboral del trabajo doméstico en España (1985-2012)

El Servicio de Ayuda a Domicilio se define como una prestación realizada en el domicilio, proporcionando un conjunto de actuaciones preventivas, rehabilitadoras y de atención a las personas y a sus respectivas familias con dificultades para desenvolverse en su medio habitual³⁵. La expresión medio habitual se refiere al del propio hogar, de ahí que se emplee el término “Ayuda a Domicilio”, destacando su importancia para el bienestar de las personas en situación de dependencia³⁶ ya sea por razones de edad, enfermedad o discapacidad, ampliándose también al cuidado del conjunto del hogar y la familia.

En España, la Ley 39/2006 de 14 de Diciembre de 2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia contempla (arts. 11 y 12) la autonomía de las Comunidades Autónomas en cuanto a la gestión y organización de los Servicios de la Ayuda a Domicilio en función del territorio. Todo ello para facilitar una eficaz actuación de la Ayuda a Domicilio dependiendo de las necesidades y circunstancias de cada zona. Consiguientemente, las Comunidades Autónomas deben emitir normativa propia para dar cumplimiento a la ley. En el caso de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se emitió el Decreto 124/2002 de 11 de Octubre que

³⁵ Comisión Europea (1993), (1995), Torns (1997), Parella (2000) y Rodríguez y Valdivieso (2003).

³⁶ Ley 39/2006 de 14 de Diciembre de 2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia. Art.3, i)

regula la prestación de Ayuda a Domicilio. Esta normativa destaca en el artículo 7.1 los siguientes servicios:

- a) **De carácter personal.** Son aquellas atenciones que se dirigen al usuario del servicio cuando él no puede realizarlas o necesita ayuda. Entre otras: apoyo en el aseo y cuidado personal, ayuda en la ingesta de alimentos y en la movilidad dentro del domicilio, compañía y acompañamiento fuera del hogar para la realización de gestiones (visitas médicas, etc).
- b) **De carácter doméstico.** Las actividades y tareas que se realizan de forma cotidiana en el hogar y referidas, entre otras, a: lavado y planchado de ropa, limpieza y mantenimiento de la vivienda, adquisición y preparación de alimentos.
- c) **De carácter psicosocial y educativo,** con las que se promueve el desarrollo de las capacidades personales y de integración en la comunidad.
- d) **De carácter técnico y complementario.** Se refieren a actuaciones que puedan ser necesarias para la puesta en funcionamiento del servicio, para adaptación de nuevas condiciones o para permitir, con el apoyo de nuevas tecnologías, una atención inmediata en situaciones de crisis.

2.3.1 La demanda de Ayuda a Domicilio en España: Las nuevas necesidades sociales

Dos fenómenos sociales han sido los principales causantes de la generación de nuevas necesidades y por tanto de la demanda de los Servicios de Ayuda a Domicilio: el envejecimiento de la población y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Estas realidades afectan al conjunto de las sociedades occidentales (en especial a los países de la Unión Europea y Japón) y en parte se debe al acceso de la mujer al sistema educativo. La inserción en la educación ha sido uno de los elementos clave que han propiciado la participación de la mujer en el mercado de trabajo

extradoméstico; además del interés de las mismas en mantener su puesto de trabajo a lo largo del tiempo, haciéndolo compatible con sus responsabilidades familiares.

Según los datos aportados por la EPA³⁷ la tasa de actividad de las mujeres de nacionalidad española en España representaba el 49,9% en el año 2010³⁸, con tendencia a incrementarse a lo largo del tiempo³⁹. Si tradicionalmente la mujer atendía el cuidado de las personas y demás tareas del hogar, con su incorporación al mercado de trabajo la dedicación a las tareas domésticas es mucho menor que en años anteriores⁴⁰. El envejecimiento de la población implica el incremento de las personas dependientes precisadas de cuidados personales. En España la población mayor de 65 años llega hasta los 7.931.164 en 2010, según los datos del Padrón municipal de habitantes, representando el 17,2% respecto a la población total en ese mismo año.

Los cambios sociales producidos en la familia española han dejado al descubierto unas necesidades de trabajo doméstico que hasta ahora desempeñaban invisiblemente las amas de casa. Es cierto que se ha ido desarrollando un proceso de externalización del trabajo reproductivo, mediante la sustitución de algunas parcelas del trabajo del hogar por bienes y servicios suministrados por el estado (como pueden ser educación infantil, servicios sanitarios y geriátricos, servicios sociales asistenciales), o producidos por el mercado (alimentos preparados, servicios de limpieza, etc.). Pero, por ahora, es inviable por razones de diverso tipo, tanto coyunturales como estructurales,

³⁷ Encuesta de Población Activa: tasas de actividad por nacionalidad, sexo y grupo de edad (2010).

³⁸ Dado que el análisis realizado sobre el mercado de trabajo objeto de estudio abarca el periodo 2007-2010, los datos aportados no son los más recientes sino los correspondientes a los del último año del periodo de referencia.

³⁹ Por ejemplo, en el año 1976 la tasa de actividad femenina era de un 28,5%, del 34,5% en 1990 y un 50,9% en 2013.

⁴⁰ Parella (2005a), Letablier (2007) y Martínez (2009) (2010).

una total externalización del trabajo reproductivo, pues el sistema social lo sigue encomendando sustancialmente a la familia y preferentemente a la mujer (Parella, 2003; Benería, 2006 y Castelló, 2009).

Durante generaciones, y en la actualidad, es la familia la que actúa como auténtico agente de servicios sociales, resolviendo problemas de todo índole, tales como el cuidado a los enfermos, la atención a las personas mayores, los miembros de la familia en paro, los familiares discapacitados, etc. (Sánchez y Bote, 2009). Las limitaciones y carencias del estado de bienestar en España han proporcionado un protagonismo importante a la institución familiar, provocando que los lazos de solidaridad familiar hayan tenido que solventar importantes lagunas no cubiertas por la Administración del Estado (Castelló, 2009).

España posee un estado de bienestar en proceso de desarrollo, en el que se ofrecen servicios de carácter social, pero sin cubrir ampliamente las necesidades existentes. Diversos estudios ⁴¹ señalan que el modelo de bienestar español se integra en el régimen de bienestar social mediterráneo. Este modelo se caracteriza por el escaso desarrollo de los sistemas asistenciales, las escasas políticas de empleo y conciliación (entendidas como políticas públicas), así como su “familiarismo”, en virtud del cual se concede a la institución familiar un relevante papel de soporte económico y social sustitutivos de las políticas de bienestar.

Como el conjunto de estados procedentes del sur de Europa⁴², España ha ido desarrollando una política de asistencia “familista”, caracterizado por la solidaridad y ayuda intergeneracional aportada por la familia. Diferentes autores⁴³ sostienen que la protección social en el régimen mediterráneo sigue apoyándose en la institución familiar como productora y distribuidora de

⁴¹ Bettio *et al.* (2006), Lewis (2006), Pérez (2006) y Zimmerman Litt y Bose (2006).

⁴² Italia, Portugal y Grecia, junto con España representan los estados de bienestar del sur de Europa.

⁴³ Vaiou (1996), Tobío (2005), Moreno (2007), Agrela *et al.* (2010) y Martínez (2010).

bienestar. La participación de las mujeres en la provisión de cuidados no remunerados, principalmente para mayores y niños, ha sido decisivo en el mantenimiento de una sólida cohesión social en los países del sur de Europa.

Parella (2005a) señala que el modelo de bienestar mediterráneo no está preparado para afrontar el progresivo envejecimiento de la población y las situaciones de dependencia, así como la falta de autonomía que sufre este colectivo. En el ámbito de sociedades profundamente “familistas”, la participación de la mujer en el mercado de trabajo rompe de manera drástica con las relaciones familiares arraigadas. Las mujeres, cuyos padres le habían proporcionado un elevado nivel educativo, ya no se plantean atenderles directamente en su vejez como hasta entonces lo habían hecho.

Badgett y Folbre (1999) indican que los poderes públicos han permitido la existencia de una fuerte obligación moral entre los miembros familiares. Este fenómeno se ve reflejado en aquellos países latinos “familistas” con una menor oferta de servicios sociales respecto a los países más “desfamilizados” del norte de Europa donde hay una importante oferta de servicios sociales por parte del estado (Esping-Andersen, 1993, 2000). En este sentido, la familia ha sido el principal amortiguador de las carencias estatales en las políticas económicas y sociales, debido a la aceptación de que una parte importante de las actividades de bienestar y satisfacción vital de los ciudadanos recaen sobre la institución familiar, sin apenas ayudas públicas (Flaquer, 2005 y Martínez, 2010).

Desde 1980, la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha provocado la ausencia en la cobertura social y por tanto el problema de cómo afrontar el trabajo doméstico, el cuidado de niños, de las personas enfermas, ancianas y dependientes en general (Malgesini, 2004). Al mismo tiempo no se ha incrementado la presencia de los varones en el trabajo del hogar, esto es, apenas se han producido redistribuciones de las tareas domésticas entre ambos sexos (Parella, 2003). Es cierto que entre las generaciones más jóvenes y con niveles educativos más elevados se observan mayores equilibrios entre mujeres y hombres, pero aún queda mucho por lograr

un mayor reparto de tareas entre ambos sexos⁴⁴.

A pesar de los avances sociales, la mujer es la principal protagonista en el trabajo reproductivo, pero simultáneamente está presente en el mercado de trabajo productivo. Si ella ha sido el soporte de la sociedad y una vez que se ha incorporado al mercado de trabajo no cuenta con la ayuda del cónyuge o pareja y del estado para desempeñarlo⁴⁵, recurrirá a una serie de medidas que logren la viabilidad de la conciliación familiar y profesional. Entre esas medidas Durán (2004) destaca la delegación en otros miembros de la familia, alternar atención de la familia y el empleo, recurrir al mercado (guarderías, residencias) o a la economía sumergida (mujer inmigrante).

En términos generales, toda política pública se dirige a la resolución de un problema o necesidad que afecta a la sociedad de un país y por tanto acaba formando parte de la agenda gubernamental. Se trata de la respuesta del sistema político-administrativo a una realidad social juzgada como políticamente inaceptable (Subirats *et al.*, 2008). Pero sin un adecuado desarrollo del estado de bienestar, el sector público no se plantea intervenciones directas y puntuales ante problemas concretos.

2.3.2 Regulación de la Ayuda a Domicilio en España

El cuadro 2.2 introduce la legislación laboral que se analiza a lo largo de esta sección: Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobada en 1980 y que ha sufrido una última reforma en 2012, Régimen General de la Seguridad Social desde el año 1994, Relación Laboral Especial de Empleados de Hogar

⁴⁴ Según datos publicados por la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 (INE), el porcentaje de mujeres dedicadas a las tareas del hogar (91,9%) sigue siendo superior al de los varones (74,7%), además dedican casi dos horas más que los varones. En la categoría de trabajo remunerado se observan discrepancias a favor de los hombres pero no tan abultadas con el caso de las tareas del hogar (el 38,7% de los hombres dedican tiempo al trabajo remunerado, con casi ocho horas, frente al 28,7% de las mujeres, con seis horas y cuarenta minutos).

⁴⁵ Parella (2005a), Borrás, Torns y Moreno (2007) y Oso y Parella (2012).

aprobada en 1985 y reemplazada en 2011, Régimen Especial de Empleados de Hogar, vigente desde 1969 y reemplazada en 2011. El Estatuto del Trabajo Autónomo aprobado en 2007, así como su respectivo Régimen Especial de Seguridad Social de 1970 y reformado en 2010.

Cuadro 2.2. Esquema legislación laboral y Seguridad Social en Ayuda a Domicilio (1969-2012)

1969	D 2346/1969 Regulador del Régimen Especial de la Seguridad Social para los Empleados de Hogar	reemplazado por	2011	L 27/2011 sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social	reformado por	2012	RD 29/2012 de Mejora de Gestión y Protección Social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar
1970	D 2530/1970 Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia				reformado por	2010	L 32/2010 Sistema Específico de Protección por Cese de Actividad de los Trabajadores Autónomos
1980	Estatuto de los Trabajadores				reformado por	2012	RDL 3/2012 de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado Laboral
1985	RD 1424/1985 Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar	reemplazado por	2011	RD 1620/2011 Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar			
1994	RDL 1/1994 Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social						
2007	L 20/2007 Estatuto del Trabajo Autónomo						

Fuente: Elaboración propia.

Como todo empleo, la Ayuda a Domicilio posee una relación laboral propia, sujeta a una legislación concreta, que varía según sea la naturaleza de las personas que contratan. Este planteamiento se refiere a que si el trabajador

es contratado por una persona jurídica pública (servicios sociales pertenecientes a entidades locales) o privada (empresa de Ayuda a Domicilio), la relación laboral sería regulada por el ET⁴⁶ y en consecuencia se le aplicaría el Régimen General de Seguridad Social⁴⁷; mientras que si es contratado por una familia (persona física que correspondería al cabeza de familia) se le aplicaría la Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar⁴⁸ (RD 1424/1985), con su respectivo Régimen de Seguridad Social específico⁴⁹. En la mayoría de los casos es esta última legislación la que se aplica con mayor frecuencia, fundamentalmente por motivos económicos y de eficacia⁵⁰.

Dado que la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar es la establecida con más frecuencia, se ha considerado oportuno analizarla con detenimiento. El motivo de profundizar en esta relación laboral radica en el matiz de “especial”, que supuestamente la configura como un verdadero trabajo, esto es, empleo; pero un empleo que en la práctica se caracteriza por su informalidad y vinculación a la economía irregular.

Una vez planteados los motivos que hacen especial la regulación del trabajo doméstico se analizan las diferencias legislativas entre la ley específica (Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto) aplicada a los empleados del hogar y

⁴⁶ Ley 8/1980 de 20 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

⁴⁷ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

⁴⁸ Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto. Dicha legislación es la aplicada durante el período analizado en esta investigación (2007-2010), lo que fundamenta un análisis más amplio de la misma. La mencionada ley fue reemplazada por el Real Decreto 1620/2011 de 14 de Noviembre y que entraría en vigor a partir del año 2012.

⁴⁹ Decreto 2346/1969 de 25 de septiembre. La mencionada legislación sería reemplazada por la Ley 27/2011, de 1 de Agosto, en virtud de la cual se incluía en el Régimen General a los empleados de hogar. Sin embargo, esta ley sufrió otra reforma en el año 2012 a través del Real Decreto 29/2012 de 28 de Diciembre. Estas modificaciones mencionadas se expondrán en el apartado 2.3.5.

⁵⁰ En términos económicos la legislación laboral mencionada permite contratar directamente sin que suponga ningún gasto. Los motivos de eficacia hacen referencia al ahorro de tiempo en la búsqueda de la persona a contratar, además de que la familia puede elegir a quien quiera directamente.

la ordinaria o común, propia de la mayoría de los trabajadores por cuenta ajena (8/1980 de 20 de marzo del Estatuto de los Trabajadores). La comparación se realizará antes de los cambios legislativos que afectan al Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto y Decreto 2346/1969 de 25 de Septiembre. Igualmente se introduce la regulación del empleado de hogar como autónomo, dado que esta figura legal también ha sido utilizada por trabajadores del hogar.

2.3.3. Fundamentos de la regulación especial del trabajo del hogar

Debido a su invisibilidad, feminización y descualificación, en España y en otros países desarrollados el trabajo del hogar es un empleo, pero se considera como uno de los más informales y en el que se concentra el mayor número de mujeres, especialmente inmigrantes o que pertenecen a comunidades históricas tradicionalmente desfavorecidas (O.I.T, 2010). Precisamente esos antecedentes han sido los determinantes que han condicionado la construcción de la relación laboral del trabajo doméstico en “especial”.

La mencionada característica “especial” está en directa relación con el ámbito en el que tiene lugar la actividad, esto es, el hogar. Dicho espacio pertenece a la esfera privada de la realidad social y posee un estatuto jurídico peculiar porque representa el espacio privilegiado de la intimidad⁵¹. En este sentido, una legislación laboral aplicada al espacio familiar supone otorgar una dimensión “pública” a lo que tradicionalmente ha estado oculto a los ojos de la sociedad, esto es, la dimensión personal e íntima de las relaciones familiares.

La especialidad del trabajo doméstico radica en el hecho de que se trata de una actividad realizada en el interior de una casa y para una familia. Por esta razón, es fundamental equilibrar los derechos básicos del trabajador con la necesaria flexibilidad que se deriva del ámbito del hogar. Aunque se hable de que el empleado de hogar es un trabajador, el espacio en el que se encuentra

⁵¹ Quesada (1991), Martínez (1995); Mestre (2006), García (2008) y Benlloch (2010).

trabajando no deja de ser peculiar, porque aunque tenga un horario y una jornada delimitada, el hogar no se rige por las mismas leyes del resto de centros de trabajo, puesto que no está supervisado por los legisladores y sí bajo el control de los miembros de la familia. Es en este sentido donde resulta clave que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicio de mutuo acuerdo⁵².

Esta relación laboral se basa en el acuerdo y la confianza, hecho que acentúa el carácter especial del vínculo laboral creado. Igualmente la propia legislación específica concede un papel protagonista al empleador en el establecimiento de las condiciones laborales, permitiendo la suficiente autonomía para decidir las normas que regirán la relación laboral. Como señala Mestre (2006), p 45 ,“lo que consigue el RD 1424/1985 es proporcionar legitimidad a las condiciones laborales que han caracterizado al servicio doméstico: indefinición, dependencia y convivencia”.

El pacto no se hace entre iguales, ni los ámbitos de pacto son similares o comparables para ambas partes, precisamente por la percepción de qué es trabajo. Para la trabajadora es empleo, no su familia, por tanto se encuentra en el ámbito extradoméstico (Mestre, 2006). Por el contrario, para la familia no es una trabajadora sino alguien que se encarga de dar respuesta a las necesidades domésticas, independientemente de si pertenece a la familia contratante o no, y que ante la dificultad de verla como una auténtica profesional difícilmente separan la esfera familiar de la profesional, llegando incluso a apropiarse de la trabajadora (Plá, 2005 y Durán, 2011). En este sentido es donde el trabajador se encuentra en “territorio familiar”, porque el ámbito del hogar pertenece a la esfera privada y por tanto está ajena a la visibilidad y control legislativo de las autoridades laborales⁵³.

⁵² Mestre (2006), Durán (2011) y García, Santos y Valencia (2012).

⁵³ Arango, Díaz y Moualhi (2013) señalan restricciones que se aplican a la relación laboral especial de empleados de hogar, como es la exclusión de Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Aunque al titular del hogar familiar le compete mantener unas

Al tratarse de una relación en la que el mercado de bienes y servicios y la figura del empresario económico aparentemente brillan por su ausencia, la regularización de la misma se produjo de manera incompleta. De ahí que el Real Decreto 1424/1985 se limitara a establecer para los profesionales de este campo una legislación laboral de mínimos en la que, sobre las características especiales de la relación (personal, de confianza, familiar), se ha terminado por dar más protagonismo a la posición especial del empleador frente a los derechos del trabajador (Plá, 2005 y Durán, 2011).

Situada en inferioridad de condiciones respecto al conjunto de la fuerza de trabajo (Quesada, 1991 y Cueva, 2005), económicamente, se sitúa con claridad en un mercado de trabajo de segunda categoría: bajos ingresos, malas condiciones de trabajo, bajo grado de organización colectiva, altos índices de economía irregular y de trabajo precario (temporal, ocasional, etc.), y nulas posibilidades de promoción profesional (IOE, 1990; Agulló, 2002; Parella, 2004 y Durán, 2011).

Jurídicamente, la legislación especial niega derechos que son propios de la gran mayoría de trabajadores por cuenta ajena. Culturalmente, comparte las características de "invisibilidad" y la "jornada interminable" propias del trabajo doméstico en nuestra sociedad: se trata de un empleo en el que el desconocimiento, la subestimación y las condiciones de trabajo precarias lo caracterizan y lo convierte en un trabajo inaceptable para otros trabajadores extra domésticos (IOE, 1990).

Las empleadas de hogar, mujeres activas económicamente, realizan (total o parcialmente) el trabajo habitualmente asignado a las amas de casa, consideradas como económicamente inactivas; en otras palabras: reciben una remuneración a cambio de realizar un trabajo que habitualmente es

condiciones de seguridad e higiene mínimas, no se concreta su alcance ni ámbito de aplicación. Igualmente los empleados domésticos quedan excluidos del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), lo que implica la imposibilidad de reclamar cantidades salariales adeudadas ante este organismo.

considerado sin valor (IOE, 1990). En definitiva, las características especiales del servicio doméstico derivan de su condición de colectivo puente entre la economía doméstica (invisible y por tanto informal) y la economía monetaria, realidad que provoca que el mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio esté especialmente abocado a la economía sumergida.

2.3.4 Real Decreto 1424/1985 y Estatuto de los Trabajadores

Las condiciones laborales de cualquier trabajo tienen como punto de partida su propio marco legal. En el caso de la Ayuda a Domicilio, al ser un trabajo que se desempeña en domicilios particulares de diferentes familias se aplica el Real Decreto 1424/1985, de 1 de Agosto, que regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar. Este Real Decreto regula aspectos como: el contrato de trabajo, tiempo de trabajo, descanso semanal, fiestas y permisos, vacaciones, el salario, las obligaciones con la Seguridad Social, así como la finalización del contrato, el despido o el desistimiento en su caso (Quesada, 1991; Cueva, 2005 y López y Toscani, 2006).

La relación profesional es la establecida entre el titular de un hogar familiar y la trabajadora o el trabajador, con la finalidad de realizar una serie de servicios en el hogar. Las tareas domésticas pueden ser múltiples como son las de dirección o cuidado del hogar en su conjunto, la atención de los miembros de la familia, así como de los que convivan en el domicilio, junto a trabajos de guardería, jardinería y conducción de vehículos (art. 1.4 RD1424/1985).

El contrato de trabajo puede establecerse de palabra o por escrito, ambas modalidades son válidas, aunque cualquiera de las dos partes puede exigir que el contrato se formalice por escrito. Sobre este punto tanto el ET como el Real Decreto coinciden en la forma del contrato, también en las modalidades o duraciones que se establecen en el ET (art. 4.1.2 RD 1424/1985 y art. 8.1.2 ET). En cuanto al período de prueba sí que se dan diferencias entre una regulación y otra, ya que en el RD se establece un período de 15 días, mientras que en el ET será el que se pacte en Convenio Colectivo (art 4.3 RD 1424/1985

y art. 14.1 ET).

Respecto a la jornada máxima de trabajo semanal, el trabajador no puede trabajar más de 40 horas, teniendo en cuenta que la distribución de las horas de trabajo tiene que respetar una serie de límites como son:

- a) La jornada máxima legal y diaria es de 9 horas.
- b) Entre jornada y jornada tiene que haber como mínimo 10 horas de descanso si la persona empleada no duerme en el domicilio y de 8 horas si durmiese en el domicilio. El ET establece que entre jornada y jornada mediarán como mínimo 12 horas, art. 34.3 ET.
- c) Si la empleada o empleado estuviera de interno, debe de disponer de 2 horas como mínimo para las comidas principales. (art. 7.1 RD 1424/1985).

El descanso semanal debe de ser de día y medio, de las que al menos 24 horas tienen que ser consecutivas y disfrutarse preferentemente en domingo (art. 7.3 RD 1424/1985). En el caso del ET se observa que las 36 horas de descanso son consecutivas de manera obligatoria (art. 37.1 ET). Igualmente se tiene derecho a disfrutar de 14 fiestas no recuperables anuales (37.2 ET) que tiene el calendario laboral, disfrutándose en sus fechas o en la modalidad que se pueda pactar (7.4 RD 1424/1985). En este último punto ambas legislaciones coinciden, al igual que en los permisos retribuidos a los que tiene derecho el trabajador (art. 37 ET y art. 8.5 RD 1424/1985), a excepción de la realización de funciones sindicales o de representación, que únicamente se contemplan en el ET (art. 37.3 e) ET).

En cuanto a las vacaciones anuales, éstas son de 30 días naturales y tienen que ser pagadas. De los 30 días, al menos 15 deben disfrutarse seguidos, mientras que con los otros 15 cabe negociar (art. 7.6 RD 1424/1985). Sin embargo en el ET el disfrute de las vacaciones se establecen por acuerdo entre las partes o por lo pactado en Convenio Colectivo (art. 38.2 ET). El trabajador o trabajadora tiene derecho a saber en qué fechas va a disfrutar de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación, además de cobrar la

totalidad del salario, sin descuentos por manutención y alojamiento.

El salario que se tiene que percibir no puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional que el Gobierno establezca anualmente. Ese mínimo al no ser negociable por medio de Convenio Colectivo (en este tipo de relación laboral no existe la negociación colectiva) puede ser mejorado por las partes; nada impide, por tanto que se cobre un salario superior al mínimo (art. 6.1 RD 1424/1985). Sin embargo, el ET contempla la posibilidad de la negociación colectiva de la estructura del salario (art. 26.3 ET).

En caso de que la persona empleada duerma, desayune, coma o cene, pueden acordarse una serie de descuentos en el salario, siempre y cuando no sean superiores al 45% del mismo. No hay que olvidar que en esta actividad laboral no hay retención del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, mientras que en el ET sí (art. 6.2 RD 1424/1985 y art. 26.4 ET).

Se tienen que percibir dos pagas extras al final de cada semestre, siendo su cuantía, como mínimo, igual a la mitad del salario en metálico mensual (art. 6.3 RD 1424/1985). Junto a las pagas extras existe la antigüedad, la cual se paga por trienio (3% del salario mensual) con un tope de cinco trienios (art.6.4 RD 1424/1985). En el ET la cuantía de las pagas extras se pacta en Convenio Colectivo, pero normalmente la cuantía de las mismas se corresponden al salario completo (art. 31 ET). El ET contempla que en la mayoría de los trabajos se hacen nóminas (art. 29.1 ET), pero en este tipo de relación laboral no (ni siquiera se nombra en la legislación), aunque nada impide el que se puedan hacer (Quesada, 1991 y Cueva, 2005).

A esta relación laboral se le aplica el Régimen de Seguridad Social Especial para los Empleados de hogar, Decreto 2346/1969 de 25 de septiembre. En este régimen se establece que la cuota que se paga es única, mensual e indivisible. La manera de calcularla es a través de la aplicación de la base de cotización que cada año se fija en la ley de Presupuestos Generales del estado, tomando como punto de referencia el Salario Mínimo Interprofesional fijado cada año por el Gobierno. Esto supone que la cuota a pagar a la Tesorería se saca de la base de cotización que se deriva

únicamente del Salario Mínimo Interprofesional.

Las personas que trabajan como empleados de hogar tienen que estar afiliadas a la Seguridad Social y en caso de que se traten de personas inmigrantes, previamente deben de poseer Autorización de Residencia y Trabajo. En caso de que sean contratadas por un solo empleador y exclusivamente para un hogar, éste tiene que hacer el trámite de afiliación en la Tesorería de la Seguridad Social. La Tesorería de la Seguridad Social suele conceder un plazo de 6 días naturales desde el comienzo de la actividad para realizar el trámite, tanto de alta como de baja, aunque la obligación de cotizar nace desde que el empleado comienza su actividad laboral (Luján, 2000).

Si las personas contratadas prestan sus servicios con carácter parcial o discontinuo en varias familias durante un tiempo inferior a la mitad de la jornada habitual (menos de 20 horas semanales), la afiliación y el alta en la Seguridad Social recae exclusivamente sobre el propio trabajador, quien abonará en su totalidad la cuota. Esta norma se recoge en el artículo 49.1 del Real Decreto 84/1996 de 26 de Enero por el que se aprueba el reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

Sin embargo en el Régimen General, cuando un trabajador por cuenta ajena se encuentra trabajando para varios empleadores en el mismo régimen (pluriempleo) (art. 7.4 RD 84/1996), la responsabilidad del alta corresponde al empleador y la cotización comprende las aportaciones correspondientes a los empleadores y al trabajador (parte proporcional en función de las horas trabajadas), siendo los empleadores los encargados del ingreso de la totalidad de la cuota (arts. 103 y 104 RDL 1/1994).

En función de las diferencias, según se trate de un régimen u otro, se observa que en el Régimen Especial de Empleados de Hogar se permiten unas situaciones en las que se sientan las bases para la irregularidad. Con estas diferencias legislativas se permite que la obligación del alta y la cotización recaiga o sobre el empleador o el trabajador, siendo los criterios que obligan a uno u otro el de las horas trabajadas en el hogar familiar y el número de

empleadores.

Si el empleado de hogar trabaja con carácter parcial para varios empleadores, el mismo tiene la obligación de darse de alta y cotizar sin exigir responsabilidades al cabeza de familia en cuanto a la Seguridad Social se refiere, como si se tratara de un trabajador autónomo, cuando en realidad trabaja por cuenta ajena (falso autónomo). Sin embargo, el propio trabajador puede decidir si darse o no de alta y cotizar, estando en su mano el cometer una irregularidad laboral o no (Luján, 2000; López y Toscani, 2006 y Selma y Luján, 2008).

En cuanto a las prestaciones de la Seguridad Social estos trabajadores poseen las mismas que en Régimen General (art. 28.1.2 Decreto 2346/1969). Sin embargo, en este Régimen Específico no se tiene derecho a la prestación por desempleo, mientras que en el General sí (art. 38.1c) RDL 1/1994). Esto se debe a que el Decreto 2346/1969 solo cubre las contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) y no las profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional).

Respecto a la finalización del contrato ambas legislaciones coinciden respecto a las razones por las que la relación laboral puede extinguirse (art. 9 RD1424/1985 y art. 49 ET). Sin embargo en cuanto a la suspensión del contrato, se dan notables diferencias, ya que en el ET (arts 46, 47 y 48 ET) se tiene derecho a conservar el puesto de trabajo en caso de suspensión del contrato y también a la posibilidad de la excedencia (voluntaria o forzosa), mientras que en el RD 1424/1985 únicamente se tendría derecho si hay previo acuerdo de las partes, por cambio de la persona del empleador y también en caso de que el hogar familiar cambie de domicilio “presumiéndose por tanto la conservación del contrato de trabajo cuando se continuase prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio” (art. 8.1 RD 1424/1985).

En el caso de una persona que trabaja de interna y sufre una incapacidad temporal por accidente o enfermedad “tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de 30 días, salvo que por prescripción facultativa se recomiende su hospitalización”, con derecho a conservar el contrato de trabajo

doméstico (art. 8.2.3 RD 1424/1985).

El artículo 10 del RD 1424/1985, que hace referencia al despido disciplinario y desistimiento del empleador, comunica que el despido disciplinario se tiene que producir por notificación escrita y en caso de que el despido se produjera de manera verbal, la carga de la prueba le corresponde al trabajador. Las causas para efectuar un despido disciplinario son las mismas que las establecidas en el ET (art. 54.2). Si no se está de acuerdo con el despido, con los motivos aducidos por el empleador, se puede hacer una demanda en contra; el plazo para interponer la demanda es de 20 días hábiles. En el ET la normativa a aplicar en este punto es más extensa y explícita que en el RD 1424/1985, pues en el ET se le dedican dos artículos con unas pautas muy claras a seguir (arts 54 y 55 ET), mientras que en el RD 1424/1985 únicamente se dedica un artículo, en el que además se incorpora el desistimiento del empleador (art. 10.2 1424/1985).

En caso de que el despido sea declarado improcedente por el Juzgado de lo Social, el trabajador tiene derecho a cobrar una indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio (art. 10.1 RD 1424/1985). Sin embargo, el ET contempla para los casos de despido improcedente dos opciones a elegir por parte del empresario, consistentes en la readmisión del trabajador o el pago de una indemnización de 33 días de salario por año de servicio (art. 56.1 ET)⁵⁴.

Cuando se produce el desistimiento del empleador, éste último tiene que comunicar la extinción de la relación laboral con una antelación de 20 días si la relación ha sido de más de un año, y de 7 días si ha sido de menos tiempo. El preaviso puede sustituirse por una indemnización equivalente al salario en metálico de dicho período. Simultáneamente a la notificación del desistimiento, el empleador tiene que abonar al trabajador una indemnización equivalente a 7 días de salario en metálico por cada año de servicio. Durante el plazo de

⁵⁴ El artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores fue reformado por el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de Febrero de Medidas Urgentes por la Reforma del Mercado Laboral, pues la mencionada indemnización correspondía a 45 días de salario por año de servicio.

preaviso, el trabajador tiene derecho a una licencia de 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo, sin pérdida de salario (art. 10.2 RD 1424/1985).

Por último, cuando se trate de personal interno, el efecto de despido podrá retrasarse entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza (art. 10.3 RD 1426/1985). Sobre este punto cabe destacar la amplitud de razones que se muestran de manera explícita en el ET para fundamentar el desistimiento del empleador, se habla de las “causas objetivas legalmente procedentes” desarrolladas en los artículos 52 y 53 del ET. Esas causas son inexistentes en el RD 1426/1985.

2.3.5 El empleado de hogar como autónomo

El artículo 1 de la Ley 20/2007 de 11 de Julio del Estatuto del Trabajo Autónomo define el trabajo por cuenta propia o autónomo como la actividad económica o profesional realizada por una persona física de forma habitual y directa, a título lucrativo, fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona, ofreciendo o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Este trabajo no está sometido a la legislación laboral común, salvo en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

Los apartados a y c del artículo 2 de la Ley 20/2007 señalan de manera expresa la exclusión del trabajo autónomo de todas aquellas relaciones laborales establecidas por cuenta ajena, tanto en la legislación laboral común (Estatuto de los Trabajadores) como las de carácter especial (RD 1426/1985 en el caso de los empleados de hogar). Sin embargo la legislación también incluye la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente definiéndolo como aquel que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 % de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales (art. 11.1 Ley 20/2007).

Respecto al Régimen de Seguridad Social, los autónomos cuentan con un régimen específico regulado por el Decreto 2530/1970, del 20 de Agosto, por el que se regula el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Su artículo 27 señala el alcance de la acción protectora, que hasta el año 2010 no reconocía la prestación por desempleo, pero con la ley 32/2010 del 5 de Agosto se les concedió ese derecho con el nombre de “Prestación por Cese de Actividad”. Sin embargo, la cuota de Seguridad Social para los autónomos es superior a la de los trabajadores por cuenta ajena y la protección a la que tienen derecho también es menor (Cavas, 2010).

Teniendo en cuenta lo expuesto en el apartado anterior es destacable mencionar la aparición de la figura del “Falso Autónomo”, quien trabajando como un autónomo económicamente dependiente realiza su trabajo como cualquier otro asalariado de la empresa o en un hogar familiar, cumpliendo los requisitos propios de un trabajador por cuenta ajena y no como un auténtico autónomo. En este sentido destacan los “Falsos Autónomos” de origen inmigrante (Colectivo IOE, 2008), quienes en los últimos años se han constituido como trabajadores por cuenta propia⁵⁵. Es importante tener en cuenta que las personas extranjeras se encuentran obligadas por la Ley de Extranjería a estar dadas de alta y cotizar a la Seguridad Social para mantener sus respectivos permisos de residencia y trabajo⁵⁶.

2.3.6 Reformas en la relación laboral especial de empleados de hogar (2011-2012)

El Gobierno del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de

⁵⁵ Según datos de la EPA el peso de ocupados extranjeros por cuenta propia respecto al total de ocupados extranjeros pasó de 9,4% en 2005 al 10,8% en 2010.

⁵⁶ En los siguientes apartados se expondrá el funcionamiento de la Ley de Extranjería y su relación con el mercado laboral, así como las vías más frecuentes de regularización de personas extranjeras en España.

Trabajadores (UGT) y patronales Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), alcanzaron el 2 de Febrero de 2011 un principio de acuerdo titulado “Acuerdo Social y Económico para el Crecimiento, el Empleo y la Garantía de las Pensiones”. Este acuerdo contempla la regulación de la relación laboral (de carácter especial) del empleo en el hogar familiar, en virtud del cual se homologan derechos y deberes de quienes trabajan al servicio del hogar familiar con el resto de los trabajadores por cuenta ajena (Selma, 2012a).

La norma responde al mandato del Parlamento –contenido en la Ley 27/2011 sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social⁵⁷– que instaba al Gobierno español a modificar la relación laboral especial del empleo en el hogar familiar, con efectos de 1 de enero de 2012⁵⁸. El cambio normativo entró en vigor el 1 de enero de 2012 y se dio un plazo de seis meses para que las empleadas y los titulares de hogares familiares pudieran adaptarse a la nueva situación (Selma, 2012b). Tal y como señala la Revista de Seguridad Social Activa (2011) la normativa afecta, fundamentalmente, a los siguientes puntos:

- a) El contrato tendrá que ser por escrito: entre otras novedades, destaca que el acceso al empleo podrá formalizarse por contrato directo o a través de los servicios públicos de empleo y de las agencias de colocación, debidamente autorizadas. Las trabajadoras y trabajadores de este colectivo dispondrán de más información acerca de sus derechos laborales (salario y tiempo de trabajo), dado que el contrato se formalizará por escrito.

⁵⁷ Esta ley reemplaza al Decreto 2346/1969 de 25 de Septiembre que regulaba el Régimen Especial de Seguridad Social del Servicio Doméstico, incluyendo en el Régimen General a los empleados de hogar mediante el establecimiento de un sistema especial para los mismos.

⁵⁸ Se trata del Real Decreto 1620/2011 de 14 de Noviembre, que sustituye al Real Decreto 1424/1985 de 1 de Agosto.

- b) Se garantiza el pago en metálico de, al menos, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI): la remuneración en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales⁵⁹ (anteriormente, el 45%). Además, la persona trabajadora tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, cuya cuantía no será inferior al SMI mensual.
- c) Se amplía la duración del descanso a 12 horas, desde las 10 anteriores y ampliación de la duración del descanso entre jornadas, al aplicarse la normativa general de doce horas (antes diez). Se admitirá un mínimo de diez horas (antes, ocho) cuando la actividad se realice en régimen de pernocta en el domicilio y deberá compensarse la diferencia hasta las doce horas en períodos de hasta cuatro semanas. Asimismo, se regula mejor el tiempo de presencia durante el cual la persona trabajadora está a disposición del empleador pero sin prestar servicio efectivo.
- d) Los trabajadores dispondrán de dos horas para las comidas principales, no computándose como horas de trabajo.
- e) Se mantiene como causa de extinción del contrato el desistimiento del empleador: aunque será imprescindible comunicación expresa; se vetan los motivos discriminatorios y se amplía, de siete a doce días de salario por año de servicio, la indemnización a que tendrá derecho el empleado en caso de extinción laboral en este supuesto.
- f) Se contribuirá a la Seguridad Social en función de las horas efectivamente trabajadas y se incluye la cobertura de las contingencias profesionales: Las modificaciones en el ámbito de Seguridad Social tienen como objetivo mejorar la protección social de los empleados de hogar e igualmente entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2012. Para ello, siguiendo las indicaciones del Pacto de Toledo (1995), la Ley

⁵⁹ Esto significa que el descuento por alojamiento y manutención se realizará siempre y cuando se garantice la percepción del SMI. Si la trabajadora recibiera como percepción salarial el SMI, no se le puede aplicar el descuento del 30%.

de Reforma de las Pensiones incorpora la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General con particularidades.

En lo que afecta a la cotización tiene la ventaja de que se contribuirá a la Seguridad Social en función de las horas efectivamente trabajadas⁶⁰. Se cotiza desde la primera hora y es el empleador quien solicita el alta, pagando su cuota y la del trabajador. Para ello se establece una escala tarifada de quince tramos de cotización, en función de los salarios percibidos, con cuotas que van desde 19,84 euros/mes por 20,0 horas de trabajo a la máxima de 164,60 euros/mes para la jornada completa. A partir de 2019 se completará la equiparación de la cotización con la base mínima del Régimen General de la Seguridad Social sobre salarios reales.

Las tareas domésticas prestadas al servicio de empresas darán lugar a la inclusión en el Régimen General como trabajadores por cuenta ajena. Los tipos de cotización aplicables son del 22% por contingencias comunes (correspondiendo el 18,3% al titular del hogar familiar y el 3,7% a la persona trabajadora) y del 1,1% por contingencias profesionales. Esta es una de las diferencias frente al Régimen General, en el que el tipo de cotización por contingencias comunes es del 28,3%, del que corresponde al empleador un 23,6%. Las familias numerosas tendrán bonificaciones sobre la cuota que les corresponda hasta el año 2014.

- g) Se abre la vía de acceso a la contingencia por desempleo: en cuanto a la acción protectora, este colectivo se equipara al resto de trabajadores asalariados, con dos matices. Se excluye la contingencia por desempleo, aunque por primera vez se apunta en una norma jurídica la posibilidad de

⁶⁰ Por ejemplo, si el empleado trabajara en cinco familias distintas de forma discontinua (trabajo por horas) las cinco deben de darle el alta en la Seguridad Social. La cotización no se realiza en función de las horas trabajadas, sino basándose en la remuneración.

que en el futuro las personas al servicio del hogar familiar accedan a un sistema de protección por desempleo.

A lo largo de 2012, un grupo de expertos analizará esta cuestión y hará propuestas para tomar la decisión que corresponda en 2013. Por su parte, la contingencia de incapacidad temporal sigue un régimen propio, dado que el abono del subsidio corresponderá al empleador entre los días 4º y 8º, y a la Seguridad Social a partir del 9º.

Este avance legislativo supuso el principio del reconocimiento definitivo del trabajo del hogar como un empleo (aunque se sigan dando peculiaridades legislativas como en el caso de no tener derecho a la prestación por desempleo), pero todavía queda un largo camino que recorrer, pues hay que tener en cuenta que existen diferencias entre la ley y su aplicación⁶¹, además de que el desprestigio de este trabajo a nivel social, está al orden del día, no solo en España sino a nivel internacional (O.I.T, 2010).

Sin embargo, con el cambio de gobierno del PSOE al del Partido Popular (PP) en Noviembre de 2011 se produjo otra reforma legislativa: Real Decreto-ley 29/2012 de 28 de Diciembre, de Mejora de Gestión y Protección Social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y Otras Medidas de carácter Económico y Social. La mencionada norma se dirige a modificar ciertos aspectos de la Ley 27/2011 de 1 de Agosto (Marín, 2013).

En cuanto a los empleados de hogar el nuevo Real Decreto-ley 29/2012 permite a los trabajadores con menos de 60 horas al mes por cada empleador que sean los responsables de la afiliación y pago de cotización tanto de sus cuotas como las que corresponden al empleador. Esto supone un retroceso en el avance legislativo de la Ley 27/2011, en la que se establecía la obligación

⁶¹ En el trabajo de campo de esta investigación se realizará una descripción de las características de este tipo de trabajo, en el que se tratará de mostrar la realidad entre ley y costumbre.

por parte de los diferentes empleadores del alta y cotización del trabajador, independientemente de las horas trabajadas.

En este sentido, el Real Decreto-ley 29/2012 exime al empleador de la responsabilidad del alta, como sucedía en el Decreto 2346/1969. Pero en la nueva ley se requiere del acuerdo⁶² entre empleador y trabajador para aplicar esta fórmula, sin suprimir la responsabilidad subsidiaria del empleador del pago de sus cuotas a la Seguridad Social (como se estableció en la Ley 27/2011), cuando en el Decreto 2346/1969 la obligación del alta y la cotización recaía íntegramente en el trabajador. Sin embargo, el Real Decreto-ley 29/2012 establece que si es el trabajador quien asume el alta y cotización a la Seguridad Social, el empleador no podrá beneficiarse de las bonificaciones del 20% y 45% (en el caso de las familias numerosas) en las cuotas⁶³.

Otra modificación incluida es la que hace referencia a la reducción de los tramos de cotización de 16 a 8. Esta reducción de tramos tendrá un incremento de costes derivados de las cotizaciones para los tramos y horarios más bajos como efecto práctico sobre la cotización hasta el año 2018, plazo a partir del que desaparecerán los tramos y se cotizará por salarios.

Finalmente, se modifica la actualización de las bases más altas de cotización. La ley anterior decía que crecerían un 5% cada año entre 2013 y 2018; esto se ha cumplido en 2013, pero de ahora en adelante la base de cotización mayor aumentará en la misma cuantía que el Salario Mínimo Interprofesional⁶⁴.

⁶² El Real Decreto-ley 29/2012 (art. 2) no señala expresamente si el acuerdo entre ambas partes es oral u escrito.

⁶³ Esta medida entró en vigor el 1 de Abril de 2013.

⁶⁴ Capitulo I Real Decreto-ley 29/2012.

2.4 Mujer inmigrante y Ayuda a Domicilio: inserción laboral a través del sector doméstico

El cuadro 2.3 presenta los principales estudios que han contribuido a la elaboración de esta sección, y que se centran en aquellas investigaciones sobre mujer inmigrante y trabajo del hogar en España y en algunas Comunidades Autónomas. De las trece referencias citadas, doce poseen una perspectiva sociológica, dos económica, y una jurídica y antropológica. Respecto al ámbito geográfico, ocho investigaciones se centran en provincias y Comunidades Autónomas concretas y cinco en España. La metodología utilizada por siete estudios ha sido la cualitativa, mientras que tres han empleado métodos cuantitativos y el análisis conceptual. La publicación de los estudios a partir del año 2005 es relevante por el período de análisis de los estudios (1999 hasta 2012), marcado por un fuerte crecimiento de la población inmigrante femenina que trabajaba como empleada doméstica en España.

Cuadro 2.3. Principales autores y estudios sobre mujer inmigrante en el sector doméstico en España (2005-2013)

Autor	Año	Perspectiva	Amb. geográfico	Periodo estudio	Metodología	Tema abordado
Brullet, C. y Parella, S.	2005	Sociológica	Barcelona	2004-2009	Cualitativo: 60 entrevistas	Estudio sobre situación laboral y personal de la mujer inmigrante empleada de hogar
Parella, S.	2005b	Sociológica	España	1999-2004	Análisis conceptual	Crítica a la discriminación de la mujer inmigrante empleada de hogar como sustituta de mujer autóctona
Pérez, M.D.	2008	Sociológica	Castilla y León	2007	Cualitativa: 4 grupos focales con 24 mujeres	Estudio sobre la mujer inmigrante en sociedad española desde perspectiva de género
Castelló, L.	2009	Sociológica	España	1999-2007	Cuantitativa: explotación estadística EPA, CIS y encuesta de uso del tiempo	Estudio que relaciona el trabajo del hogar desempeñado por mujeres inmigrantes con la servidumbre
Marcu, S.	2009	Sociológica	Madrid	2008	Cualitativa: 20 entrevistas	Análisis situación de mujer inmigrante en servicio doméstico
Martínez, R.	2009	Sociológica	La Coruña y Pamplona	2003-2004	Cualitativa: 30 entrevistas	Estudio sobre origen del cuidado de personas mayores por la mujer inmigrante
Aguilar, M.J.	2010	Económica y sociológica	Castilla la Mancha	2005	- Cuantitativa: explotación datos censo población, TGSS y CCOO, encuesta: 149. - Cualitativa: 18 entrevistas, 2 grupos discusión, 1 historia de vida	Estudio sobre condiciones laborales de mujeres inmigrantes empleadas en tareas domésticas y cuidado de personas
Añón, M.J.	2010	Jurídica y sociológica	España	1999-2009	Análisis jurídico y conceptual	Análisis sobre discriminación institucional de la mujer inmigrante empleada doméstica desde una perspectiva de género
Gregorio, C.	2012	Sociológica y antropológica	España	1980-2008	Análisis conceptual	Crítica feminista sobre género y migraciones en España
Oso, L. y Parella, S.	2012	Sociológica	España	1980-2010	Análisis conceptual	Análisis y revisión de estudios académicos sobre inserción laboral de mujer inmigrante en España
Riquelme, P.J. y Ruiz, E.	2012	Económico	Murcia	2007	Cuantitativa: 610 encuestas	Estudio sobre el mercado de trabajo de ayuda a domicilio a partir de situación laboral de la mujer inmigrante
Torrens, R.	2012	Sociológica	Cataluña	2011	Cualitativa: 80 entrevistas	Estudio sobre mujeres inmigrantes que cuidan ancianos en el ámbito rural
Arango, J., Díaz, M. y Moualhi, D.	2013	Sociológica	Madrid	2000-2012	Cualitativa: 60 entrevistas	Migraciones y sector doméstico: importancia de la adecuada inserción laboral de los trabajadores inmigrantes en este sector

Fuente: Elaboración propia.

2.4.1 El reciente fenómeno de las migraciones femeninas

En los años 90 y especialmente la primera década del siglo XXI, se ha constatado un interés creciente por parte de la literatura científica sobre la

inmigración femenina. Sólo en la década de los 80 comienzan a incluirse en las investigaciones sobre inmigración apartados sobre la situación de las mujeres al respecto. De un tema marginal que apenas ha suscitado estudios científicos a lo largo de la historia, se ha pasado a un creciente protagonismo de este objeto de estudio (Maquieira, 1995 y Zlotnik, 1995).

Las migraciones no son fenómenos autónomos, con una lógica propia e independiente, sino que, por el contrario, están íntimamente conectadas con procesos históricos, económicos, sociales y políticos de alcance global (Sassen, 2003; Añón, 2010 y Gadea *et al.*, 2012). La historia colonial, las relaciones comerciales, los enfrentamientos bélicos, los modelos de desarrollo imperantes, el turismo, las formas de organización de la producción y la reproducción, el binomio capital-trabajo y las relaciones de género son algunos de los procesos que condicionan la configuración de las dinámicas migratorias (Colectivo IOE, 2002; Sassen, 2003; Gil, 2006 y Zimmerman y Litt y Bose, 2006).

Los movimientos de población actuales se caracterizan, entre otras cosas, por la diversidad de países involucrados y la complejidad de sus causas (Gil, 2006). De hecho, las relaciones sociales, laborales y económicas se están caracterizando por la internacionalización⁶⁵, implicando nuevas intervenciones y regulaciones por parte de los países involucrados, con la finalidad de evitar el atropello de los derechos humanos de las personas inmigrantes. (Gadea *et al.*, 2012).

Situaciones sociales y económicas adversas (conflictos bélicos, desastres naturales, etc) han provocado el incremento de migraciones, cada vez más variadas en cuanto a países de origen se refiere. Otro de los rasgos que lo caracteriza es su paulatino proceso de feminización; la creciente presencia de mujeres en las corrientes migratorias internacionales se vincula con la feminización de la pobreza y de la mano de obra. Como indica Gil (2006), el

⁶⁵ Oso (2008), Castelló (2009), Martínez (2009) y Vidal y Vono (2011).

empleo de las mujeres en la industria de trabajo intensivo y en el sector servicios es un aspecto clave de las transformaciones en la producción y el comercio globales. En este sentido, las migraciones Sur-Norte pueden ser interpretadas como una estrategia de resistencia de familias y poblaciones a las condiciones de empobrecimiento.

Sassen (2003) señala que las mujeres han sido las más afectadas por el proceso de empobrecimiento. El recorte del gasto público en servicios como la salud o la educación, provocan la necesidad de transferir la obligación de cubrir estas necesidades a las familias, mientras el número de mujeres jefas de hogar aumenta. El incremento del desempleo masculino y femenino en los sectores tradicionales ha aumentado la presión sobre las mujeres para buscar caminos informales que puedan garantizar la subsistencia de la familia. De hecho, la feminización de los circuitos alternativos⁶⁶ puede ser entendida como un indicador parcial de la feminización de la supervivencia, no sólo de familias o comunidades, sino de países.

Actualmente, un tercio de la mano de obra del sector industrial de los países del Tercer Mundo es femenina. Las mujeres están sobre representadas en el sector informal, debido a que entre los años ochenta y noventa, la participación femenina en la economía paralela o informal (países en vías de desarrollo), se ha visto incrementada a raíz de las sucesivas crisis económicas que han ido mermando las oportunidades de empleo en la economía formal, provocando que las familias se vean en la necesidad de obtener ingresos adicionales (Sassen, 2003).

⁶⁶ Sassen (2003) describe como el impacto de las políticas económicas aplicadas en los países en desarrollo y el empobrecimiento de los mismos, están en conexión, provocando el crecimiento de los circuitos alternativos transfronterizos feminizados. Estos circuitos pueden ser ilegales (tráfico de drogas o personas) o legales (como las remesas remitidas por los emigrantes de los países empobrecidos), pero son siempre componentes de la economía globalizada al estar engarzados en algunas de las dinámicas que la constituyen: la formación de mercados globales, la intensificación de redes transnacionales y translocales y el desarrollo de las tecnologías de la comunicación.

Este contexto mundial y las transformaciones de carácter social que han ido afectando a los países de Europa occidental⁶⁷ explican, al menos en parte, la aparición de corrientes migratorias protagonizadas por mujeres. Quizá el fenómeno más relevante producido en Europa occidental sea que los países del sur (España, Portugal, Grecia e Italia) hayan frenado el envío de mano de obra a los países del norte, para convertirse en receptores de inmigrantes procedentes de países terceros. De hecho, una de las características del fenómeno migratorio es la feminización⁶⁸ de algunos grupos de inmigrantes, en el que las mujeres aparecen como pioneras del proceso migratorio (Martínez, 2006 y Añón, 2010).

En el caso de España, el grupo más representativo de mujeres inmigrantes es el de las latinoamericanas⁶⁹, que suelen caracterizarse por ser más bien jóvenes y con cargas familiares. En algunos casos, son ellas mismas quienes deciden iniciar el proyecto migratorio, dejando a la familia en el país de origen y convirtiéndose en las principales “sustentadoras económicas”, ya sean mujeres casadas, con pareja o madres solteras. Como señalan Brullet y Parella (2005), la razón principal del desplazamiento es la necesidad de trabajar y ganar dinero para cubrir las obligaciones familiares. Su objetivo primordial es mandar dinero para mantener a sus hijos/as, etc. Se constata, pues, la presencia de mujeres latinoamericanas que protagonizan flujos migratorios de

⁶⁷ Dumont y Liebig (2005) señalan que la inserción laboral de las mujeres europeas ha sido uno de los cambios más profundos en el desarrollo del mercado laboral una vez producida la II Guerra Mundial. Este fenómeno explica la feminización de las migraciones en Europa y como la participación laboral de la mujer inmigrante responde a razones económicas.

⁶⁸ Parella (2005a) sostiene que la actual feminización de los flujos migratorios se debe, fundamentalmente, a una transferencia de cargas reproductivas desde las mujeres autóctonas con cualificación (que se incorporan masivamente al mercado de trabajo y no pueden seguir realizando y gestionando el volumen total de trabajo doméstico y familiar), hacia las mujeres de origen inmigrante. Estas “otras” mujeres necesitan ingresos económicos para subsistir y, a menudo, se ven obligadas a abandonar sus familias en sus países de origen y, muy a su pesar, a desatender sus propias cargas familiares para poder emigrar de solitario.

⁶⁹ Véase Parella (2003), Brullet y Parella (2005), Martínez (2006, 2008, 2009), Pérez (2008) y García, Santos y Valencia (2012) en España.

forma autónoma, cuya decisión de emigrar responde, en los casos en que cuentan con cargas familiares, a una estrategia familiar orientada a la obtención de ingresos y otros recursos.

2.4.2 Itinerario de inserción laboral de la mujer inmigrante a través del trabajo doméstico

En diferentes países de la Unión Europea se observa que el trabajo del servicio doméstico y de cuidados está siendo cubierto de forma creciente por mano de obra extranjera y femenina, detectándose un proceso de estratificación étnica en este mercado de trabajo a nivel europeo⁷⁰. En el caso de España, las mujeres latinoamericanas han alcanzado un gran protagonismo en el trabajo de asistencia doméstica, debido a que el dominio del idioma español, la proximidad de sus costumbres y su cultura, caracterizada por el apego a las relaciones familiares, facilita la implicación emocional con la familia y con las personas mayores⁷¹. Un fenómeno semejante ocurre en Inglaterra, donde las trabajadoras domésticas pertenecen principalmente a las minorías étnicas provenientes del Commonwealth: India, Pakistán, Bangladesh, Jamaica, Malasia, etc. (Malgesini, 2004). En Francia y en Finlandia la mujer filipina está incrementando su presencia en los trabajos de atención y cuidados a personas (Fresnoza-Flot, 2009 y Näre, 2012) y las de origen polaco en Italia (Wrede y Näre, 2013).

Arango, Díaz y Moualhi (2013) señalan que entre las principales pautas de incorporación laboral que siguen estas mujeres el servicio doméstico se presenta como la principal actividad, algo que no resulta extraño debido a la creciente demanda de los servicios de reproducción social en la primera década del siglo XXI. Esta concentración de trabajadoras extranjeras en ciertos

⁷⁰ Véase Parella (2003), Oso (2008) y Moreno y Ríos (2012) en España y Morokvasic (2003), Fresnoza-Flot (2009) y Kindler (2011) en el contexto europeo.

⁷¹ Véase Catarino y Oso (2000), Colectivo IOE (2001), Parella (2003), Arellano (2005), Provansal (2008), Consejo Económico y Social (2009), Aguilar (2010), Gregorio (2012) y Arango, Díaz y Moualhi (2013) en el contexto español.

sectores laborales ha ido construyendo un vínculo entre estar empleada en el servicio doméstico y ser mujer inmigrante. Así, los condicionamientos impuestos por un marco institucional discriminatorio⁷², terminan percibiéndose como características propias, prácticamente naturales, de las personas discriminadas (Gil, 2006).

La asistencia a domicilio ha sido una de las principales puertas de entrada al mercado de trabajo español, en especial para la mujer inmigrante⁷³. A través de este mercado las mujeres extranjeras inician su proceso de inserción laboral, independientemente de su cualificación profesional (Colectivo IOE, 2010), pues existen arduos trámites para poder convalidar los títulos universitarios o de formación profesional, que las alejan de los puestos de trabajo más cualificados. De ahí que el servicio doméstico se convierta en el principal camino de entrada para la mujer inmigrante en la economía española, así como su nicho laboral por excelencia, del que le resulta muy difícil salir (Escrivá, 2000, 2003; Parella, 2000, 2003 y Brullet y Parella, 2005).

El servicio doméstico interno⁷⁴ facilita enormemente a la mujer inmigrante ganar cuanto más dinero pueda en el menor tiempo posible (Parella, 2003, 2005b y Brullet y Parella, 2005). Lo mismo ocurre con empleadas domésticas externas que trabajan para diferentes empleadores. La mayoría de ellas han sido empleadas como internas en sus primeros trabajos, normalmente porque hay una elevada demanda para el cuidado de mayores y por tanto es la manera más efectiva de comenzar a trabajar⁷⁵. Una vez que logran un mínimo de ingresos para subsistir buscan trabajos para emplearse como externas o por horas.

⁷² En el siguiente punto se aborda la Ley de Extranjería en aquellas facetas que han condicionado el proceso de inserción laboral de la mujer inmigrante.

⁷³ Parella (2003), Colino (2007), Martínez (2010) y García, Santos y Valencia (2012).

⁷⁴ Régimen interno implica residir y pernoctar en el hogar donde la persona contratada desempeña sus servicios. En el régimen externo no se pernocta, mientras que se considera régimen por horas aquel que no supera las 20 horas semanales de trabajo en un hogar.

⁷⁵ Parella (2003), Martínez (2006), Marcu (2009) y Riquelme y Ruiz (2012).

La manera más inmediata de lograr sus primeros trabajos es a través de sus amistades y familiares. De hecho, las redes migratorias juegan un papel clave a la hora de canalizar la entrada en España y comenzar la inserción laboral. Las redes con predominio femenino, con base en el país de origen o en el de destino, facilitan la información, los contactos laborales e incluso los medios materiales para emigrar (Parella, 2005b).

Cuando llevan un tiempo residiendo en una zona determinada, van adquiriendo nuevos contactos, entre los que se incluyen a sus propios empleadores, amigos, así como entidades sin ánimo de lucro (Adelantado y Moreno, 2005). Estas últimas han sido según Samper (2005:239) “las primeras organizaciones y a menudo las únicas que prestan asistencia a las personas inmigrantes en su proceso inicial de asentamiento, incluso llegando a ejercer una función sustitutiva de los servicios municipales de bienestar”.

Estas entidades diseñan itinerarios de inserción social y laboral para inmigrantes, a través de actividades de formación profesional y servicio de bolsa de empleo en el sector doméstico. Aunque no son organismos oficiales, gozan de una fuerte demanda social, por lo que de cara a las mujeres inmigrantes se convierten en una herramienta más para continuar su trayectoria laboral (Riquelme y Ruiz, 2012). A pesar de ser entidades civiles y no agencias de colocación, estas organizaciones han servido de conexión para gestionar ofertas de empleo en el sector doméstico. Diferentes estudios (Agrela, 2004; Flaquer, 2005 y García, Santos y Valencia, 2012) muestran que la mujer inmigrante se sirve de estas organizaciones para ampliar sus posibilidades en la búsqueda de empleo.

Las mujeres inmigrantes pueden participar en los programas de estas entidades, tanto si poseen el permiso de residencia y trabajo como si no. Dependiendo del tipo de entidad, se exige a la mujer inmigrante interesada en ofertas de trabajo que pase un proceso de cualificación mínima en trabajo de cuidados y atención del hogar, sin que esta formación tenga validez oficial (García, Santos y Valencia, 2012 y Riquelme y Ruiz, 2012).

La elevada representación de la mujer inmigrante en actividades poco

reguladas y en la economía sumergida hace que presenten una situación de mayor vulnerabilidad que los varones inmigrantes. Estos últimos cuentan con relaciones sociales con las que las mujeres no cuentan (debido al contacto con la realidad productiva), especialmente si están recién llegadas o se encuentran trabajando como internas.

Parella (2005b) señala que son las mujeres de Latinoamérica y las procedentes de Europa del Este las que abandonan con más facilidad el servicio doméstico, desplazándose hacia otro tipo de empleos remunerados. Las oportunidades de movilidad profesional son bastante reducidas para las mujeres inmigrantes: la hostelería, empresas de limpieza, el comercio e incluso la auto-ocupación. Las tareas que estas mujeres desempeñan en el caso de la hostelería están relacionadas con actividades de intendencia, cocina, limpieza y a veces de camareras, aunque con menos frecuencia que las autóctonas.

A pesar de las opciones profesionales que se acaban de señalar, el modelo de movilidad profesional más común tiende a darse en el ámbito de los servicios de Ayuda a Domicilio. El primer paso es abandonar el servicio doméstico interno⁷⁶ y pasar a ser empleadas externas o trabajadoras por horas en cuanto consiguen reagrupar. El nivel educativo de las mujeres y el dominio del idioma determinan el tipo de inserción laboral, en el sentido de que un gran número de mujeres latinoamericanas con formación como maestras o enfermeras se emplean en el cuidado de las personas y no tanto en la realización de las tareas de limpieza y, con el tiempo, también es frecuente encontrarlas en residencias geriátricas o en empresas de Ayuda a Domicilio (Parella, 2005b).

Aunque la movilidad laboral fuera del sector doméstico es cada vez mayor (García, Santos y Valencia, 2012) el reclutamiento de la mujer inmigrante en esta actividad sigue siendo incuestionable (Parella, 2000, 2003; Brullet y Parella, 2005 y Arango, Díaz y Moualhi, 2013), pues a pesar del

⁷⁶ Parella (2003), Vidal y Vono (2011) y García, Santos y Valencia (2012).

desplazamiento de las mujeres extranjeras hacia otros sectores, gran parte de las mismas han pasado previamente por los servicios en el hogar y un considerable número sigue trabajando en la actualidad. Este fenómeno hace presuponer que el trabajo del hogar ha sido y sigue siendo la “puerta de entrada” por excelencia al mercado de trabajo español (Parella, 2005b y Colino, 2007).

2.4.3 La Ley de Extranjería como condicionante al proceso de inserción laboral de la mujer inmigrante

La Cumbre de Tampere (1999) sentó las bases de la política migratoria común con la finalidad de diferenciar entre inmigración legal e ilegal en la Unión Europea. En este sentido las legislaciones nacionales recogían diferencias otorgando a quienes tenían su documentación en regla una ciudadanía basada en el contrato laboral o la posesión de recursos propios para residir, estudiar o invertir en los países miembros; por el contrario, los irregulares se configuraban como ciudadanos no integrados. El cuadro 2.4 muestra las diferentes reformas legislativas que afectan a la Ley de Extranjería en España y que están relacionadas con la legislación laboral y de Seguridad Social.

En España la Ley de Extranjería LO 4/2000 ha sufrido numerosas modificaciones⁷⁷, instaurando políticas de inmigración diseñadas en función de las necesidades demográficas, laborales y económicas de la sociedad

⁷⁷ Se refiere a la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de Enero sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social. Ley que ha sufrido las siguientes modificaciones: LO 8/2000 de 22 de Diciembre, LO 11/2003 de 29 de Septiembre, LO 14/2003 De 20 de Noviembre y LO 2/2009 de 11 de Diciembre.

En este sentido la Ley de Extranjería posee un reglamento (RD 2393/2004 de 30 de Diciembre) que también se ha visto afectado por sucesivas reformas: RD 1162/2009 de 10 de Julio y RD 557/2011 de 20 de Abril.

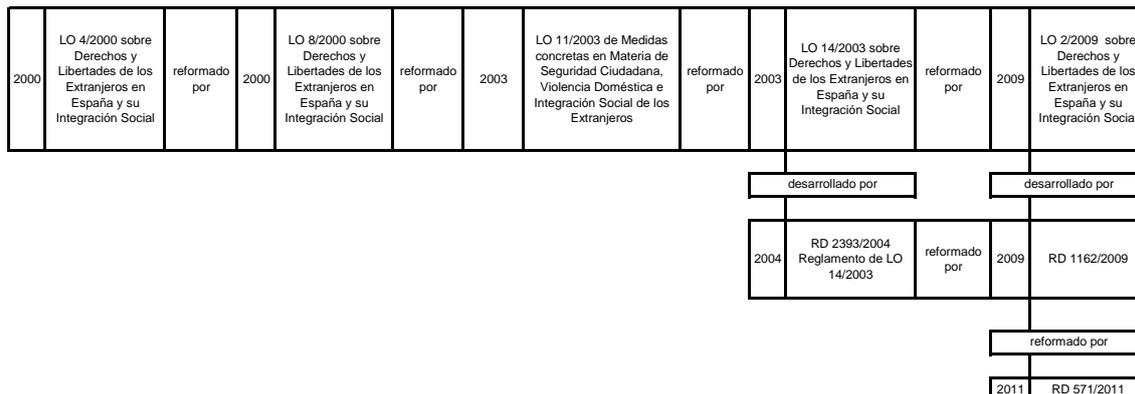
Entre las materias afectadas por la reforma destacan la adquisición y renovación del permiso de residencia y trabajo, así como la cuestión de la reagrupación familiar. En el RD 557/2011 se han endurecido las condiciones tanto para la reagrupación (ver en Título IV, Capítulo II “Residencia Temporal por Reagrupación Familiar” arts. 53-61), como para la obtención y mantenimiento del permiso de residencia y trabajo (en Título IV, Capítulo III “Residencia Temporal y Trabajo por Cuenta Ajena” arts. 62-72).

española. Se pone énfasis en la creación de cuotas anuales de inmigrantes que ocuparán los puestos más rechazados por la población autóctona, es decir, aquellos trabajos con peores condiciones laborales (Cachón, 1997, 2002; Martín, 2006).

Este tipo de planteamiento no prima únicamente en España, sino que en la mayoría de los países de la Unión Europea predomina el tipo de inmigración laboral, con la finalidad de cubrir las necesidades de mano de obra, fenómeno que se ve favorecido y controlado por políticas de inmigración restrictivas. De todas formas, los controles de los flujos migratorios no han conseguido frenar la inmigración irregular, que también se inserta en el mercado de trabajo, pero de manera sumergida en sectores como la agricultura, la hostelería, alimentación, construcción, limpiezas para empresas y servicio doméstico y de cuidados (Cachón, 2002, 2009). Se trata de trabajos caracterizados por la precariedad, flexibilidad, malas condiciones y bajos salarios. No hay que olvidar que esta situación se agrava para aquellos inmigrantes que se encuentran en una situación jurídica irregular al no poder defender sus derechos ni ser representados por los sindicatos (Cachón, 2009).

Dentro de esta percepción de la inmigración como un recurso económico, la Ley Orgánica 8/2000 establecía dos mecanismos de acceso a la regularización por la vía laboral: el contingente y los convenios bilaterales firmados con estados con una alta presión emigratoria, para trabajos concretos en los que la demanda de trabajadores no sea cubierta con los nacionales (Martín, 2006).

Cuadro 2.4. Esquema reforma Ley Extranjería (2000-2011)



Fuente: Elaboración propia.

El servicio doméstico y de cuidados en España está siendo desempeñado de manera creciente por mano de obra femenina extranjera. Esa tendencia según Malgesini (2004), se ve favorecida por una política migratoria que contempla, dentro de su sistema anual de contingentes, un número determinado de trabajadoras domésticas extracomunitarias, siendo ésta una de las formas principales mediante la cual la extranjera puede acceder a su regularización documental. Las que han entrado recientemente en el país y no tienen la documentación en regla, tienden a concentrarse en el servicio doméstico en la modalidad de internas, mientras que las que han regularizado su situación se sitúan en el servicio doméstico como externas.

La política de contingentes⁷⁸ viene a determinar la estructura ocupacional de los inmigrantes relegando a estos a determinados puestos de trabajo,

⁷⁸ En art. 65.1 (Determinación de la Situación Nacional de Empleo) del RD 557/2011 establece:

“El procedimiento de elaboración del Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura será establecido por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

Este Catálogo estará basado en la información disponible sobre la gestión de las ofertas presentadas por los empleadores en los Servicios públicos de Empleo. También tendrá en consideración las estadísticas elaboradas por las administraciones públicas y, especialmente, la relativa a personas inscritas como demandantes de empleo en los Servicios públicos de empleo.

Se considerarán como ocupaciones las consignadas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones que esté en vigor”.

independientemente de las preferencias y formación profesional de los mismos⁷⁹. En el caso de la mujer inmigrante este fenómeno es más llamativo, debido a que tiene un nicho laboral asignado por excelencia con unas precarias condiciones laborales, establecidas por una legislación insuficiente y que han condicionado el rechazo de este trabajo por parte de la mujer autóctona y del que es muy complicado salir, con o sin permiso de residencia y trabajo (Parella, 2003 y Solé, Parella *et al.*, 2008).

Este acceso desigual a los mercados de trabajo tiene como consecuencia la mayor dificultad para regular la inmigración femenina (Arango, Díaz y Moualhi, 2013). Si el modelo que se presenta como válido para el reconocimiento de los derechos de los inmigrantes los vincula con el empleo no doméstico, las dificultades para el reconocimiento del trabajo del hogar como actividad laboral van a determinar una serie de problemas específicos que tendrán las trabajadoras inmigrantes en este sector (Martín, 2006).

Esto provoca que las mujeres inmigrantes, en la medida en que se incorporan al servicio doméstico, se ven sometidas a una doble limitación: por un lado son inmigrantes y por otro, empleadas de hogar. En el primer caso se encuentran con una restricción importante de sus derechos, especialmente si se encuentran indocumentadas, y en el segundo están desprestigiadas socialmente y sujetas a una legislación laboral discriminatoria con respecto a otros sectores de actividad (Martín, 2006; Durán, 2011 y Arango, Díaz y Moualhi, 2013).

La regularización se presenta para estas mujeres como una herramienta que permite su visibilidad en la sociedad de acogida, mostrando el trabajo que desempeñan, y también en la garantía para continuar trabajando en territorio español; algo de urgente necesidad en los últimos años, debido a las reformas continuas que la Ley de Extranjería ha sufrido y que han afectado de manera

⁷⁹ Martín (2006), Cachón (2009), Colectivo IOE (2010), Vidal y Vono (2011) y García, Santos y Valencia (2012).

especial a la mujer inmigrante. En este sentido hay que prestar especial atención a la Disposición Transitoria Tercera (punto 2) del RD 2393/2004, sobre el Proceso de Normalización:

- “2. Con sujeción a los requisitos establecidos en los párrafos a) y c) del apartado anterior, y en idéntico plazo al establecido en éste, podrán solicitar igualmente la concesión de una autorización inicial de residencia y trabajo los extranjeros que pretendan desarrollar su actividad en el ámbito del servicio del hogar familiar, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un titular del hogar familiar. Para ello deberán acreditar que reúnen los requisitos previstos por la legislación aplicable a los efectos del alta en el correspondiente Régimen de Seguridad Social como empleados del hogar discontinuos y que van a realizar un número de horas de trabajo semanales no inferior a treinta, en el cómputo global. Las prestaciones laborales concertadas a estos efectos deberán de abarcar un período mínimo de actividad de seis meses.

Los extranjeros que puedan desarrollar una actividad en el servicio del hogar familiar a tiempo completo para un solo empleador podrán obtener la autorización de conformidad con el apartado 1 de esta disposición, siempre que cumplan los requisitos establecidos en ella”.

Pérez (2008) y Riquelme y Ruiz (2012) señalan que una de las principales vías de las que la mujer inmigrante se sirve para iniciar el trámite del permiso de residencia y trabajo es la solicitud de “Autorización de Residencia Temporal por Circunstancias Excepcionales” (art. 31.3 de L.O 4/2000 de 11 de enero). Concretamente por el sistema de “arraigo social” (art. 45.2 b) RD 2393/2004 de 30 de diciembre), cuyos requisitos son:

- Arraigo de tres años.
- Informe del Ayuntamiento, que para solicitarlo debe de tener la cita en extranjería.
- Poseer una oferta de empleo (para poder solicitar cita en extranjería hay que disponer de una oferta de empleo).

- A todo lo anterior hay que añadir la presentación de la documentación necesaria exigida en el artículo 42.2 b) del RD 2393/2004 de 30 de diciembre.

Respecto a la renovación del permiso de residencia y trabajo el artículo 54.3 del RD 2393/2004 establece:

“Asimismo, se procederá a la renovación cuando el trabajador acredite la realización habitual de la actividad para la que se concedió la autorización durante un mínimo de seis meses por año y se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para trabajar, y figure en situación de alta o asimilada al alta en el momento de solicitar la renovación.
- b) Disponga de una nueva oferta de empleo que reúna los requisitos establecidos en el artículo 50, con excepción del párrafo a).”

Por otro lado el art. 54.5 bis⁸⁰ del RD 2393/2004 añade un nuevo requisito para obtener la renovación:

“La autorización de residencia y trabajo se renovará, asimismo, a su expiración cuando el trabajador acredite que se ha encontrado trabajando y en alta en Seguridad Social durante un mínimo de nueve meses en un periodo de doce, o de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro, siempre que su última relación laboral se hubiese interrumpido por causas ajenas a su voluntad, y haya buscado activamente empleo.”

Ante estos requisitos, la mujer inmigrante se verá en la disyuntiva de solicitar “al cabeza de familia” la oportunidad de regularizar su situación, o en su caso a renovarla, a través de un contrato escrito y el alta y cotización al correspondiente Régimen de Seguridad Social. Pero la gran dificultad para ellas será que sus empleadores acaben reconociendo la profesionalidad de su

⁸⁰ El apartado 5 bis ha sido añadido por el Real Decreto 1162/2009, de 10 de julio.

trabajo, debido a la vinculación del mismo a la economía sumergida⁸¹; hecho que hace difícil firmar un contrato de trabajo como otro cualquiera y la correspondiente alta a la Seguridad Social.

La mujer autóctona que tradicionalmente ha trabajado en el sector doméstico no se ha visto necesitada del requerimiento de un contrato y de la cotización, pues ella es ciudadana nacional. En el caso de la mujer inmigrante no es así, al encontrarse en situación irregular y en la urgente necesidad de adquirir un estatus jurídico legal a través del nicho laboral en el que ha sido recluida, como es el sector doméstico (Castelló, 2009).

Como señala Martín (2006), el sector del servicio doméstico ha sido tradicionalmente el mecanismo de acceso más recurrente junto con la reagrupación familiar⁸² a la regularización de la población femenina. Esta se producía mayoritariamente por la vía del contingente, tal y como venía funcionando hasta la puesta en vigor del RD 2393/2004: reconociendo la oferta de empleo que ya estaba ocupando la trabajadora al menos durante tres años.

2.5 Conclusiones

El trabajo doméstico se define como el conjunto de tareas dirigidas al mantenimiento y organización del hogar junto a la atención y cuidado de personas. Esta actividad ha sufrido una notable discriminación en el ámbito social y laboral debido fundamentalmente a que no llegó a sobrepasar los límites del hogar una vez producida la revolución industrial, convirtiéndose en una actividad invisible y femenina. Esto no sucedió con otras actividades como las agrícolas o las artesanales que se integraron en el aparato productivo y en los mercados.

⁸¹ De Cabo (2005), Colino (2007), Durán (2011).

⁸² Se trata de mujeres inmigrantes reagrupadas por sus respectivos cónyuges, varones que se encuentran en situación legal en España y con los recursos necesarios para mantener a su cónyuge y resto de familiares (arts. 53-61 RD 557/2011).

La no externalización del trabajo del hogar dificultó la comprensión de esta actividad como un verdadero empleo. La especialización de las mujeres en el trabajo doméstico permitió la incorporación de los varones al sistema productivo extradoméstico con el posterior reconocimiento social y económico. De esta manera el trabajo de hogar propiamente femenino se considera una actividad de segunda categoría vinculado a la naturaleza de la mujer, un trabajo que no requiere una especialización ni cualificación concreta y que se considera una ayuda complementaria pero no un verdadero trabajo profesional.

La atención del hogar y del cuidado de personas permitía que el trabajo productivo del varón fuera visible, mientras que el trabajo reproductivo de la mujer permanecía en el ámbito privado del hogar y por tanto no visible socialmente. Este hecho permitió que el servicio doméstico estuviera vinculado a la economía sumergida y que su reconocimiento como empleo fuera tardío. Sin embargo, a ese retraso hay que añadir una alta expectativa en creación de empleo generada a partir de los años 90. Una expectativa fundamentada en una serie de transformaciones sociales en las sociedades occidentales que han generado nuevas necesidades: el envejecimiento de la población y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

No obstante, se estableció una normativa de carácter internacional con la finalidad de prestigiar el trabajo del hogar a través de la igual equiparación de derechos laborales entre los empleados domésticos y el resto de trabajadores por cuenta ajena. La regulación del trabajo del hogar en España llegó en 1985, caracterizada por ser especial y no como el resto de relaciones laborales contempladas en el ET. La especialidad del trabajo doméstico radicaba en que era una actividad realizada en el interior de una casa y para una familia, precisamente porque no estaba claro el límite entre lo profesional y familiar.

Esas diferencias legales, como fruto de la falta de reconocimiento social, económico y laboral, han permitido que el trabajo de Ayuda a Domicilio tenga unas condiciones laborales tan precarias y que no sea valorado por la población española. Es cierto que se han producido mejoras legislativas, pero esos avances no han puesto al trabajo doméstico al mismo nivel que el resto de empleos por cuenta ajena. Los trabajadores domésticos siguen sin

tener derecho a prestación por desempleo y se encuentran en riesgo de sufrir irregularidades laborales. Este hecho es permitido por la propia legislación especialmente en cuanto al alta y cotización a la Seguridad Social se refiere. A pesar de los cambios legislativos se continúa eximiendo al empleador de la responsabilidad del alta (en caso de trabajar menos de 60 horas al mes), facilitando que la cobertura social sea responsabilidad del trabajador, quien decidirá si se dará de alta y cotizará en los casos en los que se encuentre trabajando para varios empleadores.

Con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el aumento de la población dependiente, la sociedad necesita de alguien que sustituya a la que hasta ahora mantenía el sistema. Parte de esa sustitución recaería sobre la mujer inmigrante, especialmente en los países del sur de Europa, mientras que en los del norte sería el estado quien supliría a la mujer.

En el caso de España la presencia de la mujer inmigrante, tanto en situación regular como irregular, es resultado del diseño de las políticas migratorias. Garantizar un elevado número de mujeres inmigrantes que trabajen de manera sumergida, constituye la medida menos costosa para hacer frente a la demanda de servicios de Ayuda a Domicilio que el estado no logra satisfacer, ante la ausencia de servicios que subsidien a las familias. No obstante, la situación de ilegalidad en la que muchas mujeres inmigrantes se encontraban requería de la obtención del estatus legal para lograr ser visibles en la sociedad de acogida y también garantizar la continuidad del trabajo en España.

Algo de urgente necesidad a partir del año 2000 debido a las sucesivas reformas de la Ley de Extranjería. En este sentido la principal vía de regularización de la mujer inmigrante fue la del reconocimiento de la oferta de empleo como empleada de hogar y el alta y cotización a la Seguridad Social. Sin embargo, mantener la legalidad exigía renovar el permiso de residencia y trabajo, ya que la Ley de Extranjería establecía la obligación de estar trabajando y cotizando en la Seguridad Social un mínimo de nueve meses en un periodo de doce. Hecho que vincula la continuidad del estatus legal de las

personas inmigrantes con el mantenimiento del alta y cotización a la Seguridad Social.

3. INMIGRACIÓN Y CAMBIOS SOCIOECONOMICOS EN LA REGIÓN DE MURCIA (2000-2010)

3.1 Introducción

Este capítulo describe la evolución de la población inmigrante y los cambios socio-económicos de la Región de Murcia entre los años 2000 y 2010. Este periodo tiene dos fases claramente diferenciadas desde un punto de vista de la evolución macroeconómica: una primera etapa de fuerte crecimiento hasta 2007 y una segunda fase de profunda recesión (2008-2010). Esta coyuntura marca también la dinámica de la población inmigrante en la Región de Murcia.

La segunda sección analiza la evolución de la población extranjera en el contexto regional en función de la nacionalidad, el sexo y la situación administrativa. La tercera sección analiza los dos cambios sociales más significativos que han afectado a la sociedad murciana, que al igual que en el resto de España, condicionan la entrada y permanencia de la mujer inmigrante en el mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio: el progresivo envejecimiento de la población y la incorporación de la mujer autóctona al mercado de trabajo.

La cuarta sección estudia el impacto de la crisis en la economía de la Región de Murcia, tanto a nivel de crecimiento económico como en el mercado de trabajo. En esta sección también se describe la evolución de la contratación y afiliación en el Régimen Especial de Empleados de Hogar entre los años 2001 y 2010, tanto en el caso de la población extranjera como nacional en el ámbito de la Región y municipio de Murcia. La quinta y última sección recoge las conclusiones del capítulo.

3.2 Evolución de la inmigración en la Región de Murcia

3.2.1 Migraciones en el contexto regional

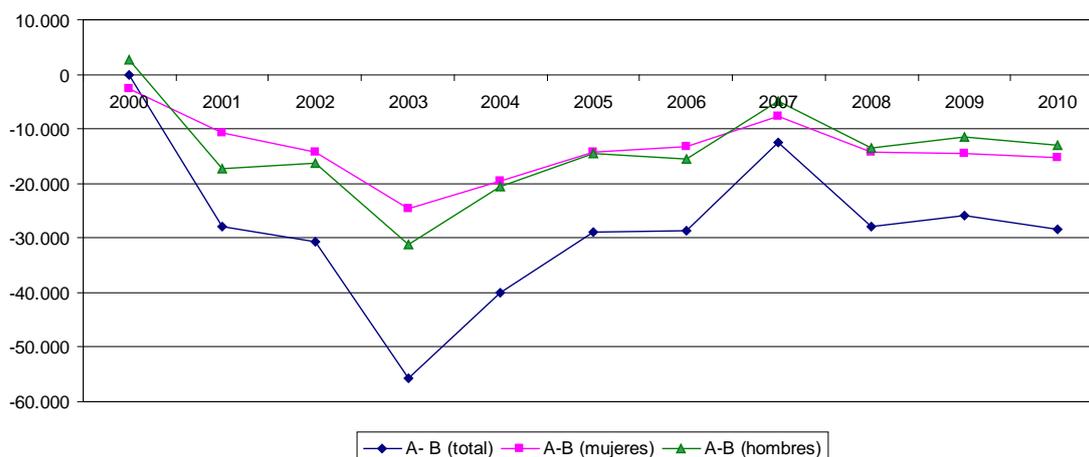
La inmigración masiva entre los años 2000 y 2010 es, sin lugar a dudas, uno de los acontecimientos más destacados de la historia reciente de la Región de Murcia: de ser una Región con fuerte tradición de emigración pasó a ser una Región de intensa inmigración. El estudio de este continuo flujo de personas resulta complicado dada su intensidad y los numerosos cambios de legislación llevados a cabo en los últimos años, en particular los procesos de regularización y normalización.

A través de los datos del padrón municipal del INE se ha obtenido información de la población inmigrante empadronada en la Región de Murcia, independientemente de su situación administrativa. Al descender al municipio de Murcia la información disponible se encuentra en el padrón municipal del Centro Regional de Estadística de Murcia (CREM). Con la finalidad de conocer la población inmigrante en situación regular se ha recurrido al Anuario Estadístico de Inmigración del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el que se registra el número de personas extranjeras con permiso de residencia.

A partir de la comparación contrastada entre los empadronamientos registrados en el Padrón Municipal de Habitantes (B) y los permisos de Residencia (A) contabilizados en el Anuario Estadístico de Inmigración se puede constatar la mayor o menor presencia de inmigración indocumentada en la Región de Murcia (A-B)⁸³.

⁸³ Dada la alta movilidad de las personas inmigrantes, puede suceder que en algunos casos tengan permiso de residencia en un municipio y después residan en otro, figurando como empadronados y no con permiso de residencia y trabajo.

Gráfico 3.1. Contraste Evolución Volumen Extranjeros según Padrón Municipal de Habitantes y el Registro de Permisos de Residencia: Región de Murcia (2000-2010)



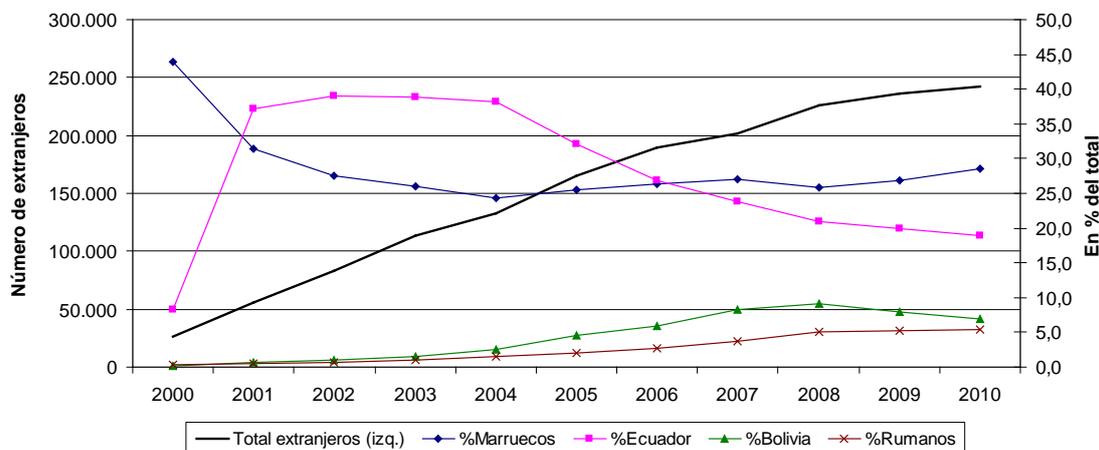
Fuente: Anuario Estadístico de Inmigración (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) y Padrón Municipal de Habitantes (INE).

Como se observa en el gráfico 3.1, es en el año 2003 cuando se alcanza el número más elevado de personas indocumentadas en la Región de Murcia (55.762), pero entre los años 2004 y 2005 se reduce considerablemente, gracias a las regularizaciones masivas de inmigrantes (de 55.762 se pasan a 28.663 personas sin permiso de residencia en 2006). La tendencia es la reducción de población inmigrante que se encuentra en situación ilegal, dado a que los flujos migratorios se han reducido y que la población extranjera residente en la Región se está regularizando poco a poco. No obstante y a pesar del proceso de normalización, entre los años 2008 y 2010 el número de personas inmigrantes en situación ilegal sigue siendo elevado. En el caso de los varones el máximo de indocumentados se alcanzó en el año 2003 con 31.192. Se redujo notablemente en 2007 hasta 4.787, pero comienza a incrementarse a partir del año 2008, aunque no superando a las mujeres en los años 2008 y 2009 (cuando la tendencia entre 2000-2006 era un mayor número de varones indocumentados que de mujeres).

Los resultados en cuanto a la mujer inmigrante se refiere, no difieren mucho del total. En su caso alcanzaron la cifra de 24.569 indocumentadas en 2003, mientras que en 2006 se redujeron hasta 13.171. Llama la atención como en 2007 llegaron a reducirse hasta 7.580, pero en el año 2010 se

incrementan hasta 14.450. Este fenómeno puede ser ocasionado por las mujeres que habían logrado su permiso de residencia y trabajo, pero que lo acababan perdiendo al no poder renovar su tarjeta, ya sea por falta de trabajo o por no cotizar a la Seguridad Social el tiempo que exige la Ley de Extranjería.

Gráfico 3.2. Evolución de la inmigración en la Región de Murcia (2000-2010): Total y nacionalidades más representativas



Fuente: Padrón Municipal 2000-2010, INE.

El Gráfico 3.2 aporta información sobre las nacionalidades de las personas que han tomado la decisión de emigrar a la Región de Murcia en el periodo comprendido entre los años 2000 y 2010. Como muestran los datos, las nacionalidades más representativas durante la década analizada son la marroquí y la ecuatoriana, seguidas de la boliviana y rumana. En el año 2000 la población marroquí representaba el 43,9% de los extranjeros que vivían en Murcia frente al 8,2% de ecuatorianos, pero ya en 2001 las personas de nacionalidad ecuatoriana superaban con cierta diferencia a las procedentes de Marruecos (37,1% y 31,7% respectivamente).

Dentro del grupo de nacionalidades pertenecientes a Latinoamérica, cabe resaltar el incremento de la presencia de personas bolivianas, especialmente a partir del año 2006 (5,9%). Entre las nacionalidades referentes a Europa del Este es destacable la presencia de rumanos, quienes experimentaron un importante crecimiento, especialmente a partir del año 2007 (3,7%).

En lo que respecta al periodo 2007 a 2010, la población extranjera sigue

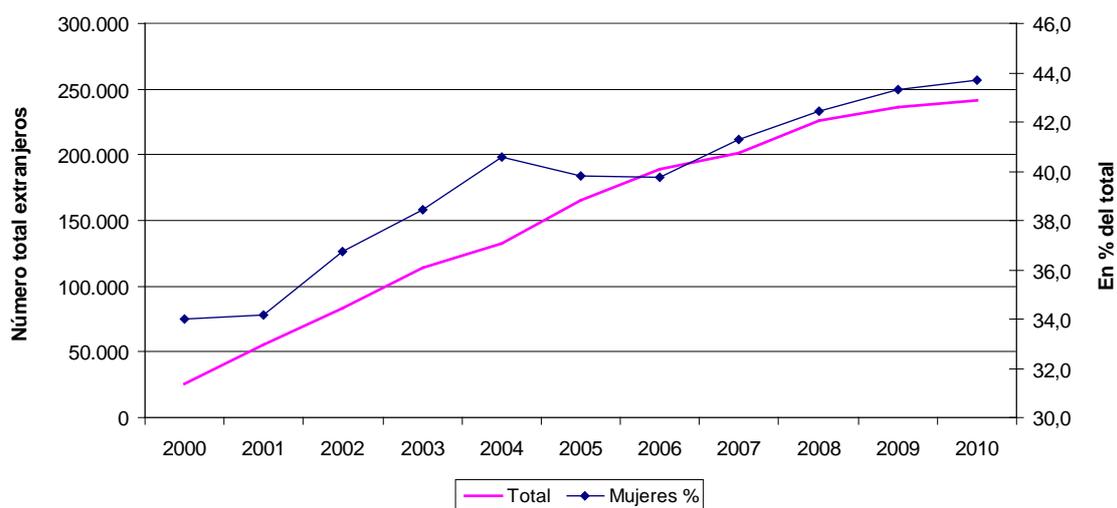
creciendo, pero a un ritmo más pausado. No sucede así en todas las nacionalidades, pues el peso de la población procedente de Ecuador se reduce a un 18,9% en 2010, cuando en 2007 representaban el 23,8%, como consecuencia de la reducción de su valor absoluto (crecimiento medio anual acumulado de -1,7%⁸⁴). Algo similar sucede con los inmigrantes bolivianos, quienes pasan de un 9,2% en 2008 a un 6,8% en 2010 y cuyo número disminuye a una TMAA del -10,7%.

En el caso de la población marroquí y rumana es interesante señalar un crecimiento continuo a lo largo del tiempo, en especial a lo que a la población magrebí se refiere, la cual alcanza su máximo en 2010 al constituir el 28,5% en ese año y que en términos absolutos se traduce en una variación media anual de 8,17% entre 2007 y 2010. Los rumanos pasan de representar el 3,7% en 2007 a un 5,4% en 2010 como consecuencia del aumento de su número a una TMAA del 20,5%.

Al desagregar por sexo (gráfico 3.3) se observa que a partir del año 2004, se produce un progresivo crecimiento del número de mujeres empadronadas. En el año 2000 las mujeres inmigrantes en la Región de Murcia suponían el 34,0%, mientras que en 2004 el 40,6%, lo que en términos absolutos implica una TMAA del 56,9% en cuatro años. Los datos de 2010 muestran como la tendencia es el incremento de la población femenina en el periodo analizado, pues este año su peso es de un 43,7%.

⁸⁴ El indicador utilizado para expresar el crecimiento en términos relativos es la Tasa Media Anual Acumulada (TMAA).

Gráfico 3.3 Evolución Población Inmigrante Femenina Región de Murcia (2000-2010)



Fuente: Padrón Municipal 2000-2010, INE.

No es extraño, por tanto, que este incremento se produzca de forma simultánea al crecimiento de los residentes latinoamericanos y europeos del este, pues el conjunto de estas nacionalidades contienen colectivos caracterizados por un notable número de mujeres (Pedreño y Torres, 2008 y Pelegrín, 2008). Respecto a la población boliviana Hinojosa (2009) y Gadea (2012) señalan que esta nacionalidad se caracteriza por el elevado grado de feminización en determinadas zonas de España, en las que las mujeres superan numéricamente a los hombres como es en el caso de la Región de Murcia⁸⁵.

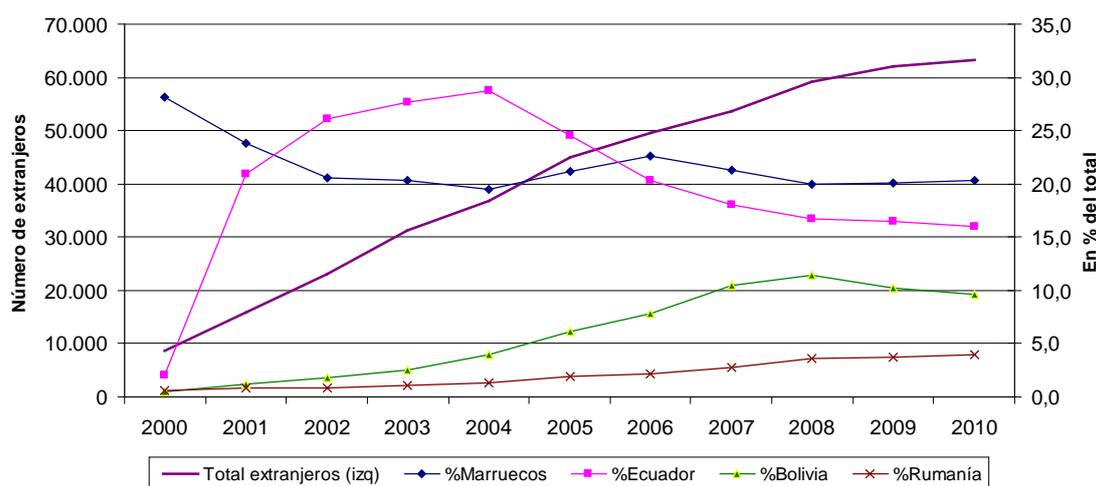
3.2.2 Migraciones en el municipio de Murcia

A finales de los años noventa, y especialmente en la primera década del siglo XXI, los flujos migratorios se aceleran con la llegada de la inmigración latinoamericana y magrebí, fundamentalmente de procedencia ecuatoriana y

⁸⁵ El estudio realizado por Gadea (2012) maneja datos de carácter nacional, pero también señala que hay una creciente concentración de población boliviana en la Comunidad Valenciana, Andalucía y Murcia. En el caso de la Región de Murcia los datos del padrón municipal en el año 2010 señalaban que había 8.826 mujeres bolivianas frente a 7.721 varones, dato que viene a confirmar la feminización del colectivo boliviano en Murcia.

marroquí (gráfico 3.4). En el año 2000 el 28,2% de los extranjeros eran de origen marroquí, mientras que el 2,0% ecuatoriano. En 2001 el colectivo ecuatoriano pasó a representar el 20,4%, mientras que el marroquí el 23,7. El trabajo en el campo sigue siendo uno de los destinos fundamentales de ocupación, aunque se va produciendo una mayor diversificación hacia el sector terciario, servicios personales, hostelería y la construcción (La Asomada, 2007).

Gráfico 3.4 Evolución de la Inmigración en el Municipio de Murcia (2000-2010): Total y nacionalidades más representativas



Fuente: Padrón Municipal de Habitantes, CREM (Centro Regional de Estadística de Murcia).

A partir del año 2007 el peso del colectivo ecuatoriano desciende al pasar de 18,1% en 2007 a 15,9% en 2010, como consecuencia de un crecimiento más pausado en términos absolutos (TMAA 1,2%). Sin embargo, la población marroquí mantiene el mayor peso de extranjeros en el municipio al no estar por debajo del 20% entre 2007 y 2010 y cuyo crecimiento en términos absolutos aumenta a una TMAA del 6,1%. La población boliviana pasó a representar el 11,4% en 2008, pero con tendencia a descender a partir del año 2009, reduciéndose en 2010 al 9,6%, como consecuencia de la reducción del valor absoluto (TMAA -2,5%). El colectivo rumano se incrementa hasta el 2,7% en 2007, alcanzando el 3,9% en 2010, al aumentar su número a una TMAA del 19,3%.

3.3 Cambios sociales en la Región de Murcia: Envejecimiento de la población e incorporación de la mujer al mercado de trabajo

3.3.1 El envejecimiento de la población

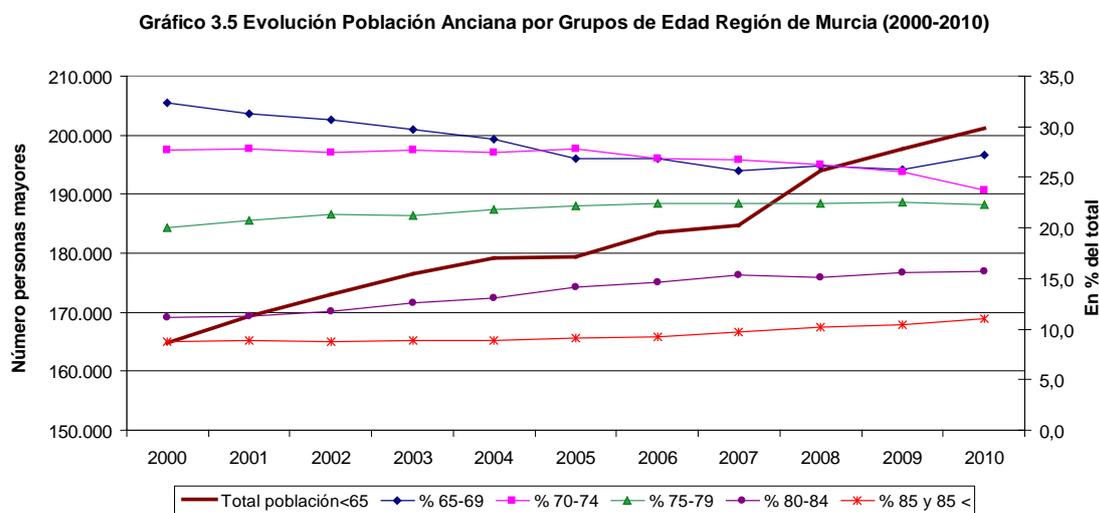
Uno de los fenómenos sociales que ha contribuido a profundos cambios en la sociedad murciana ha sido el progresivo envejecimiento de la población. Usando datos del INE, el colectivo anciano se encuadra en aquellos grupos de edad superiores a los 65 años y que en valores absolutos ha pasado de 164.746 en el año 2000 a 201.229 en 2010, lo que supone un crecimiento de 36.483 (TMAA 2,0%) personas dependientes o en riesgo de dependencia. Por sexos, las mujeres poseen un mayor peso en la población anciana, al mantenerse de forma constante por encima del 55,0% en todo el periodo analizado.

En términos porcentuales (tasa de envejecimiento) la población mayor de 65 años representaba un 14,2% del total de la población en el año 2000, en el año 2007 se redujo a un 13,3%, mientras que en 2010 volvió a representar el 14,1%. Esto explica que la tasa de dependencia senil⁸⁶ en la Región de Murcia sea del 20,0% en el año 2000, y que se mantenga en un 19,1% en los años 2007 y 2010. Igualmente, el índice de envejecimiento⁸⁷ de la Región de Murcia se mantuvo estable entre el año 2000 (74,2%) y el 2010 (73,2%). Esta constancia es reflejo del elevado crecimiento de la población total en el periodo, asociado a la llegada masiva de inmigrantes con una edad media inferior a la población autóctona.

⁸⁶ La tasa de dependencia senil se define como el cociente entre la población de más de 65 años y la población de entre 16 y 64 años.

⁸⁷ Se define como el porcentaje que representa la población mayor de 65 años sobre la población menor de 16 años.

El gráfico 3.5 aporta información sobre la distribución de las personas de más edad en el periodo 2000-2010, tanto en datos absolutos como en porcentaje, y en el que es destacable el comportamiento de los intervalos de edad de 75 a 79, 80 a 84 y de 85 y más años. El primer grupo representaba el 20,0% de la población mayor en el año 2000, alcanzando el 22,3% en 2010 debido al crecimiento de su valor absoluto (TMAA 3,2%). La población comprendida entre los años 80 y 84 suponía el 11,1% de la población mayor de 65 años en el año 2000, mientras que en el 2010 es el 15,7% (su número aumenta a una TMAA del 5,55%). El último grupo poseía un peso de 8,8% en el año 2000 y crece hasta un 11% en 2010 y que al igual que los anteriores grupos de edad el crecimiento se debe al aumento de su valor absoluto (TMAA 4,4%).



Fuente: Padrón municipal 2000-2010, INE.

Estos datos describen el crecimiento de la población mayor de 65 años, sin embargo su peso en el conjunto de la población murciana no ha aumentado, dado que la región ha experimentado un fuerte crecimiento demográfico al pasar de 1.149.328 habitantes en el año 2000 a 1.392.117 en 2007 y 1.461.979 en 2010⁸⁸.

⁸⁸ Fuente: Padrón Municipal, INE.

3.3.2 La incorporación de la mujer al mercado de trabajo

El aumento del nivel educativo de la población femenina es uno de los cambios más profundos experimentados por la sociedad española desde los años 70. Ese incremento de los niveles de formación ha contribuido a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral (Consejo Económico y Social, 2011). La educación contribuye a superar las limitaciones de los roles sociales, construyendo relaciones de respeto y corresponsabilidad también en el mercado de trabajo (Monllor y Gómez, 2002).

El acceso al sistema educativo por parte de las mujeres ha sido una herramienta clave para su inserción en el mercado de trabajo. Según datos de CREM en el curso 2009-2010 el 48,7% de los matriculados eran mujeres en la enseñanza media, mientras que en la superior representaba el 55,7% frente al 45,0% de los varones. A esto hay que añadir que la mujer busca permanecer en el mercado de trabajo, compatibilizando sus aspiraciones profesionales con las personales (Frutos, 2010).

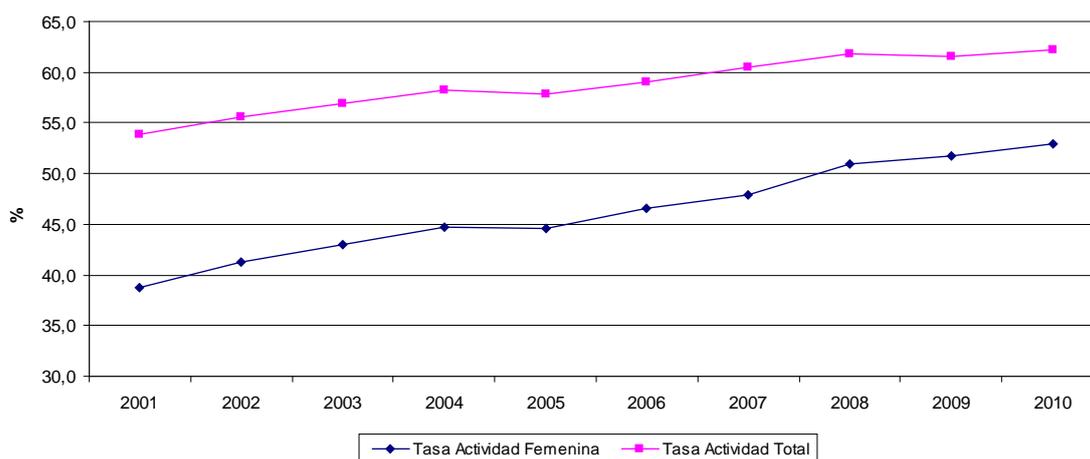
Desde finales del siglo XX la Región de Murcia ha experimentado un fuerte crecimiento de la población activa femenina como consecuencia de la caída de la fecundidad⁸⁹ y la creciente tendencia a la continuidad de los trabajos de las mujeres después del matrimonio y la maternidad. Estos dos factores junto al acceso a la educación, explican el incremento de la participación femenina en la fuerza de trabajo, incluso en coyunturas económicas negativas (Monllor y Gómez, 2002).

El gráfico 3.6 muestra la evolución de la actividad femenina y total para periodo 2001-2010. Los datos indican la tendencia a una disminución de la distancia entre ambas tasas conforme avanza el tiempo. Así en el año 2001 la tasa de actividad femenina en la Región de Murcia era de 38,7%, mientras que

⁸⁹ Según datos del INE la tasa de fecundidad en la Región de Murcia en el año 1975 era del 206,2% para el grupo de mujeres de edad entre 25-30 años y el 130,7% para el correspondiente a los 30-34. En el año 2010 el grupo de mujeres de 24 años no alcanza el 40,0% (36,7%) y las de 34 años el 102,7%.

la total era de 53,9%. En el año 2007 la tasa de actividad femenina alcanzaba un 47,8% y la total un 60,4%. A pesar de la situación de crisis a partir del año 2008, la actividad femenina continúa creciendo hasta el 52,9% disminuyendo la distancia con la tasa de actividad total 62,2% en 2010. Finalmente, los datos muestran que el número de mujeres que buscan empleo ha experimentado un fuerte crecimiento.

Gráfico 3.6. Evolución Tasa Actividad Total y Femenina Región de Murcia (2001-2010)



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

3.4 El mercado de trabajo en la Región de Murcia

En este apartado se describe el mercado de trabajo en la Región de Murcia dentro del periodo 2001 y 2010. Se plantea la vinculación entre inmigración, mercado de trabajo y economía irregular, además del estudio de la evolución de las principales variables del mercado laboral. Finalmente se realiza un análisis del empleo en el servicio doméstico comparando resultados entre población nacional e inmigrante.

3.4.1 Economía irregular e inmigración en la Región de Murcia

Seis actividades productivas han sido las que tradicionalmente han registrado mayores grados de irregularidad laboral en la Región de Murcia: el servicio doméstico, las actividades agrarias tradicionales, la agricultura intensiva, hostelería y restauración y la construcción (Colino, 2007 y

Gadea *et al.*, 2012). Una de las características que todas estas actividades comparten es la utilización intensiva del trabajo en sus procesos productivos y, como consecuencia de ello, sus bajos niveles de productividad (Colino, 2007).

Según Pedreño y Torres (2008) la Región de Murcia ha sido tradicionalmente un emisor de emigrantes a otras zonas de España y de Europa. Sin embargo, el acelerado cambio socioeconómico experimentado por la Región de Murcia ha constituido un factor fundamental del desarrollo económico regional, en el que los trabajadores inmigrantes poseen un gran protagonismo.

Como señalan diferentes estudios⁹⁰ las personas inmigrantes se han ido empleando en los sectores que más han contribuido al crecimiento del PIB regional, como la construcción, los servicios y el sector agroalimentario, precisamente muy intensivos en mano de obra y en los que con más frecuencia se producen irregularidades laborales. Este hecho se produjo a principios del siglo XXI provocando un importante aumento de la oferta de trabajo.

Otro acontecimiento derivado del aumento de la oferta de trabajo es el proceso de sustitución de trabajadores nacionales por inmigrantes. Los segundos vienen a ocupar los puestos vacantes en aquellos trabajos caracterizados por la informalidad de un sistema productivo al margen del marco normativo laboral. No resulta casual que sea el año 2005 (coincidiendo con el proceso de normalización de inmigrantes), en el que, según estos mismos datos de la Seguridad Social, se produce el crecimiento de la afiliación más alto del periodo con un 9,2% (La Asomada, 2007).

Precisamente, en los sectores económicos que han demandado más mano de obra es donde se han producido con más frecuencia las prácticas de informalidad en las relaciones de empleo (como la agricultura, la construcción o la asistencia doméstica). Esta economía irregular ha sido una importante vía de

⁹⁰ Colino (2007), La Asomada (2007), Pedreño y Torres (2008), Gadea *et al.* (2012) y Riquelme y Ruiz (2012).

entrada al mercado laboral para las personas inmigrantes indocumentadas, produciéndose de manera continua a pesar de los procesos de regularización (Colino, 2007; Pedreño y Torres, 2008 y Gadea *et al.*, 2012). Los extranjeros que empiezan a trabajar sin estar documentados corren el riesgo de estar expuestos a todo tipo de abusos de sus empleadores, entendidos como bajos salarios, extensas jornadas de trabajo y demás condiciones laborales consideradas como ilegales para un trabajador (Colino, 2007; Pedreño y Torres, 2008 y Riquelme y Ruiz, 2012).

Conseguir los papeles no implica la mejora inmediata del nivel de vida, quizás si se logra una mayor tranquilidad, pero no la total desvinculación con la economía sumergida. Según Colino (2007: 210) “una de las estrategias que utilizan los inmigrantes con permiso de residencia y trabajo es combinar en una misma jornada laboral un número variable de empleos a tiempo parcial en diferentes actividades para obtener un salario suficiente, o de combinar un trabajo estable en la economía formal con una o dos actividades en la economía informal.”

Respecto a los trabajos relacionados con la Ayuda a Domicilio en la Región de Murcia, se observa que la expansión del empleo informal relacionado con la atención a personas dependientes se ha producido simultáneamente y en estrecha relación con el aumento de la llegada de inmigrantes, especialmente con la progresiva feminización del flujo migratorio. En una sociedad enfrentada a nuevas necesidades como consecuencia del proceso de envejecimiento y la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, la mujer inmigrante ha encontrado en esta actividad una forma rápida y eficaz de inserción laboral en la sociedad receptora (Colino, 2007).

En lo que se refiere a la atención de personas dependientes, es la mujer latinoamericana la que posee más protagonismo a la hora de desempeñar esta actividad ya que su cultura –concebida en términos del apego a relaciones familiares en un sentido amplio- les llevaría a desarrollar una elevada implicación emocional con las personas dependientes (Colino, 2007). Todo ello en el ámbito de unas jornadas laborales en las que esa fácil implicación, que

conlleve la atención y cuidado de personas, provoque que sean más extensas de lo normal y sin ningún reconocimiento social y económico.

La Ayuda a Domicilio es para la mujer inmigrante una actividad clave en su proceso de inserción laboral, tal y como señalan García, Santos y Valencia (2012:182), “se trata de un sector comodín que sirve a estas trabajadoras a adaptarse al mercado de trabajo español, como sector provisional en períodos de desempleo, como referente laboral desde donde cualificarse y fortalecer su experiencia y, finalmente, como un hueco laboral siempre accesible”. Junto al trabajo en el ámbito del hogar, la mujer inmigrante tiene un fuerte protagonismo en las actividades de hostelería, restauración y comercio (Pedreño y Torres, 2008).

3.4.2 El mercado laboral en la Región de Murcia

El cuadro 3.1 muestra como el crecimiento económico en la Región de Murcia sufre una importante caída a partir del año 2008 (2,1%) llegando en 2009 a una tasa de variación negativa de -4,7%. Como se observa en los datos, las variaciones en el crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB) y por tanto de la economía han condicionado las transformaciones que han modificado el comportamiento del mercado de trabajo que hasta el año 2007 prometía una prosperidad continua.

Cuadro 3.1. Principales indicadores laborales de la Región de Murcia (2001-2010)

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010
TAV del PIB ^(a)	4,7	4,4	4,5	4,6	2,1	-4,7	-0,4
Tasa de actividad	53,9	56,9	57,8	60,5	61,8	61,6	62,3
Tasa de ocupación	48,2	50,8	53,2	55,9	54,0	48,8	47,7
% de ocupados en:							
Agricultura	13,5	12,6	–	–	9,3	11	13,2
Servicios	56,8	58,3	–	–	61,5	65,7	64,3
Industria	17,7	17,6	–	–	15,1	13,1	12,4
Construcción	12,1	11,5	–	–	14,2	10,1	10
Tasa de paro total	10,7	10,7	8,0	7,6	12,6	20,7	23,4
Hombres	7,0	7,6	5,8	6,0	12,0	22,0	23,7
Hombres nacionales	–	–	4,7	5,2	9,2	16,1	18,5
Hombres extranjeros	–	–	10,4	8,9	21	40,3	38,1
Mujeres	17,2	15,8	11,6	9,9	13,6	18,8	22,9
Mujeres nacionales	–	–	11,3	9,5	12,1	17,3	21,3
Mujeres extranjeras	–	–	12,9	12	18,3	24	29,4

Nota: (a) índice de volumen encadenado, 2008 = 100

Fuente: INE (Contabilidad Regional de España y EPA).

Los datos que hacen referencia a la tasa de actividad muestran un crecimiento constante a lo largo del periodo analizado, al pasar de un 53,9%, en 2001 a un 60,5% en 2007, mientras que en 2010 alcanza el 62,3%. No sucede lo mismo con la tasa de ocupación, pues si en el año 2001 suponía el 48,2%, a finales de la primera década del siglo XXI se sitúa por debajo del año 2001 (47,7% en 2010), siendo en 2007 donde alcanzó el porcentaje más elevado de todo el periodo con un casi 56%. La caída de la tasa de ocupación entre los años 2007 y 2010 confirma el impacto de la actual crisis económica sobre el mercado de trabajo de la Región de Murcia.

Pero será la tasa de paro el indicador que mejor nos sitúe e informe del fuerte impacto de la caída de la economía en el mercado laboral: pasando de un 10,7% en 2001 a un 7,6% en 2007 hasta un 23,4% en 2010. Por sexos, la crisis está afectando más a los hombres que a las mujeres, pues la tasa de paro de los mismos alcanza el 23,7% en 2010, mientras que la de las mujeres representa el 22,9%, aunque el dato más llamativo sea el que hace referencia al año 2009 en el que la tasa de paro masculina era del 22,0%, mientras que la

femenina del 18,8%. Este resultado es muy significativo, ya que en gran parte del periodo analizado la tasa de paro de las mujeres dobla a la de hombres (en 2001 la Tasa de Paro masculina era del 7,0%, mientras que la de las mujeres de 17,2%).

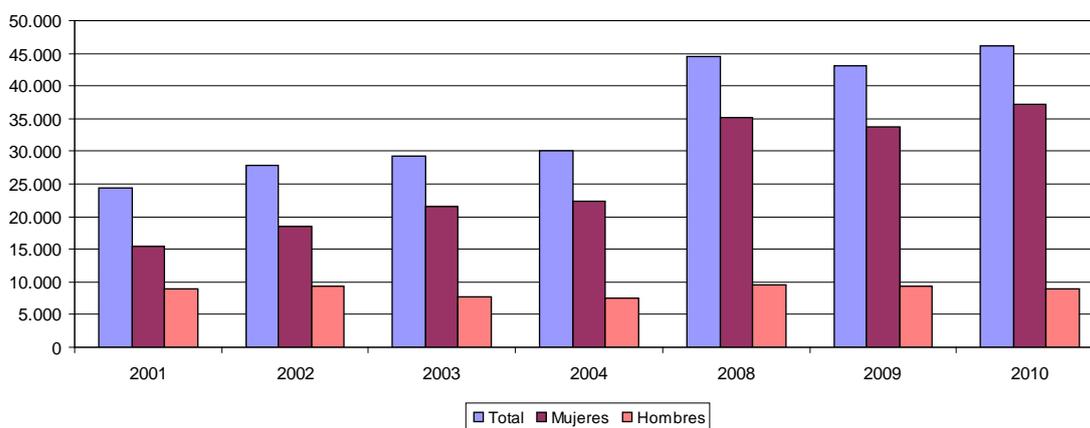
También existen notables diferencias entre trabajadores inmigrantes y nacionales. La tasa de paro en los hombres inmigrantes había sido tradicionalmente superior a la de los nacionales, aproximándose en 2007 (5,2% para los nacionales y 8,9% para los inmigrantes). Pero a partir del año 2008 las diferencias entre ambos grupos, se amplían considerablemente. La tasa de paro de los nacionales en 2010 es cuatro veces la correspondiente a la del año 2005, lo que muestra que la recesión económica está teniendo un importante impacto sobre los trabajadores nacionales de la Región de Murcia. Impacto que no está a la altura del sufrido por los hombres inmigrantes residentes en Murcia, pues su tasa de paro (38,1%) dobla a la de los nacionales (18,5%) en 2010.

La evolución de la tasa de paro en la población femenina sigue un itinerario muy parecido a la masculina, pero a diferencia de éstos últimos, para ellas el impacto de la crisis ha sido menos fuerte, debido a que la crisis ha afectado a los sectores más masculinizados y menos a aquellos donde hay más mujeres empleadas. Como muestran los datos del cuadro 3.1, el impacto de la crisis está afectando más a la población inmigrante que a la nacional, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Pero si hay que señalar un colectivo que esté siendo castigado más intensamente por la recesión, es el de los hombres extranjeros. Esto se debe a que los sectores en los que se ha destruido más empleo han sido aquellos en los que los inmigrantes estaban sobre representados. La crisis ha supuesto un deterioro de actividades económicas como la construcción o la agricultura donde existía una alta ocupación de trabajadores inmigrantes.

3.4.3 El mercado de trabajo del servicio doméstico en la Región de Murcia

Los datos del gráfico 3.7 muestran que entre 2001 y 2010 el número de personas ocupadas en hogares prácticamente se ha duplicado, si bien su crecimiento se interrumpe en 2008, estabilizándose desde entonces. Al distinguirse por sexo, se observa que este aumento se ha concentrado en las mujeres, de tal forma que su peso en el total pasa de aproximadamente el 60% al 80%.

Gráfico 3.7. Ocupados por Rama de Actividad: Hogares que emplean Servicio Doméstico y otros Servicios. Región de Murcia (2001-2004 y 2008-2010)



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

El cuadro 3.2 muestra la evolución de la contratación registrada de empleados de hogar en la Región de Murcia en el periodo 2007-2010⁹¹. Los datos muestran que la contratación es fundamentalmente femenina, pues las mujeres representan más del 95%. Respecto a la distribución territorial de la contratación a empleados domésticos más del 50% se concentran en el municipio de Murcia, tendencia que se produce en todos los años que compone el periodo de análisis. En este sentido hay que destacar el año 2009, en el que en la Región se realizaron un total de 225 contratos, siendo 159 concertados

⁹¹ La referencia al periodo 2007-2010 se debe a que corresponde al mismo del trabajo de campo realizado en el capítulo 4.

en el municipio de Murcia (representando más del 70%), dato que muestra que este tipo de empleo tiende a agruparse fundamentalmente en el municipio de Murcia.

Cuadro 3.2. Servicio doméstico en la Región de Murcia y en el municipio de Murcia (2007-2010)

	2007	2008	2009	2010
Región de Murcia				
Contratos	218	227	225	184
Mujeres españolas (%)	31,7	16,7	17,8	94,6
Mujeres extranjeras (%)	64,7	72,2	74,7	73,4
De las cuales (% total)				
Bolivianas	10,1	15,4	26,7	28,3
Ecuatorianas	30,3	23,8	18,2	13,0
Ucranianas	6,9	11,0	7,1	8,7
Municipio de Murcia				
Contratos	138	141	159	118
Mujeres españolas (%)	26,1	10,6	15,1	14,4
Mujeres extranjeras (%)	71,7	83,7	78,6	78,0
De las cuales (% total)				
Bolivianas	13,0	14,9	27,7	29,7
Ecuatorianas	31,2	28,4	22,0	16,1
Ucranianas	9,4	14,9	8,2	9,3

Nota: Total de contratos (hombres y mujeres). El resto en porcentaje sobre total

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

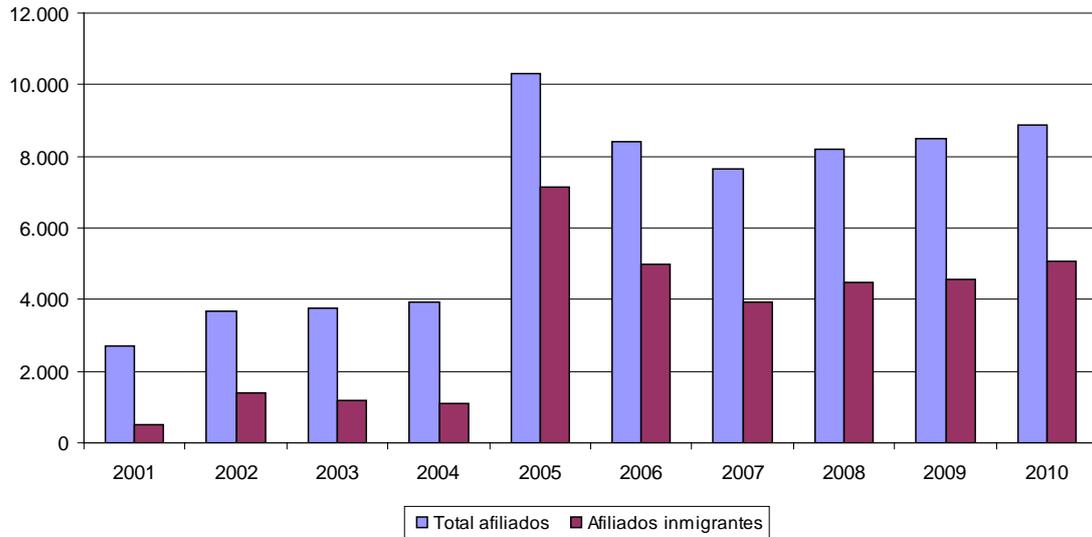
En el conjunto de mujeres contratadas como empleadas domésticas en la Región de Murcia, es la mujer inmigrante quien posee un mayor protagonismo a lo largo de los años 2007 y 2010. Ellas representan más del 65% de las contratadas, alcanzando el 74,7% en 2009. Los resultados del municipio de Murcia no distan mucho de los regionales, pero sin embargo, muestran la elevada concentración de mujeres inmigrantes que se contratan en el municipio, alcanzando un mayor peso que a nivel regional. De hecho en 2009 representaban más del 83% de contratadas. Estos resultados, tanto regionales como municipales, permiten concluir que la mujer inmigrante está sustituyendo a la autóctona en el trabajo del sector doméstico, no únicamente en cuanto a la contratación, sino también en términos de afiliación como se verá en el gráfico 3.10.

Por nacionalidades, las mujeres de Bolivia, Ecuador y Ucrania son las que más frecuentemente han sido contratadas en la Región de Murcia dentro del periodo analizado. Entre los años 2007 y 2008 fueron las mujeres de Ecuador las que protagonizaron la contratación como empleadas de hogar (30,3% y 23,8% respectivamente), pero a partir del año 2009, las bolivianas superan a las ecuatorianas. Las mujeres ecuatorianas pasaron a representar el 18,2% en 2009, mientras que las bolivianas el 26,7%. En 2010 las bolivianas siguen superando a las ecuatorianas con un 28,3% frente a un 13,0%.

En el municipio de Murcia sucede lo mismo que en la Región, de hecho el conjunto de nacionalidades más representativas sigue siendo la ecuatoriana, boliviana y ucraniana. Al igual que en los resultados regionales, las mujeres ecuatorianas eran las que con más frecuencia se contrataban en 2007 y 2008, pero a partir del año 2009 serían superadas por las mujeres de Bolivia.

Como muestra el gráfico 3.8 la creciente presencia de personas inmigrantes en el servicio doméstico también se observa en la evolución del Régimen Especial de Empleados de Hogar en la Región de Murcia. A partir del año 2005 los extranjeros superan a los nacionales afiliados en él; sin ir más lejos, en el año mencionado 10.306 eran las personas dadas de alta, de las que 7.155 eran extranjeros. En el año 2001 el número total de afiliados era de 2.688, mientras que extranjeros tan solo llegaban a los 525 (19%). Pero a partir del año 2005, las altas se disparan, precisamente por las personas inmigrantes, quienes aprovechando el proceso de regularización, decidieron obtener el permiso de residencia y trabajo a través del mercado de trabajo del sector doméstico. A partir de ese momento más del 50% de las personas afiliadas al Régimen Especial de Empleados de Hogar serán inmigrantes. De hecho, en 2006, 4.998 de los afiliados eran extranjeros (de un total de 8.419) y en 2010 alcanzaban la cifra de 5.062 frente a un total de 8.864 afiliados.

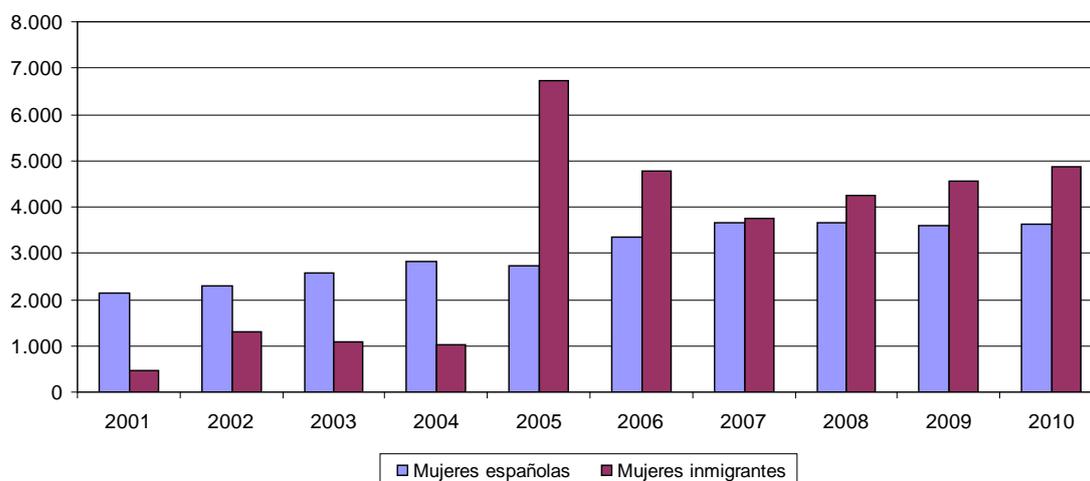
**Gráfico 3.8. Afiliados inmigrantes Régimen Especial de Empleados de Hogar
Región de Murcia (2001-2010)**



Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales, MTAS.

Con la regularización masiva de personas inmigrantes en el año 2005, muchas de las mujeres extranjeras lograron obtener su documentación por medio de la contratación y alta en los servicios del hogar, pues en ese mismo año las altas de las mujeres españolas ascendían a 2.716, mientras que las de las mujeres inmigrantes alcanzaban la cifra de 6.721, representando el 71% (gráfico 3.9). En 2006 se redujeron a 4.781 altas para las mujeres extranjeras, cuando las afiliaciones de españolas llegaban a los 3.358.

Gráfico 3.9. Mujeres afiliadas Régimen Especial Empleados de Hogar Región de Murcia (2001-2010)



Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales, MTAS.

No cabe duda de que los resultados que hacen referencia a la evolución de la afiliación a la Seguridad Social en los últimos años han sido y siguen siendo crecientes, especialmente en el colectivo de mujeres inmigrantes; quienes continúan figurando como las principales cotizantes en el ámbito del sector doméstico, a pesar de encontrarnos en un periodo de crisis económica como el actual, lo que constata que el empleo doméstico tiende a mantenerse en el tiempo (García, Santos y Valencia, 2012). Como señalan Oso y Parella (2012) la Ayuda a Domicilio representa una de las actividades con mayor resistencia a la actual destrucción de empleo y con mayor potencial para generar puestos de trabajo en el futuro inmediato.

3.5 Conclusiones

El crecimiento de la población extranjera en la primera década del siglo XXI ha condicionado la estructura social y económica de la Región de Murcia. Marruecos, Ecuador, Bolivia y Rumania son las nacionalidades más representativas, caracterizadas por un notable número de mujeres, especialmente en el caso de Bolivia. Además, el mapa inmigrante de la Región también se caracteriza por el elevado número de extranjeros que se

encontraban en situación ilegal, en el que también destacaban las mujeres.

Otro cambio social que ha sido el progresivo envejecimiento de la población, en la que los tramos de edad más avanzados han sido los que más se han incrementado. Junto al aumento de la población dependiente la tasa de actividad femenina también ha crecido, constatando el creciente interés de la mujer autóctona de participar en el mercado de trabajo y dejando una importante vacante en la atención de las necesidades del hogar.

Finalmente, el progreso económico de la Región de Murcia ha provocado la demanda de más trabajo en aquellos sectores más intensivos en mano de obra (agricultura, servicios a domicilio y construcción), pero también donde tradicionalmente se practicaban más irregularidades laborales. En el trabajo de Ayuda a Domicilio la mujer inmigrante ha encontrado una eficaz vía de inserción laboral. De hecho, conforme se avanzaba en el periodo de análisis los datos de contratación y afiliación demostraban que la mujer inmigrante ha ido sustituyendo a la española en el trabajo de Ayuda a Domicilio, en el que las afiliaciones no han disminuido a pesar del periodo de crisis económica.

4. ANALISIS DE LA OFERTA Y DEMANDA DEL MERCADO DE TRABAJO EN AYUDA A DOMICILIO EN MURCIA*

4.1 Introducción

El empleo en el servicio doméstico es una actividad realizada fundamentalmente por mujeres como constatan los datos del periodo de análisis de entre los años 2000 y 2010, siendo ellas las que continúan manteniendo los cuidados a los miembros de la familia y el resto de tareas del hogar. Sin embargo, la mujer inmigrante está adquiriendo un creciente protagonismo en este tipo de trabajo, tal y como se observa en los resultados de las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (datos de afiliación), tanto a nivel nacional como regional. Este capítulo estudia las características laborales del trabajo de Ayuda a Domicilio a través de la descripción de la experiencia profesional de mujeres inmigrantes empleadas en el mismo y de familias españolas que querían contratar a una empleada doméstica.

La sección segunda desarrolla el diseño y contenido de la encuesta realizada a mujeres y familias residentes en la ciudad de Murcia que han recurrido a los servicios de mediación de entidades sin ánimo de lucro⁹² entre los años 2007 y 2010 para lograr un empleo (mujer inmigrante) y la cobertura de una necesidad (familia). También describe los mecanismos aplicados por

* Parte de este capítulo ha sido publicado en las revistas *Proyecto Social* y *Atlantic Review of Economics*, véase Riquelme y Ruiz (2012, 2014b).

⁹² El siguiente apartado desarrolla, brevemente, el papel de estas entidades en la inserción social y laboral de las personas extranjeras y en especial de la mujer inmigrante. Todo ello con la finalidad de obtener la información necesaria que permita conocer con un poco más de precisión el funcionamiento de este mercado de trabajo.

estas entidades para la realización del ajuste entre oferta y demanda, en los que se muestra la metodología de intervención de las mismas a través de la mediación laboral. La última parte de esta sección realiza un análisis de oferta y demanda en Ayuda a Domicilio a partir de los resultados sobre condiciones laborales obtenidos en la encuesta.

La tercera sección describe el itinerario laboral de la mujer inmigrante a través de los relatos de las mismas recogidos en diez entrevistas, con la finalidad de profundizar y complementar el análisis realizado a partir de la encuesta en la segunda sección⁹³. Se trata de profundizar en la experiencia profesional de mujeres inmigrantes empleadas domésticas que han trabajado en diferentes hogares; como obtuvieron su trabajo, bajo que condiciones laborales estuvieron contratadas, como eran las tareas desempeñadas, en que situación administrativa se encontraban y que perspectivas de futuro laboral tienen. Finalmente se presentan las conclusiones del capítulo en la cuarta sección.

4.2 Descripción de la oferta y demanda del trabajo de Ayuda a Domicilio para extranjeras

4.2.1 Entidades sin ánimo de lucro: mediación entre oferta y demanda en el mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio

Desde los años 90 la sociedad murciana ha experimentado una serie de cambios sociales por diferentes fenómenos, como son la llegada masiva de inmigrantes, la pérdida de la cohesión familiar, el envejecimiento de la población, el fracaso escolar, la necesaria inserción social de las personas

⁹³ Para llevar a cabo el análisis se ha recurrido a la metodología cuantitativa y cualitativa. Se trata de utilizar el "Modelo de Dos Etapas" que combina ambas metodologías. Como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2003) y Gómez (2006) primero se aplica un enfoque y luego el otro, de manera relativamente independiente (un análisis estadístico para la parte cuantitativa y un informe descriptivo para la etapa cualitativa). En cada etapa se respetan los métodos inherentes a cada enfoque.

minusválidas, la promoción de actividades alternativas para los jóvenes...etc. Para dar respuesta a estos retos sociales se constituyen entidades de iniciativa social dirigidas a hacerles frente, o las que ya existen reorientan sus programas de acción para cubrir una nueva necesidad. Estas entidades combinan programas de acción dirigidos a diferentes colectivos, entre los que también se encuentra el de personas inmigrantes independientemente de su situación administrativa. Se trata de trabajar la integración de estas personas en la sociedad de acogida por medio de acciones dirigidas a facilitar el conocimiento de los usos y costumbres del lugar y especialmente del mercado de trabajo.

Las organizaciones sin ánimo de lucro ponen a disposición de las personas inmigrantes programas de inserción laboral en los que las bolsas de trabajo⁹⁴ en el sector doméstico poseen un gran protagonismo. Esto se debe a dos razones: una elevada demanda de servicios en el hogar y la rapidez y flexibilidad a la hora de ejercer la mediación entre oferta y demanda de trabajo, gracias a las peculiaridades de la relación laboral especial que se aplica en el trabajo doméstico. Dada la efectividad de este servicio, la mujer inmigrante recurre a esta vía para la obtención de un trabajo como empleada doméstica, tanto si se encuentra con permiso de residencia y trabajo como si no. Como muestra el segundo capítulo, el trabajo doméstico posee una elevada invisibilidad estadística por su vinculación con la economía sumergida, permitiendo además, que personas extranjeras en situación ilegal puedan trabajar como empleados domésticos, especialmente en el caso de la mujer inmigrante.

⁹⁴ Las bolsas de empleo y los itinerarios de formación también están a disposición de la población nacional.

Cuadro 4.1. Entidades sin ánimo de lucro con programas de inserción laboral dirigidos a la población inmigrante

Nombre	Tipo entidad	Servicios	Área actuación
Cáritas	Religiosa	Formación y bolsa de empleo	Región de Murcia
Cepaim	Privada	Formación y bolsa de empleo	Región de Murcia
Columbares	Privada	Formación y bolsa de empleo	Región de Murcia
Comisiones Obreras	Sindicato	Orientación laboral y formación	Región de Murcia
Congregación Hermanas de María Inmaculada	Religiosa	Formación y bolsa de empleo	Municipio de Murcia
Cruz Roja	Privada	Formación y bolsa de empleo	Región de Murcia
Fundación Fade	Privada	Formación y bolsa de empleo	Municipio de Murcia
Fundación Radio Ecça	Privada	Formación y bolsa de empleo	Municipio de Murcia
Murcia Acoge	Privada	Formación y bolsa de empleo	Región de Murcia
Unión General de Trabajadores	Sindicato	Ases. jurídico, formación y orientación laboral	Región de Murcia

Fuente: Elaboración propia.

El cuadro 4.1 presenta algunas entidades que trabajan con personas extranjeras por medio de una serie de acciones dirigidas a la inserción social y laboral de las mismas en el municipio de Murcia. Entre estas entidades se encuentran organizaciones no gubernamentales privadas, sindicatos y entidades religiosas. Entre las entidades con bolsa de empleo en Ayuda a Domicilio, Cruz Roja, Murcia Acoge, Cáritas, la Fundación Fade y la Congregación de Hermanas de María Inmaculada registran un elevado número de mujeres inmigrantes. En el caso de Cáritas las parroquias derivan a esta entidad la atención de mujeres inmigrantes que buscan trabajar en el sector doméstico.

La Congregación de Hermanas de María Inmaculada (más conocidas como las monjas de San Nicolás) es la entidad más antigua que forma a mujeres para que trabajen como empleadas domésticas, facilitándoles una formación mínima que les permita posteriormente trabajar en el servicio doméstico⁹⁵. Posteriormente esta entidad deriva a las trabajadoras a otras organizaciones que disponen de bolsa de empleo para ampliar las oportunidades de obtener un trabajo.

⁹⁵ El carisma de esta congregación es la acogida de mujeres y la formación de las mismas en las tareas domésticas con la finalidad de que puedan trabajar en una familia.

El mismo sistema es utilizado por Cruz Roja, Murcia Acoge, Cáritas y la Fundación Fade, facilitando el trabajo en red. Estas últimas entidades consultan y acuerdan verbalmente las condiciones mínimas y los derechos y obligaciones generadas en la relación laboral, tanto en el caso de la trabajadora como de la familia que contrata. Este acuerdo entre entidades se aplica tanto a trabajadoras en situación legal como ilegal⁹⁶.

Como señala el cuadro 4.2, las mujeres inmigrantes que deciden acudir a estas entidades y formar parte de sus programas de inserción deben seguir un itinerario para finalmente formar parte de una bolsa de empleo en Ayuda a Domicilio, pasando por un período de formación específico, aunque demuestren que ya están suficientemente cualificadas.

Cuadro 4.2. Itinerario en programa de inserción laboral para la mujer inmigrante en entidades sin ánimo de lucro

Fase	Requisitos
Fase 1	Inscripción en talleres de formación en Ayuda a Domicilio
Fase 2	Realización talleres de formación
Fase 3	Inscripción en bolsa de empleo para ofertas de trabajo en sector doméstico
Fase 4	Presentación como candidata a ofertas de trabajo en sector doméstico

Fuente: Elaboración propia.

El contenido de los talleres va desde la atención de personas mayores, tareas de mantenimiento del hogar, cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo en el ámbito doméstico y la legislación laboral aplicada a este tipo de trabajo. Una vez realizados los talleres reciben un certificado por parte de la entidad y pueden ser dadas de alta en la bolsa de empleo de Ayuda a

⁹⁶ A excepción de Cruz Roja, las entidades mencionadas gestionaban un elevado número de mujeres inmigrantes en situación ilegal. Sin embargo Cruz Roja derivaba mujeres extranjeras indocumentadas a entidades con programas de integración dirigidos también a población inmigrante no regularizada.

Domicilio. Esto les permite acceder a las demandas de empleo de las familias si su perfil se ajusta al puesto de trabajo.

Una vez que la mujer inmigrante está inscrita en la bolsa de empleo, debe especificar el tipo de puesto de trabajo en el que busca trabajar, esto es, de interna, externa o por horas, pudiendo estar disponible en las tres modalidades señaladas de manera simultánea. El trabajo interno se dirige sobre todo a la atención de personas mayores y también al cuidado de niños, aunque esta última tarea sea más común en el puesto de trabajo externo, en el hay que añadir las tareas del hogar tales como limpieza, planchado, lavado y cocina. En el puesto de trabajo por horas el trabajo se concentra en las tareas domésticas, especialmente en lo que a limpieza y planchado se refiere.

En cuanto a la constitución de la bolsa de empleo en el sector doméstico, las entidades requieren de demandas de trabajo para presentar a las mujeres inmigrantes que se encuentran inscritas en sus bolsas de trabajo. Estas demandas proceden de familias que buscan a una empleada de hogar inmigrante para que trabaje en sus hogares. Como en el caso de las mujeres inmigrantes, las familias son las que recurren a la entidad, y no la entidad quien busca las demandas de trabajo, lo que implica que las familias tengan que dar una serie de pasos (cuadro 4.3) para que puedan contratar a una mujer inmigrante inscrita en las bolsas de trabajo de estas organizaciones.

Cuadro 4.3. Itinerario seguido por familias para contratación de mujeres inmigrantes

Fase	Requisitos	Forma
Fase 1	Entrevista con empleador	Verbal
Fase 2	Exposición de condiciones laborales mínimas	Verbal
Fase 3	Aceptación de condiciones por parte del empleador	Verbal
Fase 4	Compromiso de entidad de ejercer mediación laboral	Verbal

Fuente: Elaboración propia.

Cuando la entidad se compromete a ejercer la mediación entre ambas

partes se refiere a presentar a aquellas mujeres inmigrantes que cumplan con el perfil exigido por la familia que desea contratar. Esto implica que la decisión de la contratación corresponda al empleador y no a la entidad, quien solo ejerce de mediadora, pues el servicio es gratuito tanto para las familias como para las mujeres inmigrantes. El acuerdo entre la entidad y la familia es verbal y no se pone por escrito, al igual que las condiciones laborales mínimas y el contenido del trabajo consistente en una serie de tareas principales y secundarias. El grupo de tareas principales son las que hace referencia al cuidado de personas, especialmente de mayores, en las que las familias buscan una atención directa y exclusiva de la persona mayor, dejando en un segundo plano las tareas del hogar. El grupo de tareas secundarias son las correspondientes al mantenimiento del hogar tales como limpieza, planchado, lavado y cocina.

Una demanda queda registrada en la entidad y por tanto esta ejerce la mediación cuando cumple unas condiciones laborales mínimas, según se trate de un puesto u otro. Si esos requisitos no se cumplen la oferta no se registra en la entidad. Esas exigencias mínimas son⁹⁷:

a) El salario mínimo para una trabajadora interna es de 700-750 euros, 600 euros para una externa y en caso del trabajo por horas no se puede pagar menos de 8 euros la hora de trabajo.

Sobre este punto es interesante resaltar que estas entidades hacen distinciones salariales según se trabaje de interna o externa, mientras que en la regulación oficial (RD 1426/1985), el salario mínimo es el mismo independientemente de que se trabaje de interna o de externa. El motivo de estas distinciones es que en la práctica las empleadas internas trabajan muchas más horas que las externas.

b) En cuanto al tiempo de trabajo y de descanso, una trabajadora interna tiene derecho a día y medio de descanso (como mínimo) y una trabajadora de

⁹⁷ Aplicadas entre los años 2007-2010.

externa un día (según el RD a la trabajadora le corresponde como mínimo un día y medio de descanso a la semana, independientemente de si se trabaja de interna o externa). La jornada máxima semanal es de 40 horas de trabajo.

c) Se debe pagar la Seguridad Social, al igual que las pagas extras y las vacaciones pagadas, en los casos de la trabajadora interna y externa, sin embargo no se explicita el pago de horas extras⁹⁸.

Estas exigencias tienen su punto de partida en la legislación laboral, pero no son vinculantes dado el carácter informal del acuerdo establecido entre la familia y la organización. Esto supone que si las familias afirman que cumplirán las condiciones establecidas por la entidad quedarán válidamente registradas, aunque posteriormente no cumplan lo mínimamente establecido ni con la entidad ni con la trabajadora. A esto hay que añadir que la mayoría de los contratos se realizan verbalmente y no se hace un seguimiento de la mujer inmigrante una vez contratada.

4.2.2 Decisión muestral: mujeres inmigrantes y familias encuestadas

Dada la dificultad para conseguir datos que muestren con un mínimo de precisión el objeto de estudio, se ha solicitado la colaboración de diferentes entidades sin ánimo de lucro para poder recabar la información necesaria que permitiera la realización de este trabajo de investigación⁹⁹. Estas han facilitado el contacto con 1.625 mujeres inmigrantes que habían solicitado sus servicios de mediación para lograr un empleo en Ayuda a Domicilio a lo largo del periodo comprendido entre los años 2007 y 2010 en la ciudad de Murcia. Gracias al

⁹⁸ Según los responsables de las bolsas de empleo de estas entidades, se han dado muchos casos en los que el pago de las vacaciones y las pagas extras no se aplican a la trabajadora cuando no están dadas de alta en la Seguridad Social, o lo que es lo mismo, las familias que no dan de alta a la trabajadora tampoco les cubren las vacaciones ni las dobles pagas. La retribución de las horas extras no se plantea en ningún caso.

⁹⁹ En concreto Cáritas, Murcia Acoge, Cruz Roja y la Fundación Fade.

contacto realizado por medio de estas entidades se ha logrado encuestar a 1.524 mujeres inmigrantes, tanto documentadas como indocumentadas¹⁰⁰.

Estas organizaciones también cuentan con una base de datos que recogen las características de las familias demandantes de una trabajadora para cubrir su necesidad. A través de ellas se ha podido contactar con 812 familias, de las que 695 han accedido a ser encuestadas entre los años 2007 y 2010 en la ciudad de Murcia. El volumen de personas encuestadas que han acudido a entidades sin ánimo de lucro para la obtención de un trabajo o un servicio en Ayuda a Domicilio contrasta con la información recogida en el tercer capítulo, donde según datos del SEPE no se registraron más de 556 contratos en el municipio de Murcia. Esto es especialmente llamativo en el caso de las mujeres inmigrantes encuestadas, cuyo número llega a casi triplicar al de contratadas según la estadística oficial.

Por medio de los datos obtenidos, se ha elaborado una base de datos que abarca oferta y demanda en estos servicios. Una vez construida y en función de los resultados, se ha realizado un análisis de este mercado, gracias a la información aportada por la oferta y la demanda, así como de la evolución de las mismas a lo largo del período de análisis. Todo ello con la intención de conocer con precisión los cambios sufridos en este sector y de su supuesta regularización por los sucesivos cambios sociales, económicos y legislativos producidos en el periodo considerado.

Para la realización del trabajo de campo se ha diseñado un modelo de encuesta diferente, según se trate de la demanda y la oferta de trabajo¹⁰¹. En ambos casos la encuesta es breve y se dirige a recoger información muy concreta. El contenido de la primera encuesta (dirigida a las familias) recoge el perfil de la demanda como es el tipo de puesto de trabajo: interna, externa o

¹⁰⁰ Se trata de 1524 mujeres distintas, ya que no se realizó ningún seguimiento de las mismas.

¹⁰¹ Los anexos I y II recogen el modelo de encuesta seguido.

por horas y duración de la relación laboral, esto es, si es temporal o indefinida. En cuanto a las condiciones laborales se recoge que tipo de jornada semanal requieren las familias (lunes a viernes, lunes a sábado o domingo y días sueltos), el número de horas trabajadas a la semana, la retribución mensual y la disposición a dar de alta y cotizar a la Seguridad Social.

La encuesta también incluye aspectos del contenido de trabajo, tales como tareas principales y secundarias. Entre las principales se distingue entre cuidado de personas mayores y de niños; para los primeros se recoge el nivel de dependencia (poca, falta de movilidad, inmovilidad total y demencia senil) y para los segundos el número de niños por familia. En el grupo de tareas secundarias se incluyen la limpieza, lavado y planchado, así como cocinar. Por último, la encuesta incluye un apartado en el que las familias exponen que requisitos (aptitudes y cualidades) debe cumplir la mujer inmigrante para ser finalmente contratada. Las encuestas se realizaron en persona en las sedes de diferentes entidades sin ánimo de lucro, telefónicamente y también por vía telemática, siendo los encuestadores de nacionalidad española.

La encuesta dirigida a la mujer inmigrante se estructura en dos secciones. La primera hace referencia a la información de carácter personal: nacionalidad, edad, tiempo de residencia, estado civil y familiar. Dentro de la situación familiar se ha tenido en cuenta si viven con su pareja o no, si tienen hijos y si conviven con ellos o no. La segunda sección recopila datos profesionales sobre estudios y formación, entre los que se incluyen estudios básicos, de secundaria, universitarios u otro tipo de cualificación profesional adquirida en sus países de origen.

También se contempla el tipo de puesto de trabajo en que quieren trabajar (interna, externa, por horas), si poseen o no experiencia laboral en hogares españoles, que tareas principales y secundarias desempeñaron, total de tareas por puesto de trabajo, duración en el mismo y causas de finalización de la relación laboral. Entre las encuestadas figuraban mujeres en situación administrativa regular e irregular. Finalmente señalar que los encuestadores son de origen español, boliviano, ecuatoriano y colombiano y realizaron las

encuestas cara a cara en cafeterías, parques y entidades sin ánimo de lucro.

4.2.3 Análisis de la demanda de empleo en Ayuda a Domicilio: período 2007-2010.

En este apartado se describen las características de las diferentes demandas de empleo en el Sector de la Ayuda a Domicilio, correspondientes al período comprendido entre los años 2007 y 2010. La información se expondrá en función del tipo de puesto ofertado: Interna (Int.), Externa (Ext.), Por Horas (Hor.) y agrupando para las tres categorías (Tot.)¹⁰².

En el cuadro 4.4 se observa que el tipo de puesto más demandado durante el periodo analizado es el de interna (supera el 40,0% en la mayoría de los años), seguido del puesto de externa, y finalmente por el de horas. Sin embargo la excepción la tenemos en el año 2008 en el que el puesto más ofertado es el de externa con un 47,3%.

¹⁰² No todas las personas encuestadas respondieron a todas las preguntas de la encuesta.

Cuadro 4.4. Características demanda de empleo según total, y tipo de puesto: condiciones laborales (%)

	2007 (n: 293)				2008 (n:149)				2009 (n: 145)				2010 (n:108)			
	Tot.	Int.	Ext.	Hor.	Tot.	Int.	Ext.	Hor.	Tot.	Int.	Ext.	Hor.	Tot.	Int.	Ext.	Hor.
Tipo de puesto	100,0	42,5	37,3	20,2	100,0	39,2	47,3	13,5	100,0	43,1	32,6	24,3	100,0	47,2	30,6	20,4
Jornada laboral																
Lunes a viernes	48,4	15,7	77,8	64,6	52,7	15,5	77,5	70,0	41,7	5,0	63,0	77,8	40,7	7,7	67,6	76,2
Lunes a sábado	31,7	59,5	17,6	2,1	36,5	65,5	19,7	0,0	45,1	81,7	30,4	2,8	49,1	76,9	32,4	4,8
Lunes a domingo	10,5	21,5	1,9	0,0	0,0	12,1	1,4	0,0	6,9	11,7	6,5	0,0	5,6	9,6	0,0	4,8
Días sueltos	10,1	3,3	2,8	33,3	5,5	3,4	0,0	25,0	5,6	1,7	0,0	16,7	3,7	1,9	0,0	9,5
Duración RL																
Temp.	2,7	4,1	2,8	2,1	0,7	0,0	0,0	5,0	3,5	4,9	2,3	2,9	11,1	11,5	8,8	9,5
Temp. verano	8,9	18,7	1,9	2,1	5,4	6,9	4,2	0,0	12,5	24,6	4,5	2,9	6,5	11,5	0,0	4,8
Indef.	88,0	77,2	95,4	95,7	93,2	87,9	93,0	85,0	83,3	70,5	95,5	94,1	82,4	76,9	85,3	6,2
No pagan S.S	74,1	79,2	58,2	100,0	52,7	50,0	42,3	100,0	37,5	27,4	16,3	90,9	32,4	21,2	8,8	95,2
Si pagan S.S	25,9	20,8	41,8	0,0	45,3	44,8	56,3	0,0	56,9	69,4	83,7	9,1	66,7	76,8	88,2	4,8
trabajo semanales	42	59	37	14	44	59	40	15	44	59	44	18	44	57	42	17
Salario: euros	556	679	553	299	604	706	598	347	597	719	639	335	601	706	617	330
Euros/hora	3,5	2,9	3,4	5,2	3,4	3,0	3,4	6,1	3,7	3,1	4,0	5,9	3,4	3,1	3,7	5,0

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la jornada semanal de trabajo, destacar que la jornada de lunes a sábado pasa de un 31,7% en 2007 a casi un 50,0% en 2010. Este fuerte incremento se produce a partir del año 2009. Al desagregar la información por tipo de puesto, los datos muestran que en el caso de las demandas para trabajar de interna las familias buscan a una persona de lunes a sábado, especialmente en el año 2009 con un 81,7%, no situándose por debajo del 59,5% en ninguno de los cuatro años. En el caso de las ofertas para trabajar de externa la jornada laboral de lunes a viernes supera el 60,0% en todos los años del periodo analizado. Las demandas para trabajar por horas se caracterizan por una jornada de lunes a viernes, especialmente en los últimos

años (2009 y 2010), mientras que el trabajo a realizar en días sueltos decrece considerablemente, pasando de un 33,3% en 2007 a un 9,5% en 2010.

Analizando la totalidad de la muestra (2007-2010) el tipo de puesto más demandado es el de interna (43,1%), seguido de el de externa (37,2%) y por horas (20,1%). En el total de los puestos ofertados la jornada laboral más solicitada es la de lunes a viernes (46,4%), pero por puestos de trabajo la jornada de lunes a sábado es especialmente demandada para la trabajadora interna (67,3%) y para el trabajo externo y por horas la de lunes a viernes (74,1% y 65,4% respectivamente).

La duración de la prestación del servicio puede ser de duración determinada (unos meses o por temporadas como el verano), o indefinida. La mayoría de las familias buscan contratar a una trabajadora de manera indefinida y en función de su necesidad; que suele mantenerse estable en el tiempo. De hecho, en ningún año la contratación indefinida es inferior al 82,4% (datos del total) y por tipo de puestos tampoco es inferior al 70,5%.

Los resultados sobre la cotización a la Seguridad Social muestran la evolución favorable de esta condición laboral en el total y en la mayoría de los puestos, a excepción del trabajo por horas, en el que al no existir obligación de alta y cotización por parte del empleador más del 90,0% de las familias no cumplen este requisito en los cuatro años¹⁰³. En términos generales los mejores resultados se alcanzan en el año 2010, pues cerca de un 70,0% (66,7%) de las familias encuestadas están dispuestas a dar de alta y cotizar a la trabajadora (162,5 euros mensuales para el año 2010), mientras que el 32,4% no. Si comparamos estos resultados con los del año 2007 los datos se encuentran invertidos pues en ese año era el 25,9% de las familias quienes

¹⁰³ La no obligación de cotizar por parte del empleador se contemplaba en el Decreto 2346/1969 y que afecta al periodo de análisis del estudio. En el año 2011 este decreto fue reemplazado por la Ley 27/2011 y esta última modificada en 2012 por el Real Decreto 29/2012, tal y como ha sido expuesto en el primer capítulo.

daban de alta a la empleada (146,4 euros mensuales en el año 2007) y el 74,1% quienes no lo hacían.

Sobre este punto destacar que el año 2007 se caracteriza por el elevado volumen de mujeres inmigrantes en situación ilegal, pero a partir del año 2008 esta situación comenzará a cambiar tal y como se verá en el apartado correspondiente a la descripción de las oferentes de empleo en Ayuda a Domicilio. A partir del año mencionado un elevado número de mujeres inmigrantes en situación legal regresan progresivamente al sector doméstico, especialmente aquellas que poseen la nacionalidad ecuatoriana. Hecho que puede deberse al impacto de la crisis económica en sectores como la hostelería y el comercio.

Respecto al salario medio ofrecido por las familias, no se producen cambios sustanciales en el periodo analizado, tanto a nivel de horas trabajadas como por la retribución de las mismas. El salario alcanza un crecimiento medio acumulado de 2,6% al pasar de 556 euros mensuales en 2007 a 601 en 2010. En el caso del trabajo interno se demanda una elevada cantidad de horas (59 horas en la mayoría de los años), que no se sitúan por debajo de las 57 horas semanales por retribuciones mensuales inferiores a 720 euros al mes.

Estos resultados muestran que los requisitos mínimos laborales no se cumplen, especialmente en el trabajo de interna, tanto a nivel de jornada de trabajo como salarial, pues no hay que olvidar que la jornada máxima de trabajo a la semana es de 40 horas y que el salario mínimo interprofesional marca el límite, sobre el cual, no se puede retribuir por debajo de lo establecido legalmente y que no se cumple en la mayoría de los años analizados¹⁰⁴.

¹⁰⁴ El Salario Mínimo Interprofesional se establece anualmente por el gobierno. Las cuantías en euros mensuales correspondientes al período 2007 a 2010 son: 570 (2007), 600 (2008), 624 (2009) y 633 (2010).

Cuadro 4.5. Características demandas de empleo según total, y tipo de puesto: tareas solicitadas (%)

	2007 (n: 293)				2008 (n:149)				2009 (n: 145)				2010 (n:108)			
	Tot.	Int.	Ext.	Hor.	Tot.	Int.	Ext.	Hor.	Tot.	Int.	Ext.	Hor.	Tot.	Int.	Ext.	Hor.
Tareas principales																
Cuidado de mayores	11,8	18,4	5,0	7,2	39,9	69,0	22,5	10,0	38,2	59,7	21,7	16,7	39,8	59,6	23,5	19,0
Nivel dependencia																
Poca	53,0	47,2	58,8	100,0	52,8	31,0	46,7	100,0	54,5	60,0	70,0	28,6	39,5	44,8	37,5	25,0
Falta movilidad	20,0	20,8	17,6	0,0	24,5	15,5	26,7	0,0	21,8	14,3	30,0	42,9	27,9	24,1	50,0	25,0
inmovilidad total	15,0	13,9	17,6	0,0	3,8	1,7	6,7	0,0	12,7	14,3	0,0	28,6	23,3	24,1	12,5	25,0
Demencia Senil	12,0	18,1	5,9	0,0	18,9	10,3	20,0	0,0	10,9	11,4	0,0	0,0	7,0	6,7	0,0	25,0
Cuidado niños	12,7	11,4	17,4	9,0	46,6	29,3	63,4	35,0	44,4	30,6	73,9	30,6	50,9	40,4	73,5	42,9
Núm. Niños:1	21,3	8,7	32,1	4,1	21,2	3,4	20,0	42,9	26,2	6,7	32,4	36,4	25,0	20,0	20,0	66,7
Núm. Niños:2	46,3	54,3	45,3	4,1	40,9	12,1	40,0	28,6	32,8	40,0	29,4	36,4	38,5	35,0	40,0	33,3
Núm. Niños:3	23,1	21,7	18,9	4,1	34,8	10,3	35,6	14,3	27,9	40,0	26,5	18,2	25,0	30,0	28,0	0,0
Tareas secundarias																
Limpieza	31,2	27,6	31,2	42,3	95,9	93,1	95,8	95,0	91,7	90,3	97,8	86,1	87,0	90,4	88,2	76,2
Planchado	26,0	24,0	26,2	32,4	89,9	86,2	93,0	80,0	81,9	83,9	89,1	69,4	78,7	84,6	76,5	66,7
Cocina	18,6	18,6	20,3	9,0	74,3	75,9	81,7	35,0	70,8	79,0	87,0	36,1	75,9	84,6	79,4	42,9
Total de tareas solicitadas																
1	10,0	8,1	4,6	22,9	5,4	5,2	2,8	15,0	12,5	10,2	6,5	27,3	12,0	7,7	8,8	28,6
2	16,2	8,1	18,5	33,3	8,1	3,4	4,4	30,0	6,9	3,4	4,3	18,2	10,2	5,8	8,8	23,8
3	36,8	30,9	39,8	39,6	18,9	17,2	22,5	10,0	22,2	18,6	13,0	39,4	12,0	5,8	17,6	14,3
4	36,4	50,4	37,0	4,2	64,2	67,2	67,6	30,0	55,6	67,8	71,7	15,2	63,0	76,9	55,9	33,3
5	0,7	2,4	0,0	0,0	0,7	0,0	1,4	0,0	1,4	0,0	4,3	0,0	0,9	0,0	2,9	0,0

Fuente: Elaboración propia.

Respecto al contenido del trabajo¹⁰⁵, el cuadro 4.5 muestra el grupo de tareas principales, en las que el cuidado de niños alcanza los porcentajes más elevados a lo largo del periodo, a excepción del año 2007 en el que en el total de las ofertas se alcanzó el 12,7% para la atención de niños. En cuanto al

¹⁰⁵ En esta sección de la encuesta se puede elegir varias opciones, esto es, diferentes tareas para un mismo tipo de puesto.

número de niños por familias, los datos muestran que en los cuatro años, la mayoría de las familias tienen dos hijos, seguidos de las que tienen tres y uno. Respecto a la atención de personas mayores los resultados indican de que la mayoría de las ofertas se dirigen a la atención de personas con escaso nivel de dependencia o con problemas de movilidad.

Al desagregar la información por tipo de puesto se observa que los resultados para el trabajo de interna son muy similares a lo largo del tiempo, especialmente a partir del año 2008 ya que la demanda para atender a personas mayores no es inferior al 59,6% entre los años 2008 y 2010. Pero hay una notable diferencia en cuanto al cuidado de niños se refiere, ya que pasa del 11,4% en el año 2007 a un 40,4% en 2010 para este tipo de puesto. No obstante los datos muestran que la principal tarea para la trabajadora interna es la del cuidado de mayores.

En el caso de la trabajadora externa, las demandas requieren del trabajo de este tipo de puesto para el cuidado de niños, superando el 60,0% entre los años 2008-2010 a excepción del año 2007 en el que únicamente el 17,4% de las familias encuestadas las solicitaba para esta tarea. No ocurre así con la atención de personas mayores, pues las familias que buscan a una trabajadora externa para el cuidado de mayores no superan el 23,5% en todo el periodo analizado. Para el puesto de trabajo por horas se produce un progresivo incremento de la demanda para el cuidado de niños, al pasar de un 9,0% en 2007 hasta un 42,9% en 2010. En cuanto a la atención de mayores, también se incrementa, pero no llega a superar el 19,0% en ninguno de los años.

Respecto a los requisitos solicitados a las empleadas¹⁰⁶ se destaca que es importante que sea cariñosa, atenta, responsable, puntual, comunicativa, seria, con experiencia en trabajos de casa, que tenga referencias de trabajos anteriores, que le gusten los ancianos y que tenga experiencia en el cuidado de

¹⁰⁶ Esta opción no fue contestada por un elevado número de personas encuestadas, razón por la que no se presenta de forma estandarizada.

personas mayores y niños pequeños. También se señala que posean experiencia y sean rápidas en la limpieza, que tenga entre 25 y 40 años o que sea mayor de 40 años, que esté dispuesta a quedarse con los niños si algún día se ponen enfermos, mejor sin cargas familiares, que sepa cocinar y tenga carnet de conducir.

Los requisitos demandados por las familias en el año tienen matices informales y formales. Hablamos de características profesionales en cuanto a que se pide ser una buena profesional tanto en cocina, como en limpieza y el en cuidado de personas, o el poseer el carnet de conducir, pero también solicitan que no tenga cargas familiares, que renuncie a su descanso semanal, que esté dispuesta a hacer algún día extra, así como el que no tenga cargas familiares para estar más disponible en aquella familia que la haya contratado.

Es como si se demandara una disponibilidad completa en la que la trabajadora debe de estar dispuesta a entregarse a la familia de manera incondicional, sin contar con otra vida fuera del trabajo, sin poder formar una familia o dedicarse a ella y también sin tener opción a condiciones laborales mínimas. En definitiva, muchas familias se apropian de la empleada doméstica, sin tener en cuenta que es una trabajadora con tantas obligaciones como derechos.

Respecto al grupo de tareas secundarias, los resultados muestran que la tarea del hogar más solicitada a lo largo del periodo es la limpieza, seguida del lavado y planchado de prendas y por último la cocina. Por tipo de puestos ofertados se observa la misma tendencia a excepción del puesto de externa, pero únicamente en el año 2010, en que se solicita la tarea de cocina por encima de la del lavado y planchado de ropa (76,5% y 79,4% respectivamente).

En cuanto al número de tareas exigidas, la mayoría de las demandas requieren que la empleada realice cuatro tareas, especialmente a partir del año 2008 (64,2%), tendencia que continua hasta el año 2010. No sucede así con los resultados del año 2007, pues en este año el grupo de tareas más solicitado era del de tres (36,8%).

En el caso del puesto de trabajo de interna, a partir del año 2008 el grupo de cuatro tareas se incrementa, pero si hay un año que despunta en cuanto al porcentaje del grupo de cuatro tareas, es el año 2010 con un 76,9%. Incremento que no va acompañado por una mejora salarial, algo que lleva a plantearse la explotación laboral de la trabajadora en este tipo de puesto, aunque esta cuestión se abordará más detenidamente en la parte cualitativa de este trabajo de investigación¹⁰⁷.

Para el puesto de trabajo de externa la tendencia es demandar cuatro tareas a la trabajadora, mientras que para el trabajo por horas se producen una serie de cambios que varían notablemente a lo largo del periodo, según se trate de un año u otro. En el trabajo por horas se está produciendo un progresivo incremento del peso de la tarea para el cuidado de niños, que en 2010 alcanza el porcentaje más elevado (42,9%). Este hecho junto a la exigencia de cuatro tareas a la trabajadora está convirtiendo al empleo por horas, conforme avanza el tiempo, en un trabajo equiparado al puesto de externa, que acaba realizando el mismo trabajo, pero en menos tiempo; lo suficientemente “breve” para no cumplir los requisitos de alta y cotización en la Seguridad Social, que sí son exigibles para los puestos de interna y externa.

Los datos muestran que las familias están buscando los mismos resultados en la atención de sus necesidades, pero exigen que se hagan en menos tiempo, lo que supone una mayor intensificación de trabajo, pero sin que haya un reconocimiento salarial ni tampoco de cobertura social a la empleada. Como se comentó anteriormente, conforme avanza el tiempo el empleo también avanza en precariedad, aunque parezca que otras condiciones laborales se respeten.

¹⁰⁷ La situación de precariedad que sufre la mujer inmigrante en este trabajo, junto con la apariencia de mejora de sus condiciones laborales (reflejado en los resultados de la encuesta), especialmente en lo que al alta y cotización a la Seguridad Social se refiere, ha requerido de la aportación de la investigación cualitativa. Se trata de aclarar mediante sus propios testimonios sus condiciones reales de trabajo, utilizando su itinerario laboral como hilo conductor.

4.2.4 Descripción de la oferta de empleo en Ayuda a Domicilio: periodo 2007-2010.

En este apartado se procede a describir las características, tanto personales como profesionales de las mujeres inmigrantes encuestadas que buscan emplearse en este sector. Debido al aumento de las mujeres demandantes de empleo en este sector durante los años 2008 y 2009, se ha realizado la distinción entre mujeres en situación legal o ilegal (cuadro 4.6). En las encuestas realizadas en 2007 no se distinguió entre mujeres documentadas¹⁰⁸ e indocumentadas, por eso los resultados en cuanto a nacionalidad, edad y tiempo de residencia no se presentan desagregados en documentadas e indocumentadas. En el año 2008 los porcentajes de mujeres documentadas e indocumentadas se aproximan notoriamente, teniendo más peso el grupo de mujeres indocumentadas que las que residen legalmente (53,0% y 49,2% respectivamente). Sin embargo a partir del año 2009 (67,3%) las mujeres documentadas superaran considerablemente a las que no se encuentran en esta situación.

El apartado 4.2.3 mostraba como la demanda cae a partir del año 2008, pero la oferta de trabajo por parte de las mujeres inmigrantes se dispara a partir también del año 2008, creciendo sustancialmente el número de mujeres documentadas que solicitan empleo en este sector. Esta situación se repite en 2009 y en 2010, siendo en estos dos últimos años donde las mujeres con permiso de residencia y trabajo llegan a duplicar a las que se encuentran en situación ilegal. Este fenómeno obedece al hecho de que en los últimos años el flujo de inmigrantes se ha reducido en España y en la Región de Murcia y por tanto, al entrar menos, se reduce el número de personas indocumentadas, en este caso de mujeres; algo que hasta ahora era inusual en el mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio.

¹⁰⁸ Se entiende por documentada a aquella mujer inmigrante con permiso de residencia y trabajo en España, mientras que las indocumentadas no lo poseen, esto es, se encuentran en situación ilegal.

Cuadro 4.6 Características personales oferentes de empleo en Ayuda a Domicilio: nacionalidad, edad y tiempo de residencia

	Total			Documentadas			Indocumentadas		
	Total	Promedio edad	Tiempo residencia (años)	Total	Promedio edad (años)	Tiempo residencia (años)	Total	Promedio edad	Tiempo residencia (años)
2007									
Total	318			–			–		
en % sobre total									
Bolivia	68,9	33	2	–	–	–	–	–	–
Ecuador	18,1	37	5	–	–	–	–	–	–
Marruecos	2,8	30	3	–	–	–	–	–	–
Otros	10,2	31	3	–	–	–	–	–	–
2008									
Total	477			235			253		
en % sobre total									
Bolivia	54,7	34	3	30,9	39	5	78,9	33	2
Ecuador	21,9	38	6	41,8	38	6	1,5	37	4
Marruecos	4,9	40	5	5,6	34	5	4,2	38	2
Otros	18,5	32	4	21,7	39	6	15,4	36	2
2009									
Total	380			256			124		
en % sobre total									
Bolivia	41,7	34	4	33,5	35	4	55,6	33	3
Ecuador	31,5	39	7	41,8	40	7	7,3	41	3
Marruecos	11,5	33	5	12,8	33	6	8,1	33	2
Otros	15,3	36	4	11,9	37	6	29	34	2
2010									
Total	349			248			101		
en % sobre total									
Bolivia	42,3	35	5	38,3	36	5	51,5	32	4
Ecuador	24,9	37	7	30,6	38	7	10,9	37	7
Marruecos	5,4	29	6	6,5	30	7	3,1	30	6
Otros	27,4	35	6	24,6	37	6	34,5	33	3

Nota: Las columnas "Total" indican número de personas y % cuando procede.

Fuente: Elaboración propia.

El cuadro 4.6 muestra como en los cuatro años analizados la mujer boliviana posee un mayor peso en el total, pues en ningún año se sitúa por debajo del 41,7%, alcanzando el 68,9% en el año 2007. Como segundo grupo destacan las mujeres ecuatorianas al no estar por debajo del 18,1% en ningún año y alcanzando la cifra del 31,5% en 2009. El tercer grupo corresponde al de la mujer marroquí, destacando en el año 2009 con un 11,5%. Por edad, los tres

grupos de mujeres inmigrantes no superan los 40 años.

Respecto a la situación administrativa, los datos del 2008 revelan que casi el 80,0% de mujeres sin permiso de residencia y trabajo también son de nacionalidad boliviana. En el caso del año 2009, los resultados muestran que el 55,6% de mujeres sin permiso de residencia y trabajo sigue siendo de nacionalidad boliviana. Esta tendencia continúa en 2010, pues el 51% de mujeres indocumentadas son de nacionalidad boliviana, seguido del grupo de mujeres ecuatorianas con un 10,9% y por último un nuevo grupo de mujeres inmigrantes procedentes de nacionalidades muy variadas¹⁰⁹.

En cuanto al factor de la edad, se observa que la mayoría de las mujeres encuestadas se sitúan entre los 30 y los 41 años. Respecto al tiempo de residencia, el promedio se sitúa entre dos y cuatro años, a excepción del año 2010 que se sitúa entre los tres y siete años.

El tiempo de residencia de la mujer boliviana en el periodo analizado (de dos años en 2008 a cuatro en 2010) es muy relevante a la hora de adquirir el requisito de arraigo social¹¹⁰ para poder optar al permiso de residencia y trabajo. En el año 2008 esta condición era algo inalcanzable para las mujeres inmigrantes de Bolivia, pues la mayoría de ellas poseían un período de residencia medio de dos años. Pero ahora, este grupo de mujeres también se encuentran en predisposición de buscar aquellas ofertas en las que se les asegure el alta y cotización a la Seguridad Social, especialmente a partir del año 2009 y con la finalidad de regularizar su situación. Este hecho supone que en términos laborales la trabajadora reclame el derecho a que se le dé de alta en el Régimen de Seguridad Social que le corresponda, en este caso en el de Empleados de Hogar.

¹⁰⁹ Se trata de un colectivo de reciente inmigración, en el que destacan mujeres de la República Dominicana, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Cuba, El Salvador y Brasil.

¹¹⁰ Véase segundo capítulo sección 2.4.3.

La mujer ecuatoriana, que lleva más tiempo residiendo en nuestro país, no dista mucho de la situación de la mujer boliviana, porque como ella, buscará legalizarse si se encuentra en la misma circunstancia. Pero si se encuentra residiendo legalmente en nuestro país sin trabajo y sin cotizar a la Seguridad Social puede volver a encontrarse en situación ilegal al perder su documentación, lo que también la predispone laboralmente a buscar ofertas en las que pueda cotizar a la Seguridad Social¹¹¹.

Entre las diferencias observables en unos años y otros, destacar que a pesar de la reducción de los flujos de inmigración, siguen llegando personas extranjeras, pero con nacionalidades distintas a las más representativas (Bolivia, Ecuador y Marruecos), como es el caso de las mujeres dominicanas, guatemaltecas y nicaragüenses. No obstante, es la mujer boliviana la que más peso posee en todo el período analizado.

En cuanto a las mujeres que si se encuentran en situación legal, la mujer ecuatoriana es la que posee el porcentaje más elevado en el periodo analizado con un 41,8% en 2008, seguido del grupo de mujeres bolivianas (30,9%), y por último el de marroquíes con bastante diferencia (5,6%) (otras nacionalidades destacables son la colombiana y peruana). Sin embargo en 2010 hay más mujeres bolivianas en situación legal (38,3%) que ecuatorianas (30,6%). Estas diferencias muestran que las mujeres ecuatorianas, al llevar más tiempo residiendo en España poseen el permiso de residencia y trabajo, pues entre los diferentes requisitos que deben de cumplir para ello es el de poseer un tiempo de residencia superior a tres años (el tiempo medio de residencia de la mujer ecuatoriana en España es de 6 años en el año 2008), consiguiendo de esta manera el arraigo social.

En cuanto a la edad media, ésta no se sitúa por debajo de los 30 ni tampoco por encima de los 40 entre 2008 y 2009 en todas las nacionalidades. El tiempo medio de residencia no es inferior a los 4 años para las bolivianas ni

¹¹¹ Véase segundo capítulo sección 2.4.3.

superior a los siete años para las ecuatorianas, siendo esta última tendencia muy similar en el caso de la mujer marroquí.

Cuadro 4.7 Padrón municipal de Murcia 2007-2010: mujeres bolivianas ecuatorianas y marroquíes

Padrón Municipal Murcia: Mujeres Inmigrantes	2007		2008		2009		2010	
Nacionalidades mas representativas	%		%		%		%	
Bolivia	3282	15,2	4096	16,4	3922	14,5	3745	13,5
Ecuador	4877	22,6	4931	19,8	5056	18,8	4801	17,3
Marruecos	3224	14,9	3732	15,0	4412	16,4	4891	17,0
Total extranjeras	21533	100,0	24870	100,0	26871	100,0	27632	100,0

Fuente: CREM, Centro Regional de Estadística de Murcia.

El cuadro 4.7 muestra la evolución por nacionalidades más representativas de la muestra en el municipio de Murcia. Se observa que el peso de estas nacionalidades, respecto al total, no tiene el mismo comportamiento en la muestra analizada. Según datos del padrón municipal, el peso de la mujer ecuatoriana y marroquí es superior al de la boliviana (en el caso de la marroquí a partir de 2009), sin embargo los datos de la muestra revelan que por nacionalidad es la mujer boliviana la que se concentra en este tipo de mercado de trabajo¹¹².

¹¹² Según datos del SEPE la mujer boliviana supera a la ecuatoriana en cuanto a contratación en el servicio doméstico partir del año 2009, tanto a nivel regional como municipal.

Cuadro 4.8 Características personales oferentes de empleo en Ayuda a Domicilio (%)

	2007	2008		2009		2010	
	Total (n: 318)	Indocum.(n:253)	Docum.(n:235)	Indocum.(n:124)	Docum.(n:256)	Indocum.(n:101)	Docum.(n:248)
Situación de convivencia							
Viven con su pareja	40,1	30,6	30,0	27,4	29,7	29,7	27,0
No viven con su pareja	59,9	69,0	64,2	55,6	69,5	70,3	72,2
Con/Sin hijos							
Tienen hijos	73,6	73,5	85,3	62,1	75,8	61,4	74,2
Viven con usted	43,2	22,7	47,9	25,0	43,0	32,3	16,0
No viven con usted	56,4	76,4	47,1	51,6	55,9	69,4	83,7
No tienen hijos	26,4	26,4	14,6	19,4	21,5	37,6	25,8
Nivel de estudios							
Estudios primarios	84,6	34,7	30,5	36,0	35,9	28,7	33,5
Estudios de secundaria	9,7	45,0	52,4	42,3	45,3	41,5	46,8
Estudios universitarios	5,0	17,3	12,8	16,2	14,1	20,8	14,5

Fuente: Elaboración propia.

Según los datos del cuadro 4.8 se observa que en el periodo analizado la mayoría de las mujeres demandantes no viven con su pareja (tanto documentadas como indocumentadas). La mayoría de ellas dejan a su familia en el país de origen convirtiéndose en una fuente de ingresos para ellos, una vez que ellas han iniciado el proyecto migratorio. Este hecho también se hace notar en que gran parte de las encuestadas tienen hijos, pero no viven con ellas en España.

Respecto al nivel de estudios, los datos nos muestran que en año 2007 la mayoría de las demandantes poseen estudios primarios. Se trata fundamentalmente de mujeres bolivianas, dado que representan casi el 70,0% de la muestra en ese año. Sin embargo a partir del año 2008 el perfil de estudios ha variado mucho debido a que el número de mujeres con estudios básicos se reduce, el de estudios universitarios se incrementa, pero el que crece de una manera llamativa superando a los dos anteriores es el de estudios de secundaria, especialmente en el caso de las mujeres con permiso de residencia y trabajo. Este fenómeno muestra que nos encontramos ante un número bastante elevado de demandantes de empleo con un nivel de estudios medio.

Cuadro 4.9. Características de la experiencia laboral: tipo puesto solicitado (%)

	2007	2008		2009		2010	
	Total (n: 318)	Docum.(n:235)	Indocum.(n:253)	Docum.(n:256)	Indocum.(n:124)	Docum.(n:248)	Indocum.(n:101)
Tipo puesto solicitado							
Interna	29,6	18,2	44,2	43,0	79,0	33,5	49,5
Externa	87,7	80,1	68,6	75,8	71,8	81,5	76,2
Por horas	37,1	57,0	38,4	52,0	67,7	57,7	51,5
Horas de trabajo demandadas							
8 horas	83,3	71,4	80,8	76,0	73,1	84,0	80,4
6 horas	8,2	22,3	17,9	23,7	15,0	16,1	19,2

Fuente: Elaboración propia.

Centrándonos en el tipo de puesto solicitado por las mujeres inmigrantes encuestadas (cuadro 4.9), se observa que la mayoría busca trabajar a jornada completa (8 horas), principalmente como externa, después por horas y en último lugar como interna¹¹³. Esta tendencia general cambia únicamente en el año 2009, ya que el tipo de puesto en el que las mujeres prefieren ser contratadas es el de interna (79,0%), seguido del de externa (71,8%) y por horas (67,7%) (aquellas mujeres que no se encuentran en situación legal), mientras que en el caso de las mujeres documentadas es el puesto de trabajo como externa (75,8%) es el que más se demanda, después del trabajo por horas (52,0%) y en último lugar el tipo de puesto para trabajar de interna (43,0%).

Otro puesto que crece en demanda es el de por horas¹¹⁴, ya que en el año 2009 se incrementa considerablemente tanto para mujeres con permiso de residencia y trabajo, como para aquellas que no lo poseen (52,0% y 67,7% respectivamente). Estos datos muestran que la mujer inmigrante,

¹¹³ En esta pregunta de la encuesta se puede elegir varios puestos de manera simultánea.

¹¹⁴ No hay que olvidar que en la situación de crisis en la que se encuentra el periodo analizado, la mujer inmigrante busca trabajar en cualquier puesto de trabajo, debido a la caída de la oferta en este sector y a que las familias por abaratar costes busquen contratar a empleadas por horas, siendo éstas últimas las que se acaban cubriendo la Seguridad Social (al no existir obligación por la ley en el caso de la contratación por horas).

independientemente de su situación legal, busca trabajar en cualquier tipo de puesto, incluso volviendo a la situación de trabajadora interna, con la finalidad de ahorrar costes, aunque eso no quiera decir que la misma esté dispuesta a aceptar cualquier tipo de condiciones, pues en la diversidad de puestos de trabajo que busque y acepte, se quedará en aquel que le ofrezca mejores oportunidades, o seguirá buscando aquel puesto en el se cumplan sus expectativas mínimas (según los responsables de las diferentes bolsas de empleo).

Cuadro 4.10. Experiencia laboral en servicio doméstico (%)

	2007	2008		2009		2010	
	Total (n: 318)	Docum.(n:235)	Indocum.(n:253)	Docum.(n:256)	Indocum.(n:124)	Docum.(n:248)	Indocum.(n:101)
Experiencia Profesional							
No experiencia en España	9,7	10,6	6,7	10,5	7,1	6,0	13,9
Si experiencia en España	89,6	87,0	92,9	89,1	92,0	93,5	85,1
Tipo de experiencia profesional							
Externa	30,7	40,5	31,0	46,3	43,6	42,4	41,9
Interna	62,1	30,5	51,7	40,1	50,0	41,0	46,5
Por horas	7,1	15,2	9,7	13,7	6,4	17,0	11,5
Tareas desempeñadas							
Limpieza	28,5	76,8	80,2	92,5	100,0	87,8	82,6
Planchado	6,1	53,3	59,1	71,8	77,7	71,6	64,0
Cocina	4,8	43,8	46,3	68,7	62,8	59,5	59,3
Cuidado de niños	12,5	24,7	21,1	22,5	38,3	28,4	17,4
Cuidado de mayores	48,1	53,7	65,7	63,0	75,5	63,8	79,1
Promedio duración experiencia profesional: años	1	2	1	2	1	2	2
Nº tareas							
1	75,5	18,3	16,3	15,0	5,3	15,3	22,1
2	16,8	19,8	20,8	11,9	11,7	14,0	11,6
3	6,8	19,3	19,0	17,6	25,5	21,8	15,1
4	0,7	38,6	41,2	51,5	52,1	39,7	46,5
5	0,4	3,8	2,7	3,1	6,4	7,4	4,7
Media:	1,3	2,8	2,9	3,1	3,4	3,1	3,0

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la experiencia profesional, los datos del cuadro 4.10 revelan que, tanto mujeres con permiso de residencia como sin él, poseen una amplia

experiencia en Ayuda a Domicilio en España, pues entre los años 2007 y 2010 no se sitúan por debajo del 85,1%. Este resultado llama la atención especialmente en el caso de las mujeres sin permiso de residencia y trabajo, pues a pesar de encontrarse en situación ilegal, más del 80,0% de las mismas han trabajado como empleadas domésticas en nuestro país. La mayoría de las mujeres indocumentadas han trabajado como internas, mientras que las documentadas como externas. Como también se ha constatado en la descripción de la oferta, muchas de las mujeres inmigrantes encuestadas, especialmente las latinoamericanas, siguen un itinerario en que normalmente vienen solas (sin pareja ni hijos), buscando trabajo como internas con la finalidad de ahorrar costes.

En cuanto al contenido del trabajo (atención de personas), el cuidado de mayores era la tarea principal durante el periodo analizado, tanto para mujeres indocumentadas como para las que se encuentran en situación legal. El cuidado de niños no alcanza porcentajes muy elevados en el conjunto de los cuatro años. Del resto de tareas destacar la limpieza, seguida del planchado y la cocina¹¹⁵. Respecto al número de tareas, la mayoría de las mismas se van incrementando a lo largo del periodo, especialmente en 2009 (la media pasa de 1,3 tareas en 2007 a 3,0 en 2010), pues durante este año el porcentaje del grupo de cuatro tareas que las familias solicitaban supera el 50,0%, tanto para las mujeres documentadas como para las que no, seguido del grupo de tres tareas con un 17,6% y 25,5% respectivamente.

En lo que se refiere al conjunto de tareas que estas mujeres tenían que realizar en sus anteriores trabajos, se observa que en el año 2007 las mujeres inmigrantes eran contratadas para una única tarea¹¹⁶. Sin embargo, en 2008 la

¹¹⁵ En esta pregunta de la encuesta se puede elegir varias tareas de manera simultánea.

¹¹⁶ En el caso de la mujer boliviana, una vez que llegaba a la Región de Murcia, el trabajo de interna para el cuidado de mayores era un puesto muy accesible. En este trabajo se exigía la atención directa de la persona mayor y no otras tareas como la cocina, la limpieza y el planchado que implicaban un tipo de conocimientos (propios de la cultura española) que la mujer boliviana aún no había adquirido.

situación cambiaría considerablemente, pues pasan a ser contratadas para cuatro tareas, tanto las documentadas como las que no, continuando esta tendencia en los últimos años del periodo analizado.

Este fenómeno puede llevar a la conclusión de que el aumento progresivo de la cantidad de trabajo demandado a lo largo del tiempo es resultado del periodo de crisis. Parece que la posible regularización del trabajo del hogar vinculado a la regularización de la mujer inmigrante va acompañado de una progresiva precariedad del mismo, que hace que la normalización no consiga la dignificación de este trabajo profesional.

Cuadro 4.11. Causas extinción relación laboral por orden de frecuencia (%)

Causa extinción relación laboral	2007-2010
1. Fallecimiento de la persona que cuidaba	61,9
2. Cambio de trabajo	13,9
3. Por problemas económicos de la familia que contrata	7,8
4. Ingresan en residencia o guardería a la persona que cuidaban	5,7
5. Regreso al país de origen tras obtener permiso de residencia y trabajo	4,7
6. No quiere seguir trabajando de interna	3,9
7. No pagan Seguridad Social	2,1

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la duración en sus respectivos trabajos se observa que no es superior a dos años y que en algunos apenas llega a un año, especialmente en el caso de las mujeres que se encuentran sin permiso de residencia y trabajo (cuadro 4.10). En la encuesta se recogieron hasta 62 razones diferentes por las que dejaron el trabajo. El cuadro 4.11 muestra las principales por orden de frecuencia, entre las que el fallecimiento de la persona que cuidaba es el principal motivo de la extinción de la relación laboral.

4.3 Itinerario laboral de las trabajadoras domésticas extranjeras

4.3.1 Metodología cualitativa: entrevista semiestructurada

Con la finalidad de profundizar, aclarar y complementar los resultados del análisis de la oferta y demanda del trabajo doméstico ha sido necesario recurrir a la metodología cualitativa. Según Alonso (1998), a través de esta metodología y eligiendo la técnica de investigación adecuada se posibilita el profundizar en el fenómeno que se está analizando, gracias a la información obtenida a partir de los discursos y comentarios de las personas protagonistas del estudio.

Este tipo de metodología no trata de cuantificar o estandarizar resultados, sino describir detalladamente situaciones, interacciones, conductas o personas (Gómez, 2006), sin el objetivo de cuantificar. Se trata de explorar inductivamente con la finalidad de llegar a lo general, partiendo de lo particular dentro de un proceso dinámico entre los hechos que se van viendo y su interpretación. Los investigadores que utilizan esta metodología desarrollan conceptos partiendo de pautas de los datos.

La metodología cualitativa permite al investigador ver a las personas como un todo y no como una variable, pueden interactuar con los informantes de un modo natural, ya que para esta perspectiva es esencial experimentar la realidad tal y como otros la experimentan. El investigador cualitativo busca una comprensión detallada de las percepciones de otras personas, por lo que todas las perspectivas son valiosas (Taylor y Bogdan, 1987; Rodríguez, Gil y García, 1996 y Ruiz, 2012).

Los métodos cualitativos no nos alejan del mundo empírico, al contrario, están destinados a asegurar un ajuste entre los datos y lo que la gente realmente dice y hace. El investigador cualitativo, cuando escucha al entrevistado está obteniendo un conocimiento directo de la vida social, no filtrado por conceptos, definiciones operacionales y escalas clasificatorias. Esto no significa que a la investigación cualitativa no le preocupe la precisión de sus datos, ya que es una pieza de investigación sistemática conducida con

procedimientos rigurosos, aunque no necesariamente estandarizados (Taylor y Bogdan, 1987).

Esta perspectiva considera que todos los escenarios y las personas son simultáneamente únicos y similares. Son únicos en cada escenario porque a través de cada informante se puede estudiar del mejor modo algún aspecto de la vida social, porque allí es donde aparece más iluminado. Son similares en el sentido de que en cualquier escenario o entre cualquier grupo de personas se pueden hallar algunos procesos sociales de tipo general (Taylor y Bogdan, 1987 y Ruiz, 2012).

La perspectiva cualitativa quiere entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del actor, mientras que la cuantitativa busca las causas mediante métodos, tales como encuestas, cuestionarios, etc. que produzcan datos susceptibles de análisis estadístico. En el caso del enfoque cualitativo se busca comprender lo que se estudia mediante métodos que permitan profundizar en la realidad, tales como la observación participante, la entrevista en profundidad y otros que generan datos descriptivos (Taylor y Bogdan, 1987 y Rodríguez, Gil y García, 1996).

En este trabajo de investigación se ha optado por la entrevista semiestructurada y personalizada, con una estructura flexible, abierta y sin una categorización de respuestas. La finalidad de esta herramienta es obtener descripciones del mundo vivido por las personas entrevistadas (Kvale, 1996 y Ruiz, 2012), con el objetivo de obtener interpretaciones reales de los fenómenos descritos, complementando de esta manera los resultados cuantitativos. Flick (2007) señala que el interés en el uso de la entrevista semiestructurada está en que los sujetos entrevistados expresan sus puntos de vista de una manera más amplia en un modelo de entrevista diseñada de manera relativamente abierta, a diferencia de un cuestionario o una entrevista estandarizada. En este caso, la entrevista se dirige a profundizar en una serie de aspectos que no han quedado aclarados en la parte cuantitativa.

Para ello se ha diseñado un modelo de entrevista que busca un contenido específico en función de los relatos de las personas a entrevistar, en este caso

mujeres inmigrantes con experiencia laboral en sucesivos trabajos en hogares españoles. La perspectiva de las mujeres inmigrantes que han trabajado y trabajan como empleadas de hogar permiten conocer de una forma más extensa los procesos seguidos por ellas y sus empleadores en las relaciones laborales generadas, aportando una información que permita profundizar y ampliar el conocimiento del mercado de trabajo objeto de estudio.

4.3.2 Otros casos de estudios

El cuadro 4.12 muestra una relación de estudios sobre mujer inmigrante y condiciones laborales en el sector doméstico que han empleado metodología cualitativa y la entrevista semiestructurada como herramienta de investigación. Son estudios realizados en otras ciudades y municipios de España y que obtienen descripciones muy semejantes entre sí y con este estudio. El análisis de los datos obtenidos se ha realizado sin la utilización de un soporte informático, a excepción del estudio de Marcu (2009) que emplea ATLAS ti, 5.0. En el resto de estudios se categoriza y clasifica la información de forma manual y sin recurrir a un programa informático.

Destacar el estudio de Aguilar (2010) que utiliza la metodología cuantitativa usando como herramienta de investigación la encuesta y después la cualitativa con distintas técnicas de investigación aunque es la entrevista semiestructurada la que predomina. No obstante, el trabajo de Moreno y Ríos (2012) no recurre a la entrevista semiestructurada individualizada y sí al grupo focal, pero las descripciones recogidas son muy similares a las del resto de investigaciones. Todos los estudios señalados en el cuadro 4.11 se han realizado gracias al contacto con asociaciones y organizaciones que trabajan con el colectivo inmigrante; unas de naturaleza local y otras de ámbito nacional como son Cruz Roja, Cáritas y la Red Acoge. Estas entidades han permitido el contacto entre las mujeres inmigrantes y los investigadores que han realizado el trabajo de campo en cada Comunidad Autónoma.

Cuadro 4.12. Clasificación casos de estudio mujer inmigrante y sector doméstico

Autor y año publicación	Años estudio	Colectivo	Nº	Ámbito geográfico	Nacionalidades más representativas	Metodología
Aguilar, M.J. (2010)	2005	Mujer inmigrante empleada doméstica	166	Castilla La Mancha	Rumanía y Marruecos	Cuantitativa (149 encuestas) y cualitativa (14 entrevistas semiestructuradas, 2 grupos focales y 1 historia de vida)
Marcu, S. (2009)	2008	Mujer inmigrante rumana en servicio doméstico	20	Madrid	Rumanía	Cualitativa (20 entrevistas semiestructuradas)
Martínez, R. (2009)	2003-2004	Mujeres inmigrantes cuidadoras de ancianos	30	La Coruña y Pamplona	Ecuador	Cualitativa (30 entrevistas semiestructuradas)
Moreno, M.P y Ríos, M.L. (2012)	2011	Mujer inmigrante con experiencia profesional en España	47	Málaga	Ecuador, Rumanía y Marruecos	Cualitativa (entrevista 4 grupos focales)
Pérez, M.D. (2008)	2007	Mujer inmigrante residente en España	28	Castilla y León	Ecuador, Bolivia y Colombia	Cualitativa (entrevista 5 grupos focales y 4 entrevistas semiestructuradas)
Torrens, R. (2012)	2011	Mujeres inmigrantes cuidadoras de ancianos	40	Cataluña	Perú, Honduras y Nicaragua	Cualitativa (40 entrevistas semiestructuradas)

Fuente: Elaboración propia.

Los estudios muestran que las mujeres inmigrantes consiguieron un trabajo a través de familiares, conocidos y entidades sin ánimo de lucro. Comenzaron a trabajar sin disponer del permiso de residencia y trabajo, sufrieron situaciones de indefensión ante despidos injustificados, porque el contrato se había pactado verbalmente y sin una definición precisa de las tareas a realizar. Sus jornadas laborales eran superiores a la máxima legal y las horas extras nunca se retribuían, además de que en sus primeros trabajos no se les dio de alta en la Seguridad Social y tampoco se les cotizó.

Entre las principales razones por las que dejaban de trabajar se encontraban el fallecimiento de la persona que cuidaban, porque las familias no accedían a la realización del trámite para regularizar a la trabajadora, no contaban con días de descanso, no se les cotizaba a la Seguridad Social o no querían seguir trabajando como internas.

También coinciden los testimonios que hacen referencia al pago de la Seguridad Social una vez que consiguen regularizar su situación o mantenerla: pactaban con el empleador que si se regularizaban, la cotización a la Seguridad Social la cubría íntegramente la trabajadora o en caso de renovar la tarjeta la seguía pagando la misma para no perder su permiso de residencia y trabajo. Otros relatos muestran que el empleador descontaba del sueldo de la trabajadora la Seguridad Social o se comprometía a cubrirle la cotización únicamente el primer mes. También se han dado casos en los que se exigía a la empleada que le pagara por haber hecho el trámite correspondiente a la obtención del permiso de residencia y trabajo.

Respecto al contenido del trabajo, la experiencia se centra en el cuidado de mayores enfermos y niños, aunque tampoco estaban exentas de las tareas de limpieza, cocina, planchado y lavado de la ropa. En cuanto al salario a percibir, las mujeres inmigrantes entrevistadas recibían retribuciones inferiores al Salario Mínimo Interprofesional además de no recibir pagas extras.

4.3.3 Decisión muestral: mujeres inmigrantes seleccionadas

Se han entrevistado a diferentes mujeres inmigrantes con una amplia experiencia profesional en el trabajo de Ayuda a Domicilio y que han recurrido a una entidad sin ánimo de lucro para obtener un trabajo. Se trata de mujeres residentes en la ciudad de Murcia que han trabajado en familias españolas, también residentes en la ciudad de Murcia. Han sido realizadas un total de diez entrevistas a lo largo del año 2011 y principios del 2012.

No se hicieron más de diez entrevistas porque la información obtenida comenzó a saturarse, esto es, se repetía o los discursos de las mujeres inmigrantes eran similares. Según Marinas y Santamarina (1993) y Morse *et al.* (2002) la saturación de información es una estrategia de verificación de la investigación realizada, pues los informantes ya no indican algo diferente a lo ya dicho. Destacar que los relatos de las mujeres entrevistadas también son muy similares a los de los estudios que se señalan en el cuadro 4.12.

Para establecer el contacto con las mujeres inmigrantes entrevistadas, se

recurrió de nuevo a diferentes entidades sin ánimo de lucro con programas de inmigración. A través de estas organizaciones se pudo entrevistar a diez mujeres. Las citas para las entrevistas se establecieron por teléfono para quedar finalmente en sus propios domicilios, cafeterías y en diferentes parques. La duración de las mismas fue entre 40 y 60 minutos¹¹⁷.

El contenido de la entrevista va dirigido a la descripción del itinerario laboral de cada una: decisión de emigrar, el primer, segundo y tercer trabajo desempeñado, tipo y cantidad de tareas desempeñadas, condiciones de trabajo, obtención del permiso de residencia y trabajo, así como el mantenimiento del mismo. Finalmente se plantea la cuestión de cómo sus amistades, familiares o conocidas mantienen su situación legal y si se han planteado volver a su país de origen.

Para la organización de la información, una vez transcritas las entrevistas, se recurre a categorías que permiten la identificación y clasificación de elementos que se encuentran en el conjunto, con la finalidad de ubicar diferentes unidades de datos bajo una misma categoría. Como señala Gil (1994), el sistema de categorías organiza la información de tal modo que deja de ser únicamente una herramienta que utiliza el investigador para organizar sus datos y se constituye por sí mismo en un producto del análisis, un resultado de la investigación.

El principal criterio para la selección de las candidatas ha sido el de la experiencia profesional en diferentes hogares españoles, seguido por el de la nacionalidad y el tiempo de residencia (Cuadro 4.13):

- Experiencia Profesional. La mayoría de las entrevistadas han trabajado como internas en sus primeros trabajos (seis) y todas han tenido, al menos, tres trabajos, la mayoría cuatro y otras cinco y siete. No obstante, varias de ellas tienen experiencia como interna, externa y por horas (en el Cuadro 4.12 se especifica el orden del tipo de experiencia profesional).

¹¹⁷ El anexo III recoge el guión seguido.

- Nacionalidad. Dada la alta representatividad de mujeres bolivianas que trabajan en este sector en la ciudad de Murcia, se han entrevistado a un total de siete mujeres con esta nacionalidad. Los países de origen de las tres restantes son Ecuador, Colombia y Marruecos.

- Tiempo de Residencia. Este criterio resulta muy importante por el sistema de obtención del permiso de residencia basado en el requisito de arraigo social de tres años en España. La mujer de Colombia llegó en el año 2009, en el caso de las mujeres bolivianas, las siete entrevistadas llegaron en el año 2006 y la mujer de Ecuador en 1999.

Cuadro 4.13. Clasificación de las entrevistas por sexo, nacionalidad, año de llegada y tipo de experiencia laboral

Entrevista	Sexo y Nacionalidad	Año Llegada	Tipo Experiencia Laboral
E.1	Mujer Bolivia 1	2006	1) Interna, 2) Externa, 3) Por horas
E.2	Mujer Bolivia 2	2006	1) Interna, 2) Externa, 3) Por horas
E.3	Mujer Bolivia 3	2006	1) Por horas, 2) Externa, 3) Por horas
E.4	Mujer Bolivia 4	2006	1) Interna, 2) Por horas, 3) Externa
E.5	Mujer Bolivia 5	2006	1) Por horas, 2) Por horas, 3) Externa
E.6	Mujer Bolivia 6	2006	1) Interna, 2) Por horas, 3) Externa
E.7	Mujer Bolivia 7	2006	1) Externa, 2) Externa, 3) Por horas
E.8	Mujer Ecuador	1999	1) Interna, 2) Por horas, 3) Externa
E.9	Mujer Marruecos	1995	1) Interna, 2) Externa, 3) Por horas
E.10	Mujer Colombia	2009	1) Por horas, 2) Por horas, 3) Externa

Fuente: Elaboración propia.

4.3.4 Análisis de resultados: descripción del itinerario laboral de la mujer inmigrante en el mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio

4.3.4.1 Antecedentes de un proyecto migratorio

Muchas pueden ser las razones que fundamenten la trayectoria de una mujer que ha decidido inmigrar. Pero a pesar de ello y de las múltiples diferencias existentes entre ellas (nacionalidad, cultura, costumbre, idioma y visión de la vida), son igualmente vistas por la sociedad de acogida como mujeres inmigrantes que vienen a trabajar como empleadas de hogar.

¿Qué les ha impulsado a emigrar y aceptar cualquier tipo de trabajo en el ámbito doméstico? Algunas de las respuestas nos hablan de las escasas oportunidades profesionales, y de los bajos salarios en sus países de origen:

“Por razones económicas (...) porque mi país comenzó a andar muy malo, entonces comenzamos a emigrar, pero (...) no solo a España, a todas partes del mundo mi gente se fue” (E.2, mujer Bolivia 2).

“Porque el padre de mi hijo estaba acá y me dijo de la posibilidad de ayudar a mis padres, porque yo allá no estaba en una buena situación, digamos que lo que trabajaba no me alcanzaba para ahorrar” (E.5, mujer Bolivia 5).

“Para buscar trabajo y para cambiar la vida (...) Mis estudios son la literatura árabe y religión islámica (...) es muy difícil para encontrar trabajo en Marruecos” (E.9, mujer Marruecos).

“Porque como mis compatriotas vine a buscar nuevas oportunidades de trabajo, porque conseguir un trabajo en nuestro país es difícil” (E.7, mujer Bolivia 7).

Otras causas apuntan a problemas económicos o deudas adquiridas en sus países de origen, siendo la inmigración la única y más rápida salida para saldarlas:

“Yo me vine por la razón de que perdía mi casa, por esa razón emigré a España” (E.8, mujer Ecuador).

“Mi hija nació mal, con desplazamiento de cadera y se ha sometido a cuatro operaciones, cirugías y por eso yo trabajaba día y noche para poder pagar, porque cada operación costaba unos 1.500 dólares, casi 2.000 (...) me endeudé un montón, eso, la deuda me impulsó a venir aquí” (E.6, mujer Bolivia 6).

Las cuestiones familiares y personales también son un motivo para iniciar un proyecto migratorio, sin que haya razones laborales o económicas de por

medio:

“Más que todo fue por curiosidad y por saber como estaba mi familia, mi sobrina, que como estaba mala, vine más que todo para verla, como ayudarla, como estaba, y como era Europa (...) a conocer” (E.1, mujer Bolivia 1).

“Por reagrupación familiar. Me casé (...) y entonces ya (...) o se viene, o se viene” (E.10, mujer Colombia).

“Mas que todo por independizarme, porque allá estaba estudiando, estaba haciendo una carrera universitaria (...), estaba estudiando allá pero dependía de mi padre que tenía a su pareja, su esposa, que no me llevaba bien, entonces me vine para independizarme” (E.4, mujer Bolivia 4).

“Porque mi mamá estaba aquí (...) y ya a raíz de eso ya me vine yo detrás de ella, con 19 años” (E.3, mujer Bolivia 3).

Una vez que han llegado a nuestro país, los destinos en los que comienzan su itinerario laboral son muy variados, aunque todas ellas hayan decidido residir, finalmente, en el municipio de Murcia, concretamente en la ciudad. Cuando llegan a España aterrizan en Barcelona o en Madrid, obteniendo sus primeros trabajos en estas ciudades, como en el caso de algunas de ellas. Otras sin embargo se desplazaron directamente a Murcia, debido a que ya tenían algún pariente, conocido o amigo en esta ciudad.

Como se observa en las entrevistas, las principales razones que justifican un proceso migratorio laboral están en los motivos económicos, que hacen a estas mujeres protagonistas de iniciar un proyecto profesional con la finalidad de mejorar su nivel de vida y el de sus familias en sus respectivos países de origen. Este hecho ya fundamenta que gran parte de las mujeres extranjeras vienen a ganar dinero, no solo para ellas, sino para su familia, tanto para sus hijos como sus padres.

La mayoría de ellas iniciaron solas su proceso migratorio, y también la mayoría de las mismas son el principal sustentador o motor económico para los suyos en sus países de origen. Solo en el caso de dos mujeres, decidieron venir por motivos de reagrupación familiar: con su pareja (mujer de Colombia) y en el otro por su madre (mujer de Bolivia 3).

Este dato resulta muy relevante debido a que los resultados económicos de su trabajo no son indiferentes, ya que su aportación no representa una

ayuda o complemento al trabajo de un hombre, sino que son solamente ellas las que mantienen económicamente a sus familias, lo que condicionará todo itinerario laboral, en el que la obtención de “salarios decentes” en un mercado de trabajo tan complicado como es el de la Ayuda a Domicilio y un puesto de trabajo estable resultarán fundamentales para estas mujeres.

4.3.4.2 El primer trabajo

La obtención de un trabajo en el sector doméstico es algo relativamente sencillo de conseguir por parte de una mujer inmigrante. Otra cuestión es cómo abordar las primeras experiencias en una actividad en la que no se tiene mucho rodaje, añadiendo la dificultad del desconocimiento del país de destino, así como de la particularidad de una familia con unos usos y costumbres diferentes. Sin olvidar el carácter invisible de esta actividad que permite trabajar, prácticamente sin problemas, en una situación de ilegalidad en el ámbito de la economía sumergida.

Recurrir a las redes sociales para la cobertura de los primeros trabajos es fundamental para comenzar a entrar en este tipo de mercado de trabajo, de ahí la necesidad del apoyo de amistades, familiares, conocidos, entidades religiosas o sociales:

“Fue en 1995, ahí limpiando una casa, en la Gran Vía, y luego fue trabajar con su madre, ahí en Espinardo, si de interna antes de casarme (...) si antes no tenía hijos, cuando me caso me quedo ahí hasta que me quedo embarazada (...) conseguí el trabajo por una amiga, una amiga de mi hermana, de Marruecos, que estaba casada con un español” (E.9, mujer Marruecos).

“En casa de una familia, para ayudar a cuidar a una niña (...) ese fue el primer trabajo, que fueron tres meses pero porque la señora se iba a Madrid (...) lo conseguí a través de mi marido.” (E.10, mujer Colombia).

“Mi primer y prácticamente el único trabajo que tuve fue con una señora muy mayor (de interna). Lo conseguí, gracias a que cuando llegué FADE hice uno de los primeros cursos por la terminal de autobuses por ahí” (E.2, mujer Bolivia 2).

“Por medio de unas señoras que conocimos ahí mismo en las monjitas, ya fue donde me salió el primer trabajo, ya empecé a trabajar con una señora, eran tres niños con los que trabajaba, cuidaba, estuve cuatro meses con ella” (E.7, mujer Bolivia 7).

“Estuve un mes y una semana sin trabajo y ya luego encontré un trabajo. Trabajaba acompañando a una señora mayor solo por la mañana, su

hija salía a hacer cosas y yo ya me quedaba con ella. Ese primer trabajo lo conseguí gracias a una tía mía” (E.3, mujer Bolivia 3).

Las tareas de los primeros trabajos van desde los cuidados de personas mayores o niños con el subconjunto de tareas que este tipo de cuidados requiere, como alimentarles, asearles, dar las medicinas o acompañarlas por la noche, hasta el desempeño de las actividades domésticas más materiales, tales como la limpieza y a veces la cocina. Se trata de tareas que al realizarse simultáneamente requieren un gran esfuerzo y una serie de destrezas:

“Le preparaba el desayuno, le ayudaba a vestirse, le ayudaba con las medicinas, le pasaba las medicinas, y más que todo acompañarla porque se quedaba sola en la casa por la mañana, o si quería un vaso de agua o caminar un poco y eso, pues para ayudarla y eso. Solo tenía que limpiar la habitación de ella, tender su cama y nada más que eso” (E.3, mujer Bolivia 3).

“Primero iba a dormir en la noche porque ella se movía muy bien, solamente iba a dormir y después por la mañana le limpiaba la casa y luego ya me iba. Con el transcurso del tiempo, cuando ella se fue poniendo pachucha como dicen aquí, entonces ya me quedaba un poco más y después ya más y más hasta que me quedé interna y eso...” (E.2, mujer Bolivia 2).

“La enfermedad que llevaba era una enfermedad muy pesada, no podía comer lo que a ella le gustaba, ella era diabética, a ella le apetecía comer todo dulce, entonces apenas le decía que no se enfadaba y se cabreaba y ya nos empezaba a insultar” (E.1, mujer Bolivia 1).

Otra cuestión son las condiciones laborales en las que estas empleadas realizan las tareas expuestas. Es especialmente notorio como en los primeros trabajos se encuentran en situaciones muy duras, debido a la falta de experiencia, de conocimiento del entorno laboral y en las circunstancias propias de una persona indocumentada. Estos antecedentes facilitan que estas mujeres se encuentren en una importante situación de vulnerabilidad.

Como testimonian las propias mujeres inmigrantes, cuando han trabajado de internas, su situación de vulnerabilidad es mayor, debido a que al residir en el hogar en el que están empleadas es mucho más fácil ampliar la jornada laboral y sufrir comportamientos abusivos por parte de los empleadores (como el no retribuirles por su trabajo), aunque este fenómeno también se está produciendo en los puestos para trabajar de externa y por horas. Los requisitos que marcan la ley y que se han expuesto en el primer capítulo muestran, en

muchos casos, como la ley no llega a cumplirse ni en lo mínimo.

Este hecho coloca a las mujeres inmigrantes en una importante situación de precariedad laboral y social, al sufrir unas condiciones laborales no muy deseables que afectan a su salud, debido al desgaste físico y emocional, en un puesto de trabajo infravalorado, desprestigiado e invisible a nivel social. Estas condiciones laborales están impidiendo que estas mujeres puedan mejorar su situación en España, además de no contar con tiempo, al menos en apariencia, para mejorar su itinerario laboral:

“Si que iba a trabajar todos los días, todas las noches, así sea fiesta o domingo, a lo primero no iba sábados ni domingos. Me pagaban 500 euros, iba y me pagaba 500 cuando llegué y comencé. Cuando ya comencé a ir sábados y domingos (...) los festivos iba siempre (...) ya me pagaba 600 euros, no me daba la Seguridad Social porque no tenía papeles, pero me daba no las medias pagas, sino la paga completa” (E.2, mujer Bolivia 2).

“Entraba de 11.00 hasta las 15.00 (...) me dijeron que era un trabajo para mucho tiempo, pero lo que pasa es que tuve problemas con la señora y al final ella no me pagó los tres meses que trabajé, porque me iba diciendo que me iba a pagar, que me iba a pagar, y al final los 3 meses que trabajé no me los pagó y claro yo por miedo como no tenía documentación, no fui a (...) bueno yo fui a reclamarla pero ella me dijo que más valía la palabra de una española con papeles a la de una inmigrante sin papeles, entonces claro no cobré” (E.7, mujer Bolivia 7).

“Trabajaba 4 horas por las mañanas, me lo pagaban mensual y no estaba dada de alta ni tenía contrato ni nada de esas cosas. Me pagaban 300 euros al mes en el año 2006 por octubre. Trabajaba de lunes a viernes, pero en fiestas, por ejemplo en estas fechas me decía que tenía que salir a comprar y que por favor que fuera y que tenía que ir también en el puente del Pilar” (E.3, mujer Bolivia 3).

“Cuidaba a la señora y a su marido, son muy viejos y preparando la comida, la casa hacía la comida y todo y vigilando por la noche, porque al hombre lo hago pañales (...) me despertaba por las noches (...) 65.000 pesetas al mes, y estaba la semana entera, solamente libre el domingo, el domingo nada más (...) sin Seguridad Social, sin nada” (E.9, mujer Marruecos).

Como veremos, entre las razones por las que ellas dejaron su primer trabajo destacan las inadecuadas condiciones laborales en las que se encontraban trabajando, los cambios de domicilio o por el fallecimiento de la persona a la que atendían:

“Lo dejé porque ella me dijo que se iba ir al campo tres meses y se la llevó a su madre, dice que como iba a estar su hijo y su nuera para ayudarle, entonces

que no era necesario que yo me fuera allá, entonces ella me dijo que la esperara durante ese tiempo, pero yo no podía esperar, yo necesitaba ganar dinero” (E.3, mujer Bolivia 3).

“En mi primer trabajo no disfrutaba de nada, por eso que duré muy poco” (E.1, mujer Bolivia 1).

“Trabajé un mes y me hicieron la mala pasada en ese trabajo porque no me pagaron (...) me tuvo un mes sin pagarme y al segundo mes me decía que no me preocupara que ya me lo daría” (E.6, mujer Bolivia 6).

“Estuve de interna dos meses porque la abuela se murió” (E.4, mujer Bolivia 4).

“Pretenden que en 4 horas uno arregle piso, haga comida, atienda a un enfermo, lave, planche (...) La época de la esclavitud hace años se acabo. Entonces no” (E.10, mujer Colombia).

Resulta complicado la estabilidad y continuidad en este tipo de trabajo con las condiciones laborales expuestas y que en la mayoría de los casos justifican el abandono de las mujeres inmigrantes a las familias que contrataron sus servicios. No obstante, las protagonistas de este estudio decidieron cambiar de trabajo con la finalidad de mejorar su situación y la de sus familiares en sus respectivos países de origen, como se verá a continuación.

4.3.4.3 Segundo trabajo

La descripción del segundo trabajo que estas mujeres realizaron, muestra con más claridad sobre el “cómo” del itinerario laboral para lograr un trabajo más digno en este mercado de trabajo. No hay grandes diferencias con el apartado anterior, pero si cierta experiencia sobre un campo que en un principio no jugó a su favor por su falta de información y experiencia. De nuevo las redes sociales, en la que también entran los jefes de sus parientes y entidades de otro tipo sirvieron de canal a estas mujeres para lograr un nuevo puesto de trabajo:

“Le comenté a una amiga y por una amiga entré al otro trabajo” (E.3, mujer Bolivia 3).

“La información la sacaba por internet, más o menos a lo que tenemos derecho, que nos pueden pagar, que no y entonces eso, con la información que internet nos brinda, con esa información más o menos iba al trabajo, me iba con mis condiciones no como los primeros meses que no sabía nada, que no conocía nada, no, ya iba con condiciones” (E.1, mujer Bolivia 1).

“El trabajo en Murcia lo conseguí a través de FADE, porque una señora en Murcia Acoge (a esta ONG fui porque me lo dijo mi novio) me habló de ella y

me dio el trabajo de aquí por la catedral” (E.6, mujer Bolivia 6).

“Entré a trabajar a una familia por medio de una conocida que coincidí con ella en un bar, le pregunté y le dije que yo buscaba trabajo y ella, que apenas la conocía, me dijo que ¿Quieres un trabajo? Aquí tienes un trabajo y ahí estoy trabajando hasta ahora” (E.5, mujer Bolivia 5).

“Empecé en el 2007 hasta el año 2010 y lo conseguí a través de la jefa de mi tía” (E.7, mujer Bolivia 7).

El tipo de trabajo va desde interna, externa y por horas. En algunos casos, estas mujeres pasan de ser empleadas por horas a empleadas externas. Las tareas a desempeñar son especialmente de cuidados a niños o personas mayores, en las que se incluyen aquellas de acompañamiento o gestión de recados, sin olvidar las básicas y no por ello menos costosas de limpieza, lavado, planchado y cocina:

“En la mañana llevaba la casa, limpiaba la casa planchaba, le daba la comida a la niña (antes le daba el biberón hasta que empezó a comer), recogía del colegio a la mayorcita, la llevaba al ballet, depende de donde la tenía, y le hacía la cena a las dos y las duchaba y ya para eso ya llegaba mi jefa o su marido, pero si en la mañana si que tenía que limpiar, planchar, hacer la colada” (E.7, mujer Bolivia 7).

“El trabajo era de cuidado de niños (...) cuando yo entré a trabajar, la niña tenía 3 años y la madre estaba esperando otro. Desde que nació el nuevo bebé yo también lo cuido hasta hoy (...) no solo cuido a las niñas sino que hago el trabajo de la casa (...) por la mañana me organizo bien, hago las camas, plancho (poner lavadoras), ordeno, limpio” (E.5, mujer Bolivia 5).

“Era de interna de lunes a viernes y cuidaba a una mujer mayor y a un joven que era alcohólico (...) a los dos juntos (...) Allí hacía limpieza, cuidar, compras, plancha, cocina y todo lo de la casa (estuve casi 6 meses)” (E.6, mujer Bolivia 6).

“Limpiaba la casa y me ocupaba de la niña, no cocinaba, si la casa, la plancha y la niña” (E.3, mujer Bolivia 3).

Como en la primera experiencia laboral, tal cantidad de tareas va acompañada de una serie de condiciones de trabajo que miden la calidad del empleo de las empleadas de hogar y que a continuación exponen, destacando por un lado la cantidad de horas trabajadas y por otro la imposibilidad de lograr el alta en la Seguridad Social, al menos en los tres primeros años, lo que las obligaba a estar en situación irregular durante ese periodo:

“(...) salía 2 horas en el día (...) era hasta el día sábado, y el día sábado salía a las 2 de la tarde y entraba el domingo a las 8 de la noche, pero después me quede porque me pagaban un poco más. Todos los días era de 10 de

la mañana a 3 de la tarde, me pagaban 60,000 pesetas (en mi segundo trabajo)” (E.8, mujer Ecuador).

“Entraba a las 8.45 y salía a las 14.45 aproximadamente (...) Tampoco estaba dada de alta y me pagaban 500 euros al mes. Trabajaba de lunes a viernes. En este trabajo disfrutaba de los días festivos (...) me decía que no tenía que ir y cosas así” (E.3, mujer Bolivia 3).

“Por la noche me levantaba tres cuatro veces, que le dolía algo, que no se qué que no se cuanto, se trabajaría continuamente unas 14, 15, 16 horas, entre que te levantas, te acuestas en el día ¿No? En el día y en la noche entre que te levantan y todo eso (...) en mis primeros tres años no estaba dada de alta porque no tenía los papeles, entonces si no tengo los papeles no me llegan a pagar la Seguridad Social” (E.1, mujer Bolivia 1).

“Mi jefa ahora mismo me paga 600 euros, y trabajo de 8.00 de la mañana hasta las 15.00 de la tarde (de lunes a viernes), si o si es mi horario, pero cuando termino antes salgo a las 14.00 o 14.15. Estoy dada de alta en la Seguridad Social y me la cubre mi jefa, tengo las vacaciones pagadas, aunque ella me pidió que en agosto siguiera trabajando, pero como ella es muy consciente, no me hace ir todos los días de la semana a la playa porque es muy cansado, así que a partir de los jueves no voy y me paga todo” (E.5, mujer Bolivia 5).

El dilema del alta y cotización a la Seguridad Social está muy presente en la vida laboral de estas mujeres, pero también las largas jornadas de trabajo por unos salarios no proporcionales al trabajo realizado. Es como si la familia pudiera apropiarse de ellas sin aplicar criterios profesionales, pero si familiares con un tipo de disponibilidad continua. De ahí el que se pacten también acuerdos informales entre empleador y empleada, en los que las mujeres inmigrantes que trabajan en sus hogares pueden salir antes del trabajo, una vez finalizadas las tareas, mientras renuncian libremente el disfrute de sus vacaciones por atender a las necesidades de la familia en verano.

En sus primeros trabajos, las razones que extinguían la relación laboral pasaban desde el fallecimiento de la persona a la que cuidaban, hasta el que no les pagaran su salario o no disfrutaran de un descanso mínimo. Pero en el caso de su segunda experiencia profesional encontramos que los motivos personales pesan más para decidir abandonar el trabajo, ya sea por embarazo o por atender mejor a su familia:

“Lo que pasa es que una vez que le dije que estaba embarazada, parece que no le gustó (...) yo no podía seguir, entonces cuando fui a decirle a ella que necesitaba darme de baja ese mes, entonces ella me dijo que no, que tenía un contrato que seguir, que lo tenía que seguir aunque estuviera embarazada, (...)

así que lo dejé” (E.7, mujer Bolivia 7).

“Dejé de trabajar porque tuve a mi hijo, entonces ella me dijo que no podía, o sea que no se mentalizaba de que yo estuviera con mi hijo y cuidando a su hija también. Entonces pues me dijo que no” (E.3, mujer Bolivia 3).

Otros testimonios, sin embargo, apuntan a que la familia no se hace responsable del sostenimiento de la empleada interna cuando se traslada del hogar al hospital para seguir cuidando a la persona mayor, quejándose de la indiferencia de los familiares respecto a la trabajadora:

“Entonces mi jefa ya no me daba para mis pasajes, como la señora estaba internada allá, me traía un sándwich de jamón york, que me traía a mediodía, ya no me daba ni la comida ni el almuerzo ni la cena, ni nada, que eso cuando entras de interna te tienen que solventar, pero cuando ya estaba en el hospital no, entonces fueron muchas cosas que me fueron molestando, entonces que yo decidí dejar el trabajo” (E.4, mujer Bolivia 4).

La falta de claridad en la entrevista de trabajo y el aumento injustificado de tareas por abuso de confianza, también son motivos con suficiente fuerza como para motivar a la empleada de hogar a que abandone su puesto de trabajo rápidamente, sin que haya un reconocimiento económico por la cantidad de trabajo realizado:

“(..). primeramente cuando vas a la entrevista de trabajo no te comentan muy bien la situación, no te hablan de todo lo que tienes que hacer en casa, y ya una vez estando en el trabajo tu ya ves que son tres niños (...) que tienes que estar despierta a las 7 de la mañana y acostarte a las 11 de la noche, y estas las 24 horas del día pendiente de los niños, atenta a los niños, los viernes no dormir porque los padres salen y tu te quedas toda la noche con los niños, no, no se podía, no llegas a hacer todas las cosas que ellos te piden, y a parte, si son exigentes es que no se puede, un chalet de dos plantas con tres niños y que quieran (...) es que es muchísimo, a lo mucho que duré fueron dos meses” (E.1, mujer Bolivia 1).

Como muestran los testimonios de las mujeres entrevistadas, el itinerario laboral de cada una no ha sido sencillo, sino al contrario, muy complicado en algunos casos. Como ellas relatan, se llega a sufrir situaciones insostenibles en el tiempo debido al desgaste psíquico, físico y emocional de las condiciones laborales, que en varios casos parecían que se habían pactado al inicio de la relación laboral, pero que en la realidad se omitieron, ocasionando duras situaciones de desamparo para las empleadas.

4.3.4.4 Tercer trabajo y posteriores

En la tercera experiencia laboral, se puede observar que las mujeres inmigrantes cuentan con más experiencia y contactos para buscar y encontrar un nuevo trabajo. De nuevo recurren a sus redes sociales o entidades sin ánimo de lucro o de carácter religioso:

“En este trabajo era donde me tenía que hacer los papeles, entré a trabajar por el Corte Inglés, en el edificio Alba. Entré a trabajar de interna (...) a ese trabajo supuestamente le dio mi número un padre (Sacerdote de Cartagena) y yo no sé ni como llegó mi número al padre de Cartagena” (E.4, mujer Bolivia 4).

“Volví a FADE y conté mi situación que había dejado el trabajo y también porque, así que ya me buscaron el trabajo en el que ahora estoy” (E.6, mujer Bolivia 6).

“Una conocida. Estábamos en la Cruz Roja, y ella empezó a hablarme y de ahí me presentó a otra señora, y esa señora fue la que me llevó a encontrar otro trabajo” (E.10, mujer Colombia).

Respecto a las tareas, se encuentran puestos de trabajo para el cuidado de mayores y la atención de niños (incluyendo la atención de mascotas), así como para el conjunto de tareas domésticas del hogar. Dentro de los cuidados a personas mayores, se incluyen aquellos de carácter más sanitario y psiquiátrico como son la atención a demencias y la cura de llagas. Sobre este punto llama la atención como la mujer inmigrante que trabajaba cuidando a una persona mayor con este tipo de problemas, asume la ejecución de estas tareas sin poseer una cualificación profesional previa:

“En esa casa estaba fenomenal con la señora, esa era como mi casa, era como mi abuela, allí si cocinaba, limpiaba, planchaba... vivía con ella...estaba bien cuando yo entré, pero como tenía alzheimer, fue decayendo, hasta que se le hicieron llagas, curar heridas, llagas” (E.4, mujer Bolivia 4).

“Arreglar más que todo lo de los niños, sus juguetes, que la zona de juegos, sus ropitas (...) tenerla al día y planchar” (E.10, mujer Colombia).

“En este trabajo es la limpieza, niños, cuidado de perros, plancha, llevarle al cole al niño, recogerle, cocina (la cena). Trabajo aquí desde el 2007” (E.6, mujer Bolivia 6).

Entrando en la sección de condiciones laborales, las entrevistas muestran que en algunos casos se mejoran, pero en otros no. Conforme avanza el itinerario laboral de la mujer inmigrante vemos que dadas las experiencias sufridas en este mercado de trabajo, intentan afrontar de otra manera

la situación laboral tratando de mejorar las condiciones en las que desempeñan su actividad. Como en las experiencias anteriores, ellas hablan de cuestiones salariales, las horas y los días de descanso, sin olvidar los festivos y finalmente el alta y cotización a la Seguridad Social:

“Me pagaban 900 euros, pero tampoco había días de descanso ni días festivos (ni Seguridad Social ni vacaciones, ni medias pagas), hasta que yo hablé y me puse dura, porque yo ya no podía trabajar así (...) que por lo menos la Navidad y año nuevo me lo tenía que dar” (E.4, mujer Bolivia 4).

“He empezado a ganar 700 euros el primer mes que entré, luego yo ya le dije que cada año se aumentaba (...) y si que me aumentó el primer año a 750 euros y al próximo año 800. Eso gané los dos años que estuve trabajando sin documentación, luego conseguí los papeles, ellos me dieron la documentación (...) trabajaba 9 horas, de lunes a viernes, me pagaban las medias pagas, también tenía los días festivos libres, las vacaciones pagadas (...) porque ya te digo que con la mala experiencia que tuve con mi primer trabajo, de lo que me habían hecho, eso de trabajar de lunes a lunes por 400 euros (...) ya fui preparada a cada trabajo, yo ya reclamaba y decía que estos eran mis derechos (...)” (E.6, mujer Bolivia 6).

“Y en este pues apenas son 3 horas, y los jueves que si voy todo el día. Inclusive ella me ha dicho que ojalá pudiera darme de alta para tenerme más tiempo pero pues tampoco ella puede” (E.10, mujer Colombia).

La cobertura social de estas trabajadoras comenzará a convertirse en algo de vital importancia, una vez que hayan estado residiendo en España 3 años. De hecho, si una familia no llegara a acceder a cumplir esta obligación, será un motivo de bastante peso, para que una empleada decida abandonar de nuevo su puesto de trabajo:

“Me quedé fría y no me querían pagar la Seguridad Social (...) después me dijeron que me iban a pagar la mitad, pero que tenía que trabajar más horas por el mismo salario (...) me quedé (...) a ver ¿Qué me está contando?” (E.1, mujer Bolivia 1).

“(...) me dejaron los papeles a medio hacer porque yo ya había cumplido los tres años para poder conseguirlos, pero al quedarme embarazada me despidieron y al final no me los sacaron” (E.4, mujer Bolivia 4).

4.3.4.5 Obtención y mantenimiento del permiso de residencia y trabajo

Hallarse en situación ilegal en un país extranjero no es deseable cuando el objetivo es trabajar durante años. En el caso de las mujeres inmigrantes empleadas de hogar, sus circunstancias han sido complicadas al tener

que esperar tres años para comenzar a tramitar la documentación que les permita residir y emplearse en España de forma legal. De todas formas y como se ha ido viendo en los relatos del itinerario laboral de las personas entrevistadas, la mayoría de ellas han estado trabajando hasta en tres familias diferentes durante un periodo de tres años en situación ilegal.

Una vez que se encuentran próximas a cumplir el requisito clave (residencia de tres años) para poder obtener la documentación, comienzan a plantearse la necesidad de hacer visible su trabajo, esto es, convertirlo en empleo para poder hacer viable su ansiada situación de legalidad. Ellas mismas cuentan como obtuvieron su nuevo estatus de documentadas a través de la formalización de su relación laboral como empleadas de hogar, esto es, regularizando su trabajo:

“Para conseguirlos tenías que cumplir los tres años, presentar el contrato de trabajo por escrito ,importantísimo, es la base de todo y es facilitado por extranjería, los sindicatos o por ONG, un informe favorable del Ayuntamiento de Murcia (que nos hacen esperar un montón) y el resto de cosas de traer los papeles de mi país, como los antecedentes penales (hasta a los niños se lo piden, es algo ridículo), el pasaporte, fotos y que te den de alta en la Seguridad Social y te coticen. En octubre me salió la tarjeta y en enero viajé a mi país (en casi cuatro años no había vuelto a mi país) al conseguir los papeles, yo regresé en febrero” (E.2, mujer Bolivia 2).

Varias son las razones que llevaron a estas mujeres a legalizar su situación con urgencia. En sus relatos nos hablan no sólo de obtener la tarjeta por el simple hecho de obtenerla, sino de poder entrar y salir de España sin problemas, que no las detenga la policía (con la consecuente deportación), poder disfrutar de servicios sanitarios y poseer algún tipo de cobertura social, especialmente en el caso de la mujer boliviana, por ser el caso de regularización más reciente:

“Lo que pasó es que me agarró la policía una vez, yo estaba yendo a recoger a la bebida a la casa de su abuela, y yendo a recogerla fue que la policía me agarró y me pidió la documentación y claro como no tenía, me llevaron por la glorieta, que está la estación de la policía (...) y ya a raíz de eso fue que me comentó lo de sacar los papeles porque tenía miedo de que yo caminando con la niña, me detuvieran más veces (...) ya fue que averiguando por los 3 años de arraigo social, ya podía agarrar la documentación, y claro que ya me saqué la documentación (...) en mayo del 2008 yo ya estaba metiendo los papeles y me salió como en agosto (la tarjeta), ya en agosto yo ya tenía mi tarjeta” (E.7,

mujer Bolivia 7).

“(...) por medio de mi madre conseguí un trabajo por horas por las tardes y fue un señor que trabaja en la policía y eso, y él me dijo que el necesitaba que yo tuviera papeles, entonces pues por medio de él ya fue que la otra señora se animó un poco más y entre los dos me hicieron dos contratos por media jornada (por un lado y por otro), de ese modo fue que obtuve el permiso de residencia” (E.3, mujer Bolivia 3).

“Cuando ya pasó un año le dije a mi jefa, como ya me empezó a conocer, porque no me conocía de nada, le dije hágame el favor y que yo me iba a pagar la Seguridad Social, ¡lo necesitaba! porque me dijeron en el centro de salud que mi tarjeta del centro de salud había caducado y que a mi hija no la iban a atender, porque a ella se le había caducado y yo no se la podía renovar. Mi esposo tiene nacionalidad alemana, pero como él no está trabajando en un trabajo fijo, no está cotizando y que por eso ya no le iban a atender ni a mí ni a mi hija (...) entonces le dije a mi jefa que por favor me hiciera los papeles y que yo me iba a pagar, entonces mi jefa vio mi situación” (E.4, mujer Bolivia 4).

Entre los requisitos para la obtención del permiso de residencia y trabajo destacan el que la empleada esté dada de alta y que cotice a la Seguridad Social; este requisito también es clave, o al menos se toma como punto de referencia para situar un trabajo en la economía sumergida o no. Como se ha ido mostrando a lo largo del trabajo de investigación, las actividades desempeñadas en el ámbito del hogar se han caracterizado por su invisibilidad social y por su marginación como empleo, algo que fundamenta la dificultad de aplicarle la cobertura de la Seguridad Social como a cualquier otro empleo.

Parece que hasta que la mujer inmigrante no ha intervenido por medio de su situación de necesidad, encerrada en el mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio, no se ha planteado la obligación del alta y cotización a las empleadas de hogar; no únicamente en un momento puntual o concreto, sino de una forma sostenible a lo largo del tiempo, como cualquier otro trabajo profesional. Ellas nos cuentan el camino seguido para lograr el alta y cotización en su respectivo sistema de protección social:

“Me dijo que ella me la iba a pagar (me cubre la cotización entera, aunque yo solo trabaje 4 horas al día, ella me paga la cotización de 8 horas al día) pero que yo iría a trabajar algunas tardes más, que si ella tenía cenas o tenía que salir, entonces yo voy a estar con los niños (cada vez que ella me llamara)...es un acuerdo al que hemos llegado las dos, a cambio de estos favores ella me paga la Seguridad Social (yo solo me pagué el primer mes)” (E.4, mujer Bolivia 4).

“Una vez que conseguí los papeles trabajé en varias casas donde no me querían dar de alta, en algunas si en otras no” (E.1, mujer Bolivia 1).

“Ellos me dijeron que me hacían el contrato así (por horas), porque a ellos de ese modo no les correspondía pagar la Seguridad Social, entonces porque yo necesitaba los papeles les dije que ya si. Me dieron el alta pero me cotizaba yo las cuarenta horas semanales. Juntaba lo que podía entre los dos trabajos y pagaba” (E.3, mujer Bolivia 3).

“Respecto a la Seguridad Social, yo me pagaba el 18% como dice la ley y ella el resto (...) pero pasaron los meses y en contra de lo que yo pensaba, no me descontaron nada de mi sueldo, me pagan la Seguridad Social y mi sueldo entero” (E.6, mujer Bolivia 6).

La cobertura de la Seguridad Social comienza con la obtención del permiso de residencia y trabajo, sin embargo la mujer inmigrante tiene que pagar el precio de su propia legalidad, a costa de la merma de sus derechos laborales. En algunos casos le reducen el sueldo, en otros, ella cubre totalmente la obligación que le corresponde al empleador, otras situaciones hablan de que debe de hacer horas extras a la persona que la ha contratado, porque esta le ha hecho “el favor” de cubrirle la Seguridad Social.

Cuando se cumplen todas las condiciones laborales, la trabajadora lo ve como algo excepcional y prácticamente como un privilegio. No obstante y como el discurso de la propia entrevista muestra, el mantenimiento de la legalidad de la propia trabajadora extranjera será un camino complicado en tiempos de crisis:

“Una vez me dio de baja por la muerte de ella, este, me quedé con su hijo, le digo (por los papeles de mi hija) si puede darme de alta, para sacarle los papeles a mi hija, algo así (...) fuimos y me dio de alta otra vez. La cotización me la cubro yo de mi cuenta. La cotización no importa de donde proceda lo importante es que no falte” (E.2, mujer Bolivia 2).

“(...) el señor de las tardes decía que me podía dar de alta y cotizar pero no pagarme, entonces o trabajaba para cotizar o trabajaba para comprarle a mi hijo los pañales y la leche, entonces decidí hacer lo último y por eso no coticé (...), como no he cotizado estoy en peligro de perder mi tarjeta, de ahí que fui a extranjería para ver si la tarjeta de mi esposo me sirve, pero como las leyes están cambiando tanto no lo sé, no sé si la volveré a hacer” (E.7, mujer Bolivia 7).

“Entonces como también necesito que me den de alta, se lo digo a la familia, pero si esta no quiere darme de alta, entonces busco a un amigo que si en dos o tres ocasiones me ha ayudado (un amigo español) a darme de alta como mi jefe y yo como la empleada aunque yo esté trabajando en otra casa; porque

hay muchas casas en las que comentas de que me den de alta y yo me pago la Seguridad Social, dicen no, porque se piensan que luego les van a cobrar a ellos, o que yo les puedo denunciar porque no me pagan y esto, entonces en muchísimos trabajos te dicen no, no te pagan y no te dan de alta. Entonces tu tienes que buscar la manera de darte de alta” (E.1, mujer Bolivia 1).

“Como ahora estoy sin trabajo lo sigo pagando yo, porque necesito el permiso de residencia y como la otra señora se ha embarazado y me dijo que quería que fuera más horas y que su embarazo era de alto riesgo y cosas así, y necesitaba a una chica de más tiempo, entonces porque yo tengo a mi hijo y a una niña pequeña, pues le dije que no podía más horas y eso, entonces como soy yo la que me pago la Seguridad Social, yo no me he dado de baja con ella por así decirlo, porque aunque yo tuviera un contrato de 20 horas, tengo que pagar si o si las 8 horas (40 horas a la semana), entonces me conviene cotizar, tener las 8 horas y pagar las 8 horas, para no perder yo, porque me pueden retirar la tarjeta, entonces pues yo tengo esa opción mía, no darme de baja con ella y seguir como si estuviera trabajando con ella y pagarme la Seguridad yo, como estaba haciendo” (E.3, mujer Bolivia 3).

Si hay un perfil claro de mujeres inmigrantes que luchan por su situación legal a través del mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio, es el correspondiente al de la mujer boliviana, al ser el colectivo de extranjeras de reciente normalización en España y en la Región de Murcia. En sus testimonios siguen mostrando como en situación de necesidad, especialmente de miedo, no dudan en recurrir a situaciones de fraude, como es el caso de trabajar para una familia y que el alta la conceda otra, o que esté cotizando sin trabajar:

“Me vi necesitada de los papeles el año pasado al tener que renovar los papeles, por el problema de renovar la tarjeta, porque para poder renovar la tarjeta tenía que hacer una cotización, como mínima de seis meses, las cuales no las hice, hice dos meses, entonces necesitaba si o si buscar un trabajo en el que me dieran de alta, el año pasado la situación estaba muy complicada, cosa que no conseguí trabajo, entonces ese año me tuve que pagar yo la Seguridad Social durante seis ,siete y ocho meses, para hacer el trámite de renovar mi tarjeta (...) Si no renuevo, me quitan la tarjeta, me quedo sin tarjeta y me quedo nuevamente indocumentada (...) sería ilegal y si la policía me atrapa, me deporta, entonces lo que no quería era eso (...) irme, que la policía me pida la documentación e irme, entonces fue por eso que pagué, ese es el miedo del inmigrante” (E.1, mujer Bolivia 1).

En el guión de la entrevista se incluía una serie de preguntas sobre las estrategias a seguir por otras mujeres inmigrantes que se encuentran en la misma situación que ellas. Se trata de vecinas, parientes, amigas o conocidas de las mujeres entrevistadas, que también requieren del mantenimiento de sus

papeles para poder residir con tranquilidad en España y continuar trabajando como empleadas de hogar:

“Mi tía se paga la Seguridad Social, las 40 horas, lo que más te importa es tener los papeles para no estar irregular, también te importa tener los papeles porque si quieres ir a Bolivia y vas a volver, te importa tener los papeles, hay gente que ya tiene planes de irse y ya no los renueva” (E.4, mujer Bolivia 4).

“Yo tengo amistades, lo menos, tengo a mi prima que se paga la Seguridad Social, claro y a veces no le alcanza, claro porque le pagan poco y más encima tiene que pagar (...) y ahora creo que ha subido está por los 170 euros al mes o por ahí. Conozco a mucha gente que se paga ella la Seguridad Social, la gran mayor parte de mis amigas se la tienen que pagar, aunque sean 4 horas pero pagan, claro, y lo hacen para mantenerse el permiso de residencia” (E.5, mujer Bolivia 5).

“Una amiga de mi madre estaba trabajando en una casa y la señora (...) no sé porque sería le dijo que iba a bajarle el sueldo a la chica que le ayudaba porque dice que no podía pagarle más, y esas cosas, que si quería que ella del sueldo entero que le pagaba descuente y que se pague la Seguridad Social” (E.3, mujer Bolivia 3).

“En la mayoría de los casos que conozco, son ellas las que la pagan, o tratan de cotizarse ellas mismas por su cuenta, al menos seis meses para poder renovar, cotizan, se dan de baja y luego vuelven a cotizar para poder renovar (...) en la mayoría de los casos los jefes no quieren pagar, porque a veces las inmigrantes creemos que al pagarnos la Seguridad Social nos están haciendo un favor, pero no es así, porque es el deber de los empleadores, es su obligación” (E.6, mujer Bolivia 6).

“Otra chica que vivía con nosotros también, que ya no vive, sino que vive en otro sitio, también su jefa, no hace mucho le dio de alta, pero no le paga la Seguridad Social es ella quien se paga su propia Seguridad Social, su jefa le dio el alta para que se sacara los papeles, pero no le paga la Seguridad Social” (E.2, mujer Bolivia 2).

La situación de las amigas, compañeras, vecinas o parientes, no parece distar mucho de la experiencia de las mujeres inmigrantes entrevistadas. El fenómeno más frecuente entre las empleadas extranjeras es el de estar dadas de alta y ser ellas quienes cubran la cotización completa a la Seguridad Social. En otros casos, ellas deben decidir si quieren recibir el salario mínimo completo o que la familia les descuente la parte proporcional al pago de la cotización a cargo de la trabajadora (sin repartir gastos entre empleada y empleador). Como en los relatos anteriores, el alta y cotización a la Seguridad Social se convierte en un derecho de la trabajadora, que al obtenerlo, corre el riesgo de perder o

empeorar otras condiciones de trabajo:

“(...) sé de unas que conozco que antes le pagaban las medias pagas, vacaciones pagadas, pero no tenían papeles, entonces cuando los consiguieron y les dieron de alta les han quitado las medias pagas y las vacaciones porque les están pagando la Seguridad Social, les han cambiado eso” (E.7, mujer Bolivia 7).

“(...) el único problema en este trabajo (porque me han pagado todo), lo único en contra es que nunca he recibido de golpe el dinero de una sola vez, sino a lo largo del mes, poco a poco, aunque finalmente me lo pagaban todo (...) recibía 200, 100, 50 (...) trabajo el mes y a partir del próximo que empieza me van pagando (...) hasta sumar los 800 euros. Llevo un mes de retraso. Me afecta un montón, porque no puedo hacer mis planes y tengo que vivir de prestado y después devolviendo me da vergüenza, porque a veces parece que no estoy trabajando, no agarro mi sueldo, cuando lo esperas con ansias. Todo lo demás lo cumplen mis jefes, pero esto último me fastidia mucho” (E.6, mujer Bolivia 6).

“No he hecho cuentas, pero por las horas de más que hago, es como si al final ella no me pagara la Seguridad Social porque ella antes me pagaba un plus por hacer horas extras y ahora en lugar de pagarme ese plus me paga la Seguridad Social” (E.4, mujer Bolivia 4).

No obstante y a pesar de la dura realidad que estas mujeres han mostrado en las entrevistas, otras han hablado de que también hay familias que cumplen con todas las obligaciones como empleadores, sin recortar ni un solo derecho a la trabajadora. La cuestión es que de todas las mujeres entrevistadas solo una ha relatado el caso de una conocida en la que desde el primer momento se le consideró una trabajadora:

“Yo digo que también hay gente buena que te paga la Seguridad Social, por ejemplo la señora con la que trabajé y sé de gente que lo hace bien. Sé de una chica que contrataron y rápidamente le hicieron los papeles y le están pagando la Seguridad Social ¡Que no está ni un mes! Y le cubren la Seguridad Social y todo” (E.2, mujer Bolivia 2).

4.3.4.6 Retorno al país de origen

Al comienzo del análisis hablábamos de las razones por las que las mujeres inmigrantes inician un proyecto de inmigración laboral. Las respuestas eran variadas en función de sus circunstancias económicas y personales, pero ahora, una vez recorrido parte de su itinerario laboral se plantea que perspectivas de futuro tienen, continuar en España o regresar a sus países de origen.

Como las propias mujeres exponen, las razones de carácter personal condicionan el regreso o no al país de origen. En algunos casos, es porque han encontrado una pareja estable, otras porque han fundado una familia en España y pueden sostenerla con su trabajo o en el caso de la reagrupación familiar, su marido se encuentra en nuestro país con un trabajo estable y sin planes de retorno:

“(...) en noviembre, el 28, ya me hubiese ido. Luego apareció esta persona (...) la verdad que vamos bien, gracias a Dios vamos bien, es un hombre serio, tengo una estabilidad con él. Hasta aquí bien (...) nos vamos a casar... y por eso estoy aquí” (E.8, mujer Ecuador).

“Aquí está la vida de mi marido, aquí yo tengo que hacer la vida con mi marido” (E.10, mujer Colombia).

“Hay momentos en los que estás muy mal y deseas volver, pero cuando ya estás trabajando y mi hija está bien y puedes mantenerte (...) la familia se extraña mucho, pero te acostumbras” (E.4, mujer Bolivia 4).

En otros casos ya no tienen nada en sus países de origen, porque para poder emigrar y venir a España lo vendieron todo:

“No puedo, no tengo ni casa, ni dinero, ni nada” (E.9, mujer Marruecos).

Las razones económicas también justifican la vuelta al país de origen, ya sea porque todavía quedan deudas pendientes o porque la situación económica y social ha mejorado y ofrece oportunidades económicas para comenzar un negocio o una empresa. Hay mujeres que continúan en una situación de incertidumbre respecto al retorno o a permanecer trabajando. Esa situación de duda viene dada por los tiempos de crisis, en la que la inestabilidad laboral hace estar a las personas inmigrantes en la cuerda floja:

“Ahora mismo, si que me lo he planteado con la situación actual, como estoy en la cuerda de un hilo y porque mi trabajo está ahí, de si estoy o no estoy, porque ya me dijeron hace como tres meses, que me tengo que buscar otra cosa, que están haciendo cuentas y no saben si me van a poder seguir contratando, si me van a reducir el trabajo o no sé (...) Hemos ahorrado un capital para ir allá y las cosas están mejorando, hay más movimiento en todos los sentidos, en negocios, construcciones...” (E.6, mujer Bolivia 6).

“(...) ya tengo la hipoteca, que por eso no me puedo ir, no me puedo ir porque allí no la podría pagar” (E.2, mujer Bolivia 2).

“(...) más que todo porque sé que voy a perder la documentación quiero ir a asegurarme a ver algo y venir con eso y decirle a mi marido mira hay esta posibilidad, podemos abrir esto y hacer esto, y si hay eso sí, si que me

regreso, eso me gustaría, más que nada porque toda mi familia está allá” (E.7, mujer Bolivia 7).

“La verdad es que si me he planteado volver, a los dos o tres años es posible que me vuelva (...) si se puede poner un negocio o algo para poder salir adelante” (E.5, mujer Bolivia5)

“No sé la verdad, estamos pensando muchas cosas, decidirse del todo, todo, todavía no, pero si irnos, si lo hemos pensado muchas veces (...) por la situación económica” (E.3, mujer Bolivia 3).

Tal y como se planteaba al inicio de este análisis, a partir del itinerario laboral, se ha ido estudiando la trayectoria profesional de las mujeres extranjeras entrevistadas. Se comenzó con los antecedentes que justificaban el inicio de un proyecto migratorio laboral, para pasar después a la exposición de la experiencia como empleadas de hogar en sucesivos hogares de familias murcianas.

Sus relatos muestran como han conseguido sus trabajos, el tipo de tareas que desempeñaron, bajo que condiciones estuvieron trabajando, las razones por las que abandonaban o perdían su puesto de trabajo y como consiguieron regularizar y mantener su situación legal. Finalmente, la entrevista abordaba la cuestión del regreso al país de origen, dado que el proceso migratorio era de carácter temporal. La finalidad de esta última pregunta consistía en saber si se daba por acabado el itinerario laboral o por el contrario lo iban a mantener indefinidamente.

4.4 Conclusiones

Este capítulo describe las condiciones laborales existentes en el mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio en la ciudad de Murcia durante el período 2007-2010. Se ha encuestado a 1524 mujeres inmigrantes y 695 familias españolas residentes en la ciudad de Murcia durante el periodo 2007-2010. El número de personas encuestadas contrasta con los datos del SEPE, en el que se registraron 556 contratos en el servicio doméstico en el municipio de Murcia entre 2007 y 2010. Se ha tenido acceso a estos dos colectivos a través de entidades sin ánimo de lucro que trabajan con el colectivo inmigrante y que poseen una bolsa de empleo en Ayuda a Domicilio. Estas organizaciones

ejercen la mediación para lograr la constitución de la relación laboral, haciendo posible la visibilidad de este trabajo (al menos parcialmente) y el análisis de las condiciones laborales.

Según el protocolo establecido por las mismas, la mujer inmigrante debe de seguir un itinerario de formación para finalmente formar parte de una bolsa de empleo en Ayuda a Domicilio, mientras que la demanda de trabajo de la familia debe de cumplir unos requisitos mínimos establecidos por la ley y por estas organizaciones (para finalmente ser registrada), según el puesto sea de interna, externa o por horas. El acuerdo que se establece una vez ejercida la mediación es verbal y no vinculante, pues la decisión final de contratación la tiene la familia.

Los resultados de la encuesta muestran que las familias murcianas demandan a trabajadoras para que se empleen como internas durante el periodo analizado y en el que la atención de personas mayores tiene un fuerte protagonismo. En términos generales los datos revelan que la mujer inmigrante empleada en este sector, con o sin permiso de residencia y trabajo, se ve expuesta a una serie de condiciones que están por debajo de lo mínimo que marca la ley. Entre 2007 y 2008 más del 50,0% de las familias encuestadas no dan de alta ni cotizan a la Seguridad Social, además de que el salario es inferior al mínimo interprofesional. La jornada laboral no es inferior a 57 horas semanales superando con notable diferencia a la máxima legal, especialmente en el puesto de interna. Sin embargo, se producen cambios importantes a lo largo del periodo analizado en materia de Seguridad Social, pues si en 2007 el 74,1% de las familias no optaban por dar de alta ni cotizar a la trabajadora, la situación cambia en 2010, cuando el 32,4% de las familias declaran su no disposición a dar de alta a la trabajadora.

Otro resultado llamativo desde la perspectiva de la demanda de las familias es la evolución del puesto de trabajo por horas. Este puesto pasa de ser requerido para algunos días de la semana (en las tareas de limpieza y planchado) a convertirse en una actividad que se prolonga de lunes a viernes. Este hecho junto a la exigencia de cuatro tareas está convirtiendo al puesto por

horas en un trabajo equiparado al de externa, que acaba realizando el mismo trabajo en menos tiempo, lo suficientemente breve para no cumplir con los requisitos de alta y cotización a la Seguridad Social, que sí son exigibles para los puestos de interna y externa.

Desde la perspectiva de la oferta de trabajo los datos muestran que a partir del año 2009 hay más mujeres inmigrantes documentadas que indocumentadas que buscan trabajar en Ayuda a Domicilio. Por nacionalidades, la mujer boliviana es la que más peso tiene en todo el periodo analizado, tanto en el total como en el grupo de mujeres indocumentadas. El tiempo de residencia es crucial para la mujer inmigrante porque la predispone a obtener la legalidad a través del trabajo como empleada de hogar por el sistema de arraigo.

Por su parte a las que ya se encontraban en situación legal el retorno al trabajo de Ayuda a Domicilio se les presentaba como la única vía para obtener ingresos y mantener su estatus legal. Al plasmar esta situación por nacionalidades se constata que la mujer boliviana es la que busca regularizarse por primera vez, al pasar de dos años de residencia en 2007 y 2008 a cinco en 2010. En el caso de la mujer ecuatoriana, al llevar más tiempo en España no requiere de la obtención del permiso de residencia y trabajo pero si de mantenerlo, pues en 2010 cuenta con siete años de residencia.

En cuanto la experiencia profesional, la mayoría de ellas trabajaron como internas en el cuidado de mayores, con un conjunto de tres tareas para desempeñar. Como los datos que describen las tareas solicitadas por la demanda, la propia experiencia laboral de estas mujeres ha ido confirmando el aumento progresivo de la cantidad de trabajo requerido: pasando de una hasta cuatro tareas, tanto en mujeres documentadas como indocumentadas.

Con la finalidad de completar el análisis cuantitativo, se recurre a la metodología cualitativa utilizando como herramienta de investigación la entrevista semiestructurada, como también emplearon otros estudios muy similares en otras provincias y ciudades españolas. Se realiza un total de diez entrevistas a mujeres inmigrantes residentes en Murcia y con experiencia

profesional en el servicio doméstico.

Los resultados muestran la importancia de las redes sociales y de las entidades sin ánimo de lucro para la obtención de un puesto de trabajo. También reflejan la queja por las extensas jornadas laborales, el hecho de que no les paguen el sueldo, que no cuenten con días de descanso o la exigencia de muchas tareas en poco tiempo. Junto a la preocupación por la cantidad de horas trabajadas se añade el dilema del alta y cotización a la Seguridad Social. Esta situación ha sido muy complicada para la mujer inmigrante al tener que esperar tres años para comenzar a tramitar la documentación que le permitiera residir y emplearse en España legalmente. De todas formas y como se ha ido viendo en los relatos del itinerario laboral, la mayoría de ellas han estado trabajando hasta en tres familias diferentes durante tres años en situación ilegal.

La urgencia por la cobertura de la Seguridad Social comienza con la obtención del permiso de residencia y trabajo, pero después hay que mantenerlo a cualquier precio. En algunos casos la familia reduce el sueldo, en otros, la empleada cubre totalmente la cotización, otras situaciones hablan de que debe de hacer horas extras, porque la persona que la ha contratado le cubre la Seguridad Social. En sus testimonios muestran como en situación de necesidad no dudan en recurrir al fraude, como es el caso de trabajar para una familia y que el alta la conceda otra, cubriendo la propia trabajadora el coste de la cotización, o que este cotizando sin trabajar, siendo ella misma quien se paga la Seguridad Social.

Finalmente destacar que el análisis realizado a lo largo del capítulo es el primero que se hace en Murcia, existiendo estudios similares en otras provincias de España que han recurrido a la misma fuente para la obtención de datos: entidades sin ánimo de lucro con programas de inserción laboral en el servicio doméstico para el colectivo inmigrante. Sin embargo, existen una serie de diferencias respecto a los estudios anteriores y que consisten en el volumen de la muestra (más de 2.000 encuestas entre oferta y demanda) y en el análisis de la evolución de las condiciones laborales a lo largo de un periodo concreto,

como es el comprendido entre 2007 y 2010. Estas diferencias permiten concluir que la mejora en la situación administrativa de la mujer inmigrante no conlleva una mejora en la situación laboral, sino más bien lo contrario.

5. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO DE AYUDA A DOMICILIO EN HELSINKI Y SU COMPARACIÓN CON MURCIA

5.1 Introducción

La elección de Finlandia y Helsinki con la finalidad de realizar la comparación del mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio con Murcia se fundamenta en la búsqueda del contraste y también de los puntos en común. En el primer caso existen diferencias entre el sistema de protección social en Finlandia y España, también de la percepción social en el cumplimiento de la legislación laboral, además de la profesionalización del trabajo del hogar y cuidados. Sin embargo también se encuentran puntos en común como son el progresivo envejecimiento de la población y la similitud entre el territorio y el número de habitantes entre la Región de Helsinki y la Región de Murcia¹¹⁸.

Este capítulo analiza la composición del mercado de trabajo del hogar y cuidados en Finlandia; país donde esta actividad laboral tiene reconocimiento profesional, está regulado y es socialmente visible. Se expondrán las características más relevantes de la sociedad y economía finlandesa desde una perspectiva más general hasta una más concreta y local.

La segunda sección realiza un breve análisis socioeconómico de Finlandia entre los años 2000 y 2010, se introduce el estado de bienestar, su relación con la familia, el progresivo envejecimiento de la población, la estructura del

¹¹⁸ La Región de Helsinki contaba con 1.549.058 habitantes en 2011 (Statistics Finland), mientras que la Región de Murcia con 1.470.069 (INE). La ciudad de Helsinki contaba con 588.549 habitantes también en 2011 (Statistics Finland), mientras que la ciudad de Murcia con 442.203 (INE) en el mismo año. Según datos de Eurostat el área geográfica de la Región de Helsinki es de 9.568 kilómetros cuadrados y la de la Región de Murcia de 11.313. A pesar de las diferencias, en cuanto al número de habitantes y al territorio ambos lugares son comparables.

mercado de trabajo, el fenómeno de la inmigración y la situación de crisis económica. La tercera sección analiza la evolución de la población anciana e inmigrante y el mercado de trabajo en Uusimaa (Región de Helsinki) y en la ciudad de Helsinki.

La cuarta sección realiza un estudio de condiciones laborales de aquellas mujeres inmigrantes que trabajan en Helsinki atendiendo a mayores, enfermos, en servicios de cocina, limpieza y cuidado de niños y atención del hogar. La metodología utilizada es la cualitativa a través de la entrevista semiestructurada, dirigida al análisis del itinerario laboral de las mujeres inmigrantes con experiencia profesional en trabajos domésticos y de cuidados. El conjunto de entrevistas tiene lugar en el año 2012.

La quinta sección realiza una comparación entre los itinerarios laborales de las mujeres inmigrantes que viven y trabajan en Helsinki respecto a las que viven y trabajan en Murcia. La finalidad es determinar semejanzas y diferencias en el funcionamiento del mercado de trabajo objeto de estudio en ambas ciudades. Finalmente, la sexta sección recoge las principales conclusiones del capítulo.

5.2 Breve análisis socioeconómico de Finlandia

Finlandia posee una economía desarrollada con un elevado PIB per cápita (116,0 %¹¹⁹ de la media de la UE en 2011). Sus principales actividades económicas son el sector de la madera, los metales, la ingeniería, las telecomunicaciones y las industrias de la electrónica, sin olvidar la importancia del diseño. Según Eurostat en 2011 la Tasa de Paro era de un 7,6%, mientras que la Tasa de Ocupación alcanzaba el 73,8%.

Diferentes estudios señalan (Castells y Himanen, 2002; Lewis, 2005) que Finlandia combina un excelente sistema educativo con la investigación

¹¹⁹ Eurostat, PIB per cápita en PPC (EU-28= 100).

tecnológica permitiéndole mantener el liderazgo a nivel mundial en diferentes sectores (tecnología industrial y diseño), ocupando uno de los primeros puestos en competitividad mundial desde el año 2000. A esto hay que añadir que posee una de las tasas más bajas de corrupción; lo que explica el orgullo que sienten la mayoría de los finlandeses por pagar sus impuestos al estado, quien realiza una distribución de la renta, dando como resultado un satisfactorio bienestar social (Lewis, 2005).

De hecho gran parte de su PIB se destina a los servicios sociales: en 2010 el gobierno finlandés empleó el 55,8% del PIB a la atención social, especialmente en protección social con un 24%, salud 7,8% y servicios públicos de carácter general con un 7,3%¹²⁰ (porcentajes sobre el PIB). Esta inversión condiciona muy notablemente la estructura del mercado de trabajo finlandés como se explica en este capítulo.

Sin embargo, la crisis económica también afectó a Finlandia, pues según Eurostat el crecimiento del PIB sufrió una importante caída entre los años 2007 y 2008 (pasa de 5,3% a 0,3%), hasta llegar al crecimiento negativo en 2009 con -8,5%, recuperándose en 2010 con un 3,4%. En términos de mercado de trabajo Finlandia contaba con una tasa de paro de 6,7% en 2006 pero en 2010 crece hasta alcanzar el 9,8%¹²¹.

5.2.1 El estado de bienestar finlandés

Finlandia se incluye entre los países con el denominado estado de bienestar escandinavo, considerado el más avanzado en el conjunto de países occidentales (Khunle, 2004). Este modelo se caracteriza según Forma (1999: 45) “por los principios de universalidad e igualdad, al aplicar sus beneficios a todos los ciudadanos”. Como sostiene Wilensky (1975), la expansión de la protección social es un resultado natural o propio del crecimiento económico y

¹²⁰ Statistics Finland, National Accounts.

¹²¹ Statistics Finland. Labour Force Survey.

sus consecuencias demográficas; el proceso es más o menos automático, pues una vez que la industrialización comienza a crear prosperidad, el estado de bienestar comienza a desarrollarse. Las mejoras en la protección social se aceleran con la combinación de las actuaciones de la élite política, la burocracia del propio estado y por lo general, a través de las presiones sociales¹²².

Sin embargo el modelo de estado de bienestar escandinavo también ha sufrido críticas por parte de otros países, al considerar que un Sistema de Protección Social tan amplio hace a los ciudadanos dependientes del estado. La respuesta de los países nórdicos a este planteamiento es que el mercado como única herramienta sin intervención del estado es insuficiente para crear una buena sociedad (Forssén, 1998).

El caso de Finlandia, sin embargo, es peculiar porque como estado de bienestar escandinavo llegó tarde pero experimentó un fortísimo desarrollo en poco tiempo¹²³. No obstante, el estado finlandés incluía la protección de los niños desde 1936 (Forssén, 1998), pero con la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo la demanda del cuidado diario de niños creció,

¹²² Forssén (1998) sostiene que los modelos de bienestar centro europeos (Alemania, Holanda, Francia, Luxemburgo, Italia y Bélgica) dependen de la presencia en el mercado de trabajo y en especial del “breadwinner” (por ejemplo la pensión de jubilación de un ama de casa depende de la pensión del marido que sí trabajó). Solo los que han trabajado tienen derecho a las prestaciones sociales...luego no se aplican al total de la población. En lo que se refiere al cuidado de niños y de ancianos, este se realiza mediante el trabajo voluntario, aunque finalmente es deber de la mujer el cuidar de los niños y mayores. Este fenómeno explica el porqué las tasas de empleo femeninas en Alemania Francia o Italia (45%, 60%, 40%) sean más bajas en comparación con los países nórdicos (86%).

¹²³ Forma (1999) señala la particularidad del desarrollo del estado de bienestar finlandés debido a la fuerte influencia de los agricultores a través el Partido Agrario. Esto significa que el alcance del estado de bienestar finlandés es amplio, pero el nivel de beneficio se moderó. De este modo las sucesivas reformas que como Estado de Bienestar requería fueron llegando más tarde que en el resto de países nórdicos. No será hasta 1980 cuando los beneficios del sistema de protección social finlandés estén al nivel del resto de países nórdicos.

especialmente en los años 60 y 70, convirtiéndose en un fenómeno que condicionaría sustancialmente la estructura de protección social del estado¹²⁴.

5.2.2 Familia y estado de bienestar

En Finlandia se prioriza las políticas de promoción familiar a través de la transferencia de ingresos y la puesta a disposición de toda una serie de servicios. Las Políticas familiares en el modelo de estado de bienestar nórdico se originaron por la necesidad de mejorar las bajas tasa de natalidad, de manera que los gastos para el mantenimiento de los mismos se redistribuyeran entre toda la población. A esto hay que sumar las políticas de igualdad que apoyaban a la mujer, dando como resultado que la política familiar se acabara convirtiendo en un instrumento clave para la promoción de la participación de la mujer en el mercado de trabajo en los países nórdicos. De ahí que sean prioritarios los servicios en educación, salud, cuidados y vivienda consiguiendo mejorar la calidad de vida de los padres haciendo compatible la vida familiar con la profesional (Forssén, 1998).

El objetivo de la política familiar en los países nórdicos es la integración social, a través del mantenimiento de unos servicios públicos con un elevado nivel de calidad a un precio razonable y disponible para cualquiera que lo necesite. Todos los ciudadanos en principio tienen derecho a beneficiarse de los servicios sociales. El estado tiene como papel principal el de distribuir los servicios que tienen un alcance universal, hecho que le convierte en un instrumento para crear igualdad y derechos sociales.

¹²⁴ Forssén (1998) afirma que el cuidado de niños fue considerado un servicio público a partir de 1973 para todas las familias con niños, aplicando unos criterios u otros en función de las necesidades. A partir del año 1985 se comenzó a aplicar el subsidio para los padres que desearan cuidar a sus hijos en el propio hogar, en el caso de que tuvieran niños menores de 3 años, pudiendo elegir entre un servicio de guardería o una beca para cuidar ellos mismos de sus hijos. Pero a partir del año 90, este subsidio se vino abajo, entre otras razones porque la tasa de paro se disparó y en 1994 se produjo una importante reducción del dinero destinado al cuidado de niños. A partir de este momento las ayudas destinadas a las familias pasarían fundamentalmente por los servicios públicos municipales (guarderías).

La Tasa de actividad femenina en los países nórdicos es muy elevada y en Finlandia la actividad femenina estaba en un 70% en 1995 y un 64% en 2010¹²⁵. La presencia de la mujer finlandesa en el mercado de trabajo y en la vida social viene precedida por el derecho al voto, que obtuvo antes que la mujer norteamericana (Lewis, 2005). Esto se debe fundamentalmente a los servicios de guardería, sistema que ha llevado a llamar al modelo nórdico, modelo a favor de la mujer y del niño (Khunle, 2004). Sin embargo y a pesar del interés del estado por invertir en la familia, Finlandia posee un modelo familiar nuclear, esto es, que solo se considera familia a la pareja y a los hijos menores de 18 años, excluyendo a los hijos mayores de 18 y a los abuelos. Según “Population Register Centre”¹²⁶ se reconoce oficialmente como familia a los padres y niños, a las parejas sin hijos y a madres y padres sin pareja y con hijos. Si los abuelos viven con sus hijos y nietos, oficialmente solo padres e hijos forman una familia¹²⁷.

5.2.3 Envejecimiento de la población y estado de bienestar

Como sucede en la mayoría de las sociedades occidentales, Finlandia se enfrenta al reto del envejecimiento continuo de la población y por tanto a las nuevas necesidades sociales emergentes. El incremento del número de personas dependientes se hace progresivo, especialmente a partir de la segunda década del siglo XXI, debido al “baby boom” producido en la década de los años 40, la baja tasa de fecundidad del país, así como la jubilación anticipada y el desempleo (Pukkila, 2005).

¹²⁵ Statistics Finland, Labour Force Survey 2011.

¹²⁶ Registro de Población en español.

¹²⁷ En la Ley de Extranjería finlandesa, queda reflejado esta concepción familiar al establecer que el/la esposa y los hijos menores de 18 años que no se hayan casado son considerados miembros de la familia. En la mencionada ley se señala expresamente quienes se consideran miembros de la familia para la obtención del permiso de residencia, quedando excluidos los procedentes de la línea ascendente (sección 37 Aliens Act 301/2004).

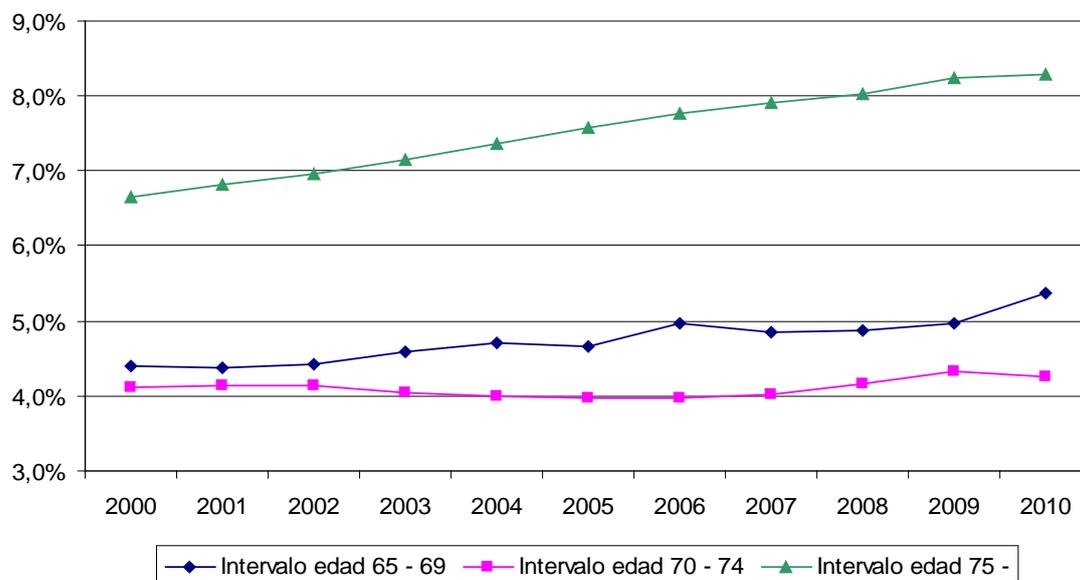
Esta nueva situación marcaría la evolución del sistema del estado de bienestar finlandés, que se refleja en la reforma del sistema de pensiones que se llevó a cabo en 2005¹²⁸. Entre las medidas que destacan se encuentran las siguientes:

- a) Edad de jubilación establecida en Finlandia: desde los 63 hasta los 68.
- b) Lograr un alto nivel de empleo, a través de una reforma del mercado de trabajo.
- c) Desincentivar la jubilación anticipada y alargar la vida laboral facilitando la jubilación de manera gradual.
- d) Reformar los sistemas de pensiones de forma adecuada teniendo en cuenta el objetivo de mantener las finanzas públicas.
- e) Creación de fondos de reserva dedicados a las pensiones.

En el gráfico 5.1 se puede observar la evolución de la población mayor de 65 años, en la que el grupo de personas mayores de 75 años es el más numeroso del periodo analizado. Según datos de Statistis Finland la población mayor de 65 años pasa de 771.455 en 2000 a 933.062 en 2010 (TMAA 1,9%). En términos porcentuales (tasa de envejecimiento) la población mayor de 65 años representaba el 14,1% del total de la población en el año 2000, mientras que en 2010 el 18,2%. El índice de envejecimiento pasa de un 61,2% en el año 2000 a un 77,1% en 2010 y la tasa de dependencia senil de un 22,3% a un 27,1% en los mismos años. Por sexos hay mayor concentración de mujeres mayores de 65 años que hombres, tanto en el año 2000 (61,5%) como en 2010 (58,3%).

¹²⁸ Pukkila (2005) realizó para el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud (Ministry of Social Affairs and Health) del gobierno finlandés un informe que expone las razones de la aplicación de la reforma del sistema de pensiones, dicho informe es: "Finland's National Pension Strategy Report 2005".

Gráfico 5.1. Evolución Población Mayor 65 años respecto Total Población Finlandesa (2000-2010)



Fuente: Population Structure. Statistics Finland.

5.2.4 Inmigración y mercado de trabajo

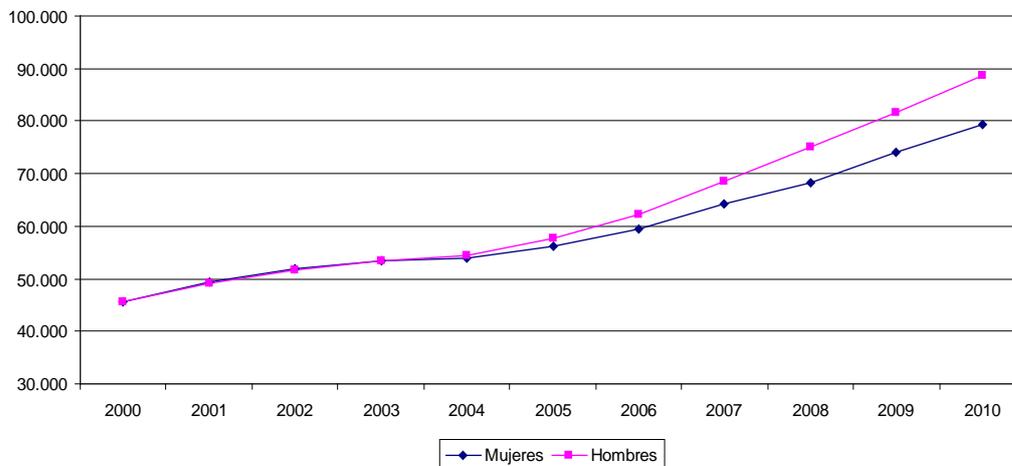
Como muestra el gráfico 5.2 Finlandia no es un país que se caracterice por la masiva recepción de personas inmigrantes. En el año 2000 el total de la población finlandesa era de 5.181.115, siendo únicamente 91.074 extranjeros. Sin embargo a partir del año 2005 la tendencia es el continuo crecimiento de población extranjera hasta alcanzar en 2010 la cantidad de 167.954. En términos porcentuales la población extranjera pasa de un 1,7% en el año 2000 a un 3,2% en 2010¹²⁹. Esto se debe a que la inmigración comienza a caracterizarse por ser laboral (algo inédito para el país).

Aunque el peso relativo de los extranjeros no es elevado, si que es un fenómeno relevante para Finlandia, especialmente por su carácter novedoso y el reto que supone el mantenimiento de los niveles de bienestar del conjunto de

¹²⁹ Statistics Finland. Population Structure.

la sociedad, esto es, que a mayor presencia de inmigrantes también se necesitan más fondos destinados a las políticas de inmigración (Arajärvi, 2012).

Gráfico 5.2 Evolución Población Extranjera Finlandia (2000-2010)



Fuente: Population Structure. Statistics Finland.

La Ley de Extranjería de Finlandia “Aliens Act (301/2004)”, se caracteriza por aplicarse de manera exhaustiva. De hecho, existen centros de detención para inmigrantes que se encuentran en situación ilegal (pueden estar detenidos en estos centros hasta 124 días) con la finalidad de estudiar su situación legal y repatriarlos a sus países de origen si fuera necesario (arts. 122 y 123 Aliens Act 301/2004).

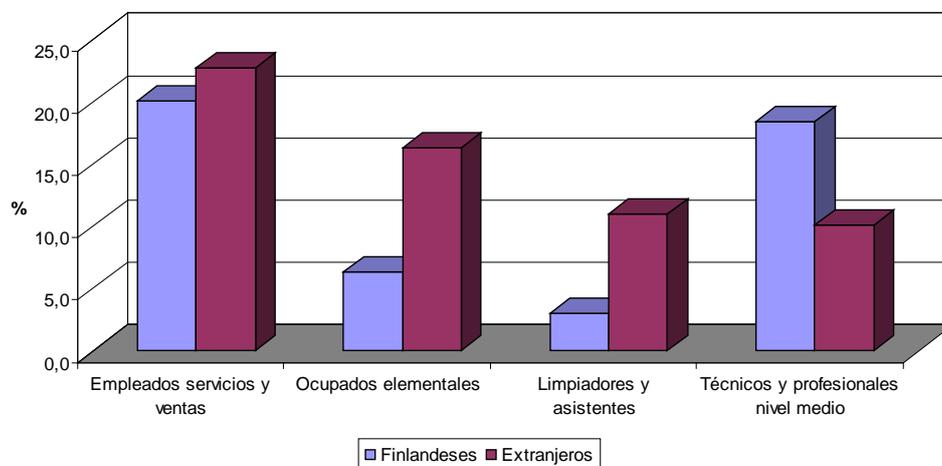
Las personas inmigrantes que deciden ir a Finlandia a trabajar no pueden acceder a un puesto de trabajo si no se encuentran en situación legal. La obtención del permiso de residencia y trabajo pasa por dos fases:

- 1) Los centros para el desarrollo económico, transporte y medio ambiente (CED) pertenecientes a la región donde la persona extranjera desea trabajar emitirán un informe en el que se fundamente que esa persona puede trabajar en esa zona, con aquellas consideraciones que considere oportunas para que el servicio de inmigración lo apruebe o no (art. 36 Aliens Act 301/2004).
- 2) El servicio de inmigración, una vez revisado el informe, considerará

si esa o esas personas inmigrantes afectarían al orden público, de seguridad y de salud del país, para finalmente tomar una decisión junto al CED (art. 76 Aliens Act 301/2004); esto es, si se concede o no el permiso de residencia y trabajo.

El gráfico 5.3 muestra las ocupaciones donde hay una mayor concentración de población inmigrante en el año 2010. Se trata de trabajos intensivos en mano de obra y con escasa cualificación. De hecho se observa que la mayoría de los empleados extranjeros se concentran en el puesto de servicios y ventas con un 22,7%, en ocupaciones elementales (16,3%) y en limpiadores y asistentes (10,9%).

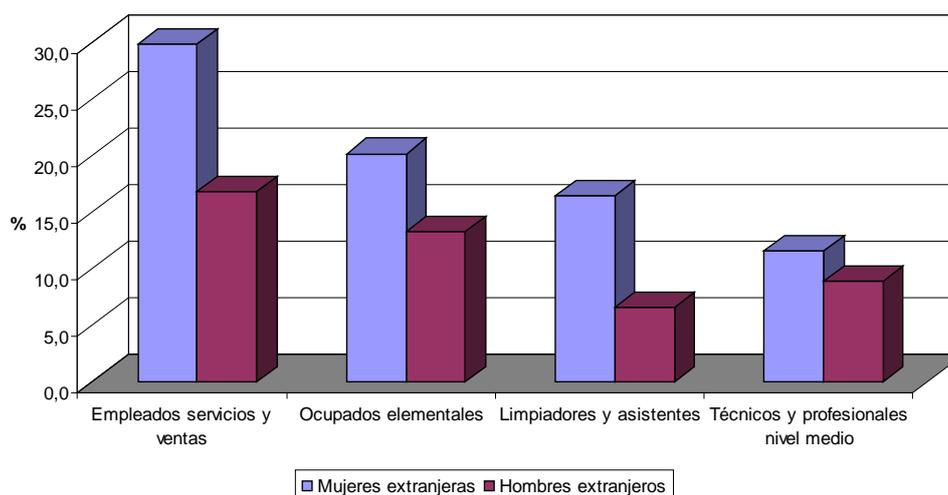
Gráfico 5.3. Distribución Población Finlandesa y Extranjera por Puestos de Trabajo (2010)



Fuente: Labour Force Survey. Statistics Finland.

Al desagregar la información por sexos (gráfico 5.4) se observa que hay una mayor concentración de mujeres inmigrantes en estos puestos, especialmente en servicios y ventas (29,8%), ocupaciones elementales (20,1%) y en limpieza y asistencia (16,3%). Como los datos muestran, los puestos más intensivos en trabajo requieren de una amplia mano de obra para su cobertura y, en virtud de esta necesidad la población extranjera está encontrando una puerta de entrada en el país por la creciente demanda de los mismos (Wrede y Näre, 2013).

Gráfico 5.4. Distribución Población Extranjera por Puestos de Trabajo (2010)



Fuente: Labour Force Survey. Statistics Finland.

5.2.5 Legislación laboral en Finlandia

El marco legal donde se produce la regulación el mercado de trabajo en Finlandia se encuentra en “Employment Contracts Act (55/2001)”¹³⁰. Esta ley afecta a prácticamente todos los empleos de Finlandia, menos a la función pública, las actividades de ocio y los contratos que se rigen por disposiciones separadas por ley. Tiene la siguiente estructura:

- a) El primer capítulo hace referencia al ámbito de aplicación (art. 1, 55/2001), incluyendo la duración y forma del contrato de trabajo, que puede ser oral, escrito o electrónico (art. 3, 55/2001). El periodo de prueba es de 4 meses como máximo (art. 4, 55/2001), y finalmente contempla los requisitos necesarios para la contratación de un menor de 18 años (art. 6, 55/2001) y presunción de la contratación indefinida (art. 5, 55/2001).
- b) Dentro del segundo capítulo se señalan las obligaciones del empresario o empleador, en las que destaca que, en cuanto a

¹³⁰ Ley de Contratos Laborales (55/2001) en español. Las últimas reformas producidas han sido “Act 707/2008”, “Act 873/2012” y “Act 398/2013”.

condiciones laborales se refiere, debe aplicar lo pactado en su respectivo sector económico, especificando las posibles excepciones en ausencia de convenio colectivo. Pero por regla general la “Act on Confirmation of the General Applicability of Collective Agreements”¹³¹ confirma la aplicabilidad de los convenios pactados y por tanto la validez legal de los mismos (art. 10, 55/2001). La retribución se puede hacer dos veces al mes (cada 15 días) o una vez al mes (art. 13, 55/2001). El artículo 14 (55/2001) hace referencia a que una vez finalizada la relación laboral el empleador debe haber cumplido sus obligaciones salariales pagando al trabajador hasta el último día de trabajo. También existe la obligación de hacer una doble paga (dos veces el salario de un día) cuando el trabajador efectúe su trabajo en domingo, en día festivo o en vacaciones.

- c) El tercer capítulo (arts. 1-5 del mismo capítulo en Act 55/2001) se centra en las obligaciones de los trabajadores, tal como rendir en el trabajo, cumplir las normas de seguridad e higiene, no realizar competencia desleal y guardar el secreto de oficio.
- d) Respecto a los permisos familiares de maternidad o paternidad de los trabajadores, el cuarto capítulo lo recoge en los artículos 1-9 (55/2001).
- e) El quinto capítulo hace referencia a los despidos, concretamente al despido temporal (art. 7, 55/2001). En la notificación del despido mencionado se debe explicitar la duración del despido, derivándose dos consecuencias: la incorporación de nuevo al trabajo o la extinción definitiva de la relación laboral. En el último caso el empleado tendría derecho a la retribución correspondiente

¹³¹ Ley de Confirmación de la Aplicabilidad General de los Convenios Colectivos (en español).

al período de preaviso (catorce días como mínimo y seis meses como máximo) en concepto de indemnización.

- f) La finalización del contrato, causas de extinción, procedimiento, contratos nulos y cancelados, así como a los contratos internacionales queda recogido entre los capítulos sexto y decimoprimeros.
- g) La responsabilidad derivada por daños y perjuicios queda reflejada en capítulo doce. El artículo 2 (55/2001) habla de una indemnización correspondiente al salario (percibido por el trabajador) de un mínimo de tres meses y máximo de veinticuatro, en caso de despido improcedente (sin causa justificada).
- h) Los capítulos trece y catorce señalan disposiciones diversas como libertad de asociación, elecciones a representantes, derecho a reunión, etc. Y la entrada en vigor de las disposiciones transitorias.

Junto a la ley general, existen otras de carácter más específico que se dirigen a complementar aquellos aspectos laborales para empleos en los que es necesario delimitar la aplicación de la ley, con la finalidad de que no se produzcan lagunas legales que en última instancia perjudiquen al trabajador. Este es el caso de “Act on the Employment of Household Workers (951/1977)”¹³². La mencionada ley complementa a “Employment Contracts Act (55/2001)” para el caso de los empleados de hogar. Esta legislación se centra (de una manera más precisa) en temas de jornada laboral y salario, contemplando también situaciones excepcionales en las que una persona que trabaja en el hogar puede verse involucrada. No hay que olvidar que la ley aplicada a los empleados de hogar es la de carácter general, esto es

¹³² Ley sobre el Empleo de Trabajadores del Hogar (951/1977). La mencionada ley se aplica a aquellas personas que trabajen en el ámbito del hogar cuidando a niños, realizando las tareas del hogar o atendiendo a personas enfermas o dependientes. El capítulo 4 fue derogado por “Young Worker’s Act” (Ley de los Trabajadores Jóvenes) en 1993. Las últimas modificaciones legislativas corresponden a “Act 73/2001” y “Act 480/2011”.

“Employment Contracts Act (55/2001)”, sin embargo la finalidad de la legislación específica (“Act on the Employment of Household Workers (951/1977)”) es la de completar la ley general en aquellos supuestos en los que un empleado pueda verse afectado por trabajar en un hogar familiar.

El contenido de “Act on the Employment of Household Workers (951/1977)” consiste en:

- a) El primer capítulo especifica que la normativa se aplica a los trabajadores que realizan tareas domésticas en casa del empleador bajo un contrato de trabajo, aplicando las disposiciones que la ley “Employment Contracts Act (55/2001)” establece (art. 1, 951/1977). Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta ley los miembros de la familia que vivan con el empleador, los trabajadores mayores de dieciocho años contratados por un período inferior a un mes, los aprendices del hogar que trabajan bajo la supervisión estatal, las enfermeras de los niños inscritos en el Registro Central de Salud y las personas que cuidan a enfermos (art. 2, 951/1977)
- b) El artículo 4 (951/1977) del segundo capítulo establece que no se puede trabajar más de 9 horas al día y que si llegaran a las 90 en un periodo de dos semanas, se considerarán horas extras. Otra cuestión tratada es que si el Convenio Colectivo pactara un número superior, dicho Convenio no se aplicaría ya que el promedio máximo de horas de trabajo es de 45 a la semana (art. 3, 951/1977). El artículo 6 (951/1977) explicita que las horas destinadas a las comidas también se deben de retribuir. Es interesante como el artículo 8 (951/1977) presenta el trabajo por emergencia en caso de situación extrema, en virtud del cual el empleador puede obligar al trabajador a trabajar horas extras, pero establece que no puede ser superior a dos semanas ni durante más de 20 horas diarias. Igualmente debe de comunicarlo a la autoridad competente, que puede dejar que siga adelante la

situación, limitarla o interrumpirla. Continuando por el mismo capítulo el artículo 9 (951/1977) señala el periodo en el que se puede exigir que el empleado trabaje, esto es, desde las 6:00 hasta las 23:00. Respecto al descanso semanal el artículo 10 (951/1977) explicita que no puede ser inferior a 30 horas seguidas, normalmente domingo, pero puede ser otro día si ambas partes lo pactan. También se establece que en caso de que el empleado renuncie libremente al descanso semanal (art. 11, 951/1977), se le debe de compensar con el doble de la retribución de un día (art. 14, 951/1977).

- c) El tercer capítulo habla del salario de los trabajadores y se establece según los criterios de la ley general pero señala con precisión el criterio a seguir en el caso del trabajo por emergencia y horas extras. En dichas horas se debe pagar el salario normal más el 50% (art. 13, 951/1977). En caso de trabajar domingos y festivos, al trabajador le corresponde el doble del salario de ese día (como en la ley general). Sin embargo se puede establecer como beneficio adicional el que el empleador cubra las comidas del empleado, así como a ofertar una habitación para el solo (no pudiendo ser utilizado el espacio por la familia para sus propios fines), aunque ninguno de los dos beneficios son obligatorios (art. 16, 951/1977).
- d) La finalización de la relación laboral se contempla en el quinto capítulo, donde se señala que el plazo de preaviso no puede ser inferior a catorce días (como en la ley general), pero se explicita que en caso de que el trabajador estuviera enfermo debe de ser como mínimo de un mes (art. 27, 951/1977).
- e) El sexto capítulo incluye disposiciones varias como son la seguridad en el trabajo, en los mismos términos que la legislación general (art. 29, 951/1977), entre las que destacan: a) La revisión médica (art. 30, 951/1977), b) La obligación de elaborar un

expediente sobre el trabajador, en el que se haga un seguimiento del mismo. Se trata de un plan de trabajo en el que se incluye el inicio y el final de las horas de trabajo, el descanso diario y semanal, horario, salario y si ha trabajado por razones de emergencia o realizado horas extras. Dicho expediente podrá ser solicitado por el propio trabajador o por la Inspección de Seguridad y Autoridad Sanitaria¹³³ (art. 31, 951/1977). Finalmente se incluye en el mismo capítulo la responsabilidad penal del empleador en caso de cualquier tipo de abuso (art. 33, 951/1977), así como que la autoridad competente para la supervisión de esta ley es la Inspección de Seguridad y Autoridad Sanitaria.

5.3 La Región de Helsinki (Uusimaa) y Helsinki: aspectos socioeconómicos más relevantes

Uusimaa (Región de Helsinki) está situada al sur de Finlandia y está compuesta por catorce municipios, entre los que destacan cuatro ciudades: Helsinki, Vantaa, Espoo y Kauniainen. El número de habitantes es de 1.549.058 para el año 2011¹³⁴, cifra que se aproxima al total de la población en la Región de Murcia (1.470.069 para en mismo año¹³⁵).

Como en el resto del país, Uusimaa está afectada por el envejecimiento de la población. Según datos de Statistics Finland la tasa de envejecimiento pasa de un 11,4% en el año 2000 a un 14,1% en 2010. Por otro lado, la población inmigrante también se ha incrementado entre los años 2000 y 2010 llegando casi a duplicarse¹³⁶ tal y como señala el gráfico 5.5, siendo ligeramente superior el colectivo de hombres respecto al de mujeres. Sobre esta cuestión

¹³³ Occupational Safety and Health Authority.

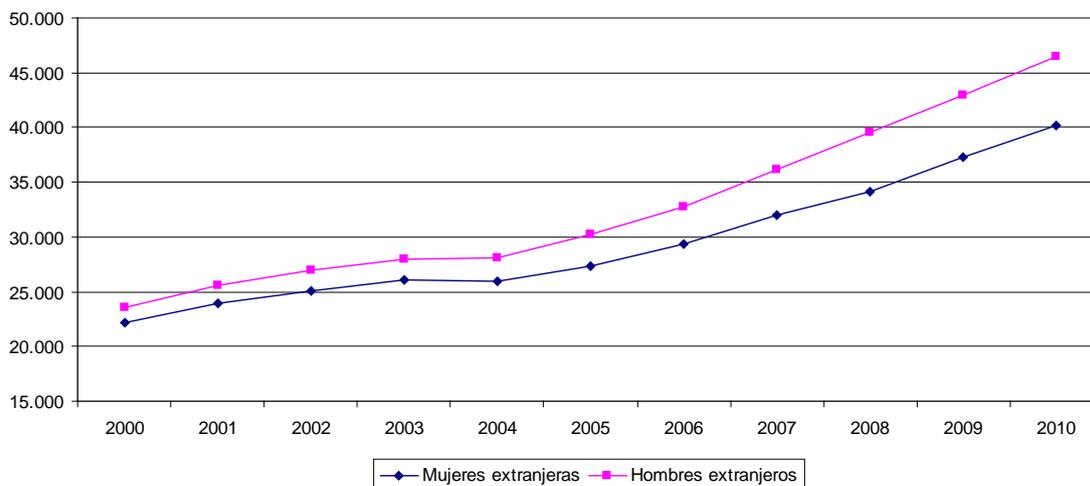
¹³⁴ Population Structure. Statistics Finland.

¹³⁵ Instituto Nacional de Estadística: Revisión del Padrón Municipal.

¹³⁶ En el año 2010 el 51% de la población inmigrante residente en Finlandia se concentraba en Uusimaa (Population Structure. Statistics Finland).

señalar que en el año 2000 los extranjeros representaban el 3,2% del total de la población en Uusimaa, mientras que en 2010 el 5,6%.

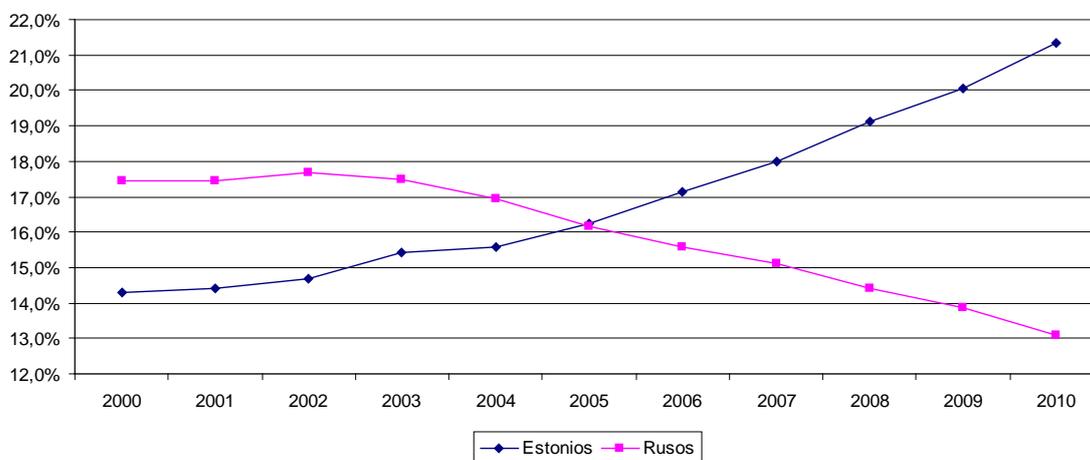
Gráfico 5.5. Evolución Población Extranjera Uusimaa (2000-2010)



Fuente: Population Structure. Statistics Finland.

Las principales nacionalidades corresponden a Estonia y Rusia (gráfico 5.6). Se trata de inmigrantes que se han desplazado por razones laborales, especialmente en el caso de los estonios (Urban Facts, 2012), quienes experimentan un continuo crecimiento a lo largo de los años analizados, superando notablemente a la población rusa.

Gráfico 5.6. Evolución Nacionalidades más Representativas Población Inmigrante respecto Total Inmigrantes Uusimaa (2000-2010)



Fuente: Population Structure. Statistics Finland.

Helsinki cuenta con un total de 588.549 habitantes, de los que 65.747 son extranjeros. Se estima que entre los años 2010 y 2011 Helsinki acogió a más de 170 nacionalidades diferentes. Entre los grupos de inmigrantes más representativos destacan los estonios, seguidos de los rusos y los somalíes. Por otro lado, el colectivo de asiáticos se ha incrementado (hasta un 22%), mientras que únicamente el 14% de los extranjeros proceden de África (Urban Facts, 2012).

La mayoría de la población inmigrante es joven y se encuentra en edad de trabajar (entre 25 y 39 años). Suelen residir en el este de Helsinki, especialmente en los distritos de Jakomäki, Mellunmäki y Myllypuro. Entre las principales causas de inmigración se encuentra el matrimonio con un finlandés o finlandesa fuera del país, aunque cada vez se da con más frecuencia que personas inmigrantes se casen con finlandeses después de llevar un tiempo residiendo en Finlandia por motivos laborales, algo novedoso en el país y en la ciudad (Urban Facts, 2012).

Como señala el cuadro 5.1 en Uusimaa hay más mujeres empleadas que hombres ya que estas superan a los varones en 26.375 empleos; en términos absolutos ellas son 381.342 trabajadoras frente a 354.967 trabajadores, lo que en términos porcentuales representa el 51,7% y el 48,2% respectivamente. Este hecho es poco común en los países o regiones del sur de Europa, como es el caso de la Región de Murcia, pues hay más hombres empleados que mujeres.

Respecto a los sectores económicos con un mayor peso en el mercado de trabajo destacan los correspondientes a comercio mayorista y minorista (14,4%), salud humana y social (13,6%), así como la industria (9,9%). Al desagregar la información por sexos se observa que las mujeres tienen un elevado protagonismo en el sector de salud humana y social con un 23,2%, junto al comercio mayorista y minorista (13,8%) y educación (8,6%). En el caso de los hombres su mayor peso está en el comercio mayorista y minorista (15,0%), en la industria (14,1%) y en la construcción (10,3%) y transportes (10,0%).

Cuadro 5.1. Estructura del mercado de trabajo por sectores de Uusimaa y Helsinki: total y por sexos 2010

Tipo Sector	Uusimaa			Helsinki		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Total sectores	736.309	381.342	354.967	288.559	154.433	134.126
	%	%	%	%	%	%
Comercio mayorista y minorista	14,4	13,8	15,0	12,9	12,8	13,0
Salud humana y social	13,6	23,2	3,3	13,7	21,7	4,5
Industria	9,9	6,1	14,1	6,5	4,2	9,2
Actividades científicas y técnicas	7,6	6,8	8,5	8,9	7,8	10,0
Actividades advtas y auxiliares	6,8	6,8	6,8	7,8	7,6	8,0
Educación	6,7	8,6	4,7	7,4	8,8	5,8
Transporte y almacenamiento	6,6	3,5	10,0	6,4	3,4	10,0
Información y comunicación	6,3	4,6	8,3	7,7	5,7	10,1
la administración pública	5,9	6,9	4,9	6,5	7,4	5,6
Construcción	5,6	1,2	10,3	3,8	1,0	7,1
Alojamiento y servicios de comidas	3,7	4,7	2,7	4,3	4,8	3,7
Actividades financieras y seguros	3,4	4,1	2,6	3,9	4,3	3,3
Otras actividades de servicios	3,2	4,3	2,1	3,7	4,7	2,5
Actividades artísticas y de ocio	2,2	2,4	2,0	3,1	3,2	2,9
Industria no conocida	1,1	1,0	1,1	1,2	1,1	1,3
Actividades inmobiliarias	1,1	1,0	1,1	1,3	1,1	1,4
Agricultura, Silvicultura y Pesca	0,7	0,5	0,9	0,2	0,1	0,2
Electricidad, gas y suministros	0,6	0,3	0,8	0,5	0,3	0,7
Gestión de residuos	0,4	0,1	0,6	0,3	0,1	0,5
Organismos extraterritoriales	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
Minas y canteras	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0

Nota: Clasificación ordenada según la importancia de cada sector en el total de la Región de Uusimaa

Fuente: Statistics Finland.

Como en el resto del país, Uusimaa también se ha visto afectada por la crisis. Según datos de Statistics Finland la tasa de paro en el sur de Finlandia pasó de 4,6% en 2007 a 7,3% en 2010. A esto hay que añadir que el ritmo de creación de empleo también se ha visto afectada por la evolución de la crisis, pues hasta 2008 la creación de nuevos empleos superaba a la del año anterior (1.077 en 2006, 1.096 en 2007 y 1.108 en 2008). Pero en 2009 se redujo hasta 1.070 y en 2010 hasta 1.053. No obstante se sigue generando empleo en la región, aunque a un menor ritmo.

En Helsinki como en Uusimaa hay más mujeres empleadas que hombres, de hecho 154.433 empleados son mujeres y 134.126 varones, lo que representa el 53,5% y 46,4% respectivamente. El sector que más empleo genera es el de salud humana y social con un 13,7% en el total de ocupación, seguido del comercio mayorista y minorista (12,9%). Por sexos las mujeres están sobre representadas en el sector de salud humana y social con un

21,7%, aunque también están presentes en el comercio mayorista y minorista (12,8%) y en educación (8,8%). Los varones poseen un mayor peso en comercio mayorista y minorista (13,0%), así como en información y comunicación (10,1%), transporte y almacenamiento y en actividades científicas y técnicas (10,0%).

Siguiendo los resultados del estudio realizado por Urban Facts (2012) se observa que 23.407 de los inmigrantes que viven en la ciudad están empleados y 6.060 en paro. Los principales sectores en los que se encuentran trabajando son transporte, almacenamiento y servicios de comida. Otras secciones en las que también adquieren protagonismo son en técnicos profesionales en actividades de servicios (auxiliares) y en los últimos años dentro de los servicios públicos (algo inusual) en el área de salud humana y social.

En este sentido son destacables los estudios realizados por Näre y Cleland (2012) y Näre (2012) en los que se analiza el fenómeno de la contratación en origen de mujeres filipinas como enfermeras y auxiliares de enfermería en hospitales y residencias de ancianos en Finlandia; hecho que también ha tenido su impacto ante los medios de comunicación¹³⁷.

¹³⁷ El 26 de abril de 2011 se publicó "The immigrant labour market" en el diario "Helsinki Times" en el que se señalaba que en 2010 existían 3.000 vacantes en servicios de cuidados en toda Finlandia (500 vacantes en la ciudad de Helsinki) y que desde el año 2008 se comenzó a contratar en origen, a través de empresas mediadoras, a mujeres filipinas para que trabajaran en Finlandia como enfermeras y auxiliares de enfermería. La cadena de televisión "yle uutiset" publicó el 14 de junio de 2013 la noticia sobre la nueva demanda de enfermeras filipinas por parte de hospitales y residencias de ancianos, dada la buena experiencia profesional recogida de los anteriores grupos de filipinas contratadas en origen, concretamente por la agencia finlandesa "Attendo".

5.4 Itinerario laboral de la mujer inmigrante en el mercado de trabajo de cuidados, servicios y atención del hogar en la ciudad de Helsinki

5.4.1 Metodología

Para la realización del trabajo de campo se ha recurrido a la metodología cualitativa con la finalidad de hacer comparable los resultados de la ciudad de Helsinki con la ciudad de Murcia¹³⁸. La técnica utilizada ha sido la entrevista semiestructurada¹³⁹ personalizada, abierta y flexible. Se han entrevistado a once¹⁴⁰ mujeres residentes en Helsinki de las que diez son extranjeras y una finlandesa. La decisión de la entrevista a la mujer autóctona radica en el hecho de que su relato puede aclarar ciertas cuestiones sobre el funcionamiento del mercado de trabajo de cuidados y atención al hogar.

En cuanto a las mujeres inmigrantes entrevistadas, siete son de Filipinas dado el interés de la contratación en origen de las mismas como auxiliares de enfermería y enfermeras para el cuidado de mayores (Näre y Cleland, 2012 y Näre, 2012), aunque también han trabajado y trabajan como niñeras y empleadas domésticas en familias¹⁴¹. Este hecho es poco común en la sociedad finlandesa (contratar a una empleada de hogar para que trabaje en el seno de la familia), debido a la estructura del mercado de trabajo de cuidados y atención del hogar, además de ciertas cuestiones culturales que se expondrán

¹³⁸ En la sección de análisis cualitativo del trabajo de campo hecho en Murcia.

¹³⁹ El anexo IV muestra el guión seguido.

¹⁴⁰ Se realizaron once entrevistas porque la información comenzó a saturarse.

¹⁴¹ Los relatos de las mujeres filipinas con experiencia en el mercado de trabajo objeto de estudio aportan una valiosa información sobre el funcionamiento del trabajo del hogar por un lado y los cuidados a los mayores por otro. Como se planteó en el anterior capítulo en cualquier escenario o entre cualquier grupo de personas se pueden hallar algunos procesos sociales de tipo general que expliquen la realidad objeto de estudio, en este caso, el funcionamiento del trabajo del sector doméstico y de cuidados en Finlandia.

a continuación. También se ha entrevistado a una mujer de Estonia, Rusia y Polonia.

5.4.2 Decisión muestral: mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio y familia en Finlandia

A diferencia de España y otros países del sur de Europa, los trabajos de cuidados y atención a personas se encuentran altamente profesionalizados en Finlandia. Esa profesionalización explica porque este trabajo está especializado, de tal manera que existen perfiles o puestos de trabajo focalizados en un tipo o grupo de tareas.

Por ejemplo, para la limpieza se recurre a una empresa de limpieza que atiende grandes almacenes, oficinas, superficies, hoteles y hogares. En el caso de la cocina, no es frecuente contratar a una persona para que cocine en el hogar, pero si en residencias de ancianos, colegios, restaurantes, guarderías y servicio de comidas para llevar. Las personas que poseen este perfil profesional obtuvieron una formación reglada y oficial para poder desempeñar su trabajo en la cocina. De hecho, una vez contratados trabajan en su especialidad y no en un conjunto de tareas variadas como un empleado de hogar.

El servicio de lavado y planchado está externalizado, es decir, cubierto por empresas especializadas y con personal profesional para ambas tareas. El cuidado de niños está también cubierto por el sistema de guarderías subvencionadas por el estado, a través del cual, se contrata a personas cualificadas en atención a niños con un título específico. La atención de las personas mayores se realiza a través de las unidades de cuidados del hogar¹⁴²

¹⁴² “Home Care Unit” se traduce como unidad de cuidado en el hogar y posee la siguiente dinámica (información facilitada por Ritva Monto, Supervisora de Enfermería del Herttoniemi Hospital, Helsinki):

y por las residencias de ancianos, sin que haya una implicación por parte de la familia, es más, el estado acaba sustituyéndola. Los profesionales encargados de atenderles son los enfermeros, pero quienes le cuidan directamente son los auxiliares de enfermería.

Con estos antecedentes es cuestionable si existen empleados de hogar inmigrantes en Finlandia tal y como los conocemos en España y en la Región de Murcia; la respuesta es sí, pero solo en el caso del cuidado de niños. Se trata de niñeras que trabajan como internas en el hogar que le ha contratado y que con frecuencia son extranjeras. Este profesional reside en el mismo hogar donde trabaja y aunque su tarea principal sea la de atender a los niños también se encarga de la limpieza, el lavado de la ropa, el planchado, de comprar y cocinar.

5.4.3 Decisión muestral: mujeres inmigrantes entrevistadas

En función de lo expuesto en el apartado anterior se ha procedido a entrevistar a diez mujeres extranjeras y una finlandesa con perfiles profesionales diferentes. Se entrevistaron entre los meses de marzo y junio del año 2012¹⁴³; todas residen en la ciudad de Helsinki por motivos de trabajo o con la finalidad de conseguir una mejor cualificación profesional en gestión de

a) En estos centros el personal especializado hace un seguimiento a las personas mayores que viven solas. Supervisan si comen adecuadamente si toman su medicación y si viven en buenas condiciones.

b) En caso de que la persona mayor no coma, no se medique y pase a un estado crítico se la traslada (al estar en situación de emergencia) al centro de salud para controlarla (un máximo de 31 días). Si el estado del anciano empeora, se le envía al hospital para una atención más específica. En caso de que se recupere volverá de nuevo a su hogar.

c) Si se observa que esa persona mayor no se recupera o tiene un elevado nivel de dependencia y requiere atención las 24 horas al día se la trasladará a una residencia de ancianos.

¹⁴³ Para establecer el contacto con las mujeres entrevistadas, se recurrió a la información aportada por los salones parroquiales de dos Iglesias, dos asociaciones de mujeres inmigrantes y dos residencias de estudiantes. Las citas para las entrevistas se establecieron por teléfono para quedar finalmente en sus propios domicilios y en cafeterías. El idioma empleado fue el inglés (a excepción de la mujer polaca que se entrevistó en español) y la duración de las mismas osciló entre 20 y 70 minutos (el anexo IV recoge el guión seguido).

servicios hosteleros, enfermería o auxiliar de enfermería. Entre los perfiles profesionales encontramos a niñeras, empleadas de hogar, auxiliares de enfermería, enfermeras, cocineras y limpiadoras.

El contenido de la entrevista va dirigido a la descripción del itinerario laboral de cada una: decisión de emigrar, la formación profesional adquirida en Finlandia, sus primeros trabajos, tipo y cantidad de tareas desempeñadas, condiciones de trabajo y obtención del permiso de residencia y trabajo. Finalmente se plantea la cuestión del trabajo de sus amistades y si han pensado volver a su país de origen.

El criterio fundamental en la selección de las mujeres entrevistadas ha sido el de la experiencia profesional en atención de personas, servicios sanitarios y tareas domésticas. Otros criterios han sido los respectivos a la nacionalidad y formación profesional adquirida en Finlandia (Cuadro 5.2):

- Experiencia Laboral: Las mujeres entrevistadas han trabajado en servicios sanitarios, cuidados de mayores, limpieza, restauración, atención a niños y también como empleadas de hogar. En el caso de la mujer rusa, al tratarse de una estudiante, todavía no posee experiencia profesional.
- Nacionalidad: se han realizado entrevistas a siete mujeres inmigrantes procedentes de Filipinas, a una mujer de Estonia, Rusia y Polonia. Se incluye la entrevista de una mujer autóctona, que aunque no sea inmigrante, aporta elementos que aclaran cuestiones sobre el mercado de trabajo y la sociedad finlandesa.
- Formación Profesional adquirida en Finlandia: dada la importancia de la cualificación profesional en Finlandia, el cuadro muestra la formación previa para poder desempeñar un trabajo¹⁴⁴, aunque sea

¹⁴⁴ Sin formación específica adquirida directamente en Finlandia no se puede empezar a trabajar en la mayoría de los empleos (a excepción del de limpieza), aunque la persona posea un título de grado superior en su país de origen.

básico. Se trata de cursos de Restauración y Cocina o grados en Gestión Hotelera-Administración y Enfermería, así como los estudios medios en Auxiliar de Enfermería.

Cuadro 5.2. Clasificación de las entrevistas por sexo, experiencia laboral, nacionalidad y formación profesional

Entrevista	Sexo y Nacionalidad	F. Profesional	Experiencia Laboral
E.1	Mujer Estonia	Restauración	1) Limpieza, 2) Restaurante, 3) Cuidados
E.2	Mujer Finlandia	Curso cocina	1) Empleada Hogar
E.3	Mujer Polonia	Enfermería	1) Cocina, 2) Cuidados, 3) Enfermería
E.4	Mujer Rusia	Gestión Hoteles	No Experiencia Profesional
E.5	Mujer Filipinas 1	Ninguna	1) Limpieza
E.6	Mujer Filipinas 2	Aux. Enfermería	1) Auxiliar Enfermería
E.7	Mujer Filipinas 3	Aux. Enfermería	1) Auxiliar Enfermería
E.8	Mujer Filipinas 4	Ninguna	1) Niñera, 2) Empleada Hogar
E.9	Mujer Filipinas 5	Ninguna	1) Niñera, 2) Empleada Hogar
E.10	Mujer Filipinas 6	Aux. Enfermería	1) Cuidados
E.11	Mujer Filipinas 7	Ninguna	1)Empleada H., 2)Cuidados, 3)Limpieza

Fuente: Elaboración propia.

5.4.4 Análisis de resultados: descripción del itinerario laboral de la mujer inmigrante en atención al hogar, servicios y cuidados en la ciudad de Helsinki

5.4.4.1 Antecedentes de un proyecto migratorio

Como en todo proceso migratorio (en este caso a Finlandia) hay diferentes motivos que condicionan la salida del país de origen, siendo en muchos casos, la búsqueda de ingresos económicos el principal motivo, aunque se tenga que renunciar a la propia cualificación profesional:

“Por dinero, vine aquí a buscar trabajo, porque me encontraba desempleada en Estonia, para trabajar como recolectora de moras, en el año 2002 (...) vine sola (estudié Jardín de Infancia en Estonia)” (E.1, mujer Estonia).

“Vine por razones de trabajo, en Polonia estudié enfermería y estuve trabajando como enfermera cuatro años (...) solo. Me vine con mi marido, pero no conocíamos a nadie, vinimos solos” (E.3, mujer Polonia).

“Por trabajo (...) Creo que la razón principal por la que vine a Finlandia, quiero decir (...) fue por conseguir más dinero para mi familia, si, porque los sueldos en Filipinas son menores que aquí, en Finlandia” (E.6, mujer Filipinas 2).

“Primero por trabajo, porque aunque yo estaba trabajando en Filipinas, como programadora de ordenadores, los salarios eran bajos. Estudié Programación de Ordenadores, que es una carrera universitaria (...) .Vine aquí en 2009, porque mi prima estaba viviendo aquí en Finlandia, vine a través de ella” (E.8, mujer Filipinas 4).

“Decidí salir de Filipinas porque tenía una prima en Dinamarca y me dijo que fuera para allá, que intentara encontrar un trabajo o estudiar allí si no encontraba un trabajo (...) fui a Finlandia porque mi visado en Noruega iba a terminar y por eso decidí cambiar a otro país” (E.9, mujer Filipinas 5).

“Por trabajo, por dinero, porque en Filipinas no tenía ningún trabajo y por eso (...) yo tengo el bachillerato en Filipinas, y vine a Finlandia en el año 2007. Vine sola, no conocía a nadie (...) si, estaba sola” (E.5, mujer Filipinas 1).

Hablan de mejorar económicamente, pero también de buscar nuevas oportunidades laborales y de formación, a pesar de poseer una considerable formación profesional adquirida en sus países de origen, o al menos en el caso de la mayoría de las mujeres entrevistadas. Es cierto que Finlandia posee una de las mejores ofertas educativas del mundo, lo que convierte a este país (y por extensión a Helsinki) en un destino muy atractivo para inmigrantes jóvenes con ambiciones formativas:

“Porque quería tener una experiencia en otro país, además de obtener un título internacional, porque la educación en Finlandia es gratuita, no como en Rusia y no quería gastarme el dinero, además aquí, los estudiantes disfrutaban de muchos descuentos a la hora de ir a comer o utilizar los transportes, etc., y si voy a hacer prácticas a otro sitio, por ejemplo a Italia, la universidad me paga algún dinero y para mi esto es suficiente. Quiero conseguir las dos cosas; formación y una experiencia de tipo internacional” (E.4, mujer Rusia).

Otras razones que empujan a emigrar son las que hacen referencia a conflictos políticos y sociales en los países de origen, como es el caso de la siguiente mujer inmigrante, quien disfrutaba de una buena posición profesional y económica, hasta que su país cambió drásticamente como consecuencia de la proclamación de una revolución:

“Estuve trabajando en la Universidad de Filipinas, en Los Baños como bibliotecaria (estudié esto en Filipinas), después mi padre muere y mi

madre estaba en Manila, como ella estaba sola yo decidí cambiar de ciudad para cuidar de ella y me fui con toda mi familia. Fue entonces cuando empecé a trabajar en el proyecto de la primera dama de Filipinas: Imelda Marcos. Pero después se produjo la revolución en Filipinas, entonces mi trabajo se terminó (...) yo ya no tenía trabajo (...) entonces fue cuando mi sobrino me dijo que quizás sería fácil encontrar un trabajo en Finlandia (...) esto fue en 1989. Entonces dije que sí, que por supuesto quería trabajar fuera, en el extranjero, entonces fui a Finlandia con toda mi familia” (E.11, mujer Filipinas 7).

Por último, hay razones familiares que justifican el inicio de un proceso migratorio, algo relativamente sencillo en Finlandia si eres menor de edad:

“Vivo en Finlandia desde 1991, mas de veinte años, porque mis padres estaban aquí, yo soy la pequeña de la familia, así que tuve que venir aquí a vivir con mis padres” (E.10, mujer Filipinas 6).

Como muestran las respuestas de estas mujeres extranjeras, la cuestión de obtener ingresos económicos y mejorar su nivel de vida justifica el inicio del abandono de sus naciones de origen. Sus testimonios no nos hablan de una gran movilidad por Finlandia, sino que desde un principio se situaron en Helsinki y ahí decidieron permanecer.

Otra cuestión es la que hace referencia a sus redes sociales, pues varias de ellas llegaron solas a Helsinki, en otros casos con su marido o con una amiga con interés de encontrar trabajo o contratada en origen (como se verá a continuación), pero también a través de un contacto familiar que ya residía o trabajaba en este país, como es el caso de primos o sobrinos, especialmente en el caso de los filipinos.

5.4.4.2 El primer trabajo

A diferencia de otros países en Finlandia es relativamente sencillo encontrar un trabajo sin necesidad de recurrir a redes sociales, pero tampoco es una vía que se descarte en determinados casos. En sus primeros trabajos, las mujeres entrevistadas hicieron uso de los anuncios en el periódico, de agencias o empresas que las habían contratado para trabajar en Helsinki y también a través de contactos familiares, profesionales (como los propios empleadores), o simplemente conocidos:

“(...) cuando acabé el instituto, no sabía muy bien que hacer y mi hermana me propuso la idea de ir a trabajar a una residencia de estudiantes y vine aquí (...) mi hermana conoció este sitio a través de una amiga suya francesa,

quien le dijo que necesitaban a alguien que trabajara en la cocina de la residencia” (E.2, mujer Finlandia).

“(…) cuando acabó la temporada de recolección me quedé sin trabajo, así que decidí volver a Estonia. Fue entonces cuando pensé en estudiar finlandés y volver a Finlandia para buscar un trabajo en una guardería, pero no conseguí nada porque mi título de Estonia no servía. Desde servicios sociales me propusieron formarme para trabajar en residencias de ancianos, pero yo no quería. Así que busqué ofertas para trabajar en limpieza a través de periódicos finlandeses, acudí a diferentes sitios hasta que me contrataron” (E.1, mujer Estonia).

“Empecé a trabajar en una familia medio alemana, medio española, a través de una persona que conocí en la Iglesia que me presentó a la familia” (E.3, mujer Polonia).

“(…) a través de una empresa, una agencia, una agencia de Filipinas que contactó con Finlandia, para poder conseguir un trabajo aquí en Finlandia (...) si a través de una agencia, en 2009 (...) éramos un grupo de trabajo de 19 personas” (E.6, mujer Filipinas 2).

“Fue de niñera, empecé a cuidar a niños (de cinco y dos años) en una familia finlandesa y alemana... empecé a trabajar en septiembre de 2009 y conseguí el trabajo a través de mi prima, los jefes de ella y los míos eran amigos” (E.8, mujer Filipinas 4).

“(…) fue la familia que me acogió en Noruega quien me encontró una familia finlandesa en la que empezar a trabajar. Pero el puesto de trabajo era distinto, pues en Finlandia me contrataban como niñera, como un auténtico trabajo profesional... entonces me hicieron el contrato y empecé a trabajar” (E.9, mujer Filipinas 5).

“Este trabajo lo conseguí a través de mi suegra, ella me recomendó a unos clientes, ella paró de trabajar y yo empecé. Ella era mi jefa” (E.5, mujer Filipinas 1).

“Mi sobrino me dijo que sería mejor trabajar en alguna embajada, porque a través de la embajada podrían conseguirme el visado, entonces fui a la embajada española y ellos necesitaban a alguien que cuidara de la residencia” (E.11, mujer Filipinas 7).

Antes de seguir avanzando con el análisis del itinerario laboral de las mujeres extranjeras en Helsinki, resulta interesante mostrar parte de la mentalidad de los finlandeses sobre las tareas domésticas en el propio hogar, tal y como lo muestra la mujer de origen finlandés entrevistada. No es que desconcierte el que sea contratada para cocinar (la población de este país es muy aficionada a la cocina), sino el que se encuentre trabajando en un sitio pequeño más parecido a un hogar que a una residencia y que no sea de carácter público:

“Con frecuencia tengo dificultades para explicar lo que estoy haciendo, dado que en el lugar que trabajo es especial, porque cuando hablo a la gente de mi trabajo y digo que estoy trabajando en la cocina, ellos me preguntan si estoy en una cafetería o restaurante (...) es complicado para ellos entender que no estoy trabajando en un sitio público, sino en una cocina más bien pequeña (en un hogar), porque en Finlandia no es muy normal que tengas servicio en tu casa o alguien que te hace las tareas, este tipo de cosas son extrañas para nosotros. Lo más normal o típico es que trabajes en un restaurante. Cuando les hablo de que trabajo en una residencia, piensan que es en un asilo y no en una residencia de estudiantes pequeña, esto es algo raro para ellos porque los estudiantes suelen vivir en pisos y ellos mismos realizan las tareas de la casa” (E.2, mujer Finlandia).

Según el testimonio de esta mujer, la población finlandesa es muy independiente y autónoma, hasta tal punto que el que no sepa funcionar por sí mismo está considerado como alguien poco útil y con dependencia, poco resolutivo porque necesita que se lo hagan todo. No es común contratar empleados de hogar¹⁴⁵ para que atiendan los hogares cada día, eso algo que solo unas pocas familias adineradas se lo pueden permitir, no obstante sigue estando mal visto socialmente porque te convierte en dependiente.

En el mismo país la cuestión de la cualificación profesional no pasa desapercibida. Se requiere formación específica para algunos puestos, como es el caso del trabajo en una cocina o para el cuidado de ancianos, algo que no sucede en otros puestos (en los que sin embargo se valora más la experiencia laboral), como en el caso de la limpieza y en el cuidado de niños dentro del hogar familiar. Otro factor determinante es el dominio de la lengua finlandesa:

“(...) la formación que adquieres es diferente en función del lugar donde vayas a trabajar, quizás si trabajas en una entidad de carácter público se exige una cualificación específica ¡Un momento! Creo que recuerdo la formación que se me exigía para trabajar en una residencia pública o privada: como servir comidas, guardarlas en el frigorífico, prevención de riesgos laborales, como limpiar (...) sí, era este tipo de tareas, pero tenías que pasar un examen, era

¹⁴⁵ El Consejo Económico y Social de España, publicó en 2009 un estudio titulado “El Empleo en la Rama de Hogares en la Crisis” utilizando datos de Eurostat sobre diferentes países europeos en los que se señalaba la cantidad de mujeres ocupadas como empleadas de hogar. En el caso de Finlandia únicamente 4.500 mujeres trabajaban como empleadas de hogar, representando el 0,4% del total de la ocupación, mientras que en España eran 653.500, suponiendo el 7,9% de ocupación en el año 2009.

como una especie de cursillo; estaba dirigido a la gente, que por ejemplo quería trabajar en una cafetería. Yo lo estudié a través de internet e hice el examen” (E.2, mujer Finlandia).

“(…) primero estuve estudiando aquí en Finlandia durante seis meses auxiliar de enfermería, pero una vez que estuve una semana estudiando ya fui a trabajar a la residencia de ancianos y también estudiaba la lengua finlandesa (...) lo mismo hacían mis compañeras filipinas” (E.7, mujer Filipinas 3).

En cuanto a la composición de las tareas observamos que en muchos casos son tareas específicas, como puede ser cocina (aunque sea empleada de hogar, solo se la contrata para cocinar y para nada más) o únicamente limpieza tanto para hogares familiares como hoteles u oficinas, estableciéndose un contrato entre empresa de limpieza y la familia, sin posibilidad de reclamar otro tipo de tareas:

“Me contrataron como cocinera.... Yo solo cocinaba para cinco personas y las otras tareas se encargaba otra chica” (E.3, mujer Polonia).

“La tarea era limpiar todo como habitaciones, la planta del hotel, todo tipo de cosas” (E.1, mujer Estonia).

“La única tarea que hacía era limpiar casas de familias, oficinas, escaleras de edificios (...) Las familias contrataban los servicios de la empresa y yo iba a trabajar, pero el contrato era entre la empresa y la familia” (E.5, mujer Filipinas 1).

En otros tipos de puestos se reclaman un conjunto de tareas como pueden ser la limpieza o el planchado de ropa o incluso cocinar. En cuanto a la atención de niños y mayores, lo fundamental es atenderlos directamente, dejando en un segundo plano las tareas domésticas, pero sin olvidar que el cuidado de personas implica también un subconjunto de tareas como dar las medicinas, acompañarlas por la noche, levantarlos, asearlos, vestirlos, acompañarlos, etc. Se trata de tareas que al realizarse simultáneamente requieren un gran esfuerzo y una serie de destrezas:

“En el caso de los asilos, las auxiliares les levantamos, vestimos, alimentamos, hablamos y paseamos con ellos pero no tratamos su enfermedad como las enfermeras (...)” (E.10, mujer Filipinas 6).

“(…) hacer limpieza, planchado y lavado de la ropa, aunque a veces también tenía que cocinar” (E.11, mujer Filipinas 7).

“Yo trabajaba como interna, porque vivía en su casa y lo que tenía que hacer, lo más importante era cuidar de los niños, después limpiar la casa, planchaba la ropa, a veces cocinaba, no siempre porque el marido de mi jefa cocinaba, yo también llevaba a los niños a la guardería y los recogía, luego sobre las

cuatro o las cinco iba a recoger a los niños y les daba la cena y después yo podía hacer lo que quisiera (...) lo más importante era estar con los niños y jugar con ellos, las otras tareas las hacía de vez en cuando” (E.8, mujer Filipinas 4).

Sin embargo, también encontramos trabajos en los que se explota a la trabajadora, especialmente en la figura de la niñera que reside en la familia donde trabaja; las tareas se multiplican por la atención de los niños, las mascotas, la dimensión de la casa o por las exigencias de los empleadores fuera de horario:

“(...) ellos tenían cuatro hijos, tres grandes y un bebé, más las mascotas y una casa muy grande porque era gente con mucho dinero, yo era la niñera y la empleada del hogar al mismo tiempo, dos trabajos diferentes en una sola persona. Esa fue la razón por la que dije que no podía continuar con todo. Tenía que cuidar de los niños, las mascotas y de las casas que tenían, tenían dos casas, tenía que limpiar, cocinar, lavar, planchar, además de encargarme de las actividades de los niños y también tenían una piscina de la que también me tenía que encargar (...) solo una persona no puede hacer todas las tareas al mismo tiempo” (E.9, mujer Filipinas 5).

Se debe resaltar que la mujer filipina que sufrió esta situación de sobretrabajo distinga dos puestos de trabajo que recaían sobre ella misma, como es el caso de niñera por un lado y empleada de hogar por otro. Ambos puestos poseen un contenido de trabajo diferente y por tanto un perfil profesional específico¹⁴⁶, lo que justifica que no pueda recaer en la misma persona. Al tratarse de verdaderos trabajos profesionales, los empleos tienen una especialización concreta.

Una vez expuestas las tareas se pasa al análisis de las condiciones laborales en las que son desempeñadas, tales como la jornada de trabajo, el horario, el sueldo, las vacaciones, el descanso o la cobertura social. En el caso de las niñeras y empleadas de hogar se observa que las condiciones son muy similares:

¹⁴⁶ Se refiere a la descripción del puesto de trabajo (en que consiste el trabajo, cual es su contenido) y a la especificación del puesto (que se demanda al trabajador para que lo desempeñe satisfactoriamente).

“(...) así que yo empezaba a trabajar a las 7:00 de la mañana (...) ellos normalmente preparaban la mesa, entonces yo comía con ellos, los padres se iban a trabajar a las 8:00 o a las 9:00, también eran los padres quienes llevaban a los niños a la cama, yo no tenía la obligación de hacerlo, así que a partir de las 16:00 o de las 17:00 yo ya no era responsable de los niños. Yo podía organizarme el tiempo de trabajo como quisiera, yo decidía cuando quería comer o en como organizar el trabajo (...) Estuve en este trabajo durante un año y medio. El salario era 1.000 euros, pero pagaba 400 euros por el alojamiento e impuestos. Yo ganaba 600 euros, tenía vacaciones de un mes en verano y tres semanas en Navidad, y después tenía vacaciones de otoño (octubre) y todas eran pagadas” (E.8, mujer Filipinas 4).

“Mi salario era el mínimo 5.000 marcos (1989), antes de que tuviéramos los euros, que empezaron en el año 2000, equivale a 1.000 euros (...) estuve trabajando mucho tiempo, cinco años. Si que tenía vacaciones, cada año nosotros tenemos un mes de vacaciones pagadas (...) Trabajaba de 8.00 a 16.00 en la embajada (...) de lunes a viernes” (E.11, mujer Filipinas 7).

“Mi salario en esta familia era de 900 euros al mes, pero yo solo ganaba 500 euros porque los otros 400 eran para pagar los impuestos, mi Seguridad Social y mi alojamiento en la casa, todo el mundo que viene a Finlandia contribuye al sistema para poder tener derecho a Seguridad Social, atención sanitaria y esas cosas (...) El contrato era de 8 horas al día, pero era imposible hacer todo en ese tiempo, así que no sé cuantas horas trabajaba realmente (creo que 14 al día). Incluso en los fines de semana tenía que trabajar y no me pagaban el extra” (E.9, Filipinas 5).

“(...) me pagaban como 500 euros, trabajaba unas 4 horas por la mañana. Tenía fines de semana libres y vacaciones,” (E.3, mujer Polonia).

“Trabajo aproximadamente 2.30 horas al día, 12 horas a la semana por la tarde, de lunes a viernes y mi salario es de 500 euros al mes. Si que tengo vacaciones y libro los días festivos (...) Los veranos suelo tener vacaciones cojo algunos días (como dos semanas), depende, aquí son muy flexibles puedes coger los días de vacaciones cuando quieras” (E.2, mujer Finlandesa).

No parece que haya grandes diferencias entre las condiciones laborales que las propias mujeres entrevistadas han descrito (entre niñera y empleada de hogar). La mayoría de ellas estaban satisfechas, salvo un caso en el que la trabajadora que supuestamente estaba contratada como niñera y desempeñaba simultáneamente las tareas de una empleada de hogar.

En cuanto a la jornada de trabajo coinciden en que ésta no es superior a las 40 horas de trabajo semanales, disfrutaban de días de descanso, festivos y

vacaciones pagadas. La mayoría de ellas no ha recibido un salario bruto inferior a 1.000 euros por 40 horas de trabajo a la semana¹⁴⁷, a excepción de la niñera filipina que recibía una retribución de 900 euros al mes. Finalmente poseen un horario flexible que en muchos casos se adapta a sus necesidades y todas tienen cubierta la Seguridad Social, porque para las familias es impensable no pagar los respectivos impuestos al estado, incluso en el caso de la niñera filipina (E.9, mujer Filipinas 5) a la que explotaban laboralmente.

Las condiciones laborales aplicadas a los trabajos que se desempeñan fuera del ámbito doméstico no parecen diferir en exceso de las del trabajo realizado en el hogar. Veamos como son en el caso del trabajo de limpieza:

“Trabajaba de lunes a viernes, no los fines de semana. Mi horario dependía del horario, por ejemplo los lunes trabajo desde las 11:00 hasta las 15:00 (...) a la semana trabajo 37 horas de lunes a viernes, si, si. Mi salario bruto era sobre 1.100 euros, en realidad ganaba como 1.300 euros al mes, pero restando los impuestos ganaba 1.100 al mes” (E.5, mujer Filipinas 1).

“Trabajaba ocho horas al día, de lunes a viernes en la mañana desde las 6:00 hasta las 14:00. Mi salario era alrededor de 1.000 euros al mes, incluyendo el pago de los impuestos (ganaba 1.000 euros netos), mi salario bruto era alrededor de 1.200 euros (...) Si que tenía vacaciones un mes al año y me las pagaban (...) pero no tenía paga extra, porque no trabajaba los domingos y festivos, que es cuando cobras el doble de dinero” (E.1, mujer Estonia).

En el caso de las mujeres que han trabajado en limpieza, ninguna recibe un salario inferior a 1.000 euros, no trabajan más de 40 horas a la semana, reciben cobertura social por pagar sus respectivos impuestos (incluye la Seguridad Social y el impuesto aplicado al salario¹⁴⁸), tienen días de descanso y vacaciones pagadas, así como la posibilidad de una paga doble por trabajar domingo o días festivos.

¹⁴⁷ En Finlandia no existe el Salario Mínimo Interprofesional como en España, sino que se aplica un impuesto sobre el salario con un porcentaje específico según sean retribuciones más elevadas o más reducidas. Por ejemplo, a los salarios más altos se les puede aplicar un porcentaje del 60% y a un salario muy bajo un 17%. El estado aplica y recauda directamente el impuesto sobre el salario y la Seguridad Social.

¹⁴⁸ El porcentaje del impuesto varía en función del trabajo desempeñado, percepciones salariales y la situación familiar, en el caso de las trabajadoras en limpieza entrevistadas el porcentaje aplicado era del 23% en año 2012.

En el caso de las auxiliares de enfermería no parece que haya grandes diferencias con el trabajo de las niñeras, empleadas de hogar o de limpieza, salvo en la diferencia salarial:

“Mi salario es parecido al de la gente finlandesa, casi 2.000 euros al mes, pero al pagar los impuestos se te queda en 1.600 euros (...) trabajo ocho horas al día, de lunes a viernes, aunque a veces cambia y hacemos turnos, depende, a veces nosotras trabajamos los fines de semana, pero puedes coger otros días para descansar y recuperar los del fin de semana. Aquí si trabajas en vacaciones o domingo te pagan el doble (...)” (E.6, mujer Filipinas 2)

“En un año tenemos un mes, 30 días, creo que cuatro semanas en verano y una semana en invierno (...) Si que nos pagan las vacaciones y también una paga extra en verano, pero no recibimos otra paga extra en diciembre, solo un dinero extra en verano” (E.7, mujer Filipinas 3).

Ambas auxiliares de enfermería aportan el mismo testimonio sobre sus condiciones laborales, superior en términos salariales que el resto de mujeres entrevistadas, pero no en materia de descanso, días festivos, jornada de trabajo, vacaciones, cobertura social o paga doble; aunque es cierto que disfrutaban de un plus en verano, pero que se pacta por convenio colectivo y nunca llega al sueldo de un mes.

La legislación laboral finlandesa no hace distinción de puestos de trabajo, sino que aplica las mismas normas a todo tipo de empleos, salvo en cuestiones salariales por razón de la cualificación profesional, esto es, a mayor formación mayor salario. Eso muestran los testimonios de las mujeres entrevistadas, entre los que se observa que en todos los casos (menos en uno) la teoría se aplica a la práctica, esto es, que la legislación laboral se cumple en todos los empleos mencionados y también en el caso de las mujeres que han trabajado como empleadas de hogar. Es cierto que hay una diferencia con las mujeres que trabajan como auxiliares de enfermería y es la paga de un dinero extra en verano.

Hasta ahora el análisis se ha centrado en el primer trabajo, como lo obtuvieron, las tareas y condiciones laborales, pero no se han mostrado los motivos que les llevaron a dejar el trabajo o buscar otro mejor. A continuación se exponen las razones que motivaron a estas mujeres abandonar su empleo:

“Dejé el trabajo porque nacieron los niños y quería tener tiempo libre para ellos”

(E.3, mujer Polonia).

“(...) dejé el trabajo por mi salud, porque quería algo más fácil, que tuviera un salario mejor y que mejorara mi situación (...)” (E.1, mujer Estonia).

“(...) ellos me decían que descansara, pero de repente me pedía si podía atender al bebé porque estaba llorando, o puedes hacer esto o lo otro, porque yo estaba viviendo en la casa, por eso no podía decir que no, porque los límites en el propio hogar no están claros, porque te tratan como a un miembro más de la familia, que pueden pedirte cualquier cosa en cualquier momento (...) y para nosotros los filipinos es muy fácil decir que si rápidamente, es una actitud muy propia de nosotros” (E.9, mujer Filipinas 5).

“Deje de trabajar en este trabajo porque mi suegra pensó en cerrar su negocio, así que planeé abrir mi propia empresa” (E.5, mujer Filipinas 1).

“Dejé este trabajo porque quería cambiar, salir fuera y explorar más cosas, porque después de trabajar estaba muy cansada y apenas salía por ningún sitio, otra razón era que como no vivía en mi casa mis amigos no podían venir a visitarme. Otro motivo fue el salario porque, si yo me iba con mi prima yo solo tenía que pagar la mitad, 200 euros y no 400 euros. Entonces mi prima me ofreció un contrato de trabajo muy bueno” (E.8, mujer Filipinas 4).

“(...) era una fiesta muy importante en Finlandia “Vappu”, yo tuve que trabajar, porque era sábado (...) pero no habían autobuses ni tranvía porque era fiesta y la embajada está muy lejos, fui andando (...) yo no tenía que trabajar ese día, pero me llamaron para que fuera, entonces ese día estaban enfadados conmigo porque llegué tarde y se lo expliqué porque no habían autobuses, hice mi trabajo muy rápido pero ella me dijo que era la última vez que iba, así que perdí el trabajo” (E.11, mujer Filipinas 7).

Entre las razones que destacan están las que hacen referencia a la vida personal y familiar, como es el caso de una mayor dedicación a los hijos, o más vida social (especialmente para una empleada de hogar interna), o por problemas de salud, por cierre de negocio, por condiciones laborales inaceptables o por el enfado injustificado de un empleador que exige a la trabajadora lo que nunca se pactó, como el ir a trabajar un día festivo.

No obstante, llama la atención el testimonio de la mujer filipina que estuvo trabajando de interna en un hogar donde la explotaban, precisamente por no delimitar la distancia entre familia y trabajo, ya que la confundían como un miembro más de la familia con una disponibilidad ilimitada, en lugar de considerarla una persona contratada con tantas obligaciones como derechos.

5.4.4.3 Segundo trabajo

Tres de las mujeres que han relatado sus primeros trabajos siguen actualmente en los mismos puestos de trabajo, pero cuatro decidieron cambiar por circunstancias diversas. Los resultados en los siguientes trabajos parecen ser un mejor trato o una mayor autonomía en sus empleos y, al parecer, las redes sociales siguen jugando un papel importante a la hora de obtener nuevas oportunidades, aunque las nuevas tecnologías y los servicios de empleo en Finlandia suelen dar buenos resultados también:

“Ahora trabajo como externa en una auténtica familia finlandesa, cien por cien finlandesa desde 2010, gracias a una prima mía” (E.8, mujer Filipinas 4).

“Me hice autónoma y monté mi empresa porque en los edificios que yo iba a trabajar limpiando las escaleras necesitaban pagar impuestos” (E.5, mujer Filipinas 1).

“Mi segundo trabajo lo encontré a través de internet, de hecho todas las familias finlandesas en las que he trabajado las he encontrado a través de internet” (E.9, mujer Filipinas 5).

“(...) al dejar el trabajo tuve que registrarme como desempleada en la oficina de empleo, entonces tenía que ir cada mes y rellenar el papel de que no tengo trabajo (...) tuve que hacer un curso de finlandés muy difícil y después ellos estuvieron obligados para ayudarme para encontrar un trabajo, (...) luego tenía que conseguir las prácticas del curso y me fui a un colegio de los niños minusválidos. Allí estuve como un mes o cinco semanas, y luego, después de terminar, me llamaron en agosto de ese colegio para preguntarme si yo quería trabajar allí” (E.3, mujer Polonia).

Otros relatos muestran la importancia de adquirir una cualificación concreta para seguir trabajando en un puesto de trabajo especializado:

“Me dieron el trabajo porque ellos sabían que yo había sido enfermera en Polonia, pero luego más tarde, empezaron los problemas porque querían que me sacara el título oficial de asistente de ayuda (pues yo no lo tenía), y tuve el trabajo temporal, con contrato, todo era oficial” (E.3, mujer Polonia).

Llama la atención como en los itinerarios laborales de estas mujeres el uso de internet es una herramienta eficaz para lograr un trabajo en Finlandia como empleada de hogar. Por otro lado es destacable la eficacia de las oficinas de empleo, en las que se recolocan a las personas desempleadas en puestos de trabajo que se ajustan a sus perfiles profesionales. Primero a través de formación específica y después con prácticas profesionales que permitan la

posterior contratación en ese tipo de puesto.

Al entrar en la cuestión de las tareas, no parece que haya grandes diferencias con los primeros trabajos.

“Mi segundo trabajo era muy flexible, lo más importante eran los niños así que yo los llevaba al colegio, luego iba a casa (...) limpiaba, cocinaba, lavaba y planchaba, pero la cuestión era que era mucho más flexible en esta familia que en la anterior, porque los niños ya eran mayores y no necesitan ayuda para nada, no tenían mascotas y la casa era bastante pequeña, no demandaban tareas extras (...) entonces era muy sencillo” (E.9, mujer Filipinas 5).

“Trabajaba como asistente directa del niño, por ejemplo ayudas al niño a sostener el libro o tu se lo coges durante la lección, luego para ir a fisioterapia, para ir a la calle, a la tienda, si había necesidad, llevarle al baño, etc (...) A veces les daba de comer, entonces les ayudaba dándoles directamente o llevándoles su bandeja a la mesa, porque ellos no podían” (E.3, mujer Polonia 3).

“Cuando limpio una casa, lo limpio todo: las habitaciones, la cocina, el salón, incluso a veces llego a planchar porque se incluye en el servicio; las personas que limpian también planchan, pero no tienes que poner lavadoras, no entra dentro de tu tipo de puesto” (E.5, mujer Filipinas 1).

“Lo que hago es cuidar a los niños, los llevo a la guardería y...al que tiene once años no lo cuido directamente porque es mayor; son tres niños en total, los otros tienen seis y dos años. También limpio, cocino, lavo y plancho, pero no todo al mismo tiempo” (E.8, mujer Filipinas 4).

En el caso de las empleadas de hogar sus testimonios no muestran ningún tipo de agobio, porque según ellas, lo fundamental es atender a los niños y lo demás se hace si es necesario y nunca al mismo tiempo. La mujer filipina que trabaja en su propio negocio de limpieza nos habla de que limpiar es la principal tarea, pero también puede planchar si se lo exigen, porque entra dentro del tipo de puesto. Sin embargo no le pueden solicitar el que ponga lavadoras porque no está especificado.

También existe la atención directa de niños minusválidos, que exige un perfil concreto y que es muy parecido al de las niñeras que trabajan en el ámbito del hogar, pero se desempeña fuera de la familia. En este caso las tareas son más complicadas dado el nivel de dependencia de estos menores y por tanto el grado de atención que requieren para poder ser bien atendidos, de ahí que se exija una cualificación específica.

A continuación se relatan las condiciones laborales en que estas tareas eran desempeñadas por las mujeres inmigrantes entrevistadas:

“Empiezo a trabajar a las 8:00 de la mañana y en la tarde a veces tengo tiempo completo, como hasta las 17:00. A veces a las 18:00, pero si trabajo superando la jornada completa (40 horas a la semana) me pagan el precio de la hora extra. Tengo como una hora y media en total para comer .En el contrato pone que trabajo 40 horas, pero la realidad es otra, pues trabajo como 50 o 55 horas (a veces), pero ellos me las pagan. Tengo vacaciones en verano, Navidad, todas pagadas, ellos también me preguntan en que mes quiero coger mis vacaciones de verano, es muy flexible. Tengo paga extra (el doble) cuando he trabajado algún sábado o domingo (algunas veces, pues depende de cuando ellos me necesitan, por ejemplo en verano). Aquí te pagan un dinero extra en vacaciones de verano, pero no una doble paga como en España, es como si te dieran un bono, más dinero a parte del salario que te corresponde en ese mes, la cantidad que te dan no es fija, depende (...) Mi salario es mayor que en el trabajo anterior, es de 1.450 euros” (E.8, mujer Filipinas 4).

“Trabajo de lunes a viernes (nunca los fines de semana) y el horario depende del día, porque cambia según el día. Por ejemplo los lunes tengo dos casas solo (hago 5 horas de trabajo), y después los martes (8 horas), depende...de la semana también, pero más o menos hago 30 horas por a la semana, pero la distribución de las horas cambia dependiendo de la semana. Al ser auto-empleada, no me pago doble paga a mí misma, pero no lo necesito porque no trabajo los fines de semana. Respecto al salario: te puedo decir lo que gano al gano 1.500 euros al mes, si pago los impuestos y la Seguridad Social me quedo con 960 euros al mes” (E.5, mujer Filipinas 1).

“No tenía vacaciones anuales, porque mi contrato era de 8 meses, pero si que tenía las vacaciones en otoño, una semana libre, también en diciembre otra semana y en Navidad también, todo pagado. Mi salario era el mismo que tenían los finlandeses, eran como 1.500 o 1.600, pero hay que descontarle los impuestos (...) Pero cuando los niños acababan el colegio yo me quedaba en paro en verano y tenía que ir a la oficina de empleo a apuntarme otra vez” (E.3, mujer Polonia).

“(...) yo empezaba a las 7:30 o a las 7:20, después los llevaba al colegio y volvía a hacer cosas, podía hacer lo que quisiera, incluso dormir, eso lo hice alguna vez, ja,ja,ja. Pero ellos eran muy flexibles, pues lo más importante era cuidar de los niños. Después yo los recogía del colegio y les daba algo de comer y después los llevaba a sus actividades, como patinaje y fútbol (son una niña y un niño). En el contrato pone que tengo que trabajar 8 horas, pero realmente depende de mi, yo organizaba el tiempo (...) Yo trabajaba de interna de lunes a viernes, pero estaba muy bien porque la casa era de planta y tenía mi propia salida, mi propio espacio, mi propio baño, mi habitación (...) El salario era 960 euros, pero tenía que descontar mi alojamiento, impuestos y mi comida, así que me quedaba con 500 euros (...) Si que tenía vacaciones y tiempo libre... Las pagas extras (doble paga) yo muchas veces no las acababa reclamando porque me trataban muy bien y yo era como un miembro más de la

familia” (E.9, mujer Filipinas 5).

En general, las condiciones laborales relatadas son bastante buenas y acordes con la legislación laboral finlandesa, tanto en lo que a la ley general se refiere “Employment Contract Act (55/2001)” como en el caso de la legislación específica para empleados de hogar “Act on the Employment of Household Workers (951/1977)”. No obstante se dan ciertos abusos (consentidos por las propias empleadas) en tema de jornada laboral de las mujeres que trabajan en familias. De hecho una de ellas comentaba que su contrato era de 40 horas, pero que en realidad trabajaba de 50 a 55, algunas veces, aunque siempre eran retribuidas.

No hay grandes diferencias entre estas mujeres inmigrantes, salvo en la cuestión salarial, sin embargo todas disfrutaban de días de descanso y festivos, de la paga extra, así como las vacaciones pagadas, a excepción de la mujer polaca, pero si hay algo que todas ellas tienen en común es la obligación de pagar impuestos. Todas descontaban la parte proporcional para pagar al estado, tanto el impuesto de carácter personal como el correspondiente a la Seguridad Social, algo tremendamente asumido por ellas y sus empleadores.

A pesar de que varias de ellas continúan trabajando en los mismos sitios, dos de ellas perdieron su trabajo por diferentes motivos. A continuación nos lo relatan con detenimiento:

“Dejé este trabajo porque la familia se fue a Bélgica y yo aquí tenía a mi prima y a mi hermana y no podía salir porque mi visado lo tenía para estar en Finlandia y no en Bélgica” (E.9, mujer Filipinas 5).

“Dejé de trabajar en el colegio de minusválidos, porque ellos no me querían, fue algo muy feo (...) digamos que oficialmente no me necesitaban porque venían menos niños durante próximo año, pero yo creo que era injusto porque habían unas personas hay en el colegio que vinieron en otoño y luego les dieron el trabajo ¿sabes? Para más tiempo (...) eran finlandeses” (E.3, mujer Polonia).

Según la opinión de la mujer de Polonia, ella dejó de trabajar porque era inmigrante y querían a alguien de Finlandia, por lo que optaron por no contratarla de nuevo al encontrarse trabajando temporalmente en el centro. En el caso de la mujer filipina, ésta perdió el trabajo por el traslado de la familia a

otro país europeo.

5.4.4.4 Tercer trabajo

Aunque no todas han llegado a desempeñar hasta tres trabajos diferentes, porque han permanecido en el primer o segundo empleo, lo cierto es que cuatro de ellas han evolucionado en su trayectoria profesional hasta lograr mejores condiciones o una mejor posición. Para lograrlo se valieron de la formación ofertada en Finlandia, de las nuevas tecnologías o de la propia iniciativa para ser autónomas:

“Al estudiar para ser trabajador de un restaurante tuve que hacer unas prácticas también, y alguien responsable del restaurante, mientras yo hacía las prácticas se dio cuenta de que era muy buena y me cogió (desde el año 2010)” (E.1, mujer Estonia).

“(...) busqué otro trabajo a través de internet y lo encontré en el año 2009 (...) Es una familia de habla sueco y finlandés, ellos me contrataron” (E.9, mujer Filipinas 5).

“Actualmente trabajo limpiando en una residencia de estudiantes por las mañanas y por las tardes trabajo limpiando en casas de familias finlandesas (...) trabajo en seis familias finlandesas diferentes (...) yo soy mi jefe porque yo tengo una empresa, pero yo no tengo trabajadores, yo soy el único trabajador que hace el trabajo” (E.11, mujer Filipinas 7).

“Yo seguía los cursos que se hacen para las enfermeras en el periódico. Esto era que si tenías los estudios en tu país de origen, esto es para darte más estudios para que tu aprendas más de cómo se trabaja aquí, como es enfermera aquí en Finlandia. Entonces me pasé a este colegio (...) había un examen de finlandés, ¡¡uffff!! , que había como noventa personas que querían pasar, pero los puestos solo eran veinte (...) tuve suerte y pasé (...) el colegio duró como un año y medio(...) pero finalmente conseguí trabajo en un hospital de dermatología” (E.3, mujer Polonia).

Las mujeres extranjeras entrevistadas hablan de los trabajos en los que están empleadas actualmente, se trata de puestos de empleadas de hogar, de limpieza, servicio en restaurante y también actividades sanitarias. Sobre el último trabajo es muy interesante recoger el testimonio de la mujer de Polonia, quien intentó por todos los medios trabajar como enfermera en un hospital y no en residencia de ancianos como ella misma relata:

“Así que empecé a buscar el trabajo en hospitales a través de internet, porque aquí en Finlandia muchas cosas pasa por la computadora, entonces tu miras las ofertas (...) entonces yo empecé a escribir a algunos sitios donde estaba interesada, pero luego siempre venían las respuestas de que ya habían

elegido a una persona finlandesa y bla,bla,bla, porque es trabajo en hospital, porque encontrar trabajo en las residencias de ancianos es mucho más fácil...¿Sabes qué? Yo estuve tan deprimida que empecé a llamar, pero tú cuando llamas, ellos escuchan que yo tengo otro acento, pues yo en principio decía que era de Polonia, que he terminado el colegio para adaptar mi formación de enfermera al sistema de Finlandia. Que tengo experiencia, que estuve en Polonia trabajando (...) pero siempre me decían que el proceso lo podía hacer a través de la computadora, entonces ya se terminó todo” (E.3, mujer Polonia).

Para una mujer inmigrante es relativamente sencillo encontrar un trabajo en servicios sanitarios, pero no en cualquiera, pues el trabajo en hospitales está restringido (en muchos casos) para la población finlandesa, cosa que no ocurre en la atención de personas mayores, servicio en el que una mujer extranjera tiene las puertas abiertas. Esta realidad no solo queda plasmada en la experiencia de la mujer polaca entrevistada, sino también en la estoniana (en el relato que hace de su primer trabajo) y en la filipina que decidió estudiar auxiliar de enfermería y enfermería para asegurarse un futuro profesional en Finlandia, como a continuación veremos:

“(...) es fácil conseguir un trabajo, hay una elevada demanda en Finlandia, porque necesitan a enfermeras y auxiliares que cuiden de las personas mayores (...) pienso que los finlandeses no quieren hacerlo porque es un trabajo duro y porque ellos no tienen la mentalidad de cuidar a los mayores, porque es un trabajo duro: alimentarles, vestirles, bañarles (...) es mucho, es muy pesado para ellos y los trabajos de cuidados no entran en su tipo de mentalidad” (E.10, mujer Filipinas 6).

No solo es sencillo encontrar trabajo, sino que la cualificación profesional que posibilita desempeñar estos servicios se ofertan en inglés y no únicamente en finlandés o sueco, algo que hace unos años no era así:

“(...) es fácil encontrar un trabajo de auxiliar o de enfermería, porque además está facilitado por el gobierno finlandés son “empleos abiertos” porque puedes estudiarlo en inglés (enfermería y auxiliar), no te exigen el finlandés para poder trabajar, cuando en la mayoría de los trabajos y de los estudios es obligatorio, sin el finlandés o el sueco no puedes trabajar” (E.10, mujer Filipinas 6).

Al parecer al gobierno de Finlandia le preocupa la creciente población dependiente, pues las familias se desentienden de ellos, al ser el estado quien se ocupa de las personas mayores. Sobre este punto, varias de las mujeres inmigrantes entrevistadas señalaban que les llamaba la atención falta de humanidad de los familiares y la soledad que sufren las personas

mayores que atienden, afirmando que la atención material del estado, ofertando residencias de ancianos, no es suficiente para el bienestar y la calidad de vida, pues las personas mayores prefieren estar en sus hogares:

“(...) después ella se fue a vivir a una residencia de ancianos (...) ella estaba sola, el hijo se casó y no la cuidaba y también su hija que estaba casada y sin hijos no quería atenderla (...) ellos no cuidaban de su madre aunque estuviera sola y anciana (...) aquí en Finlandia es el gobierno quien pone a alguien para que cuide a una persona mayor, si lo necesita y el gobierno es quien le paga” (E.11, mujer Filipinas 7).

“Las prácticas las hacía sobre todo con personas mayores, en hospitales y en casas de los ancianos. Son personas que ya no pueden vivir en sus casas y se van allí, donde mueren, y son poco visitados por sus familias (...) aquí si llaman es una vez al año, si es que llaman” (E.3, mujer Polonia).

“Pero especialmente les atienden las auxiliares, también limpiando, paseando con ellos, cuidándoles o entreteniéndoles (...) incluso a veces están por la noche con ellos (...) son ancianos que no tienen marido o esposa y están solos, aquí que ellas son como si fuera su familia. No es muy frecuente que se vaya a los casas particulares de los ancianos, es algo nuevo que está empezando a pasar ahora, porque muchos ancianos no quieren ir a vivir a las residencias y prefieren estar es su casa” (E.10, mujer Filipinas 6).

Entrando en el contenido del trabajo, las tareas a desempeñar van desde la atención en una sala de espera, al seguimiento de los medicamentos, el dar de comer, asear o hacer curas en el caso de una enfermera. Cuidar a los niños y demás tareas domésticas como cocina, limpieza o planchado corresponderían a la empleada de hogar y la limpieza en residencias y en familias para la mujer autónoma que tiene su propio negocio, quien también figura como trabajador:

“Tareas: hago todo, todo, cuando viene un paciente al departamento, entonces le llevo a una sala, habitación donde tiene que estar, le enseño todo, luego le doy las medicinas, si hace falta la comida también (...) de vez en cuando solo las personas muy, muy enfermas les ayudo a comer o limpiar, digamos por ejemplo las que están en cama, pero si hay persona de cama, entonces hacemos todo: cambiamos pañales, le traigo lo que necesita para hacer caca o pipi, damos la comida, las medicinas, las inyecciones si hacen falta; en nuestro departamento ponemos las cremas todas para curar la piel, por si tienen soriasis o las heridas grandes, entonces también cuidamos esas” (E.3, mujer Polonia).

“A parte de cuidar a los niños, limpio, cocino, plancho y llevo a los niños a sus actividades (...) es muy flexible, tengo tiempo para todo y si necesito ayuda, la madre de los niños me ayuda, así que no es demasiado difícil” (E.9, mujer

Filipinas 5).

“Limpio todo, baños, habitaciones, pasillos (...)” (E.11, mujer Filipinas 7).

Respecto a las condiciones laborales, las mujeres inmigrantes relatan lo satisfechas que se encuentran con las mismas:

“Por las mañanas en la residencia solo trabajo 2 horas, y por las tardes a veces trabajo 1 o 3 horas, depende (...) también pago los impuestos como empresa (...) al mes gano cerca de 1.870. Cada dos meses tengo que pagar el impuesto de mi empresa, porque tengo una empresa (...) por eso el gobierno tiene tanto dinero (...) Yo tengo vacaciones en junio y julio. Trabajo de lunes a viernes y a veces los sábados” (E.11, mujer Filipinas 7).

“Yo tengo tres turnos y hacemos el horario según nuestras necesidades, por ejemplo, yo tengo unas horas que tengo que trabajar durante seis semanas, hay 230 horas que tengo que hacer durante esas seis semanas (...) pero normalmente hay 7 horas y media de trabajo al día. Desde 7:30 hasta 15:30 o 16:00 depende. Tengo 28 días de vacaciones al año, es que en invierno tomas unas vacaciones, después en primavera y luego en verano. No hay paga extra (...) de vez en cuando me llaman para sustituir a alguien que está enfermo y yo digo que sí, pues me pueden pagar extra, yo puedo decir me pagas extra y entonces yo voy. Trabajo de lunes a viernes, pero depende, porque a veces por turnos te tocan los fines de semana, pero debes de tener cada tres semanas un fin de semana libre, o también si no tienes fin de semana libre, tienes que fijar que en los diez días siguientes de trabajo tienes que hacer pausas, por ejemplo cuatro días o cinco días, luego haces pausa y luego otra vez estás trabajando (...) Ahora nos subieron y el sueldo bruto es 2.300 euros, sin impuestos 1.800 creo” (E.3, mujer Polonia).

“Trabajo 8 horas al día (40 a la semana); el horario es muy flexible y depende (...) por ejemplo a veces me piden que esté a las 6.45, otras a las 8:00, otras, yo puedo empezar a las 12:00, 14:00 o a las 15:00, depende de cuando me necesita. Unas semanas yo trabajo 40 horas y otra semana 30 horas, pero la siguiente me pide que trabaje un domingo, en un mes son 160 horas, que yo hago pero se reparten de otra manera. A veces he trabajado por la tarde-noche cuidando de los niños. Tengo vacaciones pagadas y si trabajo en vacaciones tengo derecho a la doble paga. Mi salario es de 1460 euros, restando los impuestos, tengo un salario bruto de 800 o 700 euros, porque se me aplica el 25% de pago de impuestos. Por ejemplo si recibo una doble paga, el porcentaje de mi impuesto sube al final de año y tengo que pagar más al estado al final del año ¿Sabes por qué? Porque somos trabajadores, en Finlandia el trabajo de empleado de hogar es como otro trabajo cualquiera, aquí en el sistema todos somos iguales” (E.9, mujer Filipinas 5).

“Trabajo siete horas y media todos los días de lunes a viernes, los fines de semana no, por las mañanas de 8:00 a 15:30 (...) el salario que gano, restando los impuestos es de 1.400 euros (neto), en bruto sería como 1.600 euros (...) si que tengo vacaciones, un mes al año y me las pagan, pero no tengo paga extra, solo recibes un extra (doble paga) si trabajas más horas de lo normal, los

días de fiesta o los domingos” (E.1, mujer Estonia).

Las condiciones laborales en el tercer trabajo y que corresponden a los empleos actuales de las mujeres inmigrantes con un itinerario laboral más amplio, parecen las mejores hasta el momento, hasta tal punto que al revisar la legislación se cumple en todos los sentidos, tal como jornada laboral, días de descanso, vacaciones pagadas, paga extra, flexibilidad horaria, salario y pago de impuestos destinados a la cobertura social. Sobre este punto es interesante resaltar lo dicho por la mujer filipina empleada de hogar, y es que ella paga impuestos al estado como cualquier otro trabajador, porque ella es una trabajadora tan profesional como resto y por tanto no hay excepciones de ningún tipo. Es cierto que paga impuestos, incluso bastante elevados, pero también disfruta de unas condiciones laborales que igualmente se aplican a cualquier tipo de trabajo tanto a finlandeses como a extranjeros.

En la entrevista también se incluía una pregunta que hacía referencia a sus familiares, amigos o conocidos de otras nacionalidades, con la finalidad de conocer en que tipo de puestos de trabajo era más sencillo encontrar un trabajo para una persona extranjera:

“Mis amigos y amigas filipinas trabajan limpiando, trabajamos en red, nos recomendamos entre nosotros para trabajar en un sitio y otro, esto también pasa con las familias o empresas que contratan nuestros servicios (...) ellos nos piden a nosotros que les recomendemos gente que limpie de confianza. Por ejemplo si alguien se va de vacaciones nosotros recomendamos a alguien a la familia o empresa para que la sustituya durante las vacaciones” (E.5, mujer Filipinas 1).

“Tengo una amiga que trabajaba en una embajada como empleada de hogar, después ella decidió cambiar de trabajo y se fue a trabajar a casa de una familia finlandesa. Hay muchas familias finlandesas que contratan a empleadas de hogar filipinas, por ejemplo ellos preguntan a sus empleadas filipinas si conoces a alguien si tienen primas o amigas que quieran trabajar en otras familias finlandesas (...) las que conozco trabajan de externas y siempre con permiso de residencia y trabajo, pues no puedes empezar a trabajar si el” (E.8, mujer Filipinas 4).

“(...) no conozco a nadie más, bueno sí, a algunas del primer grupo que vinieron en 2008, eran como ocho o nueve enfermeras filipinas. Esto empezó en 2008, porque cuando yo vine era el segundo o tercer grupo que venía y ya hacía un año que estaban viniendo (...) Creo que el primer grupo eran nueve, el segundo diecinueve, el tercero siete y también vino otro de veinte, pero no todas trabajan de auxiliares de enfermería, otras son enfermeras en que

trabajan en hospitales, como veinte” (E.6, mujer Filipinas 2).

“Tengo amigas que trabajan en Nokia, otra se acaba de graduar en Gestión Hotelera, otra amiga está trabajando en el hospital cuidando a personas mayores como auxiliares de enfermería, otras son enfermeras y cocineras en hoteles (...) es diferente, trabajan en diferentes sitios. Sé que aún hay muchas chicas filipinas trabajando en familias finlandesas, conozco a varias de ellas que empezaron solas, sin ayuda de nadie (...) aunque el tiempo también cambia las cosas, porque sé de una que está ganando dinero aquí para montar un negocio en Filipinas y está trabajando de empleada de hogar” (E.9, mujer Filipinas 5).

“Hay una americana, otra polaca y una de Estonia... las otras son finlandesas, muchas son finlandesas (enfermeras)” (E.3, mujer Polonia).

“Es muy normal que los hombres de Estonia trabajen en el sector de la construcción y las mujeres en el de la limpieza (...) pero no conozco a muchas mujeres de Estonia que estén atendiendo a personas mayores, no hay muchas como auxiliares de enfermería, pero conozco a alguna que estudió enfermería en Estonia y ahora trabaja aquí como enfermera en Espoo (dentro de la región de Helsinki)” (E.1, mujer Estonia).

“Mi tía está trabajando aquí, ella está metida en algo de negocios (...) probablemente vendiendo coches (...) si ella vende coches, en Rusia (San Petersburgo) hay varias empresas de Finlandia, te encuentras lo mismo que en Helsinki (...) la cuestión es que aquí los salarios son mayores que en Rusia, bastante más, porque en Rusia tu no consigues demasiado dinero y por supuesto que el nivel de vida aquí es superior” (E.4, mujer Rusia).

Las respuestas de las mujeres inmigrantes situaban a los trabajadores inmigrantes en los servicios de limpieza, en el sector de la construcción, como empleados de hogar, en enfermería y auxiliar de enfermería, como niñeras, en la cocina y excepcionalmente en actividades empresariales como la venta de automóviles, como en el caso de la mujer rusa.

5.4.4.5 Obtención del permiso de residencia y trabajo

Antes del inicio del análisis del itinerario laboral de la mujer inmigrante en Helsinki se abordó brevemente el funcionamiento de la Ley de Extranjería finlandesa, no obstante en la mayoría de las entrevistas se ha planteado como obtuvieron el permiso de residencia y trabajo para poder desempeñar su trabajo profesional en Finlandia. Comenzamos con el testimonio de las mujeres inmigrantes que no pertenecen al espacio de la Unión Europea:

“Lo conseguí en mi primer trabajo, mi jefe tramitó todos mis papeles en inmigración, y no sé como lo hizo, sé que si quieres venir a trabajar a Finlandia, tienes que tener previamente un trabajo, si no es así no puedes entrar.

Conseguí el permiso de residencia y trabajo en agosto de 2009 y empecé a trabajar en septiembre” (E.5, mujer Filipinas 1).

“Lo conseguí antes de venir, lo tenía desde Noruega, porque no puedes empezar a trabajar sin el permiso de residencia y trabajo, porque si te coge la policía puedes tener muchos problemas porque en Finlandia son muy estrictos con las cosas ilegales (...) la familia tenía miedo de meter a alguien a trabajar en su casa sin un contrato” (E.9, mujer Filipinas 5).

“Pienso, que al estudiar durante seis meses y estar trabajando (...) creo que la empresa tramitó el visado para que yo estuviera aquí, creo que inmigración no pone obstáculos, siempre y cuando tu vengas a trabajar y tengas un trabajo o alguien que te contrata (un empleador), creo que así es como puedes obtener tu permiso de trabajo o de residencia” (E.6, mujer Filipinas 2).

“(...) yo vine aquí como turista, estuve trabajando en la embajada española y ellos me consiguieron el visado y ya me hicieron el permiso de residencia permanente. Cada seis años tengo que renovar el permiso yendo a la policía, mi pasaporte expira en 2014 y por eso lo tengo que renovar ese año en la policía” (E.11, mujer Filipinas 7).

“Lo conseguí en mi primer trabajo, mi jefe tramitó todos mis papeles en inmigración, y no sé como lo hizo, sé que si quieres venir a trabajar a Finlandia, tienes que tener previamente un trabajo, si no es así no puedes entrar. Conseguí el permiso de residencia y trabajo en agosto de 2009 y empecé a trabajar en septiembre (...) Necesitas la copia del pasaporte, dos fotos y un contrato de trabajo. Pero es el empleador quien hace todas las cosas” (E.8, mujer Filipinas 4).

“Actualmente tienes que ir a la comisaría de policía (si vienes a vivir, estudiar o trabajar), te registran en una base de datos y te dan un número de identificación, como un certificado, es lo que tienes que hacer si quieres estar aquí y solo una vez (en el caso de los ciudadanos europeos), porque los ciudadanos extracomunitarios deben de ir cada año a la comisaría de policía para renovar (...) Tienes que señalar en que lugar estás viviendo en Finlandia, donde estas” (E.4, mujer Rusia).

A excepción de la mujer rusa (que vino a Finlandia para estudiar), todas las mujeres extranjeras no europeas, asiáticas en este caso, comenzaron a trabajar con permiso de residencia y trabajo, es más, lo que resulta impensable es trabajar en situación ilegal. Otro punto a tener en cuenta es que al encontrarse en empleos regulados y controlados por las autoridades correspondientes, es complicado trabajar en la clandestinidad, porque todo está formalizado, profesionalizado y las leyes se aplican estrictamente. Así se ha visto en los relatos de las mujeres inmigrantes, junto a la breve exposición de la legislación laboral finlandesa, en donde se ha podido ver que las leyes

destinadas al trabajo se cumplen.

A continuación se presentan los testimonios de las mujeres inmigrantes pertenecientes a la Unión, quienes por la ciudadanía europea gozan de una mayor tranquilidad en Finlandia:

“Cuando vine la normativa era diferente porque Estonia no pertenecía a la Unión Europea, no había libertad de movimiento de los trabajadores y necesitaba el permiso de residencia y trabajo para poder trabajar en Finlandia (...) para poder hacerlo necesitaba tener un trabajo en Finlandia, primero estuve tres meses aquí, pero al finalizar tuve que volver a Estonia y ya volver con un puesto de trabajo y así obtener el permiso de trabajo. Esto pasaba porque era 2002 y hasta 2004 Estonia no estaba en la Unión Europea. Cada año había que renovarlo y si te quedabas sin trabajo, podías conseguir un nuevo permiso con un nuevo trabajo. Esta era la norma. Pero desde que soy ciudadana europea no tengo ningún problema, todo es mucho más sencillo y no tengo que renovar nada” (E.1, mujer Estonia).

“Lo conseguí en mi primer trabajo, mi jefe tramitó todos mis papeles en inmigración, y no sé como lo hizo, sé que si quieres venir a trabajar a Finlandia, tienes que tener previamente un trabajo, si no es así no puedes entrar. Conseguí el permiso de residencia y trabajo en agosto de 2009 y empecé a trabajar en septiembre. Necesitas la copia del pasaporte, dos fotos y un contrato de trabajo. Pero es el empleador quien hace todas las cosas” (E.3, mujer Polonia).

Realmente hay un antes y un después cuando una persona obtiene la ciudadanía europea, pues al menos permite la realización de un proyecto profesional y de vida estable, al no tener que estar renovando continuamente la estancia en el nuevo país de origen con el riesgo de perder lo ya construido. De hecho la mujer de Estonia relata que antes de que su país perteneciera a la Unión Europea trabajaba temporalmente en Finlandia y después retornaba a su país hasta que encontrara un nuevo trabajo, algo que desde el año 2004 ya no sucede.

5.4.4.6 Retorno al país de origen

Ante la opción de volver a sus respectivos países, las respuestas han sido variadas, de hecho unas han comentado que sí desearían volver a sus hogares, pero que no pueden, fundamentalmente por razones económicas, mientras que otras planean en un no muy lejano futuro el retorno con los suyos o a otros países, porque para ellas Finlandia es un destino temporal y con

muchas diferencias culturales, especialmente en el caso de las mujeres europeas:

“Si, cuando finalice mis estudios (...) Mi hogar es San Petersburgo y ningún otro sitio más (...) pero eso no impide que quiera conocer otros lugares, que pueda vivir en otros países, aprender mucho (...) pero lo que es un lugar para vivir: San Petersburgo” (E.4, mujer Rusia).

“Me gustaría volver, pero es demasiado diferente en cuanto a salario, también en cuanto a encontrar un trabajo allí, porque es complicado (...) Los otros estonianos que conozco quieren volver a Estonia, porque la cultura aquí es demasiado diferente, pero es más fácil encontrar trabajo aquí y también los salarios son diferentes, pero nos gustaría volver” (E.1, mujer Estonia).

“No, creo que no, si cuando tenga setenta años, pero yo había pensado ir a vivir a España y no a Polonia (...) lo que más me gusta de España es la vida en familia, que todos juntos, si hay más o menos dinero, pero todos están juntos, todos se ayudan uno al otro” (E.3, mujer Polonia).

Sin embargo la opinión de las mujeres asiáticas difiere mucho de las europeas, quienes a pesar de una mayor diferencia cultural con Finlandia, desean permanecer en este país nórdico mientras el tiempo y sus circunstancias se lo permitan. Es el caso de las que ya han formado un hogar en Helsinki y tienen a la mayoría de sus familiares integrados en el país, una trayectoria profesional clara que sería imposible lograr en sus países de origen. Sienten fascinación por el sistema educativo y sanitario, así como las ventajas que las mujeres disfrutaban, debido a la protección legal a la que están sujetas:

“No, creo que debo de estar aquí porque todos mis hijos están en Finlandia y debo de estar con ellos, aquí ellos pueden visitarme pero si estoy en Filipinas ¿Quién me visitará?, por supuesto que si estoy allí vendrían a verme, pero no con frecuencia” (E.11, mujer Filipinas 7).

“Nadie dice que no quiere volver a su país, porque es tu país, es un placer volver a mi país, pero la cuestión es que para mí prefiero vivir aquí, y visitar mi país ocasionalmente, me gustaría mucho traer a mi familia aquí, a mis padres y hermanos, porque el sistema aquí es muy bueno, me gusta mucho el sistema, especialmente el sistema educativo (...)” (E.9, mujer Filipinas 5).

“Quizás visitar, porque mi familia aún está allí, pero estoy muy bien aquí” (E.8, mujer Filipinas 4).

“Solo para visitarla, pero no para volver a vivir, porque mi familia está viviendo allí. Pero mi familia también está aquí, mi hijo mi marido mi suegra mis cuñados (...) mis amigos, todos están aquí.” (E.5, mujer Filipinas 1).

5.5 Diferencias y semejanzas de los itinerarios laborales de la mujer inmigrante en atención al hogar, servicios y cuidados en las ciudades de Helsinki y Murcia

5.5.1 Estructura del mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio

Helsinki y Murcia son dos ciudades con marcadas diferencias a nivel social, económico, laboral y legal, sin embargo tienen en común el progresivo envejecimiento de la población. Para dar respuesta a esta necesidad social se recurre a trabajadores destinados a la atención de personas, pero con perfiles profesionales diferentes dependiendo de la ciudad, ya que no es lo mismo la Ayuda a Domicilio en Helsinki que en Murcia.

Para empezar la definición de familia es diferente en las dos ciudades, ya que en Helsinki el modelo familiar es nuclear, lo que provoca que el estado se encargue de asumir una serie de necesidades sociales, especialmente de atención de personas, que tradicionalmente asumía la familia. En el caso de Murcia, la situación es justo la opuesta, por dos razones, la primera es que la estructura familiar es más amplia, al incluir no solo a la pareja o a los hijos como miembros de la familia, sino también a los abuelos¹⁴⁹. La segunda consiste en pertenecer a un país con un estado de bienestar caracterizado por el “familiarismo”, esto es, la población cuenta con escasas ayudas estatales y las familias, concretamente las mujeres, son las que en última instancia asumen la cobertura de las necesidades sociales de sus propios miembros.

En Helsinki las tareas domésticas están externalizadas al existir empresas de limpieza y lavanderías que no solo se dirigen a grandes superficies, sino también a hogares. En el caso de la cocina, no es frecuente contratar a una

¹⁴⁹ Según García (2011) en España no existe un precepto que defina a la familia como tal, ni en la Constitución Española ni en el resto de la legislación ordinaria. En un sentido amplio la familia se define como el conjunto de personas físicas relacionadas entre sí por vínculos conyugales o de parentesco.

persona para que cocine en el hogar, pero si en residencias de ancianos, colegios, restaurantes, guarderías y servicio de comidas para llevar.

En este sentido, existe una especialización y profesionalización del trabajo del hogar que no se da en Murcia. Para empezar, en esta ciudad, las empleadas de hogar se contratan en la mayoría de los casos para el cuidado de personas mayores, fundamentalmente en sus domicilios. Esto se debe a que el cuidado de personas recae en la familia, además de que el acceso a una residencia es limitado por el coste que supone.

Tampoco existe una red de guarderías subvencionadas, así que la empleada de hogar también asume este tipo de cuidados. Pero la atención de personas no es la única tarea para estas mujeres, sino que hay que añadir el conjunto de tareas de limpieza, lavado, planchado y cocina, pues pueden ser contratadas para realizar de cuatro a cinco tareas diferentes en una misma familia. Es un trabajo poco profesionalizado y por tanto sin un perfil delimitado, por ejemplo en Helsinki los profesionales de limpieza pueden planchar, pero no poner lavadoras o cocinar, porque no está definido en su tipo de puesto.

5.5.2 Itinerario Laboral

Antecedentes de un proyecto migratorio

Entre los principales motivos que provocaron la decisión de emigrar destacan la búsqueda de mayores ingresos, la oportunidad de trabajar y estudiar, así como por razones familiares (desplazamiento de la pareja o de los padres). Una vez que llegaron a sus respectivos destinos, comenzaron a buscar trabajo, sirviéndose de diferentes canales para obtenerlo. En este sentido, los itinerarios seguidos por las mujeres inmigrantes son parecidos en Helsinki y Murcia.

Es cierto que varias de ellas llegaron solas a ambas ciudades, en otras con su marido o a través de un conocido, una amiga, parientes o por sus propios empleadores. Pero en otros casos ha sido por la contratación en origen para trabajar en Helsinki, como es el caso de auxiliares de enfermería para el

cuidado de mayores, algo que en Murcia no sucede para realizar la misma tarea de cuidados por parte de la empleada de hogar.

El primer trabajo

Para la obtención de los primeros trabajos las mujeres inmigrantes hicieron uso de sus redes sociales, algo común en ambas ciudades, tales como amigos, conocidos, familiares o antiguos empleadores. Sin embargo los anuncios en periódicos en Helsinki fueron una vía segura para la obtención de un trabajo y en el caso de las mujeres inmigrantes en Murcia el recurrir a entidades religiosas o sin ánimo de lucro facilitó sus primeras experiencias profesionales.

Respecto a la cualificación profesional, hay notables diferencias entre Helsinki y Murcia, pero en otros aspectos hay semejanzas. Por ejemplo, en el caso de la limpieza, no se exige una formación previa reglada, pero si experiencia. Algo parecido sucede con el cuidado de niños en el ámbito del hogar, pues tampoco se exigen unos conocimientos básicos, aunque si haber trabajado anteriormente con niños.

Las diferencias se dan en el caso del trabajo en restaurante, cocina (en entidades públicas o privadas) o para el cuidado de ancianos, en los que sí existe una cualificación obligatoria para poder comenzar a trabajar. Es importante el dominio de la lengua finlandesa, sin la cual no se puede acceder a determinados empleos, pues es obligatorio obtener al menos el título básico. En Murcia, sin embargo, la formación ofertada no es de carácter oficial, debido a que en muchos casos recae en entidades no gubernamentales y religiosas que atendían a personas inmigrantes no documentadas. Respecto al idioma, la mayoría hablaban español al ser mujeres latinoamericanas.

En cuanto a la composición de las tareas se observaba que las mujeres empleadas en Helsinki se contrataban para el desempeño de tareas específicas, sin posibilidad de reclamar otro tipo de tareas, porque estaba bien especificado en el contrato de trabajo. En el caso de Murcia, las mujeres realizaban de tres a cinco tareas en la mayoría de las familias, muchas veces sin especificar por escrito al ser pactadas verbalmente. El contenido de

las tareas de cuidados es similar para las mujeres inmigrantes que trabajan en Murcia como para las mujeres empleadas en Helsinki.

Sin embargo hay una gran diferencia en lo que a cuidado de ancianos se refiere y es el tipo de puesto, ya que para las mismas tareas el perfil profesional cubierto en Helsinki es el de auxiliar de enfermería con una cualificación específica, mientras que en Murcia es una empleada de hogar sin cualificación para la atención de mayores. En el caso de Helsinki se está incrementando la contratación de enfermeras o auxiliares extranjeras para la atención de mayores en residencias. En Murcia, son las mujeres inmigrantes las que en su mayoría atienden a las personas mayores en sus domicilios, no como enfermeras o auxiliares, sino como empleadas domésticas.

Las condiciones laborales en que las tareas eran desempeñadas presentan importantes diferencias según se realizaran en Helsinki o en Murcia. Para las trabajadoras empleadas en la primera ciudad la jornada laboral no era superior a 40 horas de trabajo semanales, disfrutaban del descanso semanal, festivos y vacaciones pagadas. Ninguna de ellas había recibido un salario inferior a 1.000 euros por 40 horas de trabajo a la semana. Poseían un horario flexible que en muchos casos se adaptaba a sus necesidades, todas tenían cubierta la Seguridad Social, retribución de horas extras, así como doble paga por trabajar en festivos. Estas condiciones se aplicaban por igual a las auxiliares de enfermería, empleadas de hogar, enfermeras, limpiadoras y cocineras. La única excepción es la que hace referencia al salario, pues eran superiores en los puestos más cualificados.

La situación de las mujeres empleadas en la ciudad de Murcia dista mucho de las de Helsinki, especialmente de las que trabajaron como internas en sus primeros trabajos. Al residir en el hogar donde trabajaban era mucho más fácil ampliar la jornada laboral hasta las 60 horas y sufrir comportamientos abusivos por parte de los empleadores, al multiplicarles las tareas de manera injustificada, no pagándoles el sueldo en los primeros meses o sin conceder días de descanso. Tampoco disfrutaban de vacaciones pagadas, de la retribución de las horas extras o medias pagas ni estaban dadas de alta en la

Seguridad Social.

Como se ha visto a lo largo de la investigación, el punto de partida de las condiciones laborales está en la legislación laboral aplicada. En Murcia la legislación que regulaba la Ayuda a Domicilio en los hogares era el Real Decreto 1424/1985, ley precaria que aplicaba normas inferiores a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, y que dejaba varias lagunas en la regulación de las condiciones de trabajo. Dicha ley no tiene en cuenta los abusos que se pueden dar por las arbitrariedades del empleador sobre el trabajador, pues al permanecer en la esfera privada, con una alta probabilidad puede resultar invisible para las autoridades.

En el caso de las mujeres empleadas en Helsinki, éstas estaban sujetas a la aplicación de la ley general “Employment Contracts Act (55/2001)”, incluidas las empleadas de hogar, quienes gozan de una ley específica destinada a completar aquellas situaciones que no se explicitan en la ley general. Se trata de “Act on the Employment of Household Workers (951/1977)”, ley que especifica las condiciones a aplicar a los empleados de hogar en materia de retribución, horas extras, descanso, jornada laboral máxima y la franja horaria de trabajo en el hogar familiar.

Esta regulación tiene muchas diferencias con la aplicada en España, pero quizás lo más notorio de sea el año de redacción (1977) y la obligación por parte del empleador de elaborar un expediente sobre el trabajador, en el que se haga un seguimiento del mismo. Se trata de un plan de trabajo en el que se incluye el inicio y el final de las horas de trabajo, el descanso diario y semanal, horario, salario y si ha trabajado por razones de emergencia o realizado horas extras. Dicho expediente podrá ser solicitado por el propio trabajador o por la Inspección de Seguridad y Autoridad Sanitaria.

Esto muestra como el trabajo del hogar en Finlandia está efectivamente regulado, controlado por las autoridades y por tanto visibilizado para tratar de evitar cualquier tipo de abuso en el ámbito del hogar. Se aplica la misma ley que el resto de empleos, pero se completa con una ley específica para que no se produzcan lagunas legales en aquellos aspectos no contemplados en un

centro de trabajo y sí en un hogar, especialmente en cuanto a jornada y salario se refiere.

Entre los motivos que justifican el no continuar con el primer trabajo figuran la vida personal y familiar (en el caso de las mujeres inmigrantes que trabajaban en Helsinki). Las mujeres inmigrantes de Murcia, cambiaron de trabajo por el fallecimiento de la persona que cuidaban, por motivos personales y por no tener derecho a unos condiciones laborales mínimas. Llama la atención como las razones relatadas por las mujeres que han trabajado en Helsinki y Murcia son muy parecidas, pero también es verdad que el descontento en cuanto a las condiciones laborales está más generalizado en el caso de las empleadas de hogar que trabajaron en Murcia que aquellas que trabajaron en Helsinki.

Segundo trabajo

Las mujeres que buscaron una segunda oportunidad laboral se sirvieron de sus redes sociales, pero en Helsinki las nuevas tecnologías y los servicios de empleo suelen dar buenos resultados, mientras que en Murcia las entidades sociales y religiosas son un canal muy eficaz para lograr un trabajo, especialmente en el caso de orientar y contratar a la población inmigrante en situación ilegal.

En cuanto a la composición de las tareas de las empleadas de hogar en Helsinki la tarea fundamental era la atención de los niños y lo demás se hacía si era necesario y nunca al mismo tiempo. Sin embargo, las limpiadoras solo limpiaban, aunque también podían planchar si se lo exigían. La mujer inmigrante contratada para la atención de minusválidos en un centro especial solo se preocupaba de la atención personal del menor discapacitado.

Las mujeres inmigrantes que trabajaban en Murcia desempeñaban las tareas propias de cuidados a niños y personas mayores, además de la limpieza, el lavado de ropa, el planchado y la cocina. Se trata del perfil de empleada de hogar que pasa del trabajo interno al externo, al querer buscar mejores condiciones laborales en su segundo trabajo. Sin embargo sigue habiendo mucha diferencia con las mujeres que trabajaban en Helsinki,

porque el reparto de tareas según el puesto está más racionalizado y especializado, ya que la legislación laboral así lo contempla. En España la empleada de hogar realiza todo tipo de tareas porque el perfil profesional de este trabajo es demasiado amplio.

Las condiciones laborales de las mujeres inmigrantes en Helsinki son muy satisfactorias en este segundo trabajo, al ir acordes con la legislación laboral finlandesa, tanto en lo que a la ley general se refiere como en el caso de la legislación específica para empleados de hogar. No obstante se han dado ciertos abusos en tema de jornada laboral de las mujeres que trabajan en familias.

Esta situación también es frecuente en Murcia; las mujeres inmigrantes se quejaban de las largas jornadas de trabajo por unos salarios ridículos (600 euros por 60 horas de trabajo semanales¹⁵⁰) en proporción al tiempo y cantidad de tareas, resaltando la molestia que les generaba el que la familia pudiera apropiarse de ellas sin aplicar criterios profesionales, pero si familiares con un tipo de disponibilidad continua.

Respecto a la finalización del trabajo, no todas las mujeres abandonaron su segundo empleo, pero en el caso de las residentes en Helsinki los motivos para cambiar de trabajo fueron el traslado de la familia en la que trabajaban a otro país y el que prefirieran una mujer finlandesa y no inmigrante para trabajar en un centro de minusválidos. Las mujeres inmigrantes que trabajaban en Murcia decidieron dejar el puesto por motivos familiares y por aumento injustificado de tareas sin una retribución proporcional.

Tercer trabajo

¹⁵⁰ No hay que olvidar que el Salario Mínimo Interprofesional en España en el año 2012 era de 641, 40 euros por 40 horas de trabajo a la semana, mientras que en Finlandia la figura del salario mínimo no existe, sino que en función del salario a percibir se aplica un impuesto sobre el mismo con un porcentaje variable. Sin embargo, en la mayoría de los casos, los salarios de las mujeres inmigrantes que trabajan en Helsinki no eran inferiores a 1.000 euros, por tanto el porcentaje del impuesto a aplicar no es muy elevado, dado que la retribución tampoco lo es.

La obtención del tercer empleo en Helsinki pasó desde el uso de internet, a las prácticas en un ciclo formativo hasta la iniciativa de formar su propio negocio. Estas mujeres inmigrantes trabajaron como empleadas de hogar, en limpieza, servicio de restaurante y como enfermeras. En Murcia recurrieron a sus redes sociales y también a entidades sin ánimo de lucro para trabajar exclusivamente como empleadas de hogar.

El contenido del trabajo en Helsinki variaba en función del puesto, por ejemplo, la enfermera atendía a los pacientes en la sala de espera, seguía la medicación, hacía curas y en otras ocasiones aseaba o daba de comer al enfermo. La empleada de hogar se dedicaba fundamentalmente al cuidado de niños y a veces a las tareas de limpieza, planchado y cocina, pero nunca simultáneamente y en el caso de la mujer con su propia empresa de limpieza, ella era también trabajadora, lo que explica que su única tarea era la de limpiar.

En Murcia las empleadas de hogar eran contratadas para trabajar en el cuidado de niños y para la atención de personas mayores, incluyendo aquellas tareas de carácter más sanitario y psíquico como son la atención a demencias y la cura de llagas.

Si comparamos el perfil del puesto para la atención de mayores en ambas ciudades, se ve que en Murcia una empleada de hogar puede encargarse de la atención de una demencia y también de la cura de llagas, mientras que en Helsinki se encarga una enfermera.

En cuanto a condiciones de trabajo se refiere observamos que en Helsinki la legislación se cumple en todos los sentidos, en materia de jornada laboral, días de descanso, vacaciones pagadas, paga extra, flexibilidad horaria, salario y pago de impuestos destinados, entre otras cosas, a la Seguridad Social. En Murcia las mujeres que relataron su experiencia laboral mostraban una mejora sustancial en cuanto a condiciones laborales se refiere, como es el salario, los días de descanso y festivos, pero la cuestión del alta y cotización a la Seguridad Social no siempre estaba garantizada. Este punto contrasta mucho con la situación en Helsinki, pues en todos los trabajos se cubría la Seguridad Social.

5.5.3 Obtención del permiso de residencia y trabajo

Varias de las mujeres inmigrantes que trabajaban en Helsinki obtuvieron el permiso de residencia y trabajo antes de empezar a trabajar y fueron sus empleadores quienes tramitaron todo, incluido el visado, aunque deben de renovar su permiso anualmente en la comisaría de policía. Es cierto que la pérdida del trabajo y no encontrar otro les obligaba a volver a sus países de origen, pero con un nuevo contrato podían seguir trabajando sin problemas. En el caso de las mujeres con ciudadanía europea, estas no tenían la obligación de renovar anualmente.

La situación de las mujeres inmigrantes en Murcia es muy diferente, debido a que para ellas la vía más sencilla para legalizar su situación ha sido a través de la solicitud de “Autorización de Residencia Temporal por Circunstancias Excepcionales”, concretamente por el sistema de arraigo social. Para poder comenzar a tramitar el permiso de residencia debían de esperar como mínimo tres años, lo que a priori las enmarcaba en una situación de ilegalidad prolongada, no solo a nivel social sino también laboral porque la mayoría de ellas estuvieron trabajando hasta en tres familias diferentes durante este periodo sin estar en posesión del permiso de residencia.

A esto hay que añadir otra cuestión y es que entre los requisitos para la obtención del permiso de residencia y trabajo destaca el que la empleada esté dada de alta y que cotice a la Seguridad Social. Este requisito también es clave para poder mantener la situación de legalidad en España. De hecho, una vez obtenido el estatus legal lo puede perder si no continúa trabajando y cotizando a la Seguridad Social, al menos durante nueve meses en un año.

Esta realidad ha condicionado el itinerario laboral de la mujer inmigrante en Murcia ya que, en muchos casos, las que han conseguido legalizarse necesitaban de la cobertura social para mantener su permiso, condición laboral que por ley obliga a los empleadores a que la cubran pero la práctica no es así. Esto ha obligado a varias empleadas extranjeras a ser ellas quienes cubran completamente su Seguridad Social. Deben decidir si quieren recibir el salario mínimo completo o que la familia les descuente la parte proporcional al

pago de la Seguridad Social, sin realizar el reparto de gastos entre trabajador y empleador que marca la ley. De este modo el alta y cotización a la Seguridad Social se convierte en un derecho de la trabajadora, que al obtenerlo, corre el riesgo de perder o empeorar otras condiciones de trabajo: reducción salarial, más horas de trabajo sin retribuir o disfrutar de menos días de descanso.

Respecto a la atención de las personas mayores, a diferencia de Murcia, en Helsinki las familias se desentienden de la población anciana, porque es el estado quien contrata a enfermeros y auxiliares de enfermería para atender a las personas mayores. Sobre este punto, varias de las mujeres inmigrantes entrevistadas señalaban que les había llamado la atención la soledad y marginación social que sufren las personas mayores que atendían, afirmando que la atención material del estado no era suficiente para el bienestar y la calidad de vida, pues apenas recibían alguna llamada de un familiar y en algunos casos nunca recibían visitas.

En Murcia sin embargo, las mujeres inmigrantes no denunciaban esta situación, ya que había un seguimiento por parte de los familiares de la persona anciana a la que cuidaban. No hablaban de marginación social porque los mayores no solo eran visitados, sino que se les animaba a que salieran o asistieran a las celebraciones y reuniones familiares.

5.5.4 Retorno al país de origen

Las razones para plantearse la vuelta a sus países son bastante similares entre las mujeres inmigrantes residentes en Helsinki y Murcia. Por ejemplo ambos grupos coinciden en que desearían volver a sus hogares, pero que no pueden por razones económicas, mientras que otras planean en un futuro el retorno con los suyos o a otros países con la intención de poner un negocio, porque para ellas Helsinki y Murcia son destinos temporales. En otros casos desean permanecer en ambas ciudades mientras el tiempo y sus circunstancias se lo permitan, es el caso de las que ya han formado un hogar, tienen a la mayoría de sus familiares integrados en el país, han encontrado pareja, se sienten seguras por el sistema sanitario o gozan de una buena

posición social y económica.

De todas formas y a pesar de que hay más semejanzas que diferencias entre los dos grupos de mujeres inmigrantes, no todo coincide. Por ejemplo las deudas económicas pendientes de las mujeres residentes en Murcia, les obliga a permanecer en España hasta pagar lo que deben y también la situación de incertidumbre en Murcia por la situación de crisis económica, está condicionando la decisión de retorno por la inestabilidad laboral que les supone a ellas y sus familiares, especialmente en el caso de la mujer latinoamericana.

Las mujeres inmigrantes residentes en Helsinki no se encuentran obligadas a seguir trabajando para pagar deudas, ni tampoco muestran interés por volver a sus países de origen debido a las consecuencias de la crisis. De hecho en sus relatos no mencionan este fenómeno como condicionante para dejar su trabajo o empeorar sus condiciones laborales, es más, ellas desean continuar trabajando en Helsinki porque saben que el nivel de vida que tienen y sus salarios son inalcanzables en sus países de origen, especialmente en el caso de las mujeres asiáticas. Ellas no están notando el impacto de la recesión económica como las mujeres inmigrantes que viven en Murcia.

5.6 Conclusiones

Finlandia es un país con una economía desarrollada y un estado de bienestar con una amplia oferta de ayudas y prestaciones a familias que han permitido la incorporación de la mujer al mercado de trabajo desde finales de los años 50. La intervención del estado es tan elevada que, en algunos casos, puede llegar a reemplazar a la familia, especialmente en lo que a cuidados de mayores se refiere, dado el crecimiento de este colectivo entre los años 2000 y 2010.

En cuanto a migraciones, se experimenta un progresivo crecimiento de la población inmigrante con fines laborales, especialmente de estonios y rusos. Por puestos de trabajo se concentran en servicios y ventas, ocupaciones elementales, y en limpieza y asistencia, en los que las mujeres inmigrantes poseen un mayor peso que los hombres. La población extranjera que

participa en el mercado de trabajo lo hace en situación legal porque la Ley de Extranjería de Finlandia se aplica de manera exhaustiva, al igual que la legislación laboral.

Respecto a la estructura del mercado de trabajo en Uusimaa y Helsinki, los datos del año 2010 muestran que, por sexos, el grupo de mujeres es más numeroso que el de hombres. El sector más feminizado corresponde al de salud humana y social, seguido del comercio mayorista y minorista y educación. Los hombres se concentran en Industria, construcción, en transporte y almacenamiento y en comercio mayorista y minorista.

En el itinerario laboral de las mujeres inmigrantes entrevistadas se muestra como los trabajos de cuidados y atención a personas se encontraban altamente profesionalizados. Esa profesionalización explica porqué están especializados de tal manera que existen perfiles o puestos de trabajo focalizados en un tipo o grupo de tareas, tales como limpieza y planchado para los limpiadores o únicamente cocinar para trabajar en una residencia, atención directa sobre una persona mayor en caso de las auxiliares de enfermería o de niños o atención del hogar para las empleadas domésticas. En los relatos se destaca que para la obtención de los trabajos recurren a sus redes sociales, pero las vías más eficaces son anuncios en periódicos, búsqueda de ofertas por internet y a través de los servicios de las oficinas de empleo.

Tres de las mujeres entrevistadas no han cambiado de trabajo desde que comenzaron a trabajar en Helsinki, mientras que seis sí con la intención de evolucionar en su trayectoria profesional o conseguir mejores condiciones laborales. Para ello buscaron nuevas oportunidades de trabajo a través de anuncios, servicios públicos de empleo u orientando su cualificación profesional hacia puestos de trabajo específicos.

Las condiciones laborales se aplican según la legislación laboral del país, esto es "Employment Contracts Act (55/2001) para todos los empleos y "Act on the Employment of Household Workers (951/1977)" para algunos supuestos que no se contemplaban en la anterior ley en el caso de empleados domésticos. Igualmente pagan su impuesto personal y de Seguridad Social y

todas comenzaron a trabajar en situación legal.

Al comparar el funcionamiento del mercado de trabajo en Ayuda a Domicilio en Helsinki y Murcia, los resultados muestran lo marcadas que están las diferencias para remediar una necesidad común: el envejecimiento de la población. Las diferencias tienen su punto de partida en la organización social, pues en Helsinki es el estado quien remedia gran parte de las necesidades sociales, mientras que en Murcia es la familia.

En Helsinki gran parte de los servicios que realiza una empleada de hogar se pueden obtener a través de empresas de limpieza, lavado o planchado. La atención de las personas mayores se realiza a través de las unidades de cuidados del hogar y por las residencias de ancianos, sin que haya una implicación por parte de la familia. La figura de la empleada de hogar y de la niñera existe, pero no es muy común su contratación para una familia. En el caso de las mujeres inmigrantes que trabajan en Murcia las tareas de cuidado de mayores, limpieza, lavado, planchado, cocina y atención de niños recaen sobre el puesto de empleada de hogar, sin que haya una especialización concreta del trabajo. La legislación laboral se aplica parcialmente en la mayoría de los trabajos (o simplemente no se aplica), además de que comenzaron a trabajar como empleadas de hogar en situación ilegal, sin estar dadas de alta en la Seguridad Social. Es la familia quien supervisa el trabajo y establece las condiciones laborales.

Sin embargo es destacable el relato de la mujer de filipinas que trabajó como empleada de hogar interna en Helsinki, cuyo testimonio coincide con el de la mayoría de las mujeres inmigrantes entrevistadas en Murcia que también trabajaron de internas. Ella muestra en la entrevista como tuvo que trabajar 14 horas diarias para la realización de más de cuatro tareas al día y que su salario no era proporcional a la cantidad de horas realizadas. El trabajo interno de una empleada de hogar permite que se den situaciones de abuso por parte del empleador al no producirse una separación entre familia y centro de trabajo, pues para la trabajadora es como si permaneciera 24 horas en su puesto de trabajo.

6. CONCLUSIONES

La configuración laboral del trabajo doméstico viene marcada por antecedentes económicos, culturales y sociales que han condicionado su funcionamiento como mercado de trabajo hasta la actualidad. Como muestra *el primer capítulo*, la infravaloración del trabajo en el hogar tiene una historia y una evolución concreta determinada por los cambios en la organización económica, social y familiar introducidos por la revolución industrial. Como consecuencia del fenómeno de la industrialización se produjo una nueva organización espacial del trabajo, en el que el ámbito de la producción de bienes se realizaba fuera del ámbito familiar. Las fábricas y los talleres se instalaron fuera de los hogares, mientras que el consumo de bienes y la atención de los miembros de la familia permanecían dentro de la esfera doméstica.

Esta organización del espacio permitía que el sistema productivo extradoméstico fuera viable, gracias a la mejor organización de la fuerza de trabajo o, lo que es lo mismo, a la permanencia de la mujer en el trabajo del hogar. El trabajo de los hombres era una realidad porque el trabajo reproductivo de la mujer lo sostenía haciéndolo visible socialmente.

La constitución de la sociedad patriarcal sería otro hecho fundamental a tener en cuenta y que configuraría la construcción social de las relaciones sociales, económicas y laborales, antes y después de la revolución industrial. En virtud del mismo se construían dos identidades caracterizadas por la desigualdad: la masculina frente a la femenina.

Las consecuencias de estos planteamientos marcarían sustancialmente la evolución del trabajo del hogar como actividad auténticamente profesional, ya que el fenómeno conocido como empleo se acaba configurando como aquella actividad remunerada desempeñada únicamente por el hombre. De esta manera se discriminaban todas aquellas tareas no incluidas en el mercado y

que permanecían en el ámbito doméstico, donde eran desempeñadas por mujeres.

Debido a la separación espacial del trabajo y la asignación de funciones y tareas en función del sexo, el trabajo del hogar pasaría a ser la principal actividad femenina siendo el trabajo extradoméstico una opción excepcional, subordinada a las necesidades del hogar y siempre como ayuda y complemento a la aportación salarial del cabeza de familia. Dicho planteamiento justificaba que la división de funciones económicas asignadas según género pasase a percibirse como elemento constitutivo de la personalidad de cada sexo. Este fenómeno repercutiría en la concepción profesional del trabajo del hogar, el cual sería difícilmente reconocido con salarios justos debido a que tradicionalmente se había desempeñado sin ningún tipo de remuneración y reconocimiento social.

El hecho de que las tareas domésticas se hayan considerado “ayuda” al estar inscritas en la condición femenina, ha provocado que el trabajo del hogar se considere descualificado por naturaleza y por tanto sin valoración. No sucedía así con los varones, quienes requerían de la cualificación profesional extradoméstica para incorporarse al mercado de trabajo. El trabajo productivo del varón al pertenecer al ámbito del mercado era una actividad visible, mientras que el trabajo del hogar o reproductivo realizado por la mujer en la esfera doméstica permanecía en el ámbito de la invisibilidad.

En función de esta realidad el trabajo del hogar posee una fuerte vinculación con la economía informal, debido a que su realización de puertas adentro hace que sea un trabajo imperceptible. Como se ha planteado en el estudio, la invisibilidad del trabajo doméstico explicaba la dificultad de reconocerlo como verdadero empleo y por tanto su regulación como auténtica relación laboral tanto a nivel de Derecho del Trabajo como de Derecho de la Seguridad Social.

Pero en el año 1993, el fenómeno de los Nuevos Yacimientos de Empleo irrumpió en la Unión Europea gracias al Libro Blanco de Delors, donde el trabajo del hogar y la atención de personas se observaba como una gran

oportunidad de empleo, como consecuencia de los importantes cambios sociales producidos en las sociedades europeas: el envejecimiento de la población y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. A partir de esta positiva valoración, “el Trabajo Doméstico Asalariado” también sería denominado “Ayuda a Domicilio”. A lo anterior hay que añadir que en el año 2011 se produjo un importante avance legislativo a nivel internacional: nacía el “Convenio 189 para Trabajadoras y Trabajadores Domésticos”, en virtud del cual se sitúa en igualdad de condiciones a trabajadores domésticos y trabajadores por cuenta ajena.

Las nuevas necesidades a atender cuentan con un tipo de cobertura social en función del modelo de bienestar que un estado posea. En el caso de España este se definía como familista, ya que es la institución familiar, fundamentalmente la mujer, la principal responsable de la atención de las necesidades de los ciudadanos. Pero ante la participación de la mujer en el mercado de trabajo, los miembros de la familia quedaron desatendidos, lo que obligó a la sociedad a recurrir a la mujer inmigrante con la finalidad de sustituir a la autóctona.

En cuanto a la construcción legal de la relación laboral de empleados de hogar en España se observaba que la legislación laboral que se aplica desde 1985, esto es el Real Decreto 1424/1985, marcaba el carácter especial de este trabajo por su vinculación al ámbito del hogar. Esta dimensión poseía un estatuto jurídico peculiar, distinto al regulado por la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, al ser el espacio de los derechos fundamentales relacionados con la intimidad.

La especialidad del trabajo doméstico radicaba en el hecho de que era una actividad realizada en el interior de una casa y para una familia, precisamente porque no estaba claro el límite entre lo profesional y familiar. Hecho que también afecta al Régimen de Seguridad Social de esta actividad. El Decreto 2346/1969 establecía la obligación por parte del trabajador del alta y cotización a la Seguridad Social en caso de trabajar menos de 60 horas por empleador. La Ley 27/2011 exigía al empleador la obligación de alta y cotización

independientemente de las horas trabajadas. Sin embargo el Real Decreto-Ley 29/2012 vuelve a la misma situación contemplada en la legislación de 1969, dificultando la mejora laboral del trabajo doméstico, además de facilitar que éste permanezca en el ámbito de la economía sumergida.

Esas diferencias legales, como fruto de la falta de reconocimiento social, económico y laboral han permitido que el trabajo de Ayuda a Domicilio tenga unas condiciones laborales precarias y que sea rechazado por la población autóctona. Pero a pesar de su rechazo como trabajo, su importancia para la cobertura de necesidades sociales es hoy, más que nunca, indiscutible.

Aquí es donde la mujer inmigrante comienza a constituirse como protagonista del trabajo de Ayuda a Domicilio dentro de la sociedad española. La creciente presencia de mujeres extranjeras en este mercado de trabajo viene condicionada por dos fenómenos: la política de contingentes y la invisibilidad que caracteriza este trabajo, lo que permitía emplearse sin la exigencia del permiso de residencia y trabajo.

No obstante, la situación de ilegalidad en la que muchas mujeres inmigrantes se encontraban no era deseable por las mismas, así que la regularización se presentaba como una herramienta que permitiera su visibilidad en la sociedad de acogida y también la garantía para continuar trabajando en territorio español, algo de urgente necesidad, debido a las reformas continuas de la Ley de Extranjería. En este sentido, la principal vía de regularización de la mujer inmigrante fue la del reconocimiento de la oferta de empleo como empleada de hogar y el mantenimiento de la misma a lo largo del tiempo.

Tal y como muestra el *segundo capítulo*, la presencia de población extranjera con fines laborales es un fenómeno relevante desde finales del siglo XX en la sociedad española. En la Región y municipio de Murcia la inmigración se ha caracterizado por el peso de latinoamericanos, especialmente de Ecuador y Bolivia, y de marroquíes. Por sectores económicos la población inmigrante se encontraba sobre-representada en el sector agrario, hostelería, construcción y en servicios personales.

En el caso de la mujer inmigrante, las actividades en las que las mismas tenían un importante peso, pero que también fueron golpeadas por la crisis, correspondían a la hostelería y a la restauración. Sin embargo, no parecía suceder lo mismo con la Ayuda a Domicilio, es más, en pleno período de crisis (año 2008) las altas al Régimen de Empleados de Hogar, especialmente mujeres extranjeras, se incrementaron.

La Ayuda a Domicilio se ha presentado como una de las vías más importantes para la inserción laboral de la mujer inmigrante en Murcia y también como alternativa principal para dar continuidad a esa inserción, especialmente en un contexto de crisis económica. Por esta razón *el tercer capítulo* del estudio se ha dirigido a analizar el funcionamiento del mercado de trabajo objeto de estudio desde la oferta y la demanda, con la finalidad de conocer con más precisión las condiciones laborales aplicadas entre los años 2007 y 2010. De esta manera se podía mostrar si la regularización de este trabajo se estaba llevando a cabo, tal y como planteaba *la primera hipótesis* de esta tesis. Se realizó un total de 2219 encuestas, de las que 695 correspondían a familias y 1524 a mujeres inmigrantes empleadas domésticas residentes en la ciudad de Murcia.

Los resultados cuantitativos del trabajo de campo realizado en la ciudad de Murcia mostraban que desde la demanda de trabajo de las familias murcianas, el puesto de trabajo de interna era el más demandado durante el periodo analizado y en el que la atención de personas mayores tenía un fuerte protagonismo. En términos generales los datos mostraban que la mujer inmigrante empleada en este sector, con o sin permiso de residencia y trabajo, se veía expuesta a una serie de condiciones que estaban muy por debajo de lo mínimo que marcaba la ley. Poseían una jornada laboral que superaba con una notable diferencia a la máxima legal, especialmente las mujeres que trabajaban como internas, no se les respetaba el descanso mínimo semanal y percibían una retribución inferior al salario mínimo interprofesional. No obstante, la predisposición a dar de alta en la Seguridad Social cambia a lo largo del periodo: de muy baja a elevada.

La afiliación a la Seguridad Social se ha elegido como variable determinante del proceso de regularización, al condicionar el paso de la economía sumergida a la formal. En este sentido el análisis cuantitativo mostraba como a lo largo del periodo 2007-2010 se daba una mejora en cuanto al alta y cotización a la Seguridad Social. Si en 2007 la mayoría de las familias no daban el alta ni cotizaban, en 2010 sería al contrario, coincidiendo con el proceso de regularización de la mujer inmigrante.

Sin embargo, el resto de condiciones laborales no experimentaron mejora, especialmente en el caso de la jornada y del número de horas a trabajar. Se observaba como a lo largo del tiempo la jornada de trabajo de lunes a domingo se continuaba demandando por parte de las familias. El número de horas de trabajo se continuaba disparando, especialmente en el puesto de la trabajadora interna, llegando a las casi 60 horas, cuando el máximo legal semanal era de 40.

Aunque el estudio revelaba la precariedad del puesto de trabajo de interna, es de destacar la evolución sufrida en el puesto de trabajo por horas, el cual experimenta un continuo empeoramiento a lo largo del periodo analizado. Concretamente sufrió una recesión en materia salarial y de jornada, pues las familias que ofertaban este puesto demandaban más horas de trabajo sin un aumento de salario conforme avanzaban los años.

A esto hay que añadir el incremento de número de tareas exigidas a la trabajadora, hasta cuatro, incluyendo la atención de niños, lo que equiparaba al empleo por horas al puesto de externa. En este sentido la trabajadora acababa realizando el mismo trabajo, pero en un periodo de tiempo lo suficientemente breve como para no cumplir los requisitos de alta y cotización en la Seguridad Social, ahorrando el coste del mismo a la familia. De todas formas el crecimiento de la demanda de tareas se daba en los tres puestos de trabajo analizados (interna, externa y por horas), llegando incluso a exigir cinco tareas diferentes a la trabajadora como eran la atención de menores, de una persona mayor, la limpieza, lavado de ropa, el planchado y la cocina.

Respecto a las oferentes de empleo, el trabajo de campo mostraba como

la mayoría eran de Bolivia, seguidas de las mujeres de Ecuador, siendo las bolivianas las que se encontraban mayoritariamente en situación ilegal a diferencia de las ecuatorianas. Las mujeres de Bolivia aprovecharon el periodo analizado para regularizarse al cumplir el requisito de arraigo social, mientras que las ecuatorianas regresaban al sector doméstico para mantener o recuperar su estatus legal. En este sentido la propia distribución de la muestra mostraba como en el año 2007 había más mujeres en situación de ilegalidad buscando trabajo en Ayuda a Domicilio, que las documentadas. Esto cambiaría drásticamente en 2010 al encontrarnos con más mujeres documentadas buscando trabajar en Ayuda a Domicilio, que aquellas que se encontraban en situación ilegal.

Otra cuestión que llamaba la atención era el progresivo incremento de tareas que estas mujeres realizaron a lo largo del periodo analizado, algo que mantenía la sintonía con los resultados analizados de la oferta de trabajo. La experiencia profesional de la mujer inmigrante verificaba que conforme avanzaba el tiempo se le exigían más tareas, pero si una destacaba entre otras era la del cuidado de mayores, esa tarea era la que realizaron la mayoría de las mujeres inmigrantes encuestadas.

Para dar respuesta a *la segunda hipótesis* del estudio se ha llevado a cabo el análisis cualitativo. En éste se mostraba como los resultados cuantitativos se verificaban en los relatos de las diez mujeres inmigrantes entrevistadas. Ellas se quejaban de tener jornadas de trabajo tan extensas como ilegales, especialmente en sus primeros trabajos. A esto había que añadir el no contar con días de descanso, el que no les pagaran el sueldo, o que se les exigiera muchas tareas en poco tiempo.

Esta situación de vulnerabilidad estaba marcada por la invisibilidad de la mujer inmigrante en un mercado de trabajo también socialmente invisible, pues como los relatos mostraban, la mayoría de ellas estuvieron trabajando hasta en tres familias diferentes en situación ilegal. Una vez cumplidos los tres años de residencia en España, la cuestión del alta y cotización a la Seguridad Social sería el principal reto profesional, convirtiéndose en condicionante para poder

mantener su residencia y empleo en Murcia.

Obtenida la legalidad y el alta en la Seguridad Social, la mujer inmigrante se encontraba con el siguiente dilema: la cotización. Si por fin optaba a ser legal, dicha legalidad no sería gratuita, y sería el resto de condiciones laborales las que pagarían el precio del nuevo estatus. Unas veces sería trabajando horas extras sin que se las retribuyeran, también a través de la reducción del salario a percibir para cubrir la cotización a la Seguridad Social o renunciando a los días de descanso.

La investigación se ha completado con *el cuarto capítulo*, destinado a dar respuesta a *la tercera hipótesis* del estudio y que consistía en comparar el funcionamiento de la Ayuda a Domicilio en Finlandia, tomando como estudio de caso la ciudad de Helsinki. Se realizaron un total de once entrevistas a mujeres con experiencia profesional en Ayuda a Domicilio (diez inmigrantes y una finlandesa).

Los resultados han dado a conocer, al menos parcialmente, el funcionamiento del mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio en Helsinki y se ha comparado con los resultados de la ciudad de Murcia. Las diferencias del comportamiento del mercado de trabajo se han caracterizado por ser extremas. En Helsinki el trabajo del hogar y de cuidados estaba profesionalizado y definido por puestos específicos de trabajo. Existe una legislación general aplicable al conjunto de empleos y otra específica para empleados de hogar, con la finalidad de contemplar aquellas situaciones que sí se dan en un hogar familiar y no en cualquier centro de trabajo.

En Murcia, sin embargo, la Ayuda a Domicilio y el perfil de la empleada de hogar estaba en proceso de definición y profesionalización, pues el perfil profesional estaba muy poco delimitado y la precaria legislación laboral no permitía aplicar condiciones laborales dignas. En muchos casos no se aplicaba ni los requisitos mínimos, cuando en Helsinki se cumplía lo que decía tanto la ley general como la específica.

También es cierto que las instituciones públicas y oficiales en Helsinki facilitaban la obtención de un puesto de trabajo en servicios y cuidados,

sin necesidad de recurrir a las redes sociales. Pero en Murcia, ante la falta de respuesta de las instituciones oficiales, han sido las organizaciones civiles las que han tenido que asumir la responsabilidad social de atender a las mujeres inmigrantes facilitando su inserción laboral a través del trabajo doméstico, especialmente de las que se encontraban indocumentadas, lo que convertía a estas instituciones en canales organizativos de la ilegalidad, favoreciendo la economía sumergida. Esta situación también ha sido respaldada por el funcionamiento de la Ley de Extranjería en España, que a priori obligaba a la mujer inmigrante a permanecer ilegal en territorio español, al menos durante tres años, lo que provocaba que trabajaran en la clandestinidad hasta alcanzar la legalidad.

En este sentido el estudio concluye con que la hipotética regularización del mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio en Murcia es frágil, aparente e incompleta. Los resultados mostraban como no siempre se aplicaba la legislación laboral, y que cuando parece que se cumplía entonces se producían una serie de irregularidades que permitían mantener el trabajo de Ayuda a Domicilio en la precariedad dentro de una aparente formalidad. Es la mujer inmigrante quien en última instancia acababa pagando su legalidad a costa de sufrir el empeoramiento de sus condiciones laborales.

La cuestión de la familia no ha sido irrelevante para la presente investigación, ya que condicionaba profundamente la organización y funcionamiento del mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio. Entre las pocas cosas en común que tenían Helsinki y Murcia, era que para ambas ciudades se necesitaba trabajadoras para cuidar a personas mayores, mujeres inmigrantes en ambos casos, pero unas como empleadas de hogar y otras como auxiliares de enfermería.

También es cierto que tanto en Helsinki como en Murcia, se han dado casos en los que los límites entre trabajo y familia estaban por definir, debido a que trabajar en un hogar tiene un matiz especial, porque se pueden establecer vínculos afectivos entre la trabajadora y los miembros de la familia, especialmente en el puesto de trabajo de interna. Este tipo de puesto permite

que se den situaciones de abuso por parte del empleador al no producirse una separación entre familia y centro de trabajo, pues para la trabajadora es como si permaneciera 24 horas en su puesto de trabajo.

Finalmente, sería interesante plantear el estudio de la evolución del mercado de trabajo de Ayuda a Domicilio en los sucesivos años, especialmente después de las reformas laborales y de Seguridad Social realizadas a partir del año 2012. Además de si el presente mercado de trabajo lograría regularizarse por completo y profesionalizarse con o sin la presencia de la mujer inmigrante en Murcia o en el resto de España.

Se trataría de ver la viabilidad de la legislación aplicada, de cómo afectaría a las condiciones laborales y a su respectiva cobertura social. Si este paso legislativo contribuiría a hacer más visible el trabajo del hogar, a prestigiarlo social y económicamente, o por el contrario si la distancia entre ley y costumbre se ensancharía porque se definieran leyes que finalmente nadie cumple, o que lo hacen en apariencia, ya sea porque la coyuntura económica no lo permitiese o porque no hubiera la suficiente conciencia social para darle cumplimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Act 707/2008 Amending Employment Contracts Act (55/2001).
- Act 873/2012 Amending Employment Contracts Act (55/2001).
- Act 398/2013 Amending Employment Contracts Act (55/2001).
- Act 73/2001 Amending Employment of Household Workers (951/1977).
- Act 480/2011 Amending Employment of Household Workers (951/1977).
- Act on Confirmation of the General Applicability of Collective Agreements (56/2001).
- Act on the Employment of Household Workers (951/1977).
- Activa (2011): "Las Empleadas de Hogar se Integran en el Régimen General", Revista de Seguridad Social Activa (27 de junio de 2011).
- Adelantado, J. y Moreno, R. (2005): "Ciudadanía y Estado de Bienestar: La Inmigración Femenina en España", en Solé, C. y Flaquer, L. (Eds.): "El Uso de las Políticas Sociales por la Mujeres Inmigrantes", Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. pp 69-96.
- Agrela, B. (2004): "La Acción Social y las Mujeres Inmigrantes: ¿Hacia Unos Modelos de Intervención?", Portularia, nº 4. pp 31-42.
- Agrela, B. *et al.* (2010): "Modelos de Provisión de Cuidados: Género, Familias y Migraciones. Nuevos Retos y Configuraciones para las Políticas Públicas", Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social, nº 17. pp 9-17.
- Aguilar, M.J. (Dir.) (2010): "Mujeres Inmigrantes en el Servicio Doméstico. Acceso al Empleo y Contratación: Problemática Ocupacional y Condiciones de Vida", Toledo, Instituto de la Mujer Castilla La Mancha.
- Agulló, M.S. (2002): "Mujeres, Cuidados y Bienestar Social: El Apoyo Informal a la Infancia y a la Vejez", Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Aliens Act 301/2004.

- Alonso, L.E. (1998): "La Mirada Cualitativa en Sociología. Una Aproximación Interpretativa", Madrid, Fundamentos.
- Antón, J.I., Muñoz, R. y Carrera, M. (2012): "Raining Stones? Female Immigrants in the Spanish Labour Market", *Estudios de Economía*, vol. 39, nº 1. pp 53-86.
- Añón, M.J. (2010): "El Acceso de las Mujeres Inmigrantes a los Derechos Humanos: La Igualdad Inacabada", *Fronesis*, vol. 17, nº 2. pp 241-271.
- Arajärvi, P. (2012): "Minimipensionen i Finland Som Nordiskt Socialskydd", *Nordisk Socialrättslig Tidskrift*, vol. 2012, nº 5-6. pp 67-83.
- Arango, J., Díaz, M. y Moualhi, D. (2013): "Promover la Integración de las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos Migrantes en España", *Estudios sobre Migraciones Internacionales*, nº 114. pp 1-74.
- Arellano, M. (2005): "Trabajadoras Latinoamericanas en España: Migraciones Laborales y Género", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 24 (1). pp 151-179.
- Badgett, L. y Folbre, N. (1999): "Assigning Care: Gender Norms and Economic Outcomes", *International Labour Review*, nº 138(3). pp 311–326.
- Balbo, L. (1978): "La Doppia Presenza", *Inchiesta*, nº 32. pp 3-7.
- Barone, G, y Mocetti, S, (2011): "With a Little Help from Abroad: The Effect of Low-skilled Immigration on the Female Labour Supply", *Labour Economics*, Elsevier, vol. 18(5). pp 664-675.
- Benería, L. (1981): "Reproducción, Producción y División Sexual del Trabajo", *Mientras Tanto*, nº 6. pp 47-83.
- Benería, L. y Sen, G. (1983): "Desigualdades de Clase y de Género y el Rol de la Mujer en el Desarrollo Económico: Implicaciones Teóricas y Prácticas", *Mientras Tanto*, nº 15. pp 95-113.
- Benería, L. (2006): "Trabajo Productivo/ Reproductivo, Pobreza y Políticas de Conciliación", *Nómadas (Col)*, nº 24. pp 8-21.

Blackett, A. (1998): "Making Domestic Work Visible: The Case for Specific Regulation", Labour Law and Labour Relations Programme Working, Paper nº 2. Geneva: ILD. pp 1-29.

Beechey, V. (1988): "Rethinking the Definition of Work. Gender and Work", en Jenson J. *et al.* "Feminization of Labour Force. Paradoxes and Promises", London, Policy Press. pp 45-62.

Bel, M.A. (1998): "La Mujer en la Historia", Madrid, Ediciones Encuentro.

Bel (2009): "Mujer y Cambio Social en la Edad Moderna", Madrid, Ediciones Encuentro.

Benlloch, C. (2010): "Esto es Trabajo de Mujeres: Dos Generaciones en el Sector Doméstico", Barataria, nº 11. pp 85-100.

Bettio, F. *et al.* (2006): "Change in Care Regimes and Female Migration: The "Care Drain" in the Mediterranean", Journal of European Social Policy, vol. 16, nº 3. pp 271-285.

Borrás, V., Torns, T. y Moreno, S. (2007): "Las Políticas de Conciliación: Políticas Laborales *versus* Políticas de Tiempo", Papers, nº 83. pp 83-96.

Brullet, C. y Parella, S. (2005): "La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Madres Latinoamericanas. Una Primera Exploración del Caso de la Ciudad de Barcelona", en Solé, C. y Flaquer, L. (Eds.): "El Uso de las Políticas Sociales por la Mujeres Inmigrantes", Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. pp 257-298.

Cachón, L. (1997): "Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España", Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 10. pp 49-73.

Cachón, L. (2002): "La Formación de la "España Inmigrante": Mercado y Ciudadanía", REIS, nº 97. pp 95-126.

Cachón, L. (2009): "La España Inmigrante: Marco Discriminatorio, Mercado de Trabajo y Política de Integración", Barcelona, Anthropos.

Carrasco, C. (1998): "Trabajo y Empleo: Apuntes para una Discusión no

Androcéntrica” en Rodríguez, A. Reorganización del Trabajo y Empleo de las Mujeres, Valencia, Germania.

Carrasco, C. (2001): “Tiempos, Trabajo y Género”, Barcelona, Publicacions Universitat de Barcelona.

Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. (Eds.) (2011): “El Trabajo de Cuidados. Historia, Teoría y Políticas”, Madrid, La Catarata.

Carrasquer, P. *et al.* (1998): “El Trabajo Reproductivo”, Papers, nº 55. pp 95-114.

Casado, D., García, P. y López, A. (2011): “Informal Care and Labour Force Participation among Middle age Women in Spain”, Series, nº 2. pp 1-29.

Castelló, L. (2009): “La Mercantilización y Mundialización del Trabajo Reproductivo. El Caso Español”, Revista de Economía Crítica, nº 7. pp 74-94.

Castells, M. y Himanen, P. (2002): “The Information Society and the Welfare State. The Finnish Model”, Helsinki, Oxford University Press.

Catarino, C. y Oso, L. (2000): “La Inmigración Femenina en Madrid y Lisboa: Hacia una Etnización del Servicio Doméstico y de las Empresas de Limpieza”, Papers, nº 60. pp 183-207.

Cavas, F. (2010): “La Protección por Cese de Actividad de los Trabajadores Autónomos”, Aranzadi Social: Revista Doctrinal, vol. 3, nº 15. pp 11-22.

Colectivo IOE (1990): “El Servicio Doméstico en España. Entre el Trabajo Invisible y la Economía Sumergida”, Madrid, Juventud Obrera Cristiana de España.

Colectivo IOE (2001): “Mujer, Inmigración y Trabajo”, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Colectivo IOE (2002): “Migraciones Internacionales: entre el Capitalismo Global y la Jerarquización de los Estados”, en Clavijo, C. y Aguirre, M. (Eds.): “Políticas sociales y Estado de bienestar en España: Las migraciones, Informe 2002”, Madrid, FUHEM. pp 39-92.

Colectivo IOE (2008): “Trabajo Sumergido, Precariedad e Inmigración en Cataluña. Una Primera Aproximación”, Barcelona, Fundació Jaime Bofill.

Colectivo IOE (2010): “Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007, El Mercado de Trabajo y las Redes Sociales de los Inmigrantes”, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Colino, J. (Dir.) (2007): “La Economía Sumergida en la Región de Murcia”, Murcia, Consejo Económico y Social.

Comisión de las Comunidades Europeas (1993): “Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y Pistas para entrar en el siglo XXI”, Libro Blanco, Bruselas-Luxemburgo, Comisión Europea.

Comisión de las Comunidades Europeas (1995): “Iniciativas Locales de Desarrollo y de Empleo”, Luxemburgo, Comisión Europea.

Comisión de las Comunidades Europeas (1998): “Second Report on Local Development and Employment Initiatives”, Luxembourg, European Commission.

Comisión de las Comunidades Europeas (1999): “Reconciliation of Work and Family Life and the Quality of Care Services”, Bruselles, European Commission, Employment and Social Affairs.

Consejo Económico y Social (1999): “La Economía Sumergida en relación a la Quinta Recomendación del Pacto de Toledo”, Madrid, Informe CES.

Consejo Económico y Social (2009): “El Empleo en la Rama de Hogares en la Crisis”, Cauces: Cuadernos del Consejo Económico y Social, nº 10. pp 22-33.

Consejo Económico y Social (2011): “Tercer Informe sobre la Situación de las Mujeres en la Realidad Socio-laboral Española”, Madrid, CES España.

Convenio 189 para Trabajadoras y Trabajadores Domésticos.

Cueva, M.C. (2005): “La Relación Laboral Especial de los Empleados de Hogar”, Valladolid, Lex Nova.

Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

Decreto 2530/1970, de 20 de Agosto, por el que se regula el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Decreto 124/2002 de 11 de Octubre de 2002 que regula la prestación de Ayuda a Domicilio en la Región de Murcia.

De Cabo, G. (Dir.) (2005): "La Presencia de las Mujeres en el Empleo Irregular. Instituto de la Mujer", Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Dumont, J.C. y Liebig, T. (2005): "Labour Market Integration of Immigrant Women: Overview and Recent Trends", Migrant Women and Labour Market, Diversity and Challenges, OECD and European Commission Seminar (Bruselas, 25-27 de Septiembre, 2005).

Durán, M.A.(1988): "De Puertas a Adentro", Madrid, Instituto de la Mujer.

Durán, M.A. (2004): "Un Desafío Colosal", El País, 5 de septiembre, p.5.

Durán, M.A. (2011): "El Trabajo no Remunerado en la Economía Global", Madrid, Fundación BBVA.

Eguíbar, M. (2003): "La Nueva Identidad Femenina", Madrid, Palabra.

Employment Contracts Act (55/2001).

Escrivá, A. (2000): "¿Empleadas de por Vida? Peruanas en el Servicio Doméstico de Barcelona", Papers, nº 60. pp 327-342.

Escrivá, A. (2003): "Inmigrantes Peruanas en España. Conquistando el Espacio Laboral Extradoméstico", RIS, nº 36. pp 59-83.

Esping Andersen, G. (1993): "Los Tres Mundos del Estado de Bienestar", Valencia, Alfons el Mgnanim.

Esping Andersen, G. (2000): "Fundamentos Sociales de las Economías Posindustriales", Barcelona, Ariel.

Farré, L., González, L. y Ortega, F. (2011): "Immigration, Family Responsibilities and the Labour Supply of Skilled Native Women", The B.E. of Economic Analysis & Policy, vol. 11, nº 34. pp 1-46.

Flaquer, L. (2005): "Régimen de Bienestar, Familiarismo y Ciudadanía", en

Solé, C. y Flaquer, L. (Eds.): "El Uso de las Políticas Sociales por la Mujeres Inmigrantes", Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. pp 23-52.

Flick, U. (2007): "Introducción a la Investigación Cualitativa" Madrid, Ediciones Morata.

Forma, P. (1999): "Interest, Institutions and the Welfare State. Studies on Public Opinion Towards the Welfare State", Helsinki, Research Report 102, Stakes.

Forssén, K. (1998): "Children, Families and the Welfare State: Studies on the Outcomes of the Finnish Family Society", National Research and Development Centre and Welfare and Health. Research Reports nº 92. pp 1-178.

Fresnoza-Flot, A. (2009): "Migration Status and Transnational Mothering: The Case of Filipino Migrants in France", Global Networks, nº 9. pp 252-270.

Frutos, M.D. (2010): "Identidad de Género en las Trayectorias Académicas y Profesionales de las Mujeres", RASE (Revista de la Asociación de Sociología de la Educación), vol. 3, nº 3. pp 336-356.

Gadea, E. (2012): "España como Destino de la Migración Boliviana", Regiones (Suplemento de Antropología), nº 47, pp 27-30.

Gadea, E. *et al.* (2012): "La Sostenibilidad Social de los Campos de la Globalización Agroalimentaria", Política y Sociedad, vol. 49, nº 1. pp 9-11.

García, C., Santos, M.L. y Valencia, N. (2012): "Inmigrantes en el Servicio Doméstico", Madrid, Talasa.

García, J. (2008): "¿Cómo ha de Ser la Regulación Futura de los Empleados Domésticos?", Tribuna Social, nº 207. pp 69-79.

García, I. (2011): "El Derecho de Familia en España desde las Últimas Reformas del Código Civil" en Maurya, V. y Insúa, M. (Eds.): "Actas del I Congreso Íbero-Asiático de Hispanistas del Siglo de Oro e Hispanismo General (Delhi, 9-12 Noviembre, 2010)", Pamplona, Publicaciones Digitales del GRISO/Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra. pp 237-265.

Gil, S. (2006): "Construyendo Otras", en Juliano, D. *et al.*: "Mujeres Migrantes,

Viajeras Incansables. Monográfico sobre Género e Inmigración”, Bilbao, Harresiak Apurtuz. pp 11-24.

Gómez, M. (2006): “Introducción a la Metodología de la Investigación Científica”, Córdoba, Brujas.

Gregorio, C. y Agrela, B. (Eds.) (2002): “Mujeres de un Solo Mundo. Globalización y Multiculturalismo”, Granada, Universidad de Granada.

Gregorio, C. (2012): “Tensiones Conceptuales en la Relación entre Género y Migraciones. Reflexiones desde la Etnografía y la Crítica Feminista”, Papers, nº 97/3. pp 569-590.

Harris, O. (1982): “Households and their Boundaries”, History Workshop, nº 13. pp 143-152.

Hartmann, H. (1980): “Un Matrimonio Mal Avenido: Hacia una Unión más Progresiva entre Feminismo y Marxismo”, Zona Abierta, nº 24. pp 85-114.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003): “Metodología de la Investigación”, Distrito Federal, McGraw-Hill.

Hinojosa, A. (2009): “Buscando la Vida Familias Bolivianas Transnacionales en España”, La Paz, Clacso Ediciones.

Hochschild, A. R. (2000): “Global Care Chains and Emotional Surplus Value”, en Hutton, W. and Giddens, A. (Eds.): “On the Edge: Globalization and the New Millennium”, London, Page Publishers. pp 130- 146.

Humphries, J. y Ruberry, J. (1984): “The Reconstitution of the Supply Side of the Labour Market: The Relative Autonomy of Social Reproduction”, Cambridge Journal of Economics, vol. 8, nº 4. pp 331-346.

Izquierdo, A. *et al.* (2003): “The Favourites of the Twenty First Century: Latin American Immigration in Spain”, Studi Emigracione, nº 149. pp 98-124.

Juliano, D. (1992): “El Juego de las Astucias: Mujer y Construcción de Modelos Sociales Alternativos”, Madrid, Horas y Horas.

Khunle, S. (2004): “Survival of the European Welfare State”, London,

Routledge.

Kindler, M. (2011): "A Risky Business?: Ukrainian Migrant Women in Warsaw's Domestic Work Sector", Amsterdam, IMISCOE Dissertation Series. Amsterdam University Press.

Kvale, S. (1996): "Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing", Thousand Oaks, CA, Sage.

La Asomada (2007): "Claves del municipio de Murcia", Murcia, Observatorio de Economía y Empleo de Murcia, Manuscrito.

Larrañaga, I. *et al.* (2004): "El Trabajo Reproductivo o Doméstico", Gac Sanit, nº 18 (Supl 1). pp 31-37.

Larrañaga, M. y Echebarría, C. (2004): "Actividad Laboral Femenina en España e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", Revista de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, nº 55. pp 65-81.

Letablier, M.T. (2007): "El Trabajo de Cuidados y su Conceptualización en Europa", en Prieto, C. (Ed.): "Trabajo, Género y Tiempo Social", Madrid, Editorial Hacer y Editorial Complutense. pp 64-84.

Lewis, J. (2006): "Gender and Welfare in Modern Europe", Pass and Present, Supplement I. pp. 39-54.

Lewis, R.D. (2005): "Finland, Cultural Lone Wolf", Yarmouth (Maine, USA), Intercultural Press.

Ley 8/1980 de 20 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

Ley Orgánica 4/2000 de 11 de Enero sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social.

Ley Orgánica 8/2000 de 22 de Diciembre sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social.

Ley Orgánica 11/2003 de 29 de Septiembre sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social.

Ley Orgánica 14/2003 de 20 de Noviembre sobre Derechos y Libertades de los

Extranjeros en España y su Integración Social.

Ley 39/2006 de 14 de Diciembre de 2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia.

Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Ley Orgánica 2/2009, de 11 de Diciembre sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social.

Ley 32/2010, de 5 de Agosto, por la que se establece un Sistema Específico de Protección por Cese de Actividad de los Trabajadores Autónomos.

Ley 27/2011, de 1 de Agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social.

López, J. y Toscani, D. (2006): "Los Trabajadores al Servicio del Hogar Familiar. Aspectos Laborales y de Seguridad Social. Propuestas de Reforma", Albacete, Bomarzo.

Luján, J. (2000): "El Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar", Elcano (Navarra), Aranzadi.

Malgesini, G. (Coor.) (2004): "Hogares, Cuidados y Fronteras... Derechos de las Mujeres Inmigrantes y Conciliación", Madrid, Traficantes de Sueños.

Maquieira, V. (1995): "Asociaciones de Mujeres en la Comunidad de Madrid", en Ortega, M. (Dir.): "Las Mujeres de Madrid como Agentes de Cambio Social", Madrid, Universidad Autónoma de Madrid. pp 263-338.

Marcu, S. (2009): "Inmigrantes Rumanas en el Servicio Doméstico y de Cuidados de la Comunidad de Madrid: Estudio Cualitativo", Estudios Geográficos, vol. 70, 267. pp 463-489.

Marín, J.M. (2013): "Sistema Especial de Empleados de Hogar y Pensiones en 2012 (1)", Actualidad Laboral, nº 4. p. 8.

Marinas, J.M. y Santamarina, C. (1993): "La Historia Oral: Métodos y Experiencias", Madrid, Debate.

Martín, E. (2006): "Mercado de Trabajo, Género e Inmigración", en Juliano, D.

et al. Mujeres Migrantes, Viajeras Incansables. Monográfico sobre Género e Inmigración, Bilbao, Harresiak Apurtuz. pp 55-74.

Martínez, R. (2006): "El Cuidado de Ancianos: Un Nicho Laboral para las Mujeres Inmigrantes y un Reto de Gestión para las Entidades del Tercer Sector", Revista Española del Tercer Sector, nº 4. pp 145-173.

Martínez, R. (2008): "Envejecimiento, Mercado Laboral e Inmigración", Revista del Instituto de Estudios Económicos, nº 2 y 3. pp 65-85.

Martínez, R. (2009): "¿Y qué Pasa con mi Cuidadora? Inmigración, Servicio Doméstico y Privatización de los Cuidados de las Personas Dependientes", Zerbitzuan, nº 45. pp 99-109.

Martínez, R. (2010): "Servicio Doméstico y Trabajo de Cuidados. Hacia la Privatización del Cuidado Familiar", Alternativas, nº 17. pp 157-179.

Martínez, U. (1995): "Mujer, Trabajo y Domicilio. Los Orígenes de la Discriminación", Barcelona, Icaria.

Maruani, M. (1993): "La Cualificación, una Construcción Social Sexuada", Revista de Economía y Sociología del Trabajo, nº 21-22. pp 41-49.

Maruani, M. (2002): "Trabajo y Empleo de las Mujeres", Madrid, Fundamentos.

Medick, H. (1981): "The Structures and Function of Population-Development under Photo-Industrial System" en Kriedte, P. *et al.* The Photo-Industrial Family Economy, París, Maison des Sciences de l'Homme. pp 74-93.

Meillasoux, C. (1975). "Mujeres, Graneros y Capitales. Economía Doméstica y Capitalismo", México, Siglo XXI.

Mestre, R. (2006): "Trabajadoras Migrantes y Negociación de la Igualdad en lo Doméstico", en Juliano, D. *et al.*: "Mujeres Migrantes, Viajeras Incansables. Monográfico sobre Género e Inmigración", Bilbao, Harresiak Apurtuz. pp 41-53.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2004): "Libro Blanco sobre la Atención a las Personas en Situación de Dependencia en España", Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e IMSERSO.

Monllor, C. y Gómez, J. (2002): "El Proceso de Incorporación de la Mujer al Mercado de Trabajo en la Región de Murcia en el periodo 1976-2001", *Papeles de Geografía*, nº 35. pp 129-145.

Moreno, M.P. y Ríos, M.L. (2012): "Sin Nosotras el Mundo no se Mueve. Mujeres Inmigrantes en el Contexto Laboral Español", *Atenea Digital*, nº 12 (3). pp 3-31.

Moreno, A. (2007): "Familia y Empleo de la Mujer en los Regímenes de Bienestar del Sur de Europa. Incidencia de las Políticas Familiares y Laborales", Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

Morokvasic, M. (1984): "Birds of Passage are also Women", *International Migration Review*, vol. 18, nº 4. pp. 886-907.

Morokvasic, M. (2003): "Transnational Mobility and Gender: a View From Post-Wall Europe", en Morokvasic-Müller, M., Erel, U. and Shinozaki, K. (Eds.): "Crossing Borders and Shifting Boundaries, vol. 1, On the Move", Leske+Budrich. pp 101-133.

Morse *et al.* (2002): "Verification Strategies for Establishing Reliability and Validity in Qualitative Research", *International Journal of Qualitative Methods*, vol. 1, nº 2. pp 1-19.

Näre, L. (2012): "In the Global Markets of Care Work. The Recruiment of Filipino Nurses to Finland as a Post-colonial Practice", *Sociologia*, vol. 49, nº 3. pp 206-221.

Näre, L. y Cleland, T. (2012): "Doing Inequality: Language, Skills and Ethnicity within Management of Filipino Nurses in Finnish Health Care Organizations", Artículo presentado en el XII Euram-European Academy of Management Conference (Róterdam, 7 de Junio de 2012).

Narotzky, S. (1988): "Trabajar en Familia: Mujeres, Hogares y Talleres" Barcelona, Alfons el Magnánim, Institució Valenciana d'Estudis i Investigació.

Naciones Unidas (1985): "III Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer", Nairobi.

O.I.T: Boletín Oficial (Ginebra), Julio 1965, Suplemento I.

O.I.T (2010): "Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos" Informe IV (1), Ginebra, O.I.T.

Oso, L. (1998): "La Emigración Hacia España de Mujeres Jefas de Hogar", Madrid, Instituto de la Mujer.

Oso, L. (2008): "Migración, Género y Hogares Transnacionales", en García Roca, J. y Lacomba, J.: "La Inmigración en la Sociedad Española: Una Radiografía Multidisciplinar", Barcelona, Ediciones Bellaterra. pp 561-586.

Oso, L. y Parella, S. (2012): "Inmigración, Género y Mercado de Trabajo: Una Panorámica de la Investigación sobre la Inserción Laboral de las Mujeres Inmigrantes en España", Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 30, nº 1. pp 11-44.

Pahl, R.E (1984): "Divisions of Labour", Oxford, Basil Blackwell.

Palma, M.L. y Martín, J.L. (2010): "Globalization and Migration Flows. Some Effects of Immigration on the Spanish Labour Market in the Last Decade", Analele Stiintifice ale Universitatii "Alexandru Ioan Cuza" din Iasi-stiinte Economica, vol. 2010 SE. pp 273-290.

Parella, S. (2000): "El Traspase de Desigualdades de Clase y Etnia entre Mujeres: Los Servicios de Proximidad", Revista de Sociología, nº 60. pp 275-289.

Parella, S. (2003), "Mujer, Inmigrante y Trabajadora. La Triple Discriminación", Barcelona, Anthropos.

Parella, S. (2004): "Reclutamiento de Trabajadoras Inmigrantes en las Empresas de Servicios de Proximidad en el Área Metropolitana de Barcelona", Reis, nº 108/04. pp 179-198.

Parella, S. (2005a): "La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral a Debate. Riesgos y Oportunidades desde una Perspectiva de Género", Barcelona, Departamento Sociología UAB.

- Parella, S. (2005b): "Segregación Laboral y "Vulnerabilidad Social" de la Mujer Inmigrante a partir de la interacción entre Clase Social, Género y Etnia", en Solé, C. y Flaquer LL. (Eds.): "El Uso de las Políticas Sociales por las Mujeres Inmigrantes". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid. pp 95-136.
- Peri, G., Romiti, A. y Rossi, M.C. (2013): "Immigrants, Household Production and Women`s Retirement", IZA Discussion paper, nº 7549. pp 1-43.
- Pateman, C. (1988): "The Sexual Contract", Cambridge, Polity Press.
- Pedreño, A. y Torres, F. (Coords.) (2008): "Pasajes de la Murcia Inmigrante", Murcia, Diego Marín.
- Pelegrín, M.C. (2008): "La Mujer Inmigrante en la Ciudad de Murcia", Anales de Historia Contemporánea, nº 24. pp 219-224.
- Pérez, A. (2006): "Perspectivas Feministas en torno a la Economía: El Caso de los Cuidados", Madrid, Consejo Económico y Social.
- Pérez, M.D. (2008): "Mujeres Inmigrantes: Realidades, Estereotipos y Perspectivas Educativas", Revista Española de Educación Comparada, nº 14. pp 137-175.
- Picchio, A. (2003): "Unpaid Work and the Economy. A Gender Analysis of the Standards of Living", London and New York, Routledge.
- Plá, I. (Dir.) (2005): "Informalidad del Empleo y Precariedad Laboral de las Empleadas de Hogar 2003-2004", Madrid, MTAS. Instituto de la Mujer.
- Provansal, D. (2008): "Conocimiento, Migraciones y Género: Diálogo entre Dolores Juliano y Danielle Provansal. Moderadora Valeria Bergalli", en Santamaría, E. (Ed.): "Retos Epistemológicos de las Migraciones Transnacionales", Barcelona, Anthropos. pp 339-374.
- Quesada, R. (1991): "El Contrato del Servicio Doméstico", Madrid, La Ley.
- Real Decreto 1424/1985, de 1 de Agosto, que regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto

Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto 84/1996 de 26 de Enero por el que se aprueba el Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social.

Real Decreto 2393/2004, de 30 de Diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su Integración Social.

Real Decreto 1162/2009 de 10 de Julio por el que se Reforma el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su Integración Social.

Real Decreto 557/2011 de 20 de Abril por el que se reforma el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su Integración Social.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de Noviembre que regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar.

Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de Febrero de Medidas Urgentes por la Reforma del Mercado Laboral.

Real Decreto-Ley 29/2012 de 28 de Diciembre, de Mejora de Gestión y Protección Social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras Medidas de Carácter Económico y Social.

Rebel, H., (1983): "Peasant Classes. The Bureaucratization of Property and Family Relations Under Early Habsburg Absolutism. 1511-1636", New Jersey, Princeton University Press.

Riquelme, P. y Ruiz, E. (2012): "Situación de la Mujer Inmigrante en el Mercado de Trabajo de Ayuda a Domicilio en la Ciudad de Murcia", Proyecto Social, nº 15. pp 18-35.

Riquelme, P. y Ruiz, E. (2014a): "The Regulation of Domestic Work in Spain", Home Renaissance Foundation Working Paper, nº 39. pp 1-21.

Riquelme, P. y Ruiz, E. (2014b): "Working Conditions of Immigrant Women in Household Labour Market: Murcia City", *Atlantic Review of Economics*, vol 1 (2014), nº 5. pp 1- 23.

Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996): "Metodología de la Investigación Cualitativa", Archidona, Aljibe.

Rodríguez, P. y Valdivieso, C. (2003): "Los Servicios de Ayuda a Domicilio. Planificación y Gestión de Casos. Manual de Formación para Auxiliares", Madrid, Editorial Médica Paranoamericana.

Rubin, L. (1976): "Worlds of Pain. Life in the Working-Class Family", New York, Basic Books.

Ruiz, J.I. (2012): "Metodología de la Investigación Cualitativa", Bilbao, Universidad de Deusto.

Sallé, M^a.A. (1985): "Situación del Servicio Doméstico en España", Madrid, IMU.

Samper, S. (2005): "Las Comunidades Religiosas como Lugar de Integración", en Solé, C. y Flaquer, L. (Eds.): "El Uso de las Políticas Sociales por la Mujeres Inmigrantes", Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. pp 235-256.

Sánchez, P. y Bote, M. (2009): "Familismo y Cambio Social. El Caso de España", *Sociologías*, Porto Alegre, nº 21. pp 121-149.

Sanchis, E. (2005): "Trabajo no Remunerado y Trabajo Negro en España", *Papers: Revista de Sociología*, nº 75. pp 85- 116.

Sassen, S. (2003): "Contradeografías de la Globalización. Género y Ciudadanía en los Circuitos Transfronterizos", Madrid, Traficantes de Sueños.

Selma, A. y Luján, J. (2008): "La Reforma del Régimen Especial de Seguridad Social de los Empleados de Hogar", *Foro de Seguridad Social*, nº 20. pp. 107-120.

Selma, A. (2012a): "Novedades en el Régimen de Seguridad Social de los Empleados de Hogar y su Comparación con las Propuestas de reforma anteriormente anunciadas", *Actualidad Laboral*, nº 2. p.1.

Selma, A. (2012b): "Inconcreciones en cuanto al Régimen de Seguridad Social de los Empleados al Servicio del Hogar Familiar tras la Ley 27/2011. Algunas Reflexiones Prácticas", Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios, Casos Prácticos: Recursos Humanos, nº 350. pp 53-88.

Solé, C. Parella, S. *et al.* (2008): Las Trayectorias Sociales de las Mujeres Inmigrantes no Comunitarias en España. Factores Explicativos de la Diversificación de la Movilidad Laboral Intrageneracional", Madrid, Instituto de la Mujer.

Subirats, J. *et al.* (2008): "Análisis y Gestión de Políticas Públicas", Barcelona, Ariel.

Pukkila, T. (Dir.) (2005): "Finland's National Pension Strategy Report 2005", Helsinki, Ministry of Social Affairs and Health (MSAH).

Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1987): "Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación", Buenos Aires, Paidós.

Tobío, C. (2001): "La Familia y el Empleo: Prácticas y Discursos de las Mujeres", en Radl Philipp, R. Cuestiones actuales de Sociología del Género, Madrid, CIS.

Tobío, C. (2005): "Madres que Trabajan. Dilemas y Estrategias", Madrid, Cátedra (Feminismos).

Torns, T. (1995): "Mercado de Trabajo y Desigualdad de Género", Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 6. pp 81-92.

Torns, T. (1997) "Los Servicios de Proximidad, ¿Un Nuevo Yacimiento de Empleo?", Revista de Treball Social, nº 147. pp 40-54.

Torrens, R. (2012): "La Contratación de Mujeres Inmigrantes. ¿Una Alternativa a la Crisis del Cuidado de las Personas?", Portularia, vol. 12, nº extra. pp 221-230.

Urban Facts, City of Helsinki (2012): "Foreigners in Helsinki 2011", Helsinki, Päivi Selander.

Vaiou, D. (1996): "Women's Work and Everyday Life in Southern Europe in the Context of European Integration", en García Ramón, M. D. y Monk, J.: "Women of the European Union. The Politics of Work and Daily Life", London, Routledge. pp 61-73.

Valenzuela, D. (1979): "El Sector Doméstico Español 1964-1976", Madrid, Ministerio de Cultura.

Vidal, E. y Vono, D. (2011): "La Inserción de la Mujeres Inmigradas en el Mercado de Trabajo Español", Documents d' Anàlisi Geogràfica 2011, vol. 57/3. pp 563-573.

Vinyoles, T.M. (1983): "Las Mujeres Medievales y su Ámbito Jurídico", Madrid, Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma.

Wallerstein, I. (1974): "The Modern World-System", London, Academia Press.

Walby, S. (1990): "Theorizing Patriarchy", Oxford, Blackwell.

Wilensky, H. L. (1975): "The Welfare State and Equality. Structural and Ideological Roots of Public Expenditures", San Francisco, University of California Press.

Wrede, S. y Näre, L. (2013): "Glocalising Care in the Nordic Countries. An Introduction to the Special Issue", Nordic Journal of Migration Research, nº 3 (2). pp 57-62.

Yanagisako, S.J. (1979): "Family and Household: The Analysis of Domestic Groups", Annual Review of Anthropology, vol.8. pp 161-205.

Young Worker's Act 998/1993.

Zimmerman, M. K., Litt, J. S. and Bose, C. E. (2006): "Global Dimensions of Gender and Carework", California, Standford Social Sciences.

Zlotnik, H. (1995): "The South to North Migration of Women", International Migration Review, vol. 24, nº 1. pp 229-454.

ANEXOS

ANEXO I: ENCUESTA A FAMILIA QUE DEMANDA EMPLEO EN SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO

Fecha:

1) Tipo de puesto y condiciones laborales

- Tipo puesto:

Externa Interna Por horas

- Tipo contrato:

Temporal Temporal verano Indefinido

- Jornada:

Lunes a viernes Lunes a sábado Lunes a domingo Días sueltos

- Horario y número de horas de trabajo semanales:

.....

- Salario mensual:.....

- Pago Seguridad Social + Pagas extras + vacaciones:

No pagan Si pagan

2) Contenido del trabajo

- Tareas a desempeñar:

Limpieza Lavado/Planchado Cocina Cuidado niños Cuidado
mayores

- Número de niños en la familia:

- Nivel dependencia de personas mayores:

Poca Falta movilidad Inmovilidad total Demencia Senil

- Requisitos trabajadora:.....

.....

ANEXO II: ENCUESTA OFERTA DE EMPLEO EN AYUDA A DOMICILIO

Fecha:

1) Datos personales

- Edad:.....

- Nacionalidad:.....

- Tiempo de residencia:.....

- Situación familiar:

Soltera Casada Separada/Divorciada Viuda

¿Vive con su pareja?

Si No

¿Tiene hijos?

Si No

¿Viven con usted?

Si No, viven en mi país

2) Datos profesionales

- Nivel de estudios:

Básico Secundaria Universitarios Otros

- Busca empleo como:

Externa Interna Por horas

- Número de horas:.....

- Experiencia profesional:

No experiencia en España Experiencia en España

- Tipo de experiencias profesionales en hogares familiares:

Externa Interna Por horas

- Tareas desempeñadas:

Limpieza Lavado/Planchado Cocina Cuidado niños Cuidado
mayores

- Duración en puesto de trabajo:.....

- Causas finalización del trabajo:.....

.....

.....

ANEXO III: GUIÓN ENTREVISTA MUJERES INMIGRANTES EMPLEADAS DE HOGAR RESIDENTES EN MURCIA

Fecha:

Nacionalidad:

- ¿Por qué emigró a España? ¿Qué tipo de cualificación profesional adquirió en su país de origen? ¿En qué trabajaba?
- ¿Cómo obtuvo su primer trabajo en España? ¿En qué consistía (tareas)? ¿Bajo que condiciones laborales trabajaba (jornada y descanso semanal, salario, vacaciones y días festivos, Seguridad Social, pagas extras)? ¿Sigue trabajando en el mismo sitio? En caso de que la respuesta sea negativa... ¿Por qué lo dejó?
- ¿Cómo obtuvo su segundo trabajo? ¿En qué consistía (tareas)? ¿Bajo que condiciones laborales trabajaba (jornada y descanso semanal, salario, vacaciones y días festivos, Seguridad Social, pagas extras)? ¿Sigue trabajando en el mismo sitio? En caso de que la respuesta sea negativa... ¿Por qué lo dejó?
- ¿Cómo obtuvo su tercer trabajo? ¿En qué consistía (tareas)? ¿Bajo que condiciones laborales trabajaba (jornada y descanso semanal, salario, vacaciones y días festivos, Seguridad Social, pagas extras)? ¿Sigue trabajando en el mismo sitio? ¿Por qué lo dejó?
- ¿Cómo consiguió el permiso e residencia y trabajo? ¿Cómo lo mantiene actualmente? ¿Cómo lo conservan sus familiares, amigas o conocidas en la actualidad?

- ¿Se ha planteado volver a su país de origen? ¿Por qué?

ANEXO IV: GUIÓN ENTREVISTA MUJERES INMIGRANTES RESIDENTES EN HELSINKI

Fecha:

Nacionalidad:

- ¿Por qué emigró a Finlandia? ¿Qué tipo de cualificación profesional adquirió en su país de origen? ¿En qué trabajaba?
- ¿Cómo obtuvo su primer trabajo en Finlandia? ¿Le exigían una cualificación profesional previa? ¿En qué consistía (tareas)? ¿Bajo que condiciones laborales trabajaba (jornada y descanso semanal, salario, vacaciones y días festivos, Seguridad Social, pagas extras)? ¿Sigue trabajando en el mismo sitio? En caso de que la respuesta sea negativa... ¿Por qué lo dejó?
- ¿Cómo obtuvo su segundo trabajo? ¿Le exigían una cualificación profesional previa? ¿En qué consistía (tareas)? ¿Bajo que condiciones laborales trabajaba (jornada y descanso semanal, salario, vacaciones y días festivos, Seguridad Social, pagas extras)? ¿Sigue trabajando en el mismo sitio? En caso de que la respuesta sea negativa...¿Por qué lo dejó?
- ¿Cómo obtuvo su tercer trabajo? ¿Le exigían una cualificación profesional previa? ¿En qué consistía (tareas)? ¿Bajo que condiciones laborales trabajaba (jornada y descanso semanal, salario, vacaciones y días festivos, Seguridad Social, pagas

extras)? ¿Sigue trabajando en el mismo sitio? ¿Por qué lo dejó?

- ¿En qué tipo de trabajos se encuentran empleadas sus amigas o conocidas extranjeras?
- ¿Cómo consiguió el permiso e residencia y trabajo? ¿Cómo lo mantiene actualmente?
- ¿Se ha planteado volver a su país de origen? ¿Por qué?

ANEXO V: PERSONAS ENTREVISTADAS

- **Verónica Álvarez Franco:** Coordinadora del Programa APORTA. Fundación FADE (Ayuda, Desarrollo y Educación), Murcia.
- **Niina Antunovic:** Responsable del Centro de Recursos de Monika (Asociación Multicultural de la mujer) en Helsinki.
- **Alfonso Fuentes Conesa:** Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social Murcia.
- **Cristina García Martínez:** Responsable Bolsa de Empleo de Trabajo Doméstico en la Congregación “Religiosas de María Inmaculada” Murcia.
- **Marisa Gómez Guillermo:** Directora Autonómica de Empleo y Formación de Cruz Roja Española de Murcia.
- **Ana Higuera Murcia:** Responsable Área de Empleo. Murcia Acoge.
- **Urpo Kangas:** Profesor Titular de Legislación Familiar en Finlandia. Departamento de Derecho Privado. Facultad de Derecho. Universidad de Helsinki.
- **Magdalena Kmak:** Investigador Postdoctoral en el Instituto Erik Castrén de Legislación Internacional y Derechos Humanos. Facultad de Derecho. Universidad de Helsinki.
- **Ritva Monto:** Supervisora de Enfermería del Herttoniemi Hospital, Helsinki.
- **Lena Näre:** Investigador Postdoctoral en Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Investigación Social. Universidad de Helsinki.
- **Ilona Niemen:** Coordinadora del Centro de Excelencia en

Fundamentos del Derecho Europeo y de Investigación de Políticas.
Facultad de Derecho. Universidad de Helsinki.

- **Francisco Manuel Reverte Martínez:** Jefe Equipo Participación de la Concejalía de Juventud y Empleo. Ayuntamiento de Murcia.
- **Josefina Torrecillas Pardo:** Responsable Bolsa de Empleo de Servicio Doméstico. Programa Inmigrantes Cáritas Murcia.

