

LOS PROGRAMAS DE INSERCIÓN EN EL EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD Y LA CALIDAD DE LA OCUPACIÓN DE LAS INMIGRANTES.

García Sainz, Cristina
Instituto Universitario de Estudios de la Mujer
Universidad Autónoma de Madrid
cristina.garcia@uam.es

Santos Pérez, M^a Lourdes
Departamento de Historia del Derecho y Filosofía Jurídica, Moral y Política
Universidad de Salamanca
lula@usal.es

Valencia Olivero, Nelcy Yoly
Instituto Universitario de Estudios de la Mujer
Universidad Autónoma de Madrid
nelcyolyvalencia@yahoo.es

RESUMEN

La comunicación recoge algunos resultados de la investigación en curso “Procesos de movilidad social e itinerarios laborales de las inmigrantes a través de los programas de inserción en el empleo”, subvencionada por el Instituto de la Mujer. El objetivo es examinar los procesos de movilidad social e inserción laboral de las mujeres inmigrantes a través de los programas de empleo. Partiendo de la hipótesis de que, entre los factores que determinan la configuración de sus trayectorias sociolaborales, la institucionalidad ocupa un lugar destacado, se pretende analizar, por un lado, el modo como estos programas gestionan las demandas de empleo (básicamente, cómo se tramita la búsqueda y las ofertas de trabajo y hasta qué punto las demandas se van adecuando a las ofertas); por otro, la manera como este recurso determina la calidad de la ocupación, prestando particular atención a su impacto en términos de igualdad de género. El trabajo empírico desarrollado permite concluir que los itinerarios laborales que se articulan, antes que minorar, contribuyen a precarizar las relaciones de trabajo, y están diseñados de acuerdo con prejuicios y valores sociales, culturales e ideológicos presentes en la sociedad de acogida que no favorecen la integración de las inmigrantes.

PALABRAS CLAVE

Mercado de trabajo. Mujer inmigrante. Programas de empleo. Empleabilidad. Movilidad social. Calidad de la ocupación

INTRODUCCIÓN.

La 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.

El objetivo de esta investigación es examinar los procesos de movilidad social e inserción laboral de las mujeres inmigrantes a través de los programas de empleo. Los P.E. son un recurso institucional que se enmarca dentro de diferentes planes y estrategias generales de empleo y formación que se desarrollan a través de organismos oficiales y entidades privadas sin ánimo de lucro, financiados con subvenciones públicas y provenientes del Fondo Social Europeo. Entre los más conocidos sobresalen los OPEA (Programas de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo), los POPI (Programas de Orientación e Información para la Inserción Laboral de los Inmigrantes), los CAIL (Centros de Apoyo e Intermediación Laboral), y los itinerarios laborales de integración social y laboral para inmigrantes. Consisten, básicamente, en la articulación y puesta en marcha de un conjunto diverso de servicios que comprenden actividades de formación, atención social, orientación sociolaboral y jurídica, intermediación laboral, iniciativas de autoempleo, etc.

Partimos de la hipótesis de que, entre los factores que determinan la configuración de las trayectorias sociolaborales de las mujeres inmigrantes, 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 social y ocupacional. Por otra parte, a través de los P.E. lo institucional interviene decididamente en la regulación del mercado de trabajo al que acceden.

De forma concreta, con esta investigación, se pretende analizar, por un lado, el modo como estos programas gestionan las demandas de empleo de mujeres inmigrantes (básicamente, cómo se tramita la búsqueda y las ofertas de trabajo y hasta qué punto las demandas se van adecuando a las ofertas); por otro, la manera como este recurso determina la calidad de la ocupación, prestando particular atención a su impacto en términos de igualdad de género.

El proyecto en curso sigue la estela abierta por otras investigaciones recientes centradas en el mercado de trabajo que 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 sus procesos de ascenso y movilidad sociolaborales. Como se verá, 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 laborales. Este grupo de población adquiere un interés especial, dada su invisibilidad social y el carácter sumergido o no declarado, en muchos casos, del trabajo que realizan. Mujeres inmigrantes sin papeles, empleadores invisibles, trabajadoras clandestinas y otros grupos que actúan en ámbitos de trabajo no declarados son el rostro cotidiano y los 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 diferencias. En ambos casos, se observa una tendencia a la baja por lo que se refiere a las garantías y condiciones generales de desempeño del trabajo.

Existen, pues, indicios de que los itinerarios laborales que se diseñan a través de los programas de empleo y la intervención de redes sociales contribuyen a precarizar las relaciones de trabajo. 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 están diseñados de acuerdo con prejuicios y valores sociales, culturales e ideológicos presentes en la sociedad de acogida que no favorecen la integración social.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN EL MERCADO DE TRABAJO A TRAVÉS DE LOS PROGRAMAS DE EMPLEO.

Para nuestro estudio, hemos tomado como base el P.E. que gestiona una asociación privada, con domicilio social en el municipio de Madrid, que atiende, fundamentalmente, a inmigrantes. La información analizada corresponde a los años 2005 a 2009. De la población que asistió al Programa durante ese período de tiempo, hemos seleccionado las fichas de 4741 mujeres, que representan el 59,4% del total de hombres y mujeres atendidos en esas fechas. Además de dichas fichas, donde las inmigrantes consignan, entre otros datos, su formación, experiencia y expectativa laborales, hemos estudiado las ofertas gestionadas a través del programa, en concreto 568. Actualmente, estamos llevando a cabo una serie de entrevistas con técnicos de programas de empleo.

El hecho de que la mayoría de las usuarias de estos servicios, alrededor de un 70%, realicen búsquedas de trabajo rotativas y periódicas por los distintos programas ofrecidos en el municipio nos permite concluir que la información recogida en esta investigación corresponde a una población similar o representativa del municipio de Madrid.

La investigación se enmarca en un contexto sociolaboral en el que la tasa de actividad femenina en España se vio incrementada significativamente, en torno a un 48,98%, no solo entre la población autóctona, sino también entre la extranjera, donde la proporción es sensiblemente mayor. Además, conviene retener el dato de que, en el período de tiempo estudiado, la concentración de mujeres extranjeras en el servicio doméstico es casi del 100%, si exceptuamos un pequeñísimo porcentaje de población autóctona, en torno al 2,52%. Estos datos se explican porque en nuestro país el reparto del trabajo adquiere una fuerte impronta “familiarista”.

En efecto, 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. Por cierto que esta coyuntura nueva, respaldada por “familias con inmigrante”, plantea ámbitos de reflexión novedosos, como la reorganización de los trabajos remunerados y no remunerados, la continuidad entre empleos formales, irregulares y domésticos, así como el cuestionamiento de la frontera que separa lo privado y lo público.

Desde estas coordenadas, 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. Así, los resultados obtenidos a través del trabajo de campo demuestran que las mujeres inmigrantes que encuentran trabajo a través de los P.E. lo hacen, en su inmensa mayoría, en aquellos oficios precisamente relacionados con el hogar. Ahora bien, no obstante lo anterior, nuestra hipótesis es que la valoración última de dicha intervención debe realizarse teniendo en cuenta algunas consideraciones.

En primer lugar, la acción institucional estaría reforzando 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 este punto, resulta pertinente articular una reflexión sobre el significado y las implicaciones del sector doméstico.

En efecto, 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.

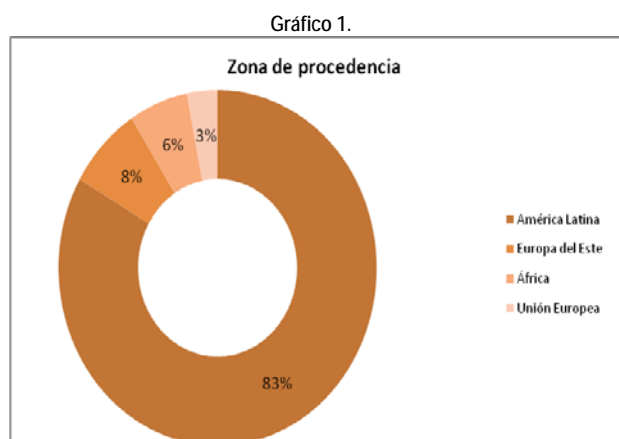
En segundo lugar, al transferir los trabajos domésticos y de cuidados de unas mujeres, autóctonas, a otras, inmigrantes, se mantiene la adscripción de dichos trabajos en base al género en los países de acogida así como a escala internacional (a través de las denominadas “cadenas globales de cuidados”). 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 que se prestan dentro del hogar presenten un carácter fuertemente feminizado y etnizado invita a pensar en la presencia de elementos discriminatorios que, en último término, estarían operando como un aval para la obtención de trabajo en un mercado de ocupación que presenta unas características específicas. Para

entender este último punto, resulta pertinente traer a la reflexión algunos datos empíricos extraídos del trabajo de campo.

Para empezar, el perfil dominante entre los usuarios que acuden a los P.E. es el de una mujer extranjera, preferentemente latinoamericana, joven, con cargas familiares, que lleva poco tiempo en España y que, además de encontrarse desempleada, está en situación irregular¹.

Como se muestra en el Gráfico número 1, las mujeres que acuden a los P.E. 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%).

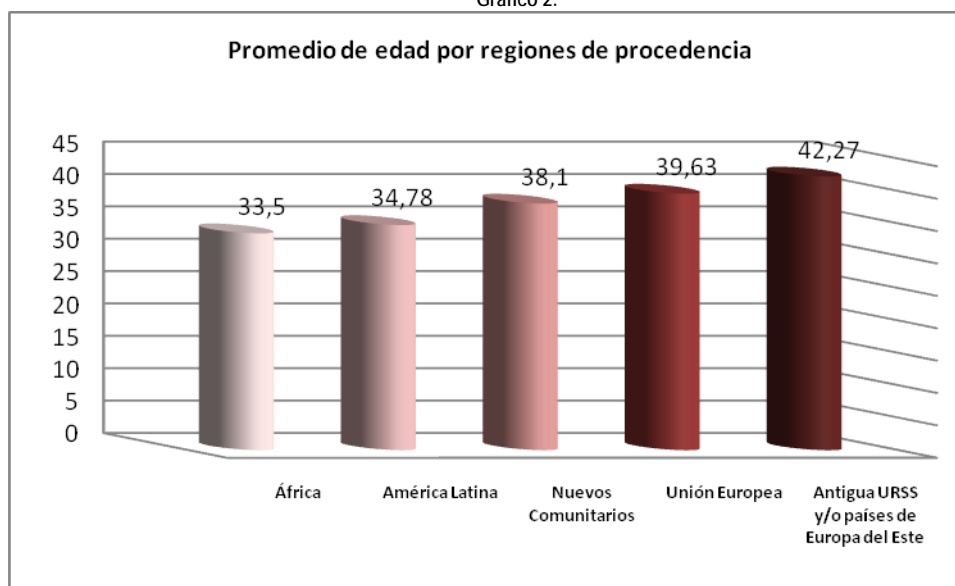


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Programa de Empleo en Madrid

El promedio de edad se sitúa en los 35 años. De acuerdo con el Gráfico número 2, las más jóvenes proceden de África (33,5 años), seguidas de las latinoamericanas (34,78 años), las nuevas comunitarias (38,1 años), otras ciudadanas de la Unión Europea (39,63 años), las de la Antigua URSS y/o las procedentes de países de Europa del Este (42,23 años). De acuerdo con los rangos de edad reseñados, 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.

¹ Como se verá de inmediato, el período estudiado se abre con el proceso extraordinario de regularización de 2005 que, de acuerdo con los datos que se reseñarán *infra*, produjo un “efecto llamada”, incrementando significativamente el número de extranjeros irregulares en el país.

Gráfico 2.



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

El Gráfico número 3 muestra que el estado civil dominante entre las usuarias del P.E. es el de casada 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.

Gráfico 3

Estado civil de las usuarias del P.E



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

Por su parte, como podemos observar en la Tabla número 1, el 52,8% de las mujeres que asistieron durante los años 2005 al 2009 a un P.E. 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.

Tabla 1.
Situación Administrativa De Usuarias Del Programa De Empleo 2005-2009

Total de usuarias		
	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

El Gráfico número 4 permite mostrar que, en el conjunto de mujeres en situación administrativa irregular, el promedio de antigüedad es de, aproximadamente, año y medio entre 2006 y 2009 (1,17 años), y de menos de seis meses en 2005 (0,43% años).

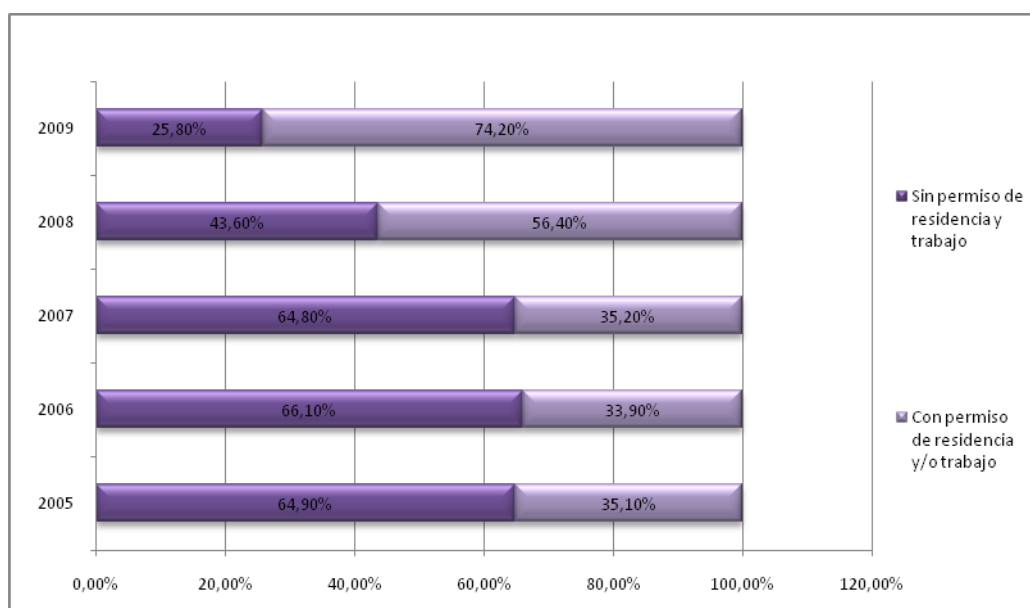
Gráfico 4.



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

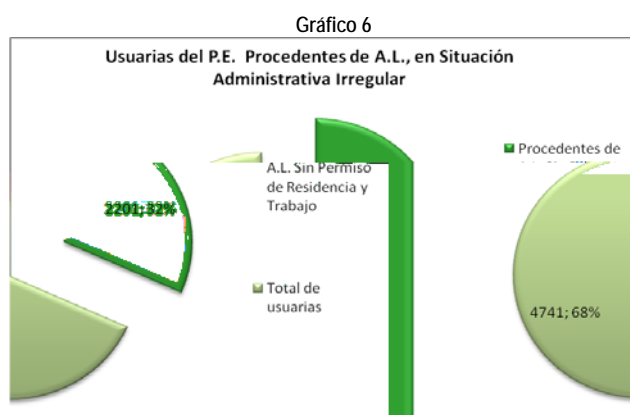
Por lo demás, llama la atención, de acuerdo con los datos provistos por el Gráfico número 5, el hecho de que permanezcan en situación irregular una proporción tan alta de mujeres durante los cuatro años siguientes a la regularización. Si al término del período estudiado, el número de mujeres en situación irregular disminuyó notablemente, se debe 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).

Gráfico 5.
Usuaris Del Programa De Empleo Por Año, Según Situación Administrativa



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

En síntesis, dentro del grupo de mujeres que están activas buscando trabajo en los P.E, el grupo más vulnerable se encuentra en las procedentes de América Latina, en situación administrativa irregular y con un promedio de edad del 32,7%. Como se observa en el Gráfico número 6, este grupo de mujeres representa el 32% del total de las usuarias.



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

En otro orden de cosas, estamos hablando de mujeres que apenas disponen de tiempo y oportunidades reales para formarse, tal y como se consigna en la Tabla número 2, dado que, al llevar poco tiempo en España, la búsqueda de empleo se torna prioritaria, por encima de la cualificación.

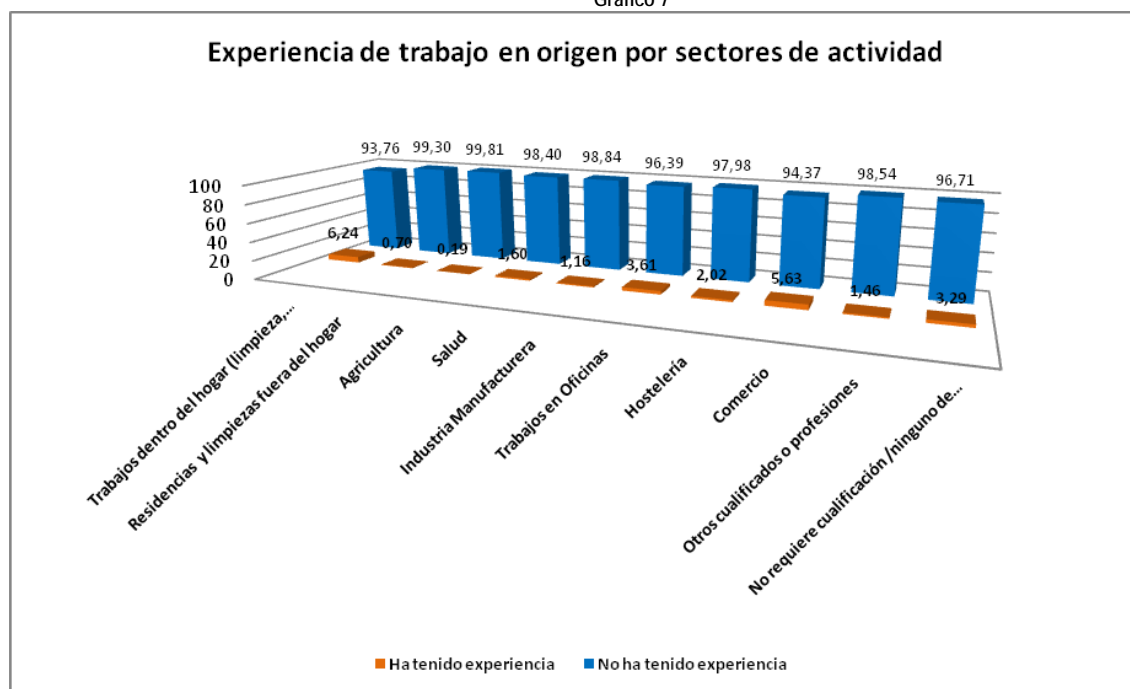
Tabla 2
Tipo De Formación

Tipo de formación	Ha realizado cursos de formación?	
	SI %	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

Conviene además reseñar el dato de que, aunque cuentan con formación específica y experiencia laboral en origen, actúan en un mercado de trabajo donde dicha información es invisible, en el sentido de que no se referencia como requisito para acceder al empleo ofertado. En el Gráfico número 7 está representada la experiencia laboral en origen y por sectores de actividad que los técnicos del Programa de Empleo referencian de las usuarias. Como puede observarse, estaríamos hablando de personas con muy poca experiencia en todos los sectores de actividad. Nuestra lectura de estos datos es, sin embargo, distinta. Lo que sucede, en realidad, es que los técnicos del Programa no consignan la experiencia real de trabajo de estas mujeres, principalmente porque no consideran que sea un requisito necesario para cubrir las ofertas de trabajo que canalizan.

Gráfico 7

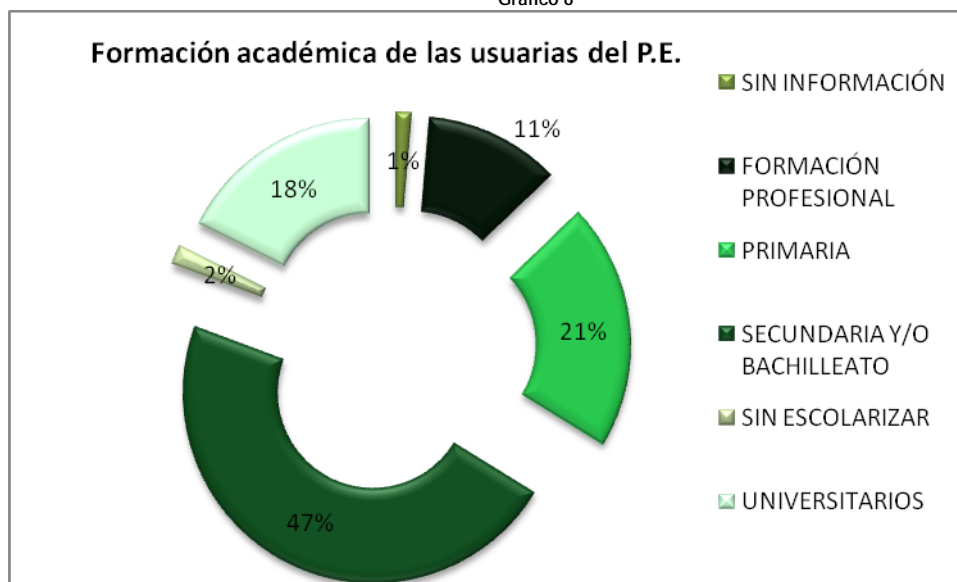


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Programa de Empleo en Madrid

Por lo demás, que los datos representados en el gráfico no se corresponden con la realidad se explicaría si cruzamos éstos con la formación académica de las usuarias que acuden al

Programa. Aunque un porcentaje significativo sólo han realizado la primaria o nunca han estado escolarizadas (23,9%), lo cierto es que el resto (76%) han realizado formación profesional (11%), estudios universitarios (18%), y/o estudios secundarios y/o bachillerato (47%), tal como puede observarse en el Gráfico número 8. En este sentido, resulta difícil de creer que su cualificación haya operado como un freno, antes que como una vía de acceso, al empleo.

Gráfico 8



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

De acuerdo con las ofertas de trabajo canalizadas a través de estos programas, mayoritariamente se buscan mujeres para el desempeño de labores dentro del hogar. Son ofertas que se caracterizan por la especificidad y flexibilidad de horarios y condiciones de trabajo: ayuda a domicilio, trabajo de externa durmiendo algún día, trabajo de externa por horas, trabajo de externa a tiempo completo, trabajo de interna con descanso, trabajo de interna durante los fines de semana, trabajo de interna para las noches, trabajo de interna sin descanso, o limpiezas (Tabla número 3). Los requisitos requeridos para su desempeño son muy variados, sospechosos incluso, como la nacionalidad (Tabla número 4) o las costumbres de la mujer inmigrante. Por lo que se refiere al nivel de estudios, se trata de un dato que no es requerido por el empleador salvo como valor agregado para el desempeño del trabajo (por ejemplo, para el cuidado de niños). Lo mismo puede decirse en relación a la situación administrativa, que no se considera un requisito esencial, algo que llama poderosamente la atención. En efecto, cuando en un programa de empleo, solamente el 14,3% de las ofertas canalizadas especifican con claridad que pagarán la Seguridad Social y harán contrato, tal y como se muestra en las Tablas números 5 y 6, 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. En realidad, la legislación que resulta de aplicación, lejos de mitigar estos efectos, contribuiría a reforzar las condiciones de precariedad e inestabilidad en que se desempeñan dichos trabajos.

Tabla 3.
Ofertas gestionadas para mujeres en un programa de empleo de Madrid. 2005-2009

Tipo de oferta	%
Oferta de otros sectores	5,46
Ayuda a domicilio	0,88
Externa durmiendo algún día	2,99
Externa horas	17,08
Externa total	16,20
Interna con descanso	55,11
Interna fines de semana	0,70
Interna noche	0,35
Interna sin descanso	0,53
Limpieza fuera del hogar	0,70
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Programa de Empleo en Madrid. Total de 568 ofertas gestionadas para mujeres durante 2005-2009.

Frente a esta coyuntura, 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. 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.

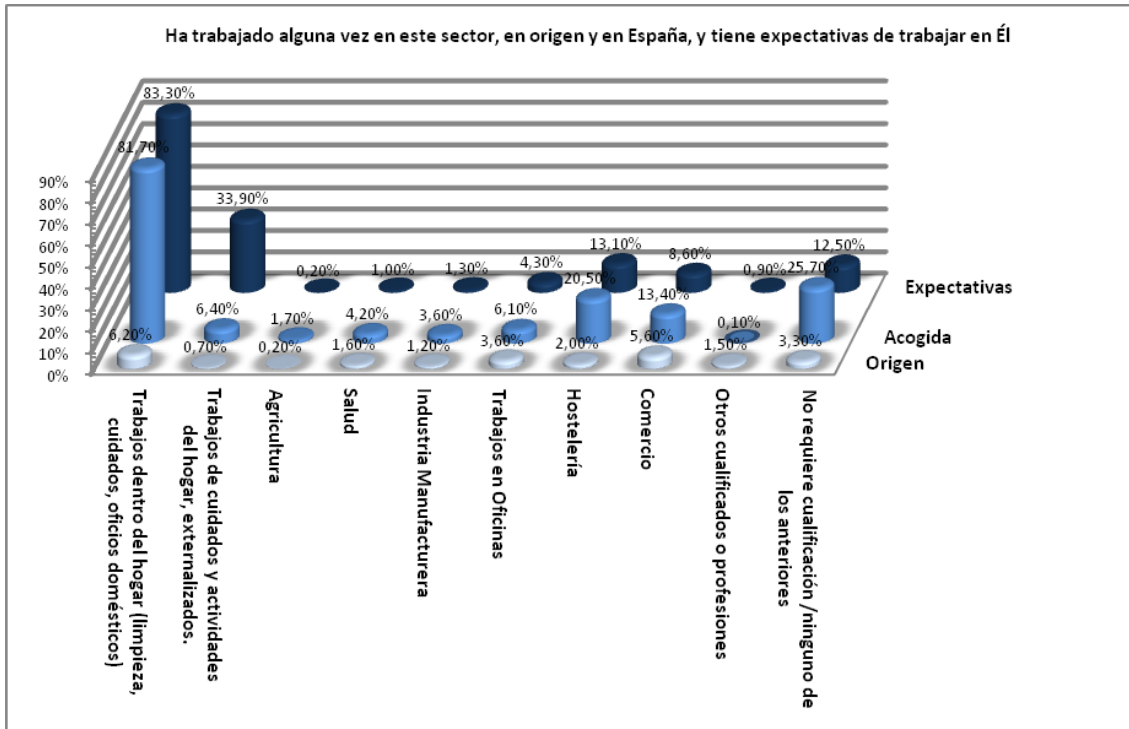
La legislación de extranjería se ha visto sometida a continuas revisiones desde su entrada en vigor; en este sentido, aunque en el período de tiempo que tomamos de referencia (2005-2009) el marco institucional ha permanecido invariable (con todo, diciembre concluyó con la aprobación de una nueva ley), 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. Por su parte, 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 265/200). 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.

De modo que, a la luz de los datos empíricos reseñados más arriba, hay que concluir dos cosas. En primer lugar, que aunque los trabajos ofertados lo son para todo tipo de población, lo cierto es que son finalmente mujeres inmigrantes quienes los ocupan. Desde esta premisa, puesto que estamos hablando de un sector de ocupación fuertemente desregularizado y segmentado, cabe inferir que la acción de los P.E podría resultar discriminatoria. En segundo lugar, el hecho de que sean mujeres inmigrantes quienes desempeñen estos oficios nos lleva a pensar que el género y la etnia intervienen como valores agregados en los procesos de selección. En efecto, el hecho de que sean todavía los hogares, y en concreto las mujeres, quienes atienden las necesidades de sus miembros, explica que el grueso de las ofertas de servicio doméstico se dirijan a ellas; por lo demás, dado que las condiciones de trabajo, si las comparamos con las de otros oficios, resultan enormemente precarias, es previsible, al menos en contextos de bonanza económica, que solo sean ocupados por aquéllas mujeres que necesitan, además de procurarse el sustento material, regularizar su permanencia en el país.

El Gráfico número 9, para concluir, refleja datos que invitan a la reflexión: además de que el grueso de población activa entre las inmigrantes se concentra en servicios dentro del hogar, sus expectativas de permanencia y/o cambio se ciñen a dicho sector, otorgando una valoración preferente a aquéllos que se prestarían a través de agencias externas de mediación, presumiblemente porque consideran que tendrían acceso a un número mayor de prestaciones y con ello a un mayor bienestar e integración en la sociedad de recepción. Quiere esto decir que, contrariamente a lo que se piensa, las inmigrantes que acuden a los Programas de Empleo no pretenden abandonar el mercado doméstico sino mejorar las condiciones en las que llevan a cabo su trabajo, sea porque consiguen depender de un empleador externo y, por tanto, pasar al régimen general de la Seguridad Social, sea porque confían en que la relación que se concierta con el titular del hogar familiar, al encontrarse intermediada por estos Programas, resulte más garantista.

Gráfico 9



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

BIBLIOGRAFÍA.

E. AJA, E. y J. ARANGO (eds) (2006). *Veinte años de inmigración en España. Perspectivas jurídicas y sociológicas (1985-2004)*. Barcelona: Fundacio CIDOB.

B. ANDERSON (2000). *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. London: Zed Books.

C. BAUDELLOT (2000). "Conclusión: nada está cerrado...", en Margaret Maruani, Chantal Rogerat y Teresa Torns (eds.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona: Icaria, pp. 399-408.

L. BENERÍA (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.

L. BENERIA y G. SEN (1983). "Desigualdades de clase y de género y el rol de la mujer en el desarrollo económico: implicaciones teóricas y prácticas". En *Mientras Tanto*, nº 15, p. 91-111.

F. BETTIO, A. SIMONAZZI y P. VILLA (2006). "Change in care regimes and female migration: the "care drain" in the Mediterranean", en *Journal of European Social Policy* Vol.16 Nº 3, pp. 271-285.

L. CACHÓN (1989). *¿Movilidad social o trayectorias de clase ?*. Madrid: CIS.

- L. CACHÓN (1995). "Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España". En *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (69), 105-124.
- L. CACHÓN (2009). *La España inmigrante: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*, Barcelona: Anthropos.
- C. CARRASCO, M. MAYORDOMO, M., DOMÍNGUEZ, y A. ALABART (2004). *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- L. CASTELLÓ (2009). "La mercantilización y mundialización del trabajo reproductivo. El caso español". En *Revista de Economía Crítica*, 2009, vol. 7, pgs 74-79.
- C. GARCÍA SAINZ (2005). *Relaciones laborales y relaciones de género. El empresariado madrileño ante la conciliación de la vida laboral y la vida doméstica*. Madrid: Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid.
- C. GARCÍA SAINZ (2006). "Trabajo para el desarrollo. Aproximaciones a las características actuales en las regiones latinoamericana y europea", en Maquieira, V. (ed.): *Mujeres, Globalización y Derechos Humanos*; Madrid: Cátedra.
- H. GONZÁLEZ (2007). "Familias y hogares transnacionales: una perspectiva de género", en *Puntos de Vista. Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y de la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid*, 11, 7-26.
- C. GREGORIO (1998). *Migración femenina su impacto en las relaciones de género*, Madrid, Narcea.
- HOCHCHILD (2001). "Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional", en GIDDENS, A. y W. HUTTON, (eds.), en *En el límite. La vida en el capitalismo global*. Barcelona: Tusquets.
- IOÉ (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid: MTAS, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.
- G. JOVER, R. ORTEGA, y S. RIGOR (2010). *Derechos fundamentales de los extranjeros en España*. Valladolid: Lex Nova.
- M. LETABLIER (2007). "El trabajo de "cuidados" y su conceptualización en Europa" en Prieto, C. (ed.) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid: Editorial Hacer, Universidad Complutense de Madrid.
- R. MESTRE (2005). "Trabajadoras de cuidado. Las mujeres de la Ley de Extranjería". En: F. Checa (ed.), *Mujeres en el camino*, Barcelona: Icaria.
- A. OROZCO (2007). *Cadenas globales de cuidado*, Madrid: INSTRAW.

L. OSO (2009). "Familia, empresa y movilidad ocupacional: mujeres latinoamericanas en España". En CORTES Y NAÏK MIRET (dirs). *Diálogos transatlánticos en torno a las migraciones latinoamericanas en España* (39-1), pp. 75-96.

S. PARELLA (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Rubí: Editorial Anthropos.

S. PARELLA (2000). "El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad" en *Papers*, nº 60, pp. 275-289.

PLA (2004). "Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar", disponible en <http://empleo.mtas.es/mujer/mujeres/> (febrero, 2008).

L. SANTOS (2009). "El principio de no discriminación por razón de la raza". En E. ÁLVAREZ, L. NUÑO y A. FIGUERUELO, *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad*, Madrid: Iustel.

C. SOLÉ (Dir.). (2007). *Los vínculos económicos y familiares transnacionales. Los inmigrantes ecuatorianos y peruanos en España*. Bilbao: Fundación BBVA.

C. TOBIO (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid: Cátedra.

N. VALENCIA (2008). "Mujeres trabajadoras e inmigrantes en España. ¿Una construcción de la precariedad a través del trabajo? En *Sociología del Trabajo*, n. 64, Madrid: Siglo XXI, pp. 67-89.