

PROCESOS DE MOVILIDAD SOCIAL E ITINERARIOS LABORALES DE LAS INMIGRANTES A TRAVÉS DE LOS PROGRAMAS DE INSERCIÓN EN EL EMPLEO¹

Cristina García Sainz*, María Lourdes Santos Pérez y Nelcy Yolú Valencia Olivero*****

*Universidad Autónoma de Madrid

**Universidad de Salamanca

***Universidad Autónoma de Madrid

La presente comunicación recoge algunos resultados de una investigación "Procesos de movilidad social e itinerarios laborales de las inmigrantes a través de los programas de inserción en el empleo", que se desarrolla en el marco del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM), de la Universidad Autónoma de Madrid, subvencionado por el Instituto de la Mujer, del Ministerio de Salud e Igualdad (ahora: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad).

El objetivo de esta investigación es analizar los procesos de movilidad e inserción laboral de las mujeres inmigrantes cuyos itinerarios laborales pasan por la mediación de distintos programas de empleo. Los datos estadísticos que sirven de base a nuestro trabajo se limitan al municipio de Madrid. De manera concreta, se trata de analizar, por un lado, hasta qué punto la gestión de las demandas de empleo se va adecuando a las ofertas, con especial mirada a la orientación de las mismas hacia el sector del servicio doméstico y contemplar el proceso de ajuste entre los niveles de educación previa, los requisitos de formación según composición de las ofertas y las aplicaciones prácticas de las cualificaciones. Por otro lado, se busca conocer la manera como esta herramienta institucional determina la calidad de la ocupación, prestando particular atención a su impacto en términos de igualdad de género.

El sector doméstico está llamado a ser un fenómeno social de primera magnitud en las sociedades mediterráneas por las funciones que cumple en áreas fundamentales de la estructura socioeconómica. Aparece como una estrategia privada de los hogares ante el déficit de cuidados derivado del cambio de roles entre géneros; responde a necesidades sociales no cubiertas desde las administraciones públicas en un contexto de envejecimiento de la población, interviene en el reparto del trabajo tanto en lo que se refiere a su dimensión en el ámbito mercantil como en el no mercantil; y juega un importante papel en el reparto del trabajo doméstico, entre mujeres y hombres y entre distintos miembros de la familia, más o menos extensa. Todo ello contrasta con la invisibilidad que afecta a la ocupación doméstica por la consideración marginal que tiene al estar ubicada mayoritariamente en el empleo informal y porque quienes lo desempeñan son, principalmente, mujeres inmigrantes.

Partiendo de la constatación de que los servicios de proximidad (Parella, 2003), entre los que sobresale el servicio doméstico, se convierten en la única vía de acceso para su regularización, la investigación está orientada a demostrar que el hecho de que las mujeres inmigrantes se orienten hacia ese sector de ocupación no es, en buena medida, una cuestión elegida por ellas. De forma más general, se sostiene la hipótesis de que, entre los factores que determinan la configuración de sus trayectorias laborales en las sociedades de acogida, la institucionalidad ocupa un lugar destacado.

Así, mediante la articulación de un aparato normativo que define su status personal como extranjeras o ciudadanas, se les asigna un lugar concreto dentro de la estructura ocupacional. Por otra parte, a través de los denominados programas de empleo, cuya gestión se externaliza a través de asociaciones privadas, lo institucional interviene decididamente en la regulación del mercado de trabajo.

El conjunto de actuaciones de formación e intermediación laboral promueve que las inmigrantes estén llamadas a cubrir ciertos puestos de trabajo, como la prestación de servicios de limpieza en hogares y/o oficinas, el cuidado de niños y ancianos, o el servicio doméstico (los denominados servicios de proximidad), para los que existe una fuerte demanda. Esta coyuntura, marcada por la participación de las inmigrantes en la transformación del mercado de trabajo de la sociedad receptora, facilitando el acceso de las mujeres autóctonas al empleo formal, plantea ámbitos de reflexión, como la reorganización de los trabajos remunerados y no remunerados, la continuidad de los espacios entre empleos formales, irregulares y domésticos, así como el cuestionamiento de la frontera que separa lo privado y lo público.

¹ Trabajo de investigación realizado en el marco del proyecto de investigación "Procesos de movilidad social e itinerarios laborales de las inmigrantes a través de los programas de inserción en el empleo", que se desarrolla en el marco del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM), de la Universidad Autónoma de Madrid, subvencionado por el Instituto de la Mujer, del Ministerio de Salud e Igualdad (ahora: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad).

Nuestro propósito no es realizar un análisis exhaustivo de toda la normativa y de las políticas que determinan la definición del status personal de los inmigrantes, sino que resulta más limitado. Por una parte, nos detenemos en el estudio de la ley de extranjería y de su reglamento de desarrollo, por ser el instrumento básico, específico, de regulación de los derechos y obligaciones de la población extranjera; por otro, prestamos una atención específica a la regulación del trabajo doméstico por constituir, de acuerdo con los resultados obtenidos a partir de nuestro trabajo empírico, el sector de ocupación en el que preferentemente se desarrolla la vida laboral de las mujeres inmigrantes.

La legislación de extranjería se ha visto sometida a continuas revisiones desde su entrada en vigor; en este sentido, aunque en el período de tiempo que tomamos de referencia (2005-2009) el marco institucional ha permanecido invariable (con todo, diciembre conduyó con la aprobación de una nueva ley), lo cierto es que estuvo precedido de unos años especialmente convulsos. En efecto, durante la séptima legislatura (2000-2004), la ley de extranjería ha sido reformada tres veces. La legislación específica en esta materia arranca de la Ley Orgánica 7/85, cuyo Reglamento sería aprobado mediante el Real Decreto 119/86, reformado luego mediante Real Decreto 155/96. El 1 de enero de 2000 sería promulgada, con gran consenso entre las fuerzas políticas, una nueva ley de extranjería, la Ley Orgánica 4/2000, que sería reformada mediante la Ley Orgánica 8/2000 (cuyo Reglamento fue aprobado mediante Real Decreto 864/2001), objeto de dos reformas sucesivas en 2003 (Ley 11/2003 y Ley 14/2003). A ello habría que añadir los procesos extraordinarios de regularización, el último, de un total de 6, de 2005, que deben ser interpretados como una enmienda de facto a lo dispuesto en dicha normativa.

El nuevo Reglamento de 1996 introdujo un sistema de permisos de trabajo que es el que sigue prácticamente en vigor. Dejando a un lado en este momento una valoración en detalle, interesa subrayar cómo el principio de equiparación en derechos, entre españoles y extranjeros en general, y entre extranjeros que se hallan en situación administrativa regular y extranjeros que se hallan en situación administrativa irregular en particular, que se postula en la norma y en las restantes del ordenamiento jurídico pertinentes al caso (en particular, la Constitución), debe ser matizada o, al menos, puesta en sospecha. Aunque quede fuera del alcance temporal de nuestro trabajo, no debemos olvidar, en este sentido, que la última reforma de la Ley de Extranjería, que tuvo lugar a finales de 2009, ha debido adaptar su contenido a algunos pronunciamientos del Tribunal Constitucional que declararon inconstitucionales algunos de sus preceptos por entender que atentaban contra el citado principio de equiparación (STC 238/2007 y STC 259/2007 a 265/2007). Por lo demás, la exigencia de contar con un permiso de residencia y de trabajo, en los términos estipulados, para el disfrute pleno de derechos y libertades, asociados a la adquisición de la nacionalidad, debe ser también revisada en contextos de fuerte crisis como el actual.

Por lo que se refiere a la regulación del trabajo doméstico, aunque son muchas las voces críticas que se han alzado contra la normativa que es de aplicación, lo cierto es que su regulación permanece invariable desde que se aprobase el Real Decreto (el 1424) de 1985. Sin entrar en una valoración detallada, el principal reproche que puede dirigirse es que provee un marco de actuación que, paradójicamente, privatiza la relación laboral manteniendo la esfera privada (doméstica) del empleador al margen de los derechos y la intervención pública. Frente a la tendencia general que se observa en la legislación laboral a proteger al trabajador, la norma que acabamos de reseñar no solo mantiene la precariedad del trabajo doméstico sino que además institucionaliza la inestabilidad de la trabajadora.

Recientemente, las investigaciones centradas en el mercado de trabajo han incorporado la perspectiva de género. Desde este presupuesto, investigar la manera como las mujeres buscan, acceden y permanecen en las ocupaciones a través de los programas de empleo y/o de sus propias redes sociales permite hacer un balance de los procesos de ascenso y movilidad socio-laboral. Los itinerarios laborales, determinados la mayoría de las veces por la doble condición de mujer e inmigrante, no garantizan aquéllos. Los actores institucionales (normativas, políticas y programas), sociales y culturales (relaciones tradicionales de género en relación al trabajo productivo y reproductivo, redes y otros) contribuyen a que este grupo de población termine desarrollando los trabajos menos valorados relacionados con cuidados, limpieza, servicio doméstico y otros empleos no formales de atención a las personas reduciendo las posibilidades de ocupación fuera de estos nichos ocupacionales. Este grupo de población adquiere un interés especial, dada su invisibilidad social y el carácter sumergido o no declarado, en muchos casos, del trabajo. Mujeres inmigrantes sin papeles, empleadores invisibles, trabajadoras clandestinas y otros grupos que actúan en ámbitos de trabajo no declarados son el rostro cotidiano y actores principales de este mercado de trabajo. En este contexto, aún cuando las condiciones de movilidad laboral varían, dependiendo de que las mujeres tengan o no tengan permiso de residencia y de trabajo, las características de los empleos ofertados no establecen diferencia. En ambos casos se observa una tendencia a la baja en lo que se refiere a garantías y condiciones generales de desempeño del trabajo.

Esto conduce a verificar las relaciones que pudieran existir entre los procesos de precariedad y los itinerarios laborales que se diseñan a través de los programas de empleo y la intervención de redes sociales. En este

sentido, no es sólo que la edad, el género, la etnia, la formación académica, la experiencia laboral anterior, la coyuntura biográfica, la relación con el grupo familiar o su ubicación en determinadas redes sociales limiten sus posibilidades de ocupación, sino que los propios itinerarios laborales están diseñados de acuerdo con prejuicios, valores sociales, culturales e ideológicos que están presentes en la sociedad de acogida y no favorecen la integración social.

Aunque resulta un lugar común afirmar que el modo como estas mujeres responden a estas coyunturas es a través de redes sociales y familiares, lo cierto es que son finalmente las estrategias individuales las que terminan prevaleciendo en la búsqueda de empleo y en el cumplimiento de aquellas exigencias institucionales.

El comportamiento del mercado de trabajo necesariamente es producto y a su vez causante de situaciones que se dan a otros niveles como el doméstico y la vida misma de las mujeres. De ahí que también busquemos estos enlaces en el ámbito de la investigación. En este caso nos preguntamos por la manera como la regulación del trabajo doméstico, pese a las herramientas institucionales habilitadas al efecto, sigue estando confinada al ámbito privado. En efecto, los empleos de servicio doméstico, regulados por un régimen especial se benefician de unas garantías institucionales para la prestación de dicho servicio. Pero es la regulación misma la que confina dichas relaciones laborales al ámbito doméstico. Esto desencadena, de manera paralela, prácticas informales de contratación directa por parte de los hogares, que hacen uso de una cifra importante de mujeres en situación administrativa regular e irregular, usuarias de estos programas de empleo, en muchas ocasiones sin protección laboral.

1. LA ENTRADA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN EL MERCADO DE TRABAJO A TRAVÉS DE LOS PROGRAMAS DE EMPLEO

Las transformaciones sociales ocurridas en la sociedad española en los últimos treinta años, especialmente relacionadas con la creciente participación laboral femenina, la estructura demográfica, en particular la fecundidad, el envejecimiento y la inmigración, la tendencia a un mayor equilibrio en los roles sociales asignados a hombres y mujeres, cambios en las formas de convivencia, el tamaño de los hogares, así como con el proceso de individualización de los miembros del hogar hacia la realización de proyectos o biografías personales, etc., han influido considerablemente en las estrategias que los individuos y las familias ponen en marcha para atender la demanda de cuidados y prestaciones que generan los menores y las personas mayores dependientes.

Tal y como señala Baudelot (2000), la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha estado acompañada de un proceso de segregación por género en el que las mujeres han ido ocupando, en la nueva "sociedad de servicios", el mercado secundario, produciéndose un desplazamiento de la esfera privada a la pública. En este contexto, ha surgido lo que algunos autores denominan las "familias con un inmigrante" (Bettio et al. 2006:272), que consiste básicamente en que la demanda de fuerza de trabajo reproductivo se cubre con mujeres extranjeras. Esta tendencia a que las actividades relacionadas con servicio doméstico, limpieza, cuidados y otros trabajos que se desarrollan dentro del hogar sean desarrolladas por las inmigrantes es claramente perceptible en el mercado de trabajo español.

Según la Encuesta de Población Activa del INE, para el año 2007 (III trimestre), la tasa de actividad femenina en España se incrementó en un 48,98%. Si se desagrega dicha tasa de participación por grupos de nacionalidad o de procedencia, encontramos que la tasa de las españolas representa el 46,47%; la de la UE-27, el 61,51%; el resto de Europa, el 70,67%; América Latina, el 79,48%; y el resto del mundo, el 44,21% (Castelló, 2009:83). Esta situación ha estado acompañada de un incremento del 498% de trabajadores extranjeros que se han dado de alta en la Seguridad Social entre los años 1999 y 2007, con una concentración de mujeres en el sector del servicio doméstico del 97,54%, que supera en número a las españolas en el mismo sector (2,52%), generando así una nueva etnoestratificación (Castelló, 2009: 84).

Teniendo en cuenta que el mercado de trabajo preferente en el que se desenvuelven las mujeres inmigrantes en España es el del servicio doméstico, asociado al desempeño de tareas de limpieza, cuidados y otras actividades que se desarrollan dentro de los hogares, nos preguntamos por la manera como se gestiona la búsqueda y oferta de empleos en este sector, analizando en particular la mediación de los programas de empleo para la gestión de mano de obra inmigrante preferentemente de mujeres. Nos preguntamos, en este sentido, hasta qué punto la gestión a través de dichos programas orienta y cualifica una mano de obra que se dirige a este sector de actividad, y si esta herramienta institucional determina la calidad de la ocupación y contribuye o no a una relación laboral confinada al ámbito privado.

1.1 Recursos para el empleo

Los recursos de empleo son gestionados por diversas instituciones de carácter público y privado como la Comunidad de Madrid, el Ayuntamiento, los sindicatos, patronatos, cámaras de comercio, entidades sociales, etc. Se enmarcan dentro de diferentes planes de empleo y formación, como los Programas de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo (OPEA), los Programas de Orientación e Informa-

ción para la Inserción Laboral de Inmigrantes (POPI), los Centros de Apoyo e Intermediación Laboral (CAIL), etc. Consisten, básicamente, en la articulación y la puesta en marcha de una gama diversa de servicios que ofrecen formación, atención social, orientación socio-laboral y jurídica, intermediación laboral, iniciativas empresariales y otros.

Para nuestro estudio, hemos tomado como base el programa de empleo de una asociación privada, que tiene su domicilio social en Madrid, que atiende fundamentalmente a inmigrantes en situación administrativa irregular. El programa ofrece información permanente sobre búsqueda de empleo y recursos sociales del municipio y de localidades cercanas. Además de la primera atención, desarrolla actividades de orientación laboral, social y jurídica, talleres para la búsqueda activa de empleo, y el desarrollo de habilidades sociales que permitan el inicio o el fortalecimiento de itinerarios laborales que faciliten su integración social y laboral. También dicha asociación lleva a cabo actividades de intermediación laboral.

De la población que asistió al programa de empleo (en adelante, P.É.) durante el período 2005-2009, hemos seleccionado las fichas de 4741 mujeres, que equivalen al 59,4% del total de hombres y mujeres atendidos en esas fechas.

La información analizada corresponde a datos relacionados con su perfil socio-laboral. La experiencia laboral y de formación es suministrada por la propia usuaria en su primera atención; por tanto, corresponde a un perfil que la persona pretende ofrecer en un mercado de trabajo específico en el que pretende encajar, ya sea por su experiencia en él o por la necesidad de cambiar de sector de actividad. Se trata, pues, de una información que permite acercarse a las estrategias que las mujeres inmigrantes desarrollan en la búsqueda de trabajo.

1.2 Lugar de residencia como factor de rotación en los Programas de Empleo

Cuando se trata de buscar trabajo, sólo el 27,7% de las usuarias viven en el mismo distrito donde se desarrolla el programa; esta cifra se eleva al 30% sumando distritos contiguos o barrio cercanos pertenecientes a otros distritos. Eso significa que el 70% restante utilizan recursos para la búsqueda de trabajo fuera de su entorno cercano, lo que denota una importante rotación. En este sentido, del número de mujeres que pertenecen al distrito y buscan trabajo en él y en sus alrededores, las que se encuentran en situación administrativa irregular representan el 46,9%, respecto a las que están regularizadas (un 53,7%), lo que estaría indicando un mayor dinamismo en la búsqueda de empleo por parte de las que están irregulares.

En la búsqueda de recursos fuera del distrito, las inmigrantes se dirigen sobre todo a aquellos programas que son ofrecidos por instituciones privadas, en su mayoría ONGs, ya que los servicios ofrecidos por las administraciones, a los que acuden preferentemente, tienen un carácter territorial.

De lo anterior podemos inferir que la información analizada y descrita en esta investigación corresponde a una población similar o representativa del municipio de Madrid, dado que el 70% de las usuarias que proceden de otros distritos realizan búsquedas rotativas y periódicas.

1.3 Perfil de las inmigrantes que acuden a los Programas de Empleo

Las mujeres que acuden a los P.É. proceden en su mayoría de América Latina (83,3%), Europa del Este (7,6%), África (6,0%), y la Unión Europea (3,1). Por nacionalidad, destacan las bolivianas que representan el 35,4%, seguidas de las ecuatorianas (16,8%), las paraguayas (8,5%), las peruanas (7,0%), las dominicanas (5,3%), las marroquíes (4,0), las rumanas (4,0), y las colombianas (2,6%).

En su mayoría están desempleadas (el 97,2%) y acuden con el fin principal de recibir información sobre ofertas de trabajo y, en su caso, inscribirse como demandantes de empleo. Aunque algunas de estas instituciones ofertan otro tipo de actividades que ya hemos reseñado, dado que la mayoría de las usuarias se encuentran irregulares, su atención se limita a labores de intermediación laboral.

En efecto, como podemos observar en la tabla 1, el 52,8% de las mujeres que asistieron durante los años 2005 al 2009 a un P.É. no tenían permiso para residir y/o trabajar en España, frente a un 47,2% de regulares (sea con permiso de residencia y trabajo, permiso de residencia, DNI, o comunitarios). Otro dato que conviene destacar es que el 70% del total llegaron a España en ese período y que, de ellas, el 79,1% lo hicieron como irregulares después del proceso extraordinario de regularización que se llevó a cabo en 2005. Es decir, los datos anteriores confirman que las usuarias de estos programas de empleo son preferentemente las que llevan menos tiempo en España y buscan un trabajo para cumplir los requisitos de arraigo laboral y social o de cotización a la Seguridad Social para llevar a cabo la renovación de documentos.

Tabla 1. SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE USUARIAS DEL PROGRAMA DE EMPLEO 2005-2009

	No	%
Asilo	1	,0%
Comunitario	74	1,6%
DNI	190	4,0%

Permiso de residencia	153	3,2%
Permiso de residencia y trabajo	1822	38,4%
Sin permiso de residencia y trabajo	2501	52,8%
Total	4741	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Programa de Empleo en Madrid

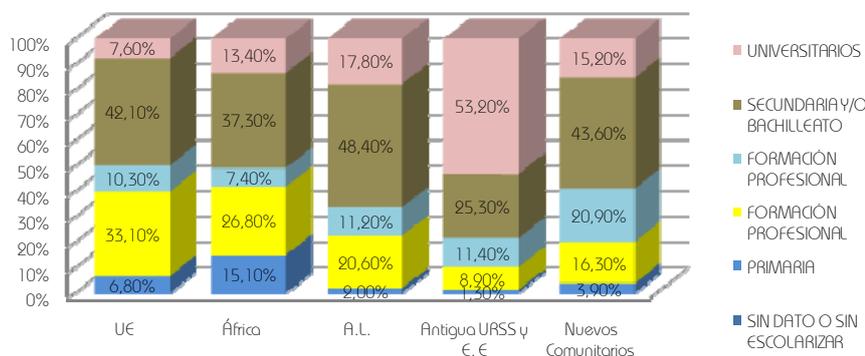
1.3.1 NIVEL EDUCATIVO Y EXPERIENCIA LABORAL EN ORIGEN

La trayectoria laboral de las inmigrantes está marcada por diferentes rupturas que se producen en el momento de partir. Además de las sociales, las personales y las familiares, deben desprenderse de su experiencia laboral. Con ello queremos decir que cuando una mujer inmigrante acude a los P.É., en función de cuáles sean las características de los empleos ofertados, ofrecerá un perfil u otro, real o figurado, que se ajuste a éstos. Con carácter general, con independencia de su situación administrativa, la experiencia laboral previa en el país de origen no es tenida en cuenta. En el caso de las irregulares, tampoco su formación previa, puesto que su hipotética contratación está basada solamente en su experiencia anterior en trabajos similares en la sociedad de recepción.

La información recobrada a través del P. É. nos muestra que la formación académica de las usuarias es desigual y que los perfiles cambian según su procedencia. El porcentaje de mujeres que sólo han realizado la primaria o que nunca han estado escolarizadas es del 23,9%, siendo de un 39,8% para las procedentes de la UE y un 41,8% para las procedentes de África. Para el resto de regiones, es más bajo: Europa del Este, el 10,2%; Rumanía y Bulgaria, el 20,2%; y América Latina, el 22,60% (Ver gráfico 1).

Sabiendo que el 83,8% de usuarias proceden de América Latina, es importante destacar que, de este grupo, el 77,4% han terminado al menos los estudios secundarios. Del porcentaje restante, que han realizado solo estudios de primaria o que no han estado escolarizadas, el 51% proceden de Bolivia y el 26,9% de Ecuador. Sin embargo, la situación administrativa irregular se detecta en todos los niveles académicos, siendo más alto en aquellas mujeres que han realizado estudios secundarios.

Gráfico 1. FORMACIÓN ACADÉMICA POR PROCEDENCIA



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Programa de Empleo en Madrid

Como ya se ha dicho, la formación académica no es un mérito que sea reconocido de manera abierta a la hora de contratar. Tener estudios en origen es un elemento que se aprecia como un valor agregado pero no como un factor decisivo. En este sentido, llama la atención que, para el cuidado de niños, se demanden personas con estudios u otras habilidades como idiomas o conocimientos en informática (se supone que para que la actividad de cuidados vaya acompañada del seguimiento académico del niño), pero no así para el cuidado de personas mayores o la realización de tareas de limpieza, donde se tienen en cuenta otros aspectos como la disponibilidad para estar interna.

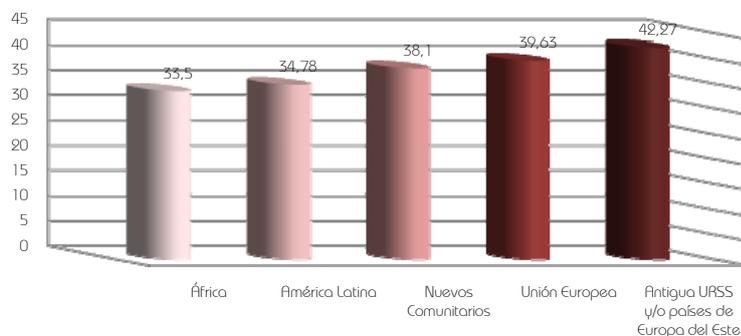
Desde estas premisas, los P.É. dentro de los recursos ofertados orientados a la adaptación de las demandantes de empleo a las necesidades del mercado de trabajo, ofertan una serie de cursos como cocina sencilla, cocina española, limpieza, uso de electrodomésticos, atención a niños, atención a personas mayores, etc. A la vez, estos cursos vienen acompañados del aprendizaje de "habilidades sociales" para el desenvolvimiento en la búsqueda de empleo y en el trabajo.

1.3.2 EDAD, ESTADO CIVIL Y MATERNIDAD

El promedio de edad de las inmigrantes que asisten a los P.É. en Madrid es de 35 años. Las más jóvenes proceden de África, seguidas de las latinoamericanas, las nuevas comunitarias, otras ciudadanas de la Unión Europea, las de la Antigua URSS y/o las procedentes de países de Europa del Este. De acuerdo con los ran-

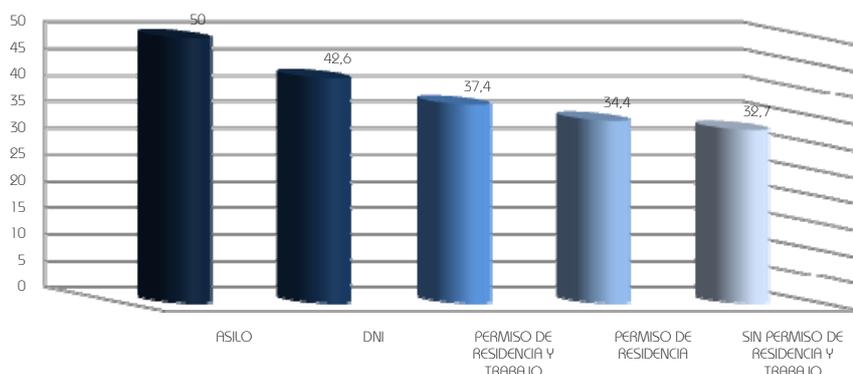
gos de edad del gráfico 2, el 96,2 % se encuentra en edad de trabajar; de ellas, el 80,8% son menores de 45 años y tienen 20 años de vida activa, mientras que el 15,4 % restante se encuentra entre los 46 y los 55 años. Además, se puede observar que las que tienen entre 26 y 45 años llegaron hace 2,24 años y que las mayores de 45 años vinieron hace 3. En el conjunto de mujeres que están activas buscando trabajo en los PE, la mayoría proceden de América Latina representando las menores de 35 años un porcentaje del 57%. Tal y como muestra el gráfico 3, es este grupo de mujeres el que presenta mayor inestabilidad, dado que no tienen permiso de residencia y/o trabajo.

Gráfico 2. PROMEDIO DE EDAD, REGIONES DE PROCEDENCIA



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Programa de Empleo en Madrid

Gráfico 3. PROMEDIO DE EDAD AMÉRICA LATINA SEGÚN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA



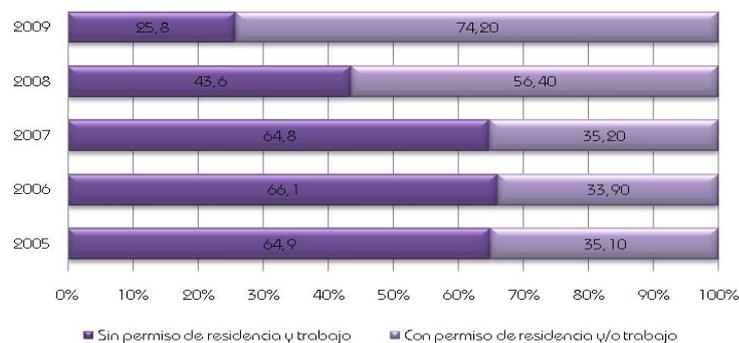
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Programa de Empleo en Madrid

El estado civil dominante entre las usuarias del P.€ es el de casadas o unión de hecho, en total un 43,3%. Por lo demás, el 44,8% son solteras, mientras que el resto se encuentran separadas (3,1%) o están viudas (2,9%). El 38,6% tienen 1 hijo de promedio; el 33,4 %, 2; el 17,3%, 3; y el 6,4%, 4.

1.4 La irregularidad como punto de partida en el mercado de trabajo

La proporción de mujeres en situación regular aumenta cada año; es decir, después de transcurridos 5 años, son menos las mujeres que en situación irregular participan en la búsqueda de trabajo, al pasar de un 64,90% en 2005 a un 25,9% en 2009. Este dato lo podemos observar en el gráfico No 4.

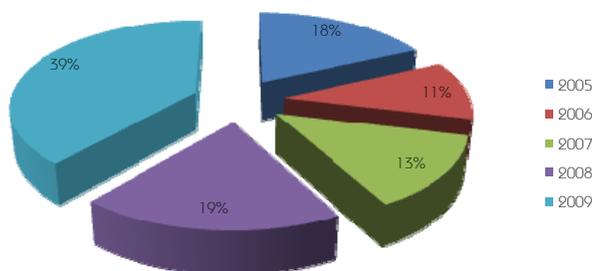
Gráfico 4. USUARIAS DEL PROGRAMA DE EMPLEO POR AÑO, SEGÚN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Programa de Empleo en Madrid

Con todo, llama la atención el hecho de que permanezcan en situación irregular una proporción tan alta de mujeres durante los 4 años siguientes a la regularización que se llevó a cabo en 2005. Se sabe que son mujeres que llegaron a España después de dicho proceso (excepto 126 casos que no pudieron regularizarse). De acuerdo con el gráfico No 5, el promedio de antigüedad en España de las mujeres que se dan de alta en el P.É. es de un 1,17 años (aproximadamente año y medio) entre 2006 y 2009. Durante al año 2005, era de de 0,43 años (menos de 6 meses).

Gráfico 5. MUJERES EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR. PROMEDIO DE ANTIGÜEDAD (AÑOS)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Programa de Empleo en Madrid

Es decir, los P.É. absorbieron un número elevado de mujeres que llegaron a España y quedaron en situación irregular durante los años siguientes a dicho proceso de normalización administrativa. Si al término del período estudiado, 2009, el número de mujeres en situación irregular disminuyó notablemente, se debió al hecho de que habían transcurrido tres años, que es el plazo requerido para gestionar los documentos y entrar en un proceso de regularización individual por arraigo, o como resultado de los convenios suscritos con algunos países que limitarían la entrada al país (como es el caso de las bolivianas, a las que, a partir de 2007, comenzó a exigírseles visado).

1.5 Perfil ofrecido por las inmigrantes en los Programas de Empleo

El perfil ofrecido por las inmigrantes en los P.É se refiere a experiencia de trabajo y formación para el empleo. Sobre este último extremo, las inmigrantes afirman tener formación en los siguientes aspectos:

Tabla 2. TIPO DE FORMACIÓN

Tipo de formación	¿Ha realizado cursos de formación?	
	SÍ (%)	NO (%)
Formación para realizar trabajos dentro del hogar (limpieza, cuidados, oficios domésticos, cocina.)	15,7	84,3
Formación para cuidado de personas mayores y/o discapacitados, geriatría o similares	7,6	92,4
Formación para trabajar en el área de la salud (no licenciaturas)	4,9	95,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Programa de Empleo en Madrid

Como podemos observar, la mayoría no tiene formación ni en origen ni en destino. Tampoco la experiencia es muy significativa; la razón es que llevan poco tiempo en España y la prioridad es el trabajo por encima de la formación.

En el siguiente cuadro presentamos un resumen por sectores de actividad con el fin de analizar cuál es la evolución que muestran las inmigrantes. De un lado tenemos la experiencia que traen de sus países de origen, luego la que tienen en España en el mismo sector, así como sus expectativas de permanencia y/o de cambio. Como podemos observar, en los trabajos dentro del hogar como internas hay pocas mujeres con experiencia en origen (6,2%); el 81,7% han trabajado alguna vez como tales y las que tienen expectativas o ven en este sector de actividad una posibilidad de contratación son más que las que han tenido experiencia (83,3%). Sin embargo, en los mismos trabajos, pero como externas, considerados por ellas mismas como un trabajo en mejores condiciones, solo tienen experiencia en origen y destino poco más del 7%; sin embargo, siendo un sector mejor valorado por las condiciones laborales que ofrece, el 33,9% aspira a trabajar en ellos. Por lo demás, solo la hostelería y aquellos oficios que no requieren cualificación son sectores a los que aspiran en menor proporción (el 13,1% y el 12,5% respectivamente). De igual manera, se observa que la experiencia laboral, además de las actividades de servicio doméstico dentro del hogar o como externas, se alterna con experiencias en menor proporción en hostelería, comercio y en aquellos otros empleos que no requieren de cualificación. Por lo demás, es de destacar que la experiencia laboral en origen no es relevante en ningún sector de actividad.

Tabla 3. EXPERIENCIA DE TRABAJO EN ORIGEN, EN ESPAÑA Y EXPECTATIVAS DE FUTURO

Sectores de actividad	¿Ha trabajado alguna vez en este sector?	Experiencia		
		Origen	España	Expectativas
Trabajos dentro del hogar (limpieza, cuidados,oficios domésticos)	No	93,8%	18,3%	16,7%
	Sí	6,2%	81,7%	83,3%
Trabajos de cuidados y actividades del hogar, externalizados	No	99,3%	93,6%	66,1%
	Sí	,7%	6,4%	33,9%
Agricultur	No	99,8%	98,3%	99,8%
	Sí	,2%	1,7%	,2%
Salu	No	98,4%	95,8%	99,0%
	Sí	1,6%	4,2%	1,0%
Industria Manufacturer	No	98,8%	96,4%	98,7%
	Sí	1,2%	3,6%	1,3%
Trabajos en Oficinas	No	96,4%	93,9%	95,7%
	Sí	3,6%	6,1%	4,3%
Hostelería	No	98,0%	79,5%	86,9%
	Sí	2,0%	20,5%	13,1%
Comercio	No	94,4%	86,6%	91,4%
	Sí	5,6%	13,4%	8,6%
Otros cualificados o profesiones	No	98,5%	99,9%	99,1%
	Sí	1,5%	,1%	,9%
No requiere cualificación /ninguno de los anteriores	No	96,7%	74,3%	87,5%
	Sí	3,3%	25,7%	12,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Programa de Empleo en Madrid

1.6 Las ofertas de trabajo canalizadas a través de estos programas

Hemos analizado un total de 568 ofertas. De éstas, el 95,8% son realizadas por hogares y el 4,2% por agencias o instituciones intermediadoras. Del total de ofertas realizadas por hogares, el 80% son solicitadas por una mujer del hogar y el resto por un hombre.

Son ofertas que se caracterizan por la especificidad y flexibilidad de horarios y condiciones de trabajo: la ayuda a domicilio representa el 0,9%; el trabajo de externa durmiendo algún día, el 3%; el de externa trabajando por horas, el 17,1%; el de externa trabajando a tiempo completo, el 16,2%; el de interna con descanso, el 55,1%; el de interna durante los fines de semana, el 0,7%; el de interna para las noches, el 0,4%; el de interna sin descanso, el 0,5 %; y para limpieza fuera del hogar, el 0,7%.

Como podemos ver, el 94,7% de las ofertas corresponden al sector estudiado y, de ellas, el 56,75% se corresponden a un trabajo como internas.

Los requisitos para contratar a una inmigrante son muy variados y no siempre quedan registrados, aunque en las entrevistas con los técnicos de empleo se insiste en este dato. Pueden ir desde la nacionalidad, hasta su condición física o costumbres, la edad (prefiriendo las de menor edad para el cuidado de niños y las de mayor edad para el trabajo como internas), o el conocimiento de idiomas.

Tabla 4. REQUISITOS DE NACIONALIDAD

Requisito de Nacionalidad	%
No pide nacionalidad o le es indiferente	84,0
Prefiere y/o exige alguna nacionalidad	8,6
Excluye alguna nacionalidad y/o raza	6,2
Sólo quiere españolas	1,2
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Programa de Empleo en Madrid

El 55,99% de las ofertas requieren de experiencia en la actividad que se va a desempeñar y el 44,37% pide informes y referencias. Sólo el 1,8% requiere que la persona tenga formación. Como pudimos ver más arriba en la información relativa al perfil que la inmigrante ofrece, éste se corresponde con dichas exigencias. Como ya reseñamos, es un perfil que ella elabora para ofrecer a un mercado de trabajo que conoce a través de su propia experiencia o la de las redes sociales y familiares.

También la situación administrativa se convierte en un valor agregado, que no siempre se explicita, sobre todo cuando lo que se requiere es una mujer sin permiso de trabajo que les representa menores costes en su contratación. Variables como "le es indiferente que tenga o no tenga permiso de trabajo y residencia" (46,7%), "no sabe o no contesta" (24,1%), "preferiblemente con permiso de trabajo" (4,8%), o cuando directamente requieren que no tenga permiso de residencia ni de trabajo (10,2), son un claro indicio del tipo de empleos ofertados. Cuando en un programa de empleo, solamente el 14,3% de las ofertas especifican con claridad que pagan la seguridad social y hacen contrato, hay que afirmar sin tapujos que la institución que lo desarrolla está canalizando mano de obra barata, en condiciones de desprotección social y desventaja para las inmigrantes.

Tampoco es claro, a la hora de conocer la oferta, si las prestaciones sociales se van a cumplir (solo el 3,7% dice que le reconocerá pagas extras), ni el número de horas que se va a trabajar durante el día, ni otras condiciones básicas como si va a hacer contrato de trabajo, con alta en la seguridad social, o si va a disfrutar de vacaciones.

Tabla 5. ¿LE HARÍA CONTRATO DE TRABAJO?

	%
Más adelante	3,0
No hará contrato	1,8
No específica	84,9
Según valía	3,0
Si hará contrato	7,4
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Programa de Empleo en Madrid

Tabla 6. ¿LE DARÁ DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL?

	%
Más adelante	4
No le dará de alta en la SS	8,1
No específica	78,9
Sí le dará de alta en la SS	12,7
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Programa de Empleo en Madrid

2. CONCLUSIONES

Sintetizamos a continuación algunos resultados provisionales alcanzados en el transcurso de la investigación.

Los datos obtenidos a través del trabajo de campo demuestran que las mujeres inmigrantes se ocupan en su inmensa mayoría en aquellos trabajos relacionados con los servicios a las personas.

El servicio doméstico remunerado que es, entre los trabajos relacionados con los servicios a las personas, el que ocupa a la mayor parte de la población inmigrante femenina constituye una pieza fundamental a la hora de explicar los cambios acontecidos en la sociedad española en las últimas tres décadas y está llamado a ser un sector central en el futuro. Varias son las razones que avalarían este hecho. En primer lugar, el incremento de las tasas de ocupación de las mujeres españolas en las últimas décadas se explica, parcialmente, por la posibilidad de cubrir demandas de trabajo doméstico por medio de la contratación de mano de obra inmigrante. En segundo lugar, el desequilibrio demográfico que presenta la estructura poblacional española es un factor que refuerza la necesidad de seguir contando con trabajadoras domésticas remuneradas para cubrir las demandas de cuidados generadas por el incremento de personas mayores dependientes en el futuro.

Ahora bien, aunque debido a la escasez e insuficiencia de servicios públicos para atender dichos reclamos, la acción de las instituciones, en general a través de la normativa en materia de extranjería, en particular a través de los programas de empleo, estaría justificada, en el sentido de generar condiciones para la creación de un espacio de ocupación en dicha área, lo cierto es que la valoración última de dicha intervención debe realizarse teniendo en cuenta algunas consideraciones.

En primer lugar, frente a los modelos existentes en otras partes de Europa, en los países del sur el reparto del trabajo adquiere una fuerte impronta familiarista. Eso significa, básicamente, que son las familias las que adquieren un papel protagonista en la cobertura de necesidades sociales de sus diferentes miembros, lo que avalaría y reforzaría la articulación y defensa de un modelo de Estado de bienestar escaso y limitado, tanto por la extensión de los servicios disponibles como por la cuantía de las prestaciones sociales.

En segundo lugar, los escasos cambios en materia de reparto de responsabilidades domésticas entre géneros conduce a una transferencia de los trabajos domésticos y de cuidados de unas mujeres, autóctonas, a otras, inmigrantes, en el servicio doméstico (Tobío, 2005). De esta manera, se mantiene la adscripción de este trabajo en base al género en los países de acogida y a escala internacional -las denominadas cadenas globales de cuidado- (Hochschild, 2000; Orozco, 2007). En este punto, se constata un efecto, cuando menos paradójico; y es que, si por un lado, el trabajo de estas mujeres contribuye a reforzar los avances experimentados en la sociedad de recepción en términos, entre otros, de igualdad y de no discriminación, al mismo tiempo las excluye de los mismos.

En tercer lugar, el hecho de que los servicios de atención a las personas, el servicio doméstico en particular, presenten un carácter fuertemente feminizado y etnizado invita a pensar en la presencia en este mercado de ocupación, por lo demás, fuertemente segmentado y desregularizado, de elementos discriminatorios que, en último término, estarían operando como un valor agregado para la obtención del empleo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aja, E. y Arango, J. (Eds.). (2006). *Veinte años de inmigración en España. Perspectivas jurídicas y sociológicas (1985-2004)*. Barcelona: Fundacio CIDOB.
- Anderson, B. (2000). *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. London: Zed Books.
- Baudelot, C. (2000). Conclusión: nada está cerrado.... En Margaret Maruani, Chantal Rogerat y Teresa Tornis (Eds.). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (pp. 399-408). Barcelona: Icaria.
- Benería, L. (2005). Trabajo productivo/reproductivo, pobreza, y la globalización de la reproducción: consideraciones teóricas y prácticas. En *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género, Reunión Internacional de Expertas/os, 24-26 de octubre de 2005, Ciudad de México*.
- 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*, 15, 91-111.
- Bettio, F., Simonazzi, A. y Villa, P. (2006). Change in care regimes and female migration: the "care drain" in the Mediterranean. *Journal of European Social Policy*, 16 (3), 271-285.
- Cachón, L. (1989). *¿Movilidad social o trayectorias de clase?* Madrid: CIS.
- Cachón, L. (1995). Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 69, 105-124.
- Cachón, L. (2009). *La España inmigrante: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona: Anthropos.
- Carrasco, C., Mayordomo, M., Domínguez, M. y Alabart, A. (2004). *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Castelló, S., L. (2009). La mercantilización y mundialización del trabajo reproductivo. El caso español. *Revista de Economía Crítica*, 7, 74-79.
- Colectivo IOÉ (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid: MTAS, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.
- García Sainz, C. (2005). *Relaciones laborales y relaciones de género. El empresariado madrileño ante la conciliación de la vida laboral y la vida doméstica*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- García Sainz, C. (2006). Trabajo para el desarrollo. Aproximaciones a las características actuales en las regiones latinoamericana y europea. En V. Maquieira (Ed.). *Mujeres, Globalización y Derechos Humanos*. Madrid: Cátedra.
- González, H. (2007). Familias y hogares transnacionales: una perspectiva de género. *Puntos de Vista. Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y de la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid*, 11, 7-26.
- Gregorio, C. (1998). *Migración femenina su impacto en las relaciones de género*. Madrid, Narcea.
- Hochschild, A. (2001). Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional. En Giddens, A. y W. Hutton (Eds.). *En el límite. La vida en el capitalismo global*. Barcelona: Tusquets.
- Jover G. F., Ortega, R. y Rigor, S. (2010). *Derechos fundamentales de los extranjeros en España*. Valladolid: Lex Nova.
- Letablier, M. T. (2007). El trabajo de "cuidados" y su conceptualización en Europa. En C. Prieto (Ed.). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Editorial Hacer / Universidad Complutense de Madrid.
- Mestre, R. (2005). Trabajadoras de cuidado. Las mujeres de la Ley de Extranjería. En F. Checa (Ed.). *Mujeres en el camino*. Barcelona: Icaria.
- Orozco, A. (2007). *Cadenas globales de cuidado*. Madrid: INSTRAW.
- Oso, L. (2009). Familia, empresa y movilidad ocupacional: mujeres latinoamericanas en España. *Melanges de la Casa de Velázquez*, 39 (1), 75-96. [Ejemplar dedicado a "Diálogos transatlánticos en torno a las migraciones latinoamericanas en España". Cortes y Naik Miret (Dir.)].
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Rubí: Editorial Anthropos.
- Parella, S. (2000). El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad. *Papers*, 60, 275-289.
- Pla, I. (2004). Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar. Recuperado de <http://empleo.mtas.es/mujer/mujeres/> (febrero, 2008).
- Santos, L. (2009). El principio de no discriminación por razón de la raza. En E. Álvarez, L. Nuño y A. Figueruelo (Eds.). *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad*. Madrid: Iustel.
- Solé, C. (Dir.). (2007). *Los vínculos económicos y familiares transnacionales. Los inmigrantes ecuatorianos y peruanos en España*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Tobio, C. (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- Valencia, N. (2008). Mujeres trabajadoras e inmigrantes en España. ¿Una construcción de la precariedad a través del trabajo? *Sociología del Trabajo*, 64, 67-89.