

***Manos
Que Mueven
El Mundo***

Autora: Silvia Carrizo

El presente trabajo, “*Manos que Mueven el Mundo*” fue galanordado con el IX Premio Santo Padre Rubio S.J. para Avances en el Conocimiento de la Inmigración, de la Universidad Pontificia de Comillas.

Agradecimientos: A la Asociación de Mujeres Inmigrantes Malen Etxea y a todas las mujeres que participaron y colaboraron en este trabajo

Tabla de contenidos

Porque realizamos este trabajo.....	1
Inmigración femenina solución privada a un problema público.....	1
Ubicación laboral de la mujer inmigrante.....	5
País Vasco: alta renta - poca inmigración.....	5
Mujer inmigrante en Euskadi.....	7
La mujer inmigrante empleada domestica en Euskadi.....	8
Metodología	9
Condiciones laborales	10
Jornada laboral de las trabajadoras internas	10
Salario.....	11
Pagas extras y vacaciones.....	12
Descanso semanal y descanso diario	14
Tipo de trabajo y su relación con el salario.....	15
Debate entre nosotras	17
Conclusiones	23
Nuevos retos para la asociación Malen Etxea.....	25
Bibliografía.....	1

Cuadros

Tabla 1: Escala Salarial.....	10
Tabla 2: Bases de cotización a la Seguridad Social.....	10
Tabla 3: Relación de los salarios con el tipo de trabajo.....	17

Ilustraciones

Ilustración 1: Distribución de las horas trabajadas por día.....	11
Ilustración 2: Salarios de las trabajadoras internas.....	12
Ilustración 3: Pagas extras a las trabajadoras domesticas.....	13
Ilustración 4: Pago de vacaciones a las trabajadoras domésticas.....	14
Ilustración 5: Tiempo libre diario de las trabajadoras domésticas.....	14
Ilustración 6: Descanso semanal y obligación de pernoctar en su lugar de trabajo los siete días de la semana.....	15

Fuente de las ilustraciones: Asociación de mujeres Inmigrantes Malen Etxea

Porque realizamos este trabajo

Desde la asociación de mujeres inmigrantes Malen Etxea, queremos reflexionar sobre las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, - tarea desempeñada en forma casi exclusiva por las trabajadoras extranjeras - que ponen en relieve no solo la desvalorización social de trabajo doméstico, sino relaciones de poder que se traducen en situaciones de discriminación, explotación y abuso, que no se pueden solucionar en el ámbito de la justicia ordinaria; no tienen condena social y dificultan el proceso de integración de estas trabajadoras en la sociedad de residencia. Las trabajadoras domésticas inmigrantes tienen condiciones laborales diferentes a las de las trabajadoras domésticas autóctonas, discriminación que se sustenta por la única razón de clase, etnia, ser extranjeras; ilegalizadas “no tener papeles”, y carecer de recursos. Este conjunto de circunstancias personales coloca a estas mujeres en situación de vulnerabilidad.

En la sociedad de los “planes de igualdad”; de la “conciliación de la vida laboral y familiar”, se ha impuesto una nueva distribución del trabajo, donde se mantiene la discriminación por género. Las tareas que el sistema patriarcal y capitalista impone a las mujeres en su rol de cuidadora de la familia, hoy se traslada a la trabajadora doméstica, casi siempre una mujer extranjera. La empleadora gana espacios en ámbito público, relegando en la trabajadora doméstica inmigrante el cuidado del hogar y la familia, de esta forma el sistema no se cuestiona, ni se modifica, solo cambia la mujer sobre la que recaen las tareas de menor prestigio social, invisibilidad y subordinación. De este modo como sostienen diversos autores el empleo de mujeres inmigrantes extracomunitarias en los servicios de proximidad permite identificar un trasvase de desigualdades de clase y etnia entre las propias mujeres, por lo que se enmascara el mito del «nuevo igualitarismo dentro de la pareja» y el patriarcado sigue subyaciendo inalterado detrás de las estructuras domésticas y del empleo remunerado.

Inmigración femenina solución privada a un problema público

La presencia de la mujer en el movimiento migratorio internacional, y la incidencia que tiene sobre las relaciones de género, y en las economías de los hogares transnacionales como en la región destinataria de los recursos generados por los trabajadores inmigrantes es materia constante de investigación y análisis por los organismos internacionales para quienes las remesas suponen un volumen de dinero en efectivo que según sus criterios deberán focalizarse en líneas de desarrollo y no solo en bienes de consumo por parte de los grupos familiares destinatarios de estos recursos. Según el informe de las Naciones Unidas Estado de la Población Mundial 2006 — Hacia la esperanza: Las Mujeres y la migración internacional, las remesas enviadas por el conjunto de l@s trabajador@s migrantes alcanzaron la cifra récord de 232.000 millones de dólares solo en el último año.

La feminización de la migración internacional se comprende no sólo a partir de las “expulsiones” de mujeres desde las sociedades de origen. Para la mayoría de los autores los factores explicativos deben ubicarse principalmente en la naturaleza de las sociedades de llegada. Yendo más lejos, King y Zontini (2000) apuntan que lo que frecuentemente refleja la oferta internacional de mano de obra es la manipulación de las estructuras patriarcales por parte del mercado global se refieren más concretamente a las estructuras familiares en los países de origen y las prácticas sociales y de empleo de tipo patriarcal en los lugares de destino.

Al mismo tiempo que en los países pobres se agrandan las brechas económicas y sociales, en los países desarrollados se está produciendo una crisis del esquema reproductivo establecido, como consecuencia del envejecimiento de la población, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y la carencia de servicios públicos para el cuidado de personas dependientes. La entrada de las mujeres al mercado “productivo” no ha ido acompañada de una redistribución de las cargas del trabajo “reproductivo”, del que siguen siendo las principales responsables.

Además, el retroceso de las políticas sociales ha trasladado aún más a los hogares las labores de reproducción social. Para hacer frente a esta situación los hogares con recursos recurren a la contratación de otra mujer, probablemente extranjera, para

externalizar parte del trabajo. Las tensiones de género no resueltas dentro de los países desarrollados están siendo abordadas mediante la transferencia de desigualdades de género y etnia entre mujeres.

De este modo, el trabajo que antes realizaban de forma gratuita las mujeres de los países desarrollados se compra ahora en el mercado global. Así, tanto para las mujeres de los países pobres como para los empleadores y empleadoras de los países ricos, la migración se ha convertido en la solución privada a un problema público.¹

La inmigración de mujeres a España responde, a una demanda de empleo inmigrante para el servicio doméstico en las grandes ciudades y se inscribe, por tanto en el proceso de transferencia internacional del trabajo reproductivo, paralelo a la globalización de la producción, que se observa en el mundo. La migración femenina es fundamentalmente de carácter laboral y esta en una importante proporción compuesta por mujeres que migran solas. El mercado necesita extranjeras y el Estado favorece esa corriente de féminas²”

En las sociedades receptoras de inmigración, las trabajadoras extranjeras tienen definido dos nichos laborales: el servicio doméstico y el trabajo sexual. Muchos autores, y la constatación empírica coinciden en la preponderancia del doble nicho, poniendo el énfasis en una inserción laboral relacionada con la posición de género, la clase social, los estereotipos culturales y la extranjería;. Estos empleos ubicados especialmente en el área de los servicios domésticos y personales; nos remiten claramente a relaciones de subordinación en los que la interacción de las relaciones de clase social, género y etnia se presentan de forma más acentuada y se vinculan con las tareas típicamente “femeninas”: cuidado de casas, personas y servicios sexuales³

En este contexto las mujeres inmigrantes cumplen una función específica: liberar a las mujeres autóctonas del trabajo reproductivo del hogar para que puedan producir en otros lugares fuera de la casa, debido, entre otras razones, a las cambiantes necesidades

¹ Cruzando fronteras: Remesas, género y desarrollo; Carlota Ramírez, Mar García Domínguez y Julia Míguez Morais. INSTRAW Instituto internacional de investigaciones y capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la mujer

² La migración hacia España de mujeres jefas de hogar. Laura Oso pag 108

³ Paper N° 60

de consumo y de estilo de vida de las familias de clase media baja, presionadas por un complejo uso del tiempo en las grandes ciudades. “Esta función se concibe desde dos tipos de demanda: por un lado, desde el incremento de la tasa de actividad laboral de las mujeres casadas de las clases medias urbanas, y por el otro, desde la reproducción de la servidumbre como símbolo de estatus. La mujer inmigrante cede igualmente su tiempo de reproducción para que las mujeres autóctonas puedan conciliar su tiempo de producción y reproducción.⁴

⁴ RIBAS, Natalia (2000): Presentación del monográfico Inmigración femenina en el Sur de Europa, Papers, núm. 60 p.13-34.

Ubicación laboral de la mujer inmigrante

Cuando hablamos de trabajadoras inmigrantes, el imaginario social nos representa a mujeres ocupadas mayoritariamente en el servicio doméstico, hostelería y prostitución; una fuerza de trabajo que sostiene la economía sumergida de las sociedades de bienestar. En este análisis no identificamos a las extranjeras como trabajadoras, y tampoco se analizan las condiciones laborales en que desarrollan su trabajo las inmigrantes.

El rol de las mujeres inmigrantes como empleadas domésticas constituye una de las principales formas que modela la feminización de los flujos de inmigración en el sur de Europa. A pesar de los cambios en las formas de vida de las mujeres y la tendencia a redistribuir las tareas de reproducción dentro de las familias, la realidad es que lejos de asistir a la muerte del servicio doméstico, existe un incremento de la demanda de empleadas de hogar de distintas partes del planeta — fenómeno de la internacionalización— inserto en los procesos de mercantilización y externalización de la reproducción social. Como explica Ribas en un mercado global esta tendencia no es inocua, sino que se encuentra en el corazón del debate sobre la reestructuración social de las sociedades occidentales y está plenamente vinculada a la aparición de un nuevo «ejército de reserva» determinado por la división internacional del trabajo. En pocas palabras, esta feminización de la demanda tiene mucho que ver con las mujeres autóctonas”⁵

País Vasco: alta renta - poca inmigración

Si bien existe una relación directa entre la necesidad de las sociedades de bienestar de pagar a una mujer los trabajos de reproducción, no son siempre las regiones con mayor ingreso per cápita las receptoras de los mayores flujos migratorios. “En los últimos

⁵ RIBAS, Natalia (2000): Presentación del monográfico Inmigración femenina en el Sur de Europa, Papers, núm. 60 p.13-34.

cinco años, la renta per cápita de España ha pasado de 15.653 millones a los actuales 20.838 euros, lo que supone un incremento del 33%. Desde enero de 2000 hasta enero de este año, el IPC ha subido un 21,7%. De acuerdo con las cifras del INE, la renta per cápita media de los españoles fue en 2.005 de 20.838 euros, 2.562 euros menos que la renta de la actual Unión Europea de veinticinco miembros, es decir, un 11% inferior. Únicamente cuatro comunidades autónomas -Madrid, País Vasco, Navarra y Cataluña- superan la renta per cápita de la UE-25, que asciende a 23.400 euros. Además de estas cuatro, otras tres regiones -Balears, La Rioja y Aragón- tienen una renta superior a la media española. Tras Madrid se sitúan en la clasificación de regiones más ricas el País Vasco (26.515 euros por habitante), Navarra (26.489) y Cataluña (24.858). En el otro extremo de la balanza se encuentra Extremadura, Andalucía (16.100 euros) y Castilla-La Mancha (16.314). En términos relativos, el País Vasco y Navarra superan la media española en más de un 27%, mientras Andalucía se encuentra un 23% por debajo de la media nacional y Extremadura, un 32% por debajo de ese registro.⁶

En el caso del País Vasco, con una renta superior a la media europea la inmigración es un proceso que comenzó a perfilarse a partir del año 2000. Si observamos el mapa de la distribución de la población inmigrantes encontramos que en el conjunto del Estado la población extranjera supone casi el 10 por ciento de la población, mientras que en el País Vasco apenas supera el 4 por ciento. Por comunidades Cataluña acoge al 22 por ciento de la inmigración, Madrid al 19 por ciento, la Comunidad Valenciana al 16 por ciento y Andalucía al 12 por ciento, como podemos ver el País Vasco pese a tener un alto nivel de ingresos no es destino de los flujos migratorios.

En este análisis no se estudiaron las variables que determinan por qué regiones con rentas por debajo de la media nacional reciben el 12 por ciento de la población inmigrante, como es el caso de Andalucía, y comunidades con una renta superior a la media nacional solo acojan el 4 por ciento de los inmigrantes. En este sentido solo podemos indicar que el conjunto de las mujeres entrevistadas, coincidieron en señalar que llegaron al País Vasco por referencia directa de un familiar, o amiga y en el caso

⁶ Periodismo Digital 20-04-06, sobre datos INE

concreto de las mujeres nicaragüenses además de este factor existía un conocimiento previo del lugar por la relación política directa que une al ayuntamiento de Lasarte , en la provincia de Gipuzkoa, con la alcaldía de Somoto en Nicaragua.

Mujer inmigrante en Euskadi

Entre 2005 y 2007 el volumen de población extranjera empadronada en la Comunidad Autónoma Vasca ha aumentado significativamente. En 2005, residían en el País Vasco 72.894 inmigrantes, al 1 de enero de 2007, la cifra de empadronados asciende a 98.108 personas, que representan el 4,6 por ciento de la población, en España la población extranjera es el 9,9 por ciento.

Según la ubicación por territorios históricos, Bizkaia sigue siendo la provincia con mayor volumen de población extranjera, con 49.916 (50,8%) extranjeros, seguida de Gipuzkoa y Álava, con 28.883 (29,4%) y 19.309 (19,7%) empadronados respectivamente. Sin embargo, en Álava los inmigrantes representan el 6,3 por ciento de la población, en Bizkaia son el 4,4% y Gipuzkoa sigue siendo el territorio con menor porcentaje de inmigrantes con: el 4,2%. Resumiendo, en Bizkaia reside la mitad de la población extranjera de la CAPV y Álava es el territorio histórico con mayor porcentaje de inmigración

La población extranjera de la CAPV se divide a partes iguales según el sexo: el 50,6% son hombres y el 49,4% mujeres. Esta composición es ligeramente más feminizada en la CAPV que en España, donde un 53% son hombres y un 47% mujeres. Por territorios históricos se observan ligeras variaciones: Álava (con el 54,1%) y Gipuzkoa (con el 51,4%) presentan mayoría masculina. En Bizkaia, al contrario, nos encontramos con una mayoría de mujeres: el 51,3% de mujeres frente al 48,7% de hombres. Esto se debe a la mayor presencia de población latinoamericana en este territorio.⁷

⁷ Datos De Ikuspegi Observatorio Vasco De Inmigración (www.Ikuspegi.org)

Si miramos la situación laboral de la trabajadora autóctona en la Comunidad Autónoma Vasca nos encontramos que la tasa de paro femenino supera en 11 por ciento a la tasa masculina, y que las mujeres vascas perciben salarios un 30 por ciento inferiores al de los varones por igual tarea. En este mercado laboral sexuado crecen los trabajos de la economía sumergida, y aumenta la discriminación salarial de las mujeres; en el caso de las mujeres inmigrantes estas condiciones se agravan con las políticas de inmigración diseñadas por el Estado que concentra a la población inmigrante en determinados sectores laborales.

Acerca del trabajo de las mujeres inmigrantes en marzo de 2.007 diferentes organizaciones del País Vasco coincidieron en señalar que las empleadas domésticas internas e inmigrantes sufren las peores condiciones laborales del sector y en sus estadísticas marcaban que: el 53% de las **inmigrantes con permiso de trabajo** empleadas en el servicio doméstico en Euskadi han sufrido acoso sexual en algún momento de su relación laboral; el 79% trabaja más de diez horas diarias y un 21% entre ocho y diez horas⁸. El salario medio de las trabajadoras empleadas en el servicio doméstico se sitúa en 780 y en muchos casos se descuenta parte del sueldo en concepto de comida y alojamiento. Con relación al descanso semanal y las vacaciones al 41% de estas trabajadoras no se le pagan ni disfruta de un periodo de vacaciones; el 64% no dispone de periodos de descanso entre jornada y jornada, y una de cada cinco no lo hace ni un sólo día.

La mujer inmigrante empleada domestica en Euskadi

Como en el resto de las comunidades autónomas, en el País Vasco 89 por ciento de las mujeres inmigrantes trabaja dentro del servicio doméstico, por esta razón desde la asociación de mujeres inmigrantes Malen Etxea dedicamos parte de nuestro trabajo a analizar las condiciones laborales de este sector desde lo salarial, el bienestar de las trabajadoras, regímenes de descanso y vacaciones; como así también la evolución de los proyectos migratorios a través de entrevistas, y reuniones grupales. El resultado del

⁸ ATH Bizakaia informe 2.006

análisis y propuestas surgidas del trabajo de Malen Etxea con 30 mujeres miembros de la asociación entre enero de 2006 y julio de 2007 es lo que exponemos en este informe

Metodología

Para la presentación del trabajo realizado, se tomo como punto de partida la encuesta del Instituto Vasco de la Mujer Emakunde de julio 2005 “**CONDICIONES LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAIS VASCO**” y se comparó con los datos recogidos en las treinta entrevistas realizadas entre las mujeres miembros de nuestra asociación residentes en la provincia de Gipuzkoa. En el análisis comparativo se aprecian diferencias cualitativas entre las trabajadoras del servicio doméstico autóctonas y las extranjeras, cómo así también entre las trabajadoras internas y externas

En la Comunidad Autónoma Vasca, hay afiliadas al régimen especial de Trabajadoras de Hogar 13.237 personas, en Navarra 3901, de las cuales el 98 por ciento son mujeres. Personas extranjeras en este régimen en la CAV 5.698 y en Navarra 2.509 que representan el 43 y el 64 por ciento del total respectivamente.

En el informe del Instituto Vasco de la Mujer Emakunde, la muestra reunió 550 mujeres de las cuales 160 eran nacionales, 373 latinoamericanas, 12 de Europa del Este, 5 de otras nacionalidades, de las cuales el 29,41% no estaban dadas de alta en la Seguridad Social.

<i>Procedencia</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Nacional	160	29,1
Latinoamericana	373	68,7
Europa del Este	12	2,2
Otras	5	0,9
Total	550	100,00

Para nuestro relevamiento realizado entre enero de 2.006 y julio 2.007 se encuestaron 36 trabajadora domésticas extranjeras, de las cuales 34 son latinoamericanas y 2 de Europa del Este. De estas mujeres 30 trabajan en régimen de internas y 6 externas. De todas ellas ninguna está dada de alta en la Seguridad Social, y solo dos se encuentran a la espera de la resolución del Ministerio de Trabajo, tras haber presentado sus empleadores la oferta laboral que permitirá su inscripción en el régimen especial de empleadas de hogar y su regularización.

Condiciones laborales

De acuerdo al régimen que regula la contratación del servicio doméstico el salario bruto de la empleada de hogar por 40 horas semanales es de 570 euros con alta a la seguridad social, en tanto para empleada interna se establece una base de cotización de 665,70.

SALARIOS		
Horas /semana	Sueldo bruto	Sueldo con ss
40	570,60 €	545,97 €
35	499,27 €	474,64 €
30	427,95 €	403,32 €
20	285,30 €	260,67 €

Tabla 1: Escala Salarial

Base de cotización de la seguridad social	665.70€
Aportación de la empleadora	121.82€
A cargo de la trabajadora	24.63€
Total de cuota a pagar a la seguridad social	146.45€

Tabla 2: Bases de cotización a la Seguridad Social

Jornada laboral de las trabajadoras internas

Para las trabajadoras internas delimitar las horas que ocupa su jornada laboral, es un proceso complicado, porque este trabajo se realiza en el lugar de residencia y se trata de tareas domésticas que las trabajadoras vienen realizando desde siempre en sus casas, por lo tanto les resulta difícil contabilizar las horas que trabajan al día.

Para facilitar la contabilidad de las horas, se les propuso a las trabajadoras que enumeren todas las tareas que hacen a diario ordenadas en un planning del día. De esta forma se pudo cuantificar las horas de trabajo, y al mismo tiempo determinar las horas dedicadas a tareas domésticas: limpieza, cocina, lavado y planchado de ropa, de las tareas de cuidados personales de personas mayores, mayores dependientes y niños., que se incluyen dentro de la contratación del servicio doméstico interno. De esta forma se pudo establecer que el 66 por ciento trabaja más de 10 horas por día y el 34 por ciento entre 8 y 9 horas.

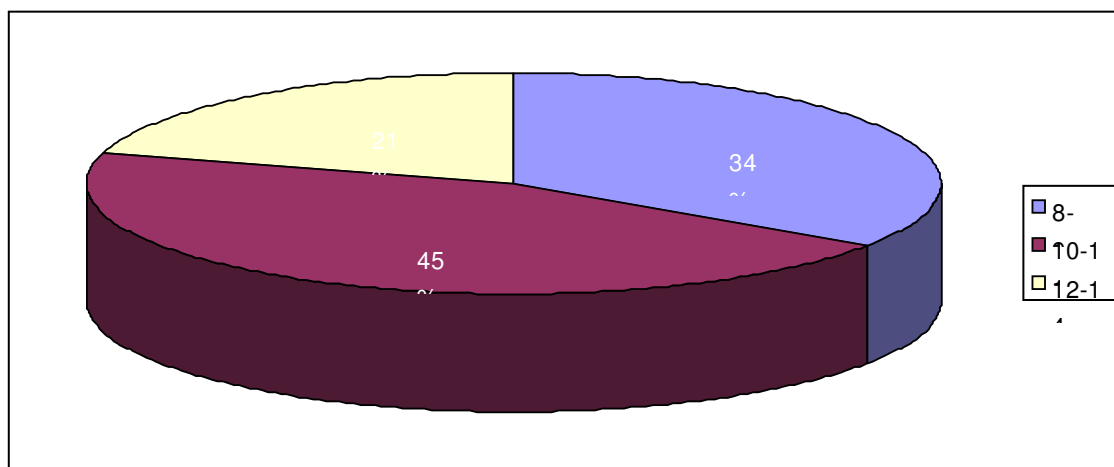


Ilustración 1: Distribución de las horas trabajadas por día

Salario

En el universo encuestado, los salarios de las trabajadoras internas fluctúan entre los 500 euros al mes la que menos cobra y los 1.100 euros de la que más cobra. La media se sitúa en 800 euros mensuales que perciben el 40 por ciento de las encuestadas.

De acuerdo a la escala salarial propuestas para este relevamiento de datos, 6.90 por ciento cobra entre 500 y 700 euros; el 62, 07 por ciento perciba una retribución entre 700 y 900 euros, y el 33 por ciento restante cobra entre 900 y 1.100 euros

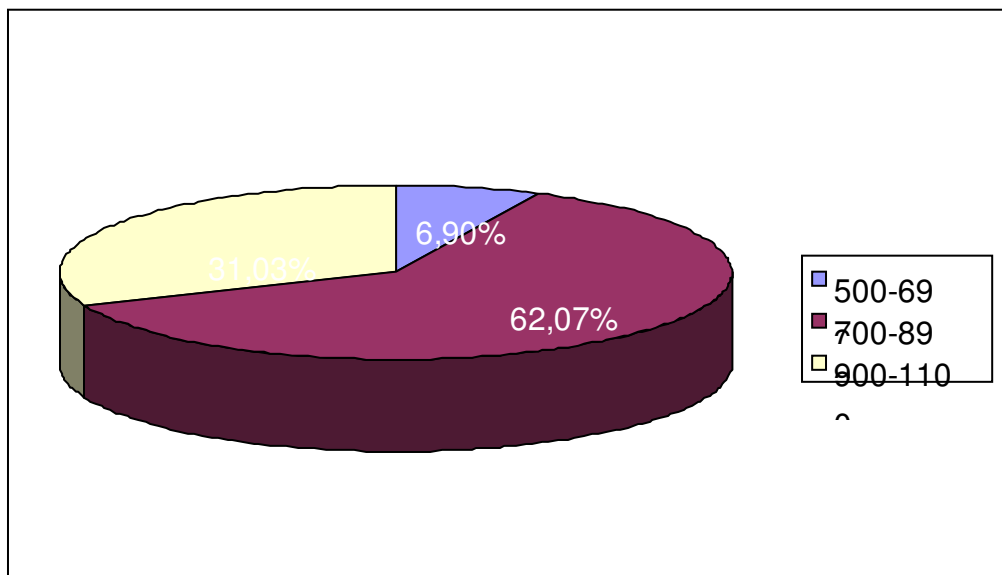


Ilustración 2: Salarios de las trabajadoras internas

Pagas extras y vacaciones

Al analizar otro de los componentes que forman parte de los ingresos anuales de los trabajadores, como son las pagas extras y las vacaciones, se pudo constatar que entre las trabajadoras internas extranjeras existía conocimiento de los derechos laborales, y en la medida que se fue estudiando en los grupos se fueron reclamando a los empleadores.

Así llegamos a casos en que habían comenzado en los trabajos sin contemplar el pago de pagas extras ni de vacaciones, y en el último año lograron incorporar estos beneficios. No obstante la mayoría continúa sin cobrar estas retribuciones.

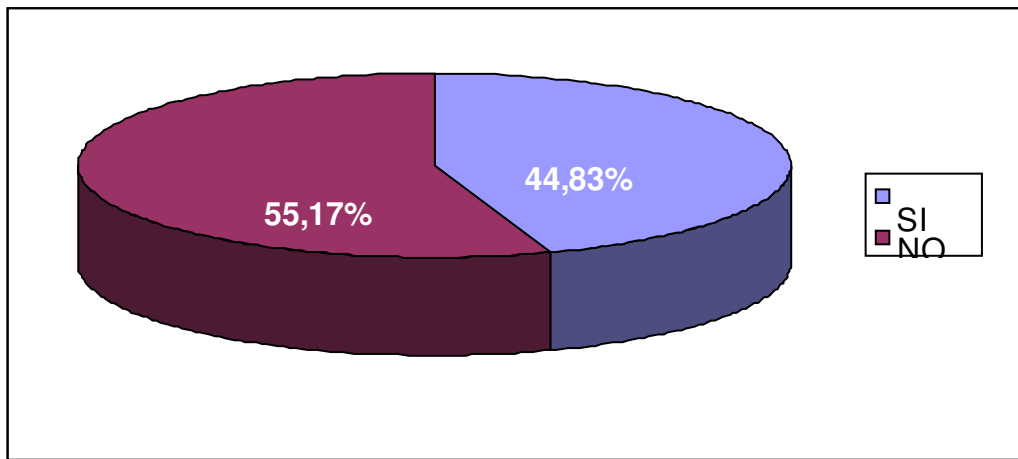


Ilustración 3: Pagas extras a las trabajadoras domesticas

En el caso de las pagas extras solo la reciben el 44,83 por ciento de las encuestadas y se compone de dos medias pagas, que se abonan con el salario de junio y diciembre. En cuanto a las vacaciones solo las cobran el 48,28 por ciento de las trabajadoras. Las que no cobran vacaciones, tampoco gozaron de un descanso no pagado, ni tuvieron la opción de trabajar las vacaciones. En su contratación verbal no se estipularon las vacaciones como derecho de todos los trabajadores. Como ejemplo del grado de desvalorización que existe en el trabajo doméstico y en particular de la trabajadora inmigrante en este sector, nos encontramos con un caso que resumen empíricamente la situación planteada en el contexto de este informe. Una de las encuestadas reclamó su derecho a cobrar vacaciones y cómo respuesta la empleadora le refutó que “¿cómo te voy a pagar vacaciones? Si acá vivimos de balde, es limpiar limpio sobre limpio”. La empleadora demanda un servicio, y no lo reconoce como trabajo, y por ser la trabajadora inmigrante lo redefine como si fuera “un favor” que le hace a “la otra”.

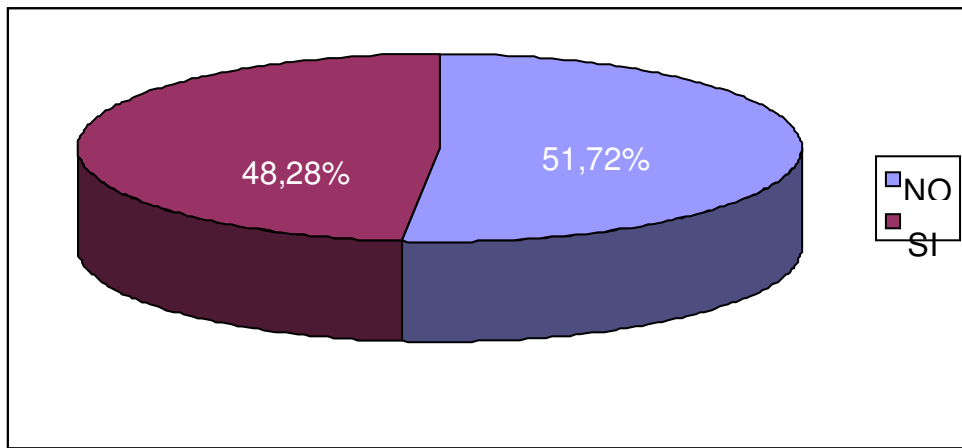


Ilustración 4: Pago de vacaciones a las trabajadoras domésticas

Descanso semanal y descanso diario

Con respecto a los descansos semanales y diarios el 79,31 por ciento de las trabajadoras cuenta con salidas diarias de dos horas por la tarde adecuadas a las necesidades de los requerimientos de la patronal. Las que trabajan con cuidado de niños, tienen libre entre las 14 y 16 horas, en tanto que el resto lo hace de 18 a 20 horas. El 20,69 por ciento no tiene horas libres diarias.

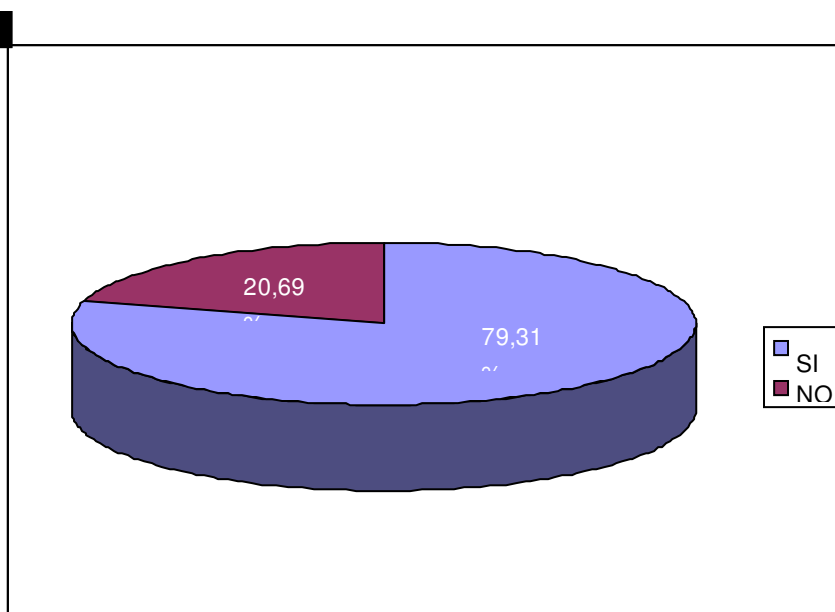


Ilustración 5: Tiempo libre diario de las trabajadoras domésticas

En el caso de los fines de semana, el 27,59 por ciento tiene libre desde el sábado por la tarde –los horarios de salida fluctúan entre las 14 y las 16:30 horas- hasta el domingo entre las 19 y 20 horas. La mayoría -74,59 por ciento- esta obligada a pernoctar en su

lugar de trabajo los siete días de la semana y su régimen de salida los fines de semana es los sábados por la tarde de 14 a 20 horas y los domingos a partir de 11 a 20 horas.

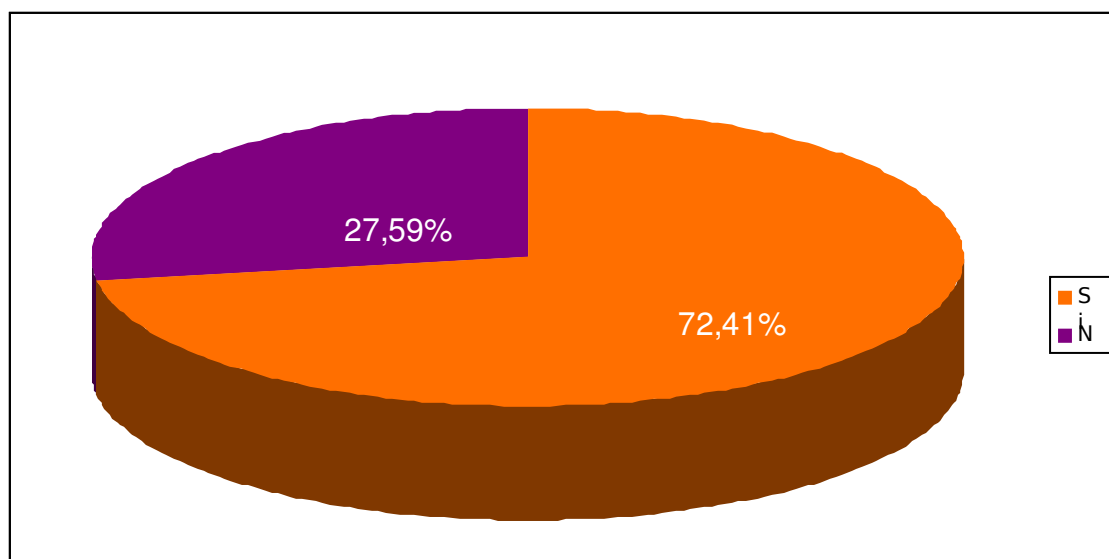


Ilustración 6: Descanso semanal y obligación de pernoctar en su lugar de trabajo los siete días de la semana

Tipo de trabajo y su relación con el salario

Una de las características del trabajo doméstico es que lejos de ser una distinción de las clases sociales alta, y pudientes, en la organización social actual las clases medias y bajas requieren la contratación de servicios domésticos para las tareas de reproducción, por cuanto la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no vino acompañada de una redistribución de las tareas domésticas, al tiempo que la aumento de la esperanza de vida hace que las mujeres de las familias tengan que hacerse cargo del cuidado las personas mayores, principalmente de sus progenitores.

Como plantea la investigadora Laura Oso “a lo largo de la historia y en distintas sociedades las clases sociales adineradas han recurrido al trabajo doméstico como una estrategia de mantenimiento de status social. Este sector se ha nutrido tradicionalmente en diversos contextos por migrantes provenientes del medio rural. En la actualidad el empleo tradicional de servicio por parte de las clases pudientes se añade la demanda de trabajadoras domésticas generada por mujeres que han accedido de manera cualificada al mercado laboral. Este fenómeno que se constata a nivel mundial se reproduce

también en España. Lo distintivo del caso español es la rapidez con la cual la mujer ha adquirido altos niveles educativos y se ha insertado en el mercado de empleo. Esta rápida inserción de la mujer española al trabajo extradoméstico no se ha visto acompañada de un reparto de las labores de reproducción entre los miembros de la unidad doméstica. Por esta razón se ha recurrido al servicio doméstico como una estrategia de sustitución del alma de la casa en las tareas del hogar: La demanda de trabajadoras domésticas por parte de las clases adineradas y de las mujeres profesionales ha sido cubierta por las trabajadoras extranjeras”⁹.

Para tener una aproximación acerca de la relación salarial con el tipo de trabajo doméstico que se contrata, se separaron las actividades de limpieza de hogar, cocina, lavado y planchado de ropa y las de cuidado de personas diferenciando si se trata de niños, personas mayores autónomas- dentro de este grupo se cuentan las que pueden caminar y cuidar su higiene personal con supervisión- y las dependientes que son aquellas que necesitan ayuda de otro para su movilidad y aseo personal.

En el caso del servicio doméstico con atención de persona mayor autónoma los salarios se ubican en la franja media, el 34,48 por ciento cobra entre 700 y 900 euros por mes. Cuando se trata del cuidado de niños observamos que el 17,24 por ciento percibe una retribución salarial de entre 900 y 1100 euros y en el caso de las personas mayores dependientes el 34,48 por ciento se ubica la media y un 20 por ciento de las trabajadoras cobran entre 900 y 1100 euros. Este aumento de los salarios, dentro del grupo de personas que trabajan cuidando personas dependientes, está dado no tanto por una revalorización del trabajo, sino porque trabajan más. Tienen jornadas de trabajo superiores a las 10 horas diarias, no cuentan con fines de semana libres, deben pernoctar todos los días de la semana en el lugar de trabajo y en muchos casos carecen de horas libres diarias.

⁹ Migración hacia España de mujeres jefas de hogar. Laura Oso pag 182)

Cuidado Persona Mayor Autónoma	Salario	
No	500-699	3,45%
	700-899	27,59%
	900-1100	17,24%
Si	500-699	3,45%
	700-899	34,48%
	900-1100	13,79%
Total Resultado		100,00%

Cuidado De Niños	Salario	
No	500-699	3,45%
	700-899	48,28%
	900-1100	13,79%
Si	500-699	3,45%
	700-899	13,79%
	900-1100	17,24%
Total Resultado		100,00%

Cuidado Persona Mayor Dependiente	Salario	
No	500-699	3,45%
	700-899	27,59%
	900-1100	10,34%
Si	500-699	3,45%
	700-899	34,48%
	900-1100	20,69%
Total Resultado		100,00%

Tabla 3: Relación de los salarios con el tipo de trabajo

Debatiendo entre nosotras

Para elaborar este informe, consideramos necesario analizar las condiciones laborales no solo desde un punto cuantitativo, sino también cualitativo y por esa razón se organizaron grupos de discusión del que participaron quince mujeres trabajadoras internas divididas en dos grupos con los que se hicieron tres reuniones y del que se recogieron las siguientes conclusiones

En el ámbito social las participantes reconocieron dificultades para la integración, la relación con las mujeres y varones autóctonos siempre es sobre diferentes: empleado –

empleador; médico-paciente, locatario –inquilina. No se relacionan en forma horizontal con los autóctonos. Las mujeres sienten que no hay un reconocimiento de sus capacidades y conocimientos adquiridos en su país de origen

La inserción laboral en el servicio doméstico - sobre todo interno- con la consiguiente limitación de las relaciones sociales que este empleo, por la ausencia de tiempo libre, el vivir en muchos casos solo con la persona que se cuida, o en lugares residenciales donde es difícil la interacción cotidiana con la población. Por esta razón muchas de las mujeres se relacionan únicamente en su trabajo con sus empleadoras y otros miembros del hogar en el que trabajan, sobre todo ancianos y niños, y otras empleadas relacionados con los trabajos domésticos (jardineros, personal de limpieza de portales)

Como plantea Carmen Gregorio “todo ello hace que las relaciones sociales de las mujeres inmigrantes con la población autóctona sean muy escasas y cuando se dan se establezcan en términos de desigualdad- empleadoras y empleadores, profesionales de la salud, servicios sociales miembros de ONG cuyo objetivo es ayudar al inmigrante- o delimitadas por la posibilidad de establecer una relación sexual o de pareja. No obstante en las mujeres se nota el cambio relacionado con su libertad para participar en el ámbito público. “Las razones que dan inciden en tres aspectos: el mayor poder adquisitivo conseguido con su emigración; la ausencia de control patriarcal y su inserción en una sociedad más permisiva para las mujeres. Por tanto a la luz de sus argumentaciones, la percepción de su posición de género parece cambiar, tanto como consecuencia de un cambio en su posición económica como de su posición de dominación en relación con los hombres en el ámbito público”¹⁰ .

En el segundo y tercer encuentro la confianza dentro del grupo fue mayor y por consiguiente pudimos abordar las condiciones laborales, y el trato recibido en sus empleos por cada una de las asistentes. Todas de alguna manera sufrieron situaciones

¹⁰ Carmen Gregorio: migración femenina su impacto en la relación de género .Pag 249-250

que calificaron de humillantes: “la mayoría de la gente de acá cree, que todas las que venimos somos personas que no sabemos ni escribir, que tenemos un nivel socioeconómico mínimo, y no es así, al contrario, en nuestros países teníamos un nivel medio, bueno y otras más y lo perdimos por eso estamos acá, para que nuestras familias puedan seguir con su nivel de vida y nuestros hijos estudiar”, sentencian al explicar como se sienten en el trato cotidiano

Las trabajadoras asistentes a los grupos señalaron que se sintieron no respetadas, y menospreciadas cuando se encontraron en la situación que se detalla en la siguiente lista:

- ✓ Fregar los suelos de rodillas
- ✓ Enseñarles a tender la ropa en las sogas
- ✓ Explicaciones reiteradas e insistentes sobre cuestiones básicas: hacer una cama, barrer, pelar patatas , limpiar lechuga
- ✓ Control de la comida, que les midan cuanto comen, y constantemente se les diga cuanto gastan en comida. Una de la participantes aseguró haber aumentado de peso desde su llegada, el resto reconoció haber perdido varios kilos, y seis que la comida que comen en la casa donde trabajan no es satisfactoria; tienen que comprar comida y comer en la calle porque los empleadores no le permiten llevar comida y para preparar en la casa
- ✓ El ejemplo lo puso una resumiendo que “me da una rodaja de lomo de cerdo con tres rodajas de papas y una rodaja de pan y por la noche no se prepara cena”
- ✓ Y una segunda contó que “porque hice y tome un café, la mujer empezó a chillar, a refregarme lo que comía lo que tomaba, que el café era caro, que como se me ocurría hacer por mi cuenta y todo porque yo no sabia eso de la achicoria en mi país se toma café”

Como plantea la investigadora Laura Oso “la mujer inmigrante trabajadora es recibida en la sociedad receptora con el prejuicio de que sólo está capacitada para realizar las tareas vinculadas a la reproducción social, en base a que su condición de mujer le confiere este tipo de cualificaciones tácitas o informales, independientemente de su nivel de estudios y de su experiencia profesional previa. Por su doble condición de inmigrante procedente de países pobres y, además, mujer, se le supone un bagaje cultural similar, profundamente desvalorizado, que contrapone su carácter «tradicional» y «subdesarrollado», definido a partir de estereotipos como la «docilidad», la «paciencia» y la «subordinación», al de la mujer occidental, más moderna y emancipada”¹¹

Cuando hablamos de condiciones laborales y las situaciones que se viven en los trabajos, vemos que las situaciones de acoso sexual y maltrato físico son las que con más vergüenza se llevan y las que más cuestan reconocer entre las mujeres que lo sufren. La razón de esto es el ámbito privado donde ocurren, la desvalorización de la mujer, el miedo a perder el trabajo, y a denunciar por creer que las van a deportar a sus países, y el sentimiento de que se debe soportar en función de los objetivos planteados en sus proyectos migratorios “a eso hemos venido, a aguantar lo que nos echen”.

Las mujeres inmigrantes describen situaciones claras de discriminación social, que son vividas en las relaciones laborales y personales, si bien en la conversación diaria mencionan que están bien, que se sienten bien tratadas, siempre tienen anécdotas de situaciones de discriminación racial o social, tanto en el ámbito laboral como en su relación con la población autóctona, por esa razón las relaciones de amistad son más frecuente entre personas de la misma nacionalidad.

Dentro de los acosos sexuales más reiterados que sufren las trabajadoras internas encuestadas se cuenta el pedido de los hombres (nadie menciona acoso sexual por parte de mujeres) de:

- ✓ masturbación
- ✓ tocamiento en las zonas genitales

¹¹ La migración hacia España de mujeres jefas de hogar, OSO Laura.

- ✓ la invitación a ver películas o videos pornográficos
- ✓ comentarios constantes con “doble sentido” y connotación sexual

En la mayoría de los casos estas situaciones se sobrellevan en silencio, buscando la oportunidad de encontrar otro trabajo y dejar esa casa. Ninguna había comentado el acoso recibido, mientras estuvo empleada en el lugar, la primera mención al problema lo hizo cuando alguna conocida: amiga, familiar pidió ocupar ese puesto de trabajo si ella lo dejaba.

Las pocas mujeres que han reclamado ante las hijas e hijos de las personas que cuidan dado que son estos que son quienes – en la mayoría de los casos - han efectuado la contratación verbal con ellas se encontraron con diferentes reacciones. Por un lado la indiferencia de que no pasa nada y no se debe dar importancia a esas situaciones “que te va hacer este viejo”, es la respuesta que resume la actitud de los empleadores, o bien hasta la risa “te pide eso!!! Mira al Aitona”

Y por otra la violencia que supone que no crean en la palabra de uno, en estos casos los empleadores asumieron una posición de ataque como respuesta al reclamo: “estas mintiendo” y “estas buscando una excusa para irte”. Ninguna se sintió respetada, reconocida, o que se comprendiera la situación emocional que este acoso representaba para ella.

Los casos de maltrato físico e insultos, es aún más difícil de abordar entre las mujeres que participaron de las reuniones grupales y dos reconocieron haber sido víctimas de este tipo de malos tratos y continuaban trabajando en la misma casa donde se produjeron las agresiones, siempre con la aspiración de encontrar otro trabajo, porque si bien los hechos mencionados de maltrato físico fueron puntuales y no se volvieron a repetir, las trabajadoras lo viven como “algo que no se puede olvidar”.

Una de las participantes relató que el hombre que cuidaba le cruzó la cara de un cachetazo mientras lo cuidaba en la sala donde estaba ingresado, y tuvo como testigo una persona ajena a la familia. La trabajadora comentó que “nunca le dije a los hijos que

su padre me había pegado, pero algo les habrá dicho el enfermero, porque el señor nunca más me volvió a levantar la mano”

La segunda agredida explicó que su empleadora – hija de la mujer a la que tenía que cuidar- un día reaccionó violentamente arrojándoles las heces cuando ella le pidió guantes de latex para asear a la a mujer. “La señora estaba hecha encima en la cama y le dije a la hija que por favor me diera guantes para limpiar y asear a su madre. Fue decir eso y la mujer se me vino encima gritando: que pasa te da asco mi madre, te da asco tocarla y me tiró el dodot cargado de caca encima” resumió la trabajadora.

Como lo explican María José Aguilar y otros en el análisis de las percepciones de discriminación de las mujeres inmigrantes en el servicio doméstico hemos podido constatar la vivencia por parte de las participantes de la llamada triple discriminación: como mujeres, como inmigrantes y como trabajadoras domésticas. “El servicio doméstico por su situación en la división sexual del trabajo y la proximidad con los papeles tradicionales de género, donde las mujeres son las responsables por el mantenimiento del bienestar en el hogar y el cuidado de las personas dependientes, pero sin reconocimiento social y con derechos laborales muy difusos, también se presta a ser un espacio de exclusión, pues mantiene relaciones de dependencia entre las trabajadoras y las empleadoras, principalmente en lo que respecta a las exigencias legales para la regularización formal de la inmigración y para salir de las habituales situaciones de ilegalidad que viven las inmigrantes. Las empleadoras y empleadores ejercen un gran poder sobre las trabajadoras, porque está en sus manos la legalización de la permanencia de las inmigrantes en España. En esta relación algunos empleadores/as perciben la legalización de las trabajadoras como un beneficio adicional para ellas y un riesgo, que al disminuir la relación de dependencia, les permitiría romper con el vínculo laboral, y procuran retrasar su tramitación. Así las mujeres inmigrantes tienen en el servicio doméstico a la vez, su posibilidad de inserción legal en España y los ingresos que les

permiten mantenerse, pero también una forma de exclusión, basada en la triple discriminación y en el aislamiento propio del ámbito doméstico”¹².

Conclusiones

Al analizar las condiciones laborales de las mujeres inmigrantes, desde nuestra asociación creemos que los países desarrollados recurren a la inmigración femenina del Tercer Mundo “en ausencia de una política familiar adecuada que permita a la mujer trabajadora autóctona conciliar «profesión» y «familia», y dada la escasez de fuerza de trabajo autóctona dispuesta a emplearse en estas tareas. Desde esta perspectiva, el reclutamiento de trabajadoras extranjeras supone «subvencionar» un servicio privado de atención de los niños y de las personas mayores dependientes

La incorporación de la perspectiva de género al análisis de la inserción laboral de la mujer inmigrante permite constatar que, a pesar que el conjunto de la población inmigrante extracomunitaria padece la «etnoestratificación» del mercado de trabajo, el abanico de posibilidades de las mujeres inmigrantes es mucho más reducido que el de los hombres inmigrantes y son ellas las que ocupan el último escalafón: el servicio doméstico.

Por otro lado, de la comparación de la inserción laboral de las mujeres inmigrantes con la de las mujeres autóctonas se desprende que, si bien ambos colectivos son discriminados en el mercado de trabajo por razón de su género, las trabajadoras inmigrantes padecen la segregación ocupacional de manera más acuciante, ubicándose mayormente en aquellas actividades «femeninas» socialmente más desvalorizadas, mal pagadas y con una fuerte connotación «servil»: el servicio doméstico. Ello no significa que las mujeres autóctonas no estén presentes en los servicios de proximidad, sino tan solo que la concentración de trabajadoras inmigrantes en estas actividades es mucho mayor, en términos relativos, que la de mujeres autóctonas.

¹² Análisis de las percepciones de discriminación de las Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico - María José Aguilar Idáñez, Fátima Cruz Souza y Miguel Lozano Sánchez.

Desde el punto de vista social las mujeres de las sociedades occidentales con recursos económicos, que persiguen una carrera profesional y al mismo tiempo deben atender a su familia, y recurrir a una mujer con escasos recursos económicos o a una inmigrante extracomunitaria se presenta como la mejor solución para mercantilizar parte del trabajo reproductivo y proveerse de un servicio barato.

La trabajadora doméstica sustituye a la empleadora profesional en las tareas reproductivas que ni el Estado ni los compañeros comparten y al mismo tiempo palian las tensiones de la familia, el recurso de la trabajadora domestica aparece como una estrategia reproductiva ya no solo para la mujer profesional, sino para diversos actores sociales: Estado y varones. Para la mujer esta estrategia posibilita la realización de su proyecto de modernidad/emancipación y solventa las tensiones relativas a la no reestructuración de las tareas reproductivas en el hogar y la sociedad.¹³

Desde las políticas de Estado, hacemos nuestro el análisis que sobre el tema hace María García –Cano Torrico al plantear que “a la luz de los datos analizados, podemos señalar la ausencia de referentes que contemplen la atención a las mujeres inmigrantes en los mismos términos de igualdad y no discriminación que la población nacional. Este colectivo es definido a instancias gubernamentales como un grupo en situación de “exclusión o con riesgo de exclusión social”, lo cual, reforzado por las categorizaciones construidas por los agentes sociales que implementan los distintos programas de formación, esta derivando en el diseño de medidas exclusivas (cuando no excluyentes) y homogéneas para todo el grupo. Pienso que es necesario cuestionarse y profundizar en el resultado que provoca la puesta en marcha de dichas intervenciones. Consideró que, en la práctica, sobre todo cuando se dirigen en forma exclusiva al colectivo femenino, no están produciendo la inserción o promoción laboral de las trabajadoras inmigrantes en sectores de trabajo diferentes a los que ya se constata su presencia (como es el servicio doméstico y el cuidado). Mas bien me atrevo a aventurar, el resultado que

¹³ Análisis de las percepciones de discriminación de las Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico - María José Aguilar Idáñez, Fátima Cruz Souza y Miguel Lozano Sánchez.

dichas actuaciones están suscitando es una reproducción de la segmentación laboral (género, étnica y de clase) presente en el mercado laboral español¹⁴.

Nuevos retos para la asociación Malen Etxea

Como mencionamos, el presente informe es el resultado de los temas propuestos y abordados por la Asociación de Mujeres Inmigrantes Malen Etxea a lo largo del último año y medio de trabajo, no obstante en las reuniones y en los grupos de reflexión quedaron pendientes de un análisis más profundo, básicamente tres temas: el uso y destino de las remesas de dinero que mensualmente envían a sus familias; la organización del retorno a su país de origen, y la situación emocional que implica cuidar hijos y padres ajenos, habiendo dejado los propios al cuidado de otros familiares o terceras personas.

Para el caso de las remesas y los proyectos de retorno a sus países de origen entendemos que están relacionados. Las mujeres trabajadoras inmigrantes que participaron de estos debates, tienen en común haber emigrado de sus países para juntar un capital que les permita mejorar la calidad de vida de sus familias y la suya propia. Todas llegaron con un meta de dos años de trabajo, y a medida que el plazo se cumple tienden a posponer el regreso por la demanda de nuevas necesidades y la conciencia de que si bien se pudo mejorar la vivienda, pagar las deudas, las condiciones económicas del país no han variado y la inserción laboral es aún más difícil que antes de la inmigración, en este contexto la idea de autoempleo y cooperativas de trabajo empiezan a formar parte de las mujeres inmigrantes que no se plantean radicarse en Europa

Ante esta demanda, nos proponemos realizar estudios que analicen las remesas y sus impactos desde una perspectiva de género dentro de contextos sociales, económicos y políticos específicos; analizar los cambios, rupturas o continuidades en las dinámicas y desigualdades de género que supone la migración para las mujeres, en los países de origen, como en los de destino; incentivar desde una perspectiva de género, las

¹⁴ Formación ocupacional y promoción de la igualdad de género en España ante la inmigración extracomunitaria. María García-Cano Torrico Pag350 Mujeres de un solo mundo: globalización y multiculturalismo.

iniciativas que permitan canalizar las remesas hacia inversiones productiva, comenzando en enero 2.008 con un programa de capacitación en organización y ejecución de proyectos productivos cooperativistas, entre otras iniciativas

En cuanto al trabajo emocional que implica el cuidado de niños y ancianos, vemos que no hay un reconocimiento de esta carga que esta implícita dentro de la contratación del servicio doméstico y creemos como plantean Magdalena Díaz Gorfinkiel y Raquel Martínez Buján¹⁵ que “el trabajo de cuidado con el desempeño de labores afectivas ha modificado la tradicional relación entre los empleadores y la empleada en el servicio doméstico. La atención a personas dependientes en los hogares introduce un nuevo concepto de relación entre la trabajadora doméstica y los patrones. La comunicación entre los contratantes y la empleada es fundamental para el buen desempeño de la labor asistencial. La cuidadora debe esforzarse por conseguir una adaptación no solamente con los miembros de la familia que le han dado el empleo sino también con la persona que tiene a su cargo. Esta doble armonía requiere un contacto más estrecho con la familia empleadora y un esfuerzo emocional más amplio que en el servicio doméstico tradicional. Los vínculos afectivos que se crean en esta relación triangular se transforman en continuas situaciones de patronaje y dependencia para todas las partes implicadas. Teniendo en cuenta esta circunstancia sería necesario plantear una reorganización del servicio doméstico incorporando una regulación normativa que reconozca las diversas facetas que lo componen y formalice su ejecución. Sin este reconocimiento no se modificarán la percepción del trabajo emocional en la sociedad ni se replanteará una reorganización del mismo.”

¹⁵ El trabajo emocional en el cuidado de niños y ancianos: ¿de inversión de futuro a obligación generacional? - Magdalena Díaz Gorfinkiel y Raquel Martínez Buján - Universidad Carlos III de Madrid y Universidad de La Coruña

Bibliografía

Cruzando fronteras: Remesas, género y desarrollo

RAMÍREZ Carlota

DOMÍNGUEZ Mar García Julia

MORAIS Míguez

Instraw Instituto internacional de investigaciones y capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la mujer

Presentación del monográfico Inmigración femenina en el Sur de Europa

RIBAS, Natalia

Papers N° 60 pag:13-34. - Año 2000

<http://www.bib.uab.es/pub/papers/02102862n60p13.pdf>

El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad

PARELLA, Sonia

Papers, N° 60, p.275-289 - Año 2000

<http://www.bib.uab.es/pub/papers/02102862n60p275.pdf>

Migración femenina: su impacto en las relaciones de género

GREGORIO GIL Carmen

Madrid: Narcea, D.L. 1998

Mujeres de un solo mundo: globalización y multiculturalismo

GREGORIO GIL Carmen

AGRELA ROMERO Belén (eds.)

389 p. ; 21 cm

Granada: Editorial Universidad de Granada, 2002

CRUZANDO fronteras: migraciones en el sistema mundial

MALGESINI Graciela (comp.)

Barcelona : Icaria : Fundación Hogar del Empleado, D. L. 1998

335 p. ; 21 cm

La migración hacia España de mujeres jefas de hogar

OSO Laura

Madrid : Instituto de la Mujer, [1998]

438 p. : gráf. ; 24 cm (Estudios ; 52)

Hogares, cuidados y fronteras. Derechos de las mujeres migrantes y conciliación

MALGESINI, Graciela

Madrid: Comisión Europea, DG Empleo y Asuntos Sociales. (2004)

Informe de Desarrollo Humano

PNUD

Nueva York: Naciones Unidas. (2004)

<http://hdr.undp.org/reports/global/2004/espanol/>

El viaje al Norte. Migración transnacional y desarrollo en Ecuador

VALLEJO, Andrés

ESCRIVÁ, Angeles
RIBAS, Natalia
(2004).

ATH Bizakaia
informe 2.006

Análisis de las percepciones de discriminación de las Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico
AGUILAR IDÁÑEZ María José
CRUZ SOUZA Fátima
LOZANO SÁNCHEZ Miguel

El trabajo emocional en el cuidado de niños y ancianos: ¿de inversión de futuro a obligación generacional?

DÍAZ GORFINKIEL Magdalena

MARTÍNEZ BUJÁN Raquel

Universidad Carlos III de Madrid y Universidad de La Coruña

Formación ocupacional y promoción de la igualdad de género en España ante la inmigración extracomunitaria.

GARCÍA María

TORRICO Cano

Mujeres de un solo mundo: globalización y multiculturalismo Pag:350