



Estudios e Investigaciones

LAS TRAYECTORIAS SOCIALES DE LAS MUJERES INMIGRANTES NO COMUNITARIAS EN ESPAÑA. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA DIVERSIFICACIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL INTRAGENERACIONAL

Año 2006 – Año 2008

Equipo investigador dirigido por: **Carlota Solé Puig**

- Sònia Parella Rubio
- Enrique Ortega Rivera
- Iskra Pávez Soto
- Marc Sabadí Brugués

Universidad Autónoma de Barcelona

NIPO: 803-09-060-4

ISBN: 978-84-692-3383-2

Ref: 798 – 24-06



**Universitat
Autònoma
de Barcelona**

**LAS TRAYECTORIAS SOCIALES DE LAS MUJERES INMIGRANTES NO
COMUNITARIAS EN ESPAÑA. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA
DIVERSIFICACIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL INTRAGENERACIONAL**

Informe final

DIRECTORA:

Dra. Carlota Solé Puig

COORDINADORA:

Dra. Sònia Parella

EQUIPO INVESTIGADOR:

Enrique Ortega

Iskra Pávez

Marc Sabadí

GEDIME (Grupo de Estudios sobre Inmigración y Minorías Étnicas)

15 de febrero 2009

**MINISTERIO DE IGUALDAD
Instituto de la Mujer
Plan Nacional de I + D + I (2004-2007)**

Las y los autores de la presente investigación quieren agradecer la colaboración de todas las mujeres que generosamente han aceptado compartir con nosotras sus experiencias y anhelos, así como a la enorme lista de personas (académicos/as, miembros de entidades y técnicos/as) que han colaborado en la elaboración del estudio. De forma muy especial, nuestro más profundo agradecimiento al Instituto de la Mujer por la oportunidad que nos ha brindado de llevar a cabo esta investigación.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y PREMISAS TEÓRICAS	6
I.1. Introducción	7
I.2. Las trayectorias sociales desde una perspectiva de género	14
I.3. Factores estructurales que inciden en la ocupabilidad y en la movilidad laboral de la mujer inmigrante	18
I.3.1. Factores estructurales (I): Los efectos de la interrelación entre género, clase social y raza/etnicidad desde la teoría feminista de la interseccionalidad	20
I.3.2. Factores estructurales (II): la feminización de los flujos migratorios en España en el contexto de la “internacionalización del trabajo reproductivo”	24
I.3.3. Factores estructurales: el “marco interpretativo” de las políticas migratorias, laborales y de igualdad. Las “mujeres inmigrantes” construidas como cuidadoras invisibles	28
I.3.4. Factores estructurales (III): Los prejuicios y estereotipos sociales en relación a las mujeres inmigradas	35
I.4. Más allá de los factores estructurales: la movilidad laboral de la mujer inmigrante desde los factores personales y la experiencia migratoria	39
I.4.1. La situación legal	40
I.4.2. El capital humano: nivel educativo, experiencia profesional y recursos de clase	42
I.4.3. Tipo de proyecto migratorio: estrategias familiares versus estrategias individuales	51
I.4.4. La esfera reproductiva. La situación familiar en la sociedad receptora	62
I.4.5. El capital social: la influencia de las redes sociales en la incorporación laboral de la mujer inmigrante	68
II. METODOLOGÍA	74
III. RESUMEN DE RESULTADOS	81
IV. RESULTADOS	89

IV.1. Aproximación cuantitativa a las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes no comunitarias	89
IV.1.1. Las mujeres extranjeras residentes en España	90
IV.1.1.1. Evolución reciente de la población extranjera con autorización de residencia en España	90
IV.1.1.2. Las mujeres extranjeras con autorización de residencia en España	98
IV.1.1.3 Las mujeres extranjeras empadronadas en España	113
IV.1.1.4. Acceso a la nacionalidad y pautas de matrimonios mixtos	124
IV.1.2 La situación laboral de las mujeres extranjeras no comunitarias en España	129
IV.1.2.1. <i>El análisis de la situación laboral de las mujeres extranjeras a partir de la Encuesta de Población Activa</i>	130
IV.1.2.2. <i>El análisis de las trayectorias laborales a partir de los datos de afiliación a la Seguridad Social</i>	163
IV.1.2.3. <i>El análisis de las trayectorias laborales a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI-2007)</i>	175
IV.1.3. Una aproximación a las trayectorias laborales de las mujeres extranjeras en España a partir de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)	202
IV.1.3.1. <i>Características de las mujeres extranjeras de la MCVL</i>	202
IV.1.3.2. <i>Aproximación a las trayectorias laborales a partir del régimen de cotización</i>	215
IV.1.3.3. <i>Aproximación a las trayectorias laborales a partir del grupo de cotización</i>	224
IV.2. Aproximación cualitativa a las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes no comunitarias	233
IV.2.1. Las causas por las que se emigra. Los proyectos migratorios de las entrevistadas	234
IV.2.2. Los vínculos transnacionales y su impacto en las trayectorias laborales	243
IV.2.3. TRAYECTORIA 1. Permanencia dentro del servicio doméstico interno	250

IV.2.4. TRAYECTORIA 2. Movilidad laboral dentro de los servicios vinculados a la reproducción social	261
IV.2.5. TRAYECTORIA 3. Movilidad laboral hacia ocupaciones manuales y no-manuales de rutina	274
IV.2.6. TRAYECTORIA 4. Movilidad laboral hacia la autoocupación	284
IV.2.7. TRAYECTORIA 5. Movilidad laboral hacia ocupaciones de elevada cualificación técnica	294
V. CONCLUSIONES	304
BIBLIOGRAFÍA	308
ANEXOS	315
<i>ANEXO I.</i> Datos sociodemográficos básicos de las mujeres entrevistadas	315
<i>ANEXO II.</i> Bloques temáticos entrevistas	323

I. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y PREMISAS TEÓRICAS

I.1. INTRODUCCIÓN.

La investigación se centra en el estudio de la movilidad social protagonizada por las mujeres inmigrantes no comunitarias a través de la ocupación; es decir, pretende analizar las trayectorias de movilidad laboral intrageneracional de las trabajadoras extranjeras que residen en España. El objetivo de la investigación consiste en establecer conceptual y operativamente bajo qué circunstancias se produce o no movilidad laboral tal como es experimentada por las propias mujeres inmigrantes; así como abordar cuáles son los factores (externos e internos; estructurales y personales) que condicionan sus posiciones a lo largo de las trayectorias de movilidad ocupacional seguidas por ellas en la sociedad receptora.

Se abordan las trayectorias sociales de las trabajadoras extranjeras que ya han acumulado un cierto tiempo de permanencia en la sociedad española, a partir de una perspectiva de género y desde un diseño metodológico de carácter mixto, que combina la dimensión longitudinal con la biográfica. Se trata de una propuesta de investigación novedosa dentro de los estudios sobre migraciones realizados en España desde una perspectiva de género, entre los que predominan los análisis de carácter estático sobre la incorporación laboral de la mujer inmigrante (Parella 2003).

Sin lugar a dudas, una parte de las mujeres españolas ha protagonizado importantes procesos de movilidad social y ocupacional sin precedentes en España en las últimas décadas, gracias a la expansión de la educación y los cambios en la estructura productiva y de empleo, con la consiguiente proliferación de los servicios sociales en el sector público y los servicios para las empresas. Sin embargo, el contexto de oportunidades que se ofrece a las trabajadoras extranjeras no comunitarias que han llegado a España durante los últimos años es harto distinto y se restringe, en gran medida, a las tareas vinculadas a la reproducción social. A diferencia de las empleadas domésticas de hace 40 ó 50 años -mayormente mujeres jóvenes y solteras, sin estudios, procedentes de las zonas rurales del país-, las trabajadoras extranjeras que actualmente ejercen este trabajo remunerado son, en muchos casos, mujeres con un nivel educativo elevado, con experiencia

laboral en el país de origen y con un capital humano que no es absorbido por la estructura ocupacional española. La movilidad ocupacional de la trabajadora extranjera debe ser pues estudiada en cuanto proceso que ocurre dentro de un contexto estructural dado, definido dentro de un marco legal determinado y un mercado de trabajo segmentado en base al género y a la etnia. Se trata, pues, de unos condicionantes estructurales distintos, en buena parte, al contexto que permite comprender los procesos de movilidad de las mujeres españolas y sus itinerarios futuros, si bien ambos colectivos comparten las desigualdades derivadas del género.

Las variaciones en la composición y distribución de la estructura ocupacional modifican el conjunto de "posiciones disponibles" a las que los individuos pueden optar. La ocupación se erige como principal eje de generación y transmisión de la desigualdad social (Salido 2001). Esta investigación parte de la dimensión "ocupacional" de la movilidad social como proceso que ocurre en un contexto estructural dado, determinado básicamente por la configuración del mercado de trabajo y la estructura del empleo. Este enfoque es el que ha dado lugar al desarrollo del estudio de la movilidad social desde una perspectiva intrageneracional. Entendemos por movilidad intrageneracional el estudio del proceso que tiene lugar a lo largo de la carrera laboral de los individuos (Cachón 1989; Salido 2001). Dentro de este enfoque, cabe destacar la línea francesa crítica de la sociología de las trayectorias sociales, que tiene a D. Bertaux como principal representante (1974, 1985), así como el análisis de las carreras profesionales individuales, representado por la "línea alemana" de estudio de la movilidad intrageneracional (Blossfeld y Mayer 1988).

A pesar de que los estudios sobre movilidad social han abordado la realidad laboral de la mujer de forma marginal, como fenómeno subsidiario de la movilidad masculina, los escasos estudios que se han centrado en las mujeres a la hora de analizar la movilidad social en España, como L. Garrido (1992), J. Echeverría (1997) y O. Salido (2001), ponen de manifiesto los patrones distintivos de la movilidad femenina desde una perspectiva de género. En este sentido, es innegable el efecto que el crecimiento de la oferta de empleo público durante la década de los 1980 ha tenido en la

incorporación de facto de las mujeres españolas al empleo, lo que ha generado oportunidades vitales y de movilidad diferenciadas para ambos géneros. Sin lugar a dudas, la profunda transformación vivida por nuestra sociedad en las últimas décadas ha supuesto una remodelación profunda de mercado de trabajo y de sus principales estructuras institucionales. Particularmente intenso ha sido el cambio de la estructura productiva y de la estructura ocupacional: una fuerte contracción de las actividades agrarias, una moderada recesión de las actividades industriales y una fuerte expansión de las actividades de los servicios, siendo los servicios sociales y los servicios a las empresas los que muestran un mayor dinamismo. En términos generales, el cambio ha favorecido la integración de una parte de las mujeres españolas dentro de las ocupaciones y ramas de mayor cualificación.

Sin embargo, no todas las mujeres se han beneficiado por igual de estas nuevas oportunidades asociadas al cambio de la estructura económica. La expansión del sector servicios y la modernización reciente de nuestro país ha ofrecido "nuevas" oportunidades de movilidad especialmente para las mujeres con mayor nivel de cualificación. Pero estas mujeres sólo representan a una pequeña parte del total de la fuerza de trabajo femenina (Salido 2001). Ocupaciones no manuales de rutina -dependienta, camarera o empleada del servicio doméstico-, situadas en los escalones más bajos de la estructura ocupacional, siguen representando hoy en día en nuestro país uno de los principales bastiones del empleo femenino. En consecuencia, nos encontramos ante una estructura ocupacional segmentada a partir del género, a la vez que polarizada dentro del colectivo de mujeres. Es así como asistimos a una destacada presencia de efectivos femeninos en aquellos sectores expansivos de los servicios caracterizados por un nivel de cualificación elevado, especialmente en el sector público -sobre todo mujeres jóvenes que se habían beneficiado de la expansión del sistema educativo-; al tiempo que las mujeres sin estudios o con estudios primarios, o bien aquéllas que, por una cuestión generacional, se incorporaron al mercado de trabajo durante la etapa del desarrollo (1964-74), se han empleado básicamente en el mercado de trabajo secundario, viendo reducidas sus oportunidades laborales inicialmente en los sectores menos

cualificados y más feminizados de la industria -como la confección, el textil o la alimentación- y, posteriormente, en los servicios poco cualificados, en clara expansión (Garrido 1992).

Para las trabajadoras extranjeras no comunitarias, que han llegado a España en los últimos años, el contexto de oportunidad es harto distinto al de sus homólogas nativas. La inserción laboral de las trabajadoras de origen inmigrante en la sociedad de destino, requiere situar el punto de mira en el trabajo reproductivo y en su internacionalización, en el contexto de la globalización de la economía de mercado. La transferencia internacional de las tareas de cuidado conecta, según Racel Salazar Parrenas (2001), por un lado, los planteamientos de Glenn (1992) sobre la "división racial del trabajo reproductivo" y, por el otro, las tesis de S. Sassen (1984, 1988, 2003) sobre la "división internacional del trabajo". La formulación de Glenn (1992) sugiere que el incremento de la demanda de empleadas domésticas de bajo coste no sólo se debe a la elevada concentración de profesionales altamente especializados en el sector servicio en el contexto de las "ciudades globales" (*global cities*), sino también como consecuencia de las persistentes desigualdades de género en el seno de las familias de estos profesionales. Por otra parte, la "división racial del trabajo reproductivo" opera en un contexto de incorporación de las mujeres de los países periféricos en la economía global. Se trata de una forma distintiva de división transnacional del trabajo, fruto de la interacción entre el capitalismo global y los sistemas de desigualdad de género, que tiene lugar tanto en las sociedades de origen como en las de destino y que establece una conexión entre mujeres a lo largo de relaciones de interdependencia. La transferencia internacional de trabajo reproductivo tiene que ver con relaciones sociales, políticas y económicas entre mujeres en un mercado de trabajo global. Dicha división se fundamenta, como veremos a lo largo del informe, en una relación estructural de desigualdad en base a la clase social, el género, la etnia, la categoría social "inmigrante" y la ciudadanía. Los bajos salarios de las empleadas domésticas permiten incrementar no sólo las actividades productivas del conjunto de la sociedad receptora; sino que, al mismo tiempo, el crecimiento económico de los países de origen depende en una

parte considerable de las transferencias económicas proporcionadas por estas trabajadoras a través del envío de remesas.

Autoras como F. Bettio et al. (2006) utilizan el término "fuga de cuidados" (*care drain*) -en irónico paralelismo con la expresión "fuga de cerebros" (*brain drain*)- con el fin de describir un nuevo modelo de cuidado basado en la fuerza de trabajo barata y flexible de las mujeres de origen inmigrante, como progresiva alternativa al cuidado familiar que habían estado proporcionando hasta el momento principalmente las mujeres de forma no remunerada y como alternativa también a la negociación del reparto de tareas domésticas y familiares dentro de la pareja. El trabajo de cuidado simplemente se externaliza y se traspasa a "otras" mujeres -cuando las familias tienen poder adquisitivo-, evitando así tener que revisar el patriarcado y evitando también conflictos dentro de la pareja en torno a los roles de género. Se trata de un modelo de cuidado que "importa" el cuidado de los países pobres, a través de la migración de mujeres con responsabilidades familiares, que dejan de proporcionar cuidados a sus familias desde la presencia cotidiana y lo delegan en otras mujeres.

Las trabajadoras inmigrantes no sólo se enfrentan a un mercado de trabajo segmentado, estructurado a partir de la desigualdad en base al género: la discriminación por razón de la "etnia", la condición jurídica de "extranjeras", así como su condición social de "inmigrantes económicas" se convierten en elementos explicativos clave de las trayectorias de movilidad concretas experimentadas por estas mujeres y de sus itinerarios futuros. Ser mujer, de clase trabajadora y de origen inmigrante, o de una nacionalidad determinada, supone experimentar diversas formas de diferencia y de discriminación que, lejos de ser secuenciales o sucesivas, actúan de forma simultánea y las sitúa en una situación de "vulnerabilidad social", al margen de los rasgos individuales de estas mujeres (nivel educativo, por ejemplo) y en el contexto de las características estructurales de la sociedad receptora.

Por un lado, el estatus de las mujeres inmigrantes se ve afectado por las restricciones de una estructura ocupacional sexualmente segregada, en la que las mujeres obtienen más bajos salarios, menor estabilidad y menos

oportunidades de promoción que sus homólogos masculinos, independientemente de su capacitación. Sin embargo, los inconvenientes que entraña el hecho de ser consideradas socialmente como "inmigrante", implica que la trabajadora inmigrante, en comparación con la mujer autóctona, se halle en los estratos más bajos de la estructura ocupacional, cubriendo los huecos laborales peor pagados, con menos prestigio social y eludibles por las trabajadoras nativas por ser emblemáticos de la discriminación de género, con independencia de su nivel educativo. Nos estamos refiriendo, lógicamente, a actividades como el servicio doméstico o la prostitución. De acuerdo con Mestre (2005:141), las mujeres inmigrantes migran al Norte para hacer aquellos trabajos que la sociedad de destino considera "trabajos de mujeres", lo que se traduce en un tipo de regulación -desregulación, precarización- que garantice la diferencia en términos de desigualdad (*generización del trabajo*).

Sin embargo, a pesar de estos condicionantes estructurales y sus indiscutibles efectos uniformizadores de las oportunidades laborales para las mujeres inmigrantes, la heterogeneidad de bagajes, perfiles, capitales y trayectorias que se ocultan tras la homogeneizadora etiqueta de "mujer inmigrante", exige pensar en estudios que den cuenta de la agencia de las propias trabajadoras a la hora de configurar diversas estrategias e itinerarios laborales -dentro del margen de acción que delimitan los condicionantes de tipo estructural-. A pesar de que la sociedad española cuenta con una breve experiencia como sociedad receptora y gestora de lo que se conoce como las "nuevas migraciones", la proliferación de procesos migratorios protagonizados por migrantes que residen en nuestro país y cuentan ya con una dilatada trayectoria como fuerza de trabajo, obliga a ir más allá de los análisis más estáticos y sectoriales sobre su situación laboral. En este sentido, es menester incorporar la sociología de las trayectorias sociales o de la movilidad social como objeto de análisis en el campo de las migraciones en general, y de su participación en el mercado de trabajo en particular, tal y como ya ha ocurrido en sociedades con una afianzada tradición en la recepción de migrantes (Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Alemania, etc.).

Algunos estudios ya han empezado a abordar la movilidad intrageneracional de las mujeres que son sujetos activos en los procesos migratorios internacionales (Colectivo IOÉ 2001; Oso 2005). Este interés surge, según Escrivá (2004a), ante la constatación de que quienes salen de los países de origen en muchos casos son ya personas con elevados niveles de estudios y/o capacitación -sin olvidar el hecho de que no todos los inmigrantes tienen hijos/as o piensan tenerlos y, por tanto, no cabe esperar que la estrategia sea sacrificar la carrera personal en la sociedad de destino por el bien de ellos (inversión en estudios, etc.)-.

Con este cometido, el estudio se plantea los siguientes objetivos:

- OBJETIVO GENERAL 1. Aproximación a las trayectorias laborales más representativas de las trabajadoras extranjeras residentes en España, en función de las características sociodemográficas básicas
- OBJETIVO GENERAL 2. Más allá de los determinantes estructurales que fijan las posiciones laborales que ocupan las mujeres inmigradas y sus oportunidades de movilidad laboral (política migratoria, mercado de trabajo segmentado, etc.), la investigación pretende estudiar la agencia social y aproximarse a las estrategias desplegadas por las mujeres inmigrantes. Ante las situaciones de desclasamiento social, laboral (inconsistencia de estatus) y cultural que van unidas al proceso migratorio (pérdida de capitales), las mujeres inmigradas deben ser consideradas como sujetos que actúan de forma independiente de los roles socialmente asignados; por lo que pueden diseñar resistencias y estrategias de cambio. Es ahí cuando pueden identificarse estrategias reproductoras o bien revalorizadoras del capital. De ese modo, el estudio pretende identificar estas estrategias y sus condicionantes, a partir de las narraciones de mujeres inmigradas procedentes de Latinoamérica, Marruecos y de los países de Europa del Este, y desde el análisis de las vidas subjetivas individuales.

I.2. LAS TRAYECTORIAS SOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Esta investigación concibe las trayectorias sociales desde la vida de los individuos que discurre como un trayecto en el tiempo histórico. De ese modo, entendemos las trayectorias de las mujeres inmigrantes como un trayecto, una sucesión de posiciones sociales que implican la reconversión/reproducción de su capital -acumulado en el país de origen-, bajo las constricciones de los determinantes estructurales que estructuran su contexto de oportunidad en la sociedad receptora y que actúa sobre ellas desde su triple condición de mujeres, inmigrantes y pertenecientes a la clase trabajadora. Es así como, de acuerdo con P. Bourdieu (1979:122), "bajo la apariencia de trayectorias individuales, descubrimos trayectorias sociales que son trayectorias de clase, por cuanto a un volumen y estructura determinada de capital heredado corresponde un abanico de trayectorias y posiciones más o menos equivalentes".

El interés que ofrece una perspectiva centrada en las trayectorias de las personas es que permite captar mejor las relaciones entre los distintos ejes de desigualdad que estructuran las trayectorias, por diversos motivos:

- Se trasciende la mera comparación de un punto inicial y final. A menudo, las especificidades o diferencias entre hombres y mujeres, o bien entre diferentes colectivos, se centran más bien en el tipo de trayectos seguidos y no tanto en el punto inicial o de llegada.
- Los análisis de las trayectorias sociales permiten una visión más global, que trasciende la clase social. Habitualmente, las trayectorias sociales han sido definidas como trayectorias de clase (Bourdieu 1979). De acuerdo con Echeverría (2005:311), definimos las trayectorias de clase como "el conjunto de posiciones u ocupaciones por las que pasan los miembros de una clase social determinada". Sin embargo, la sociología de las trayectorias sociales debe incorporar el género como eje estructurador de estas trayectorias sociales

(Romero 1997). La necesidad de ubicar a las personas en función de la multiplicidad de posiciones sociales (productivas y reproductivas) por las que pasa a lo largo de su vida, requiere de un análisis longitudinal.

- El análisis de las trayectorias aplicado a las mujeres, debe tener en cuenta tanto la historia familiar como la historia profesional, de forma que se articulen los ámbitos productivo y reproductivo. Una interesante investigación de Bertaux-Wiame, Borderías y Pesce (1988) pone de manifiesto que el elemento clave para las trayectorias de las mujeres es remarcar que éstas se entienden en el marco de la familia, en el marco de las tensiones que se producen entre el trabajo remunerado y el no remunerado.

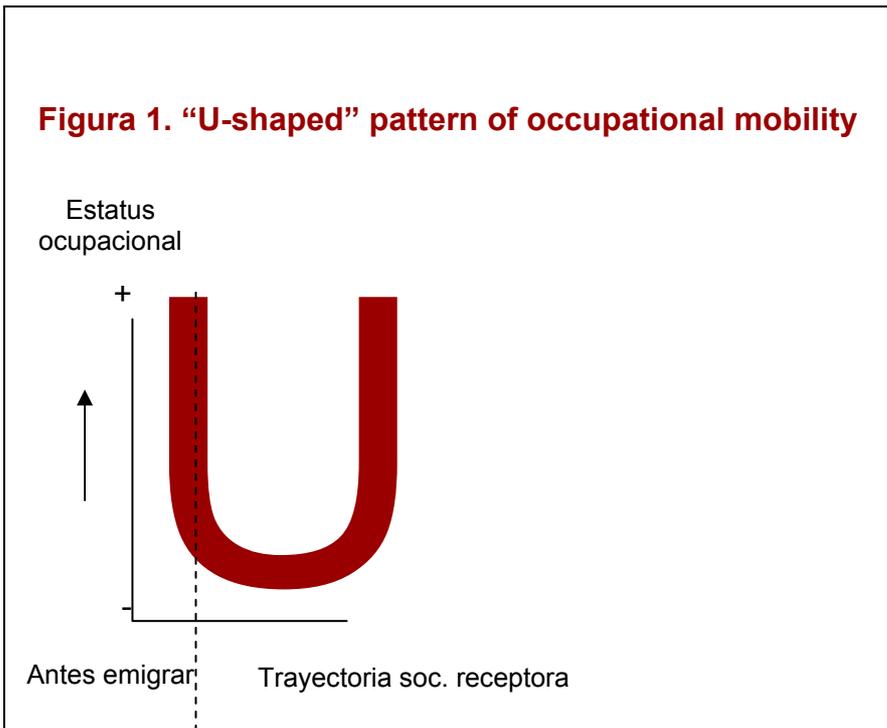
L. Cachón (1989) aboga por el uso del método biográfico como uno de los más adecuados para establecer trayectorias que, lejos de ser personales, son "trayectorias biográficas de clase", a lo que A. Romero (1997) añade que son también de género. Lejos de tratarse de construir las trayectorias sociales en función de las trayectorias individuales, las trayectorias de los individuos se construyen e interpretan como trayectorias sociales. Aplicado al caso de la trabajadora extranjera en el mercado de trabajo español, nuestro objetivo es aproximarnos a las distintas posibilidades de trayectoria que se dan dentro del colectivo, a lo que denominamos "haces de trayectoria laborales". De ese modo, las "haces de trayectorias laborales" engloban un conjunto de personas que comparten un origen, un destino y unas formas de conseguir este destino. El acento en las formas y en los trayectos, según A. Romero (1997), es lo que permite una mejor comprensión de las desigualdades de clase y género -y, nosotros añadimos, también de las derivadas de la condición de inmigrantes-.

En base a los trabajos de P. Bourdieu (1979), los trayectos sociales no son fruto de la libre elección de los individuos. Éstos se ven limitados por la estructura de desigualdades existentes. Sin embargo, las personas deben considerarse actores activos, que disponen de inercia propia dentro de este campo social, a partir de sus propiedades (capital) y estrategias de reconversión que desarrollan. En este sentido, no se trata de actores

individuales, sino de actores sociales condicionados por las relaciones de desigualdad o privilegio en las que se encuentran inmersos. Para el caso específico de las trabajadoras de origen inmigrante, hay que tener en cuenta que nos encontramos ante un colectivo heterogéneo en cuanto a perfiles, capitales y trayectorias. Ello exige pensar en aproximaciones que den cuenta de tal heterogeneidad y diversidad; así como contemplar la agencia de las trabajadoras a la hora de configurar estrategias e itinerarios laborales dentro del margen de acción que delimitan los condicionantes de tipo estructural mencionados.

Por estrategias, de acuerdo con L. Garrido y E. Gil Calvo (1993), entendemos la selección de cursos alternativos de acción (recursos tácticos) para producir resultados futuros (objetivos estratégicos) en situaciones de incertidumbre. Esta concepción del comportamiento estratégico aplicada a nuestro objeto de estudio, permite definir las estrategias como el margen disponible de las personas a la hora de optimizar sus recursos, con el fin de adaptarse a las constricciones del medio social en términos de mantener o mejorar su posición en el mercado de trabajo.

A la hora de explicar las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes, definimos sus patrones de movilidad en base al modelo "U-shaped" (Chiswick, Liang Lee, Miller 2002). Dicho modelo, contempla un declive en el estatus ocupacional inicial de los y las inmigrantes en comparación con su estatus ocupacional en el país de origen (si bien por lo general sí supone ingresos superiores), a tenor de una serie de factores estructurales y de factores que tienen que ver con el acto migratorio en sí mismo (pérdida de capitales y de conocimiento del entorno) y sus características individuales. Tras identificar la intensidad del declive inicial y sus causas, se trata de abordar hasta qué punto las trayectorias laborales seguidas por las mujeres extranjeras suponen una recuperación del estatus ocupacional (la forma de "U") con el tiempo; o bien, por el contrario, asistimos a una inmovilidad que se traduce en el mantenimiento de dicha pérdida de estatus (forma de "L").



Fuente: elaboración propia a partir de Chiswick, Liang Lee, Miller (2002)

Un referente en los estudios sobre trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes en España es la encuesta realizada por el Colectivo Ioé (2001) a mujeres de origen inmigrante, tanto extranjeras cotizantes a la Seguridad Social como mujeres nacionalizadas y mujeres en situación irregular. Sus resultados ponen de manifiesto que, a pesar de que la movilidad laboral fuera del servicio doméstico es cada vez mayor, su potencial de autoreclutamiento sigue siendo incuestionable. Tal como muestran los autores en dicho estudio, las empleadas domésticas que nunca han trabajado en otro sector con anterioridad suponen el 82%, frente al 52% en el caso de la hostelería, el 25% entre las mujeres que trabajan por cuenta propia y el 14% para el caso de las que trabajan en empresas de limpieza. Asimismo, se observa que en todas las ocupaciones tienen especial importancia las mujeres que trabajaron previamente en el servicio doméstico, lo que muestra que esta actividad sigue siendo la “puerta de entrada” por excelencia al mercado de trabajo (Colectivo Ioé 2001:735). Otra encuesta realizada por el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones constata un ligero descenso de la participación de las mujeres

inmigrantes en el servicio doméstico a lo largo de su trayectoria laboral, lo que sugiere una incipiente movilidad hacia otros empleos (Anguiano 2001). Ambos trabajos señalan que los *rasgos socio-demográficos* (zonas de origen, procedencia rural o urbana, grupo social de origen, edad, formación académica, estado civil, pareja e hijos) más las *trayectorias laborales previas* a la emigración tienen una gran relevancia en la determinación de las posibilidades de promoción ocupacional.

I.3. FACTORES ESTRUCTURALES QUE INCIDEN EN LA OCUPABILIDAD Y EN LA MOVILIDAD LABORAL DE LA MUJER INMIGRANTE¹

En primer lugar, vamos a abordar aquellos factores externos -económicos, políticos y sociales- que condicionan las oportunidades objetivas de acceso, permanencia y movilidad de las trabajadoras extranjeras en el mercado de trabajo. Son factores que definen la estructura de oportunidades dentro de la cual se enmarcan las acciones y estrategias que puedan llevar a cabo las mujeres inmigrantes.

Sin lugar a dudas, un número considerable de mujeres españolas han protagonizado importantes procesos de movilidad social y ocupacional sin precedentes en España en las últimas décadas, gracias a la expansión de la educación y los cambios en la estructura productiva y de empleo, con la consiguiente proliferación de empleo público cualificado en los servicios educativos, sanitarios servicios sociales, así como en los servicios para las empresas. Sin embargo, el contexto de oportunidades que se ofrece a las trabajadoras extranjeras no comunitarias que han llegado a España durante los últimos años es harto distinto y se restringe en buena parte a las tareas vinculadas a la reproducción social (Torns et al. 2008). A diferencia de las empleadas domésticas de hace 40 ó 50 años, que eran mujeres jóvenes y solteras, sin estudios, procedentes de las zonas rurales del país, las trabajadoras extranjeras que actualmente ejercen este trabajo son en

¹ Este apartado del informe está basado en el texto de próxima publicación: Parella, S. (en prensa, 2009). "La gestión política del género y la mujer inmigrante". En: R. Zapata (coord.) *Políticas de gobernabilidad de la inmigración en España*. Madrid: Ariel.

muchos casos mujeres con un nivel educativo elevado, experiencia laboral cualificada y con un potencial formativo que no es absorbido por la estructura ocupacional española.

La movilidad ocupacional de la trabajadora extranjera debe ser pues analizada en tanto que proceso que ocurre dentro de un contexto estructural dado, definido dentro del marco de las dinámicas de la globalización, las políticas migratorias, la regulación del mercado de trabajo y la organización social de la gestión del cuidado. Estos parámetros permiten delimitar y diferenciar los patrones que rigen sus procesos de incorporación laboral y movilidad laboral. En consecuencia, la posición laboral de las mujeres inmigrantes no sólo se ve afectada por las restricciones de una estructura ocupacional sexualmente segregada, en la que las mujeres obtienen más bajos salarios, menor estabilidad y menos oportunidades de promoción que sus homólogos masculinos, independientemente de su capacitación. Los inconvenientes que entraña el hecho de ser jurídicamente extranjeras y socialmente definidas como inmigrantes económica implica que la trabajadora inmigrante, en comparación con la mujer autóctona, se halle en los estratos más bajos de la estructura ocupacional, cubriendo los huecos laborales peor pagados, con menos prestigio social y eludibles por las trabajadoras autóctonas por ser emblemáticos de la discriminación de género. Nos estamos refiriendo, principalmente, a actividades como el servicio doméstico o el trabajo sexual.

Ser mujer, de clase trabajadora y de origen inmigrante, o de una nacionalidad determinada², supone experimentar diversas formas de diferencia y de discriminación que, lejos de ser secuenciales o sucesivas, actúan de forma simultánea y las sitúa en una situación de "vulnerabilidad social", al margen de los rasgos y características individuales de estas mujeres (nivel educativo, actitudes y expectativas, por ejemplo) y en el contexto de las características estructurales de la sociedad receptora: a

² Los privilegios diferenciados en base a la etnia son ubicuos y pueden referirse a divisiones muy diversas (color de la piel, origen nacional, creencias religiosas, lengua, etc.) (Colectivo Ioé 2000).

saber, i) la política migratoria española como marco favorable a la inmigración laboral de mujeres y a su reclutamiento en el servicio doméstico; ii) la creciente dificultad que experimentan las familias autóctonas –especialmente las mujeres– para conciliar la vida familiar y laboral, en un contexto de ausencia de políticas familiares; iii) cambios demográficos como el envejecimiento de la población y el consiguiente incremento de las situaciones de dependencia; iv) por último, la estructura del mercado de trabajo en el que se insertan las mujeres inmigrantes, un mercado ya de por sí estructurado a partir de las desigualdades de género y de etnia. Esta realidad es la que autoras como Monica Boyd (1984) o Saskia Sassen (1984) han denominado “doble negativa o desventaja” y que investigadoras como Mirjana Morokvasic (1984) han descrito como resultado de la articulación de múltiples procesos de discriminación, en base al género, a la discriminación racial o de etnia y a la explotación como clase trabajadora, a la que denominan “triple discriminación” (Parella 2003).

I.3.1. Factores estructurales (I): Los efectos de la interrelación entre género, clase social y raza/etnicidad desde la teoría feminista de la interseccionalidad.

Ciertamente, el *ethos* burgués de la mujer “ama de casa” que predomina en las sociedades occidentales hasta la década de los 1960, sólo ha sido significativo para las mujeres de clase media. La gran mayoría de mujeres de clase obrera o trabajadora jamás ha abandonado el mercado de trabajo; puesto que, muchas de ellas, ya desde los orígenes de la industrialización, han realizado varios trabajos remunerados por necesidad, permanentemente expuestas a distintas formas de discriminación (en las fábricas, como sirvientas, etc.). Tales diferencias ponen de manifiesto la necesidad de introducir la «cultura de la necesidad», en oposición a la «cultura de la elección», dentro del estudio sobre las desigualdades de género. La clase social juega un papel importante a la hora de determinar la cantidad y calidad de recursos materiales disponibles, así como las estrategias personales al alcance de las mujeres. En este sentido, no es lo

mismo ser un ama de casa, una trabajadora doméstica asalariada o una "empleadora" que dirige el trabajo de esta última. La dimensión de la clase permite captar las relaciones concretas de opresión que se dan, por ejemplo, entre las empleadas domésticas y sus empleadoras (Benería, Sen 1983).

Con la introducción de la diferencia dentro de la teoría feminista, las mujeres negras (del mismo modo que las mujeres lesbianas y otros colectivos de mujeres) han dado a conocer la especificidad de su problemática y de sus demandas (Álvarez 2001). Se acusa a los modelos analíticos del feminismo occidental de enfocar la desigualdad de las mujeres y los efectos del sexismo sin tener suficientemente en cuenta a las "otras" mujeres, sometidas a discriminaciones de carácter racial y de clase. A principio de los años 1980, la feminista negra Bell Hooks (1981) cuestiona asertivamente el principio central del feminismo moderno, según el cual "todas las mujeres están oprimidas". La autora considera que el énfasis feminista en la "opresión común" no es más que una estrategia de apropiación por parte de las mujeres de clase media, con la que se persigue proteger sus intereses de clase. Si bien Hooks (1981) admite que las mujeres blancas son víctimas de la discriminación y de la explotación, no califica su experiencia de opresiva. La autora define la opresión como la ausencia de capacidad de elegir. Factores como la raza, la clase social, la religión o la preferencia sexual generan una diversidad de experiencias que definen cuál es el alcance del sexismo en la vida de las mujeres individuales.

En el marco de lo que se denomina tercera ola de feminismos, feminismos post-coloniales, feminismos del tercer mundo o feminismos periféricos (Rodríguez 2006), se asume que para poder analizar la posición social de las mujeres migrantes en las sociedades actuales y pensar las políticas de género de forma no excluyente, necesariamente se requiere tomar en cuenta las divisiones sociales de sexo, clase, raza (y etnicidad) que afectan la vida cotidiana de las mujeres migrantes y su acceso a los recursos (Anthias 1998). Para ello es menester comprender cómo se relacionan las

categorías de sexo, clase y raza (y etnicidad), desde una mirada relacional que tome en cuenta los contextos en los que se producen las desigualdades.

A la hora de abordar cómo operan las desigualdades múltiples en las que las mujeres están inmersas, un concepto de gran interés es la "interseccionalidad", introducido por Kimberly Crenshaw (1989). Esta perspectiva pone de manifiesto cómo la raza y el género y la clase social interactúan para dar forma a las dimensiones múltiples que conforman las experiencias laborales de las mujeres de color. Se trata de planteamientos que focalizan la mirada en la intersección entre sexo, clase y raza (eticidad), desde una concepción relacional y no de carácter aditivo (Anthias 1998). No se trata sólo de concebir la discriminación sobre una base de múltiples factores que incrementan la desigualdad y se influyen mutuamente; debe reconocerse la unicidad del fenómeno allí donde se cruzan y convergen distintos tipos de discriminación.

De ese modo, el género, como categoría social, es producido de forma interseccional. Lo mismo ocurre para las otras categorías. El marco conceptual de la interseccionalidad nos sugiere que no podemos pensar el género sin tomar en cuenta su sentido etnicizado, racializado y de clase; del mismo modo que no es factible analizar la etnicidad y la migración sin pensar en el género y en las desigualdades de clase (Anthias 2006:65-66).

Es fundamental que toda acción política sea el resultado de la conexión de las divisiones y las identidades de género, etnicidad y clase social. Si las medidas pro igualdad entre los sexos-géneros no se conciben desde esta noción de interseccionalidad, no sólo no van a significar el fin de las desigualdades en el acceso a los recursos para algunas mujeres, sino que incluso pueden comportar el reforzamiento de las desigualdades dentro del propio colectivo de mujeres.

Crenshaw (1989) distingue entre la interseccionalidad estructural y la política. La primera, la estructural, se refiere al hecho de que las desigualdades y sus intersecciones son relevantes en las experiencias de las personas de una sociedad determinada. Este concepto explicaría por qué

una mujer inmigrante, por ejemplo, no tiene las mismas oportunidades laborales que una mujer nativa a la hora de acceder a un puesto de trabajo cualificado (Verloo 2007). La interseccionalidad política, por su parte, muestra cómo las desigualdades y sus intersecciones influyen en todas las acciones políticas. Cualquier política, programa, ley o normativa que incida sobre un aspecto o categoría social, está inexorablemente vinculada al resto. En consecuencia, lejos de pretender compartimentar y jerarquizar las políticas de género, clase, raza (etnicidad) o sexualidad, se trata de establecer una “interseccionalidad política” que permita desafiar conjuntamente las distintas formas de opresión y analizar cómo éstas se conectan y articulan.

De ese modo, un aspecto estructural clave que incide en las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes, de acuerdo con Verloo (2007), es el hecho de que las políticas y la práctica política apenas hayan reconocido la interseccionalidad tanto estructural como política a la hora de abordar las desigualdades. Uno de los grandes temas de debate en torno a la transversalización del género es analizar cuál es la relación que esta dimensión mantiene con el resto de desigualdades complejas. A partir del análisis crítico sobre el desarrollo de las políticas de igualdad de género y las políticas antidiscriminatorias de la Unión Europea, la autora concluye que es menester incorporar la “transversalización de la diversidad” en todas las políticas, en todos los ámbitos y en todas las etapas. En otras palabras, se trata de avanzar hacia un “marco interpretativo de política”³ que permita incorporar la perspectiva intercultural o de la diversidad en el funcionamiento social en general y del mercado laboral en particular

³ Por “marco interpretativo de política” (policy frame) se entiende, de acuerdo con Verloo (2005:20), “todo principio de organización que transforma la información fragmentaria o casual en un problema político estructurado y significativo, en el que se incluye, implícita o explícitamente, una solución”.

I.3.2. Factores estructurales (II): la feminización de los flujos migratorios en España en el contexto de la "internacionalización del trabajo reproductivo"

Un rasgo inherente a los nuevos modelos migratorios, que es una realidad en España sobre todo desde la década de los noventa del pasado siglo, no es sólo el aumento de la inmigración femenina de carácter económico en términos cuantitativos, sino un cambio sustancial del perfil de las mujeres que emigran y del tipo de proyecto migratorio que construyen. Los datos nos muestran una gran diversificación de las experiencias migratorias femeninas, así como el hecho de que muchas de estas mujeres llegan a nuestro país siendo ellas las pioneras del proceso migratorio. Sin duda, encontramos las causas de las migraciones internacionales en las estrategias de supervivencia de los grupos familiares que, desde los países más pobres, deciden que todos o una parte de sus miembros emigren hacia los países más ricos para mejorar y ampliar sus oportunidades. Desde este planteamiento, las migraciones constituyen una reacción a los efectos de las dinámicas de un capitalismo global que no deja de incrementar la brecha que separa el sur del norte. Ahora bien, no podemos desvincular estas estrategias de supervivencia, que se canalizan a través de las redes migratorias y las divisorias de género, de las relaciones de interdependencia entre las zonas de origen y las zonas de destino, que tienen que ver con el vínculo entre producción y reproducción (Parella 2003).

Efectivamente, la demanda de fuerza de trabajo inmigrada desde las economías postindustriales difiere en función del género, de la mano del reclutamiento masivo de mujeres inmigradas para que se ocupen en las actividades vinculadas a la reproducción social (principalmente el servicio doméstico, aunque no podemos olvidar el trabajo sexual)⁴. Se trata de tareas que siempre han sido consideradas *propias de mujeres*; pero que ahora pasan a formar parte de un mercado global, en el contexto de lo que

⁴ Por tareas vinculadas a la reproducción social entendemos todas las tareas orientadas a la satisfacción de las necesidades básicas de atención y cura en el plan material, emocional y sexual, por lo cual incorporamos también las trabajadoras sexuales (Mestre, 2005).

se conoce como *internacionalización de la reproducción*. Las sociólogas norteamericanas Barbara Ehrenreich y Arlie Russell Hochschild (2003) introducen el término *cadena globales de cuidado* para explicar los vínculos que se configuran a través de la importación y la extracción del cuidado y el afecto desde los países pobres hacia los países ricos. De ese modo, las empleadas domésticas de origen inmigrante realizan una parte del trabajo reproductivo de los países más ricos, debiendo delegar sus responsabilidades familiares a otras mujeres de la familia que permanecen en el país de origen (abuelas, hermanas, primas, etc.); o bien remunerar a trabajadoras connacionales con menos recursos.

Ciertamente, el servicio doméstico como destinación de la fuerza laboral femenina en España no es un fenómeno nuevo. Durante la época preindustrial, esta actividad ya constituía una de las vías laborales mayormente adoptada por las mujeres jóvenes con escasos recursos, de procedencia rural, que "iban a servir" a las familias adineradas residentes en las ciudades. Sin embargo, el crecimiento de la demanda actual de trabajadoras domésticas de origen extranjero debe enmarcarse en un contexto completamente diferente. Las principales demandantes ahora son mujeres de clase media, con recursos económicos, que han accedido al mercado laboral y que optan por el servicio doméstico, no tanto por una cuestión ideológica (signo de estatus social), sino para poder hacer frente a necesidades ineludibles que tienen que ver con el trabajo reproductivo (atención de un anciano dependiente, falta de tiempo para poder seguir planificando y ejecutando en solitario el trabajo doméstico y familiar, etc).

Por consiguiente, lo que sí que constituye algo sin precedentes es la magnitud que ha adquirido este fenómeno, las causas que explican este *boom* y los determinantes que permiten entender que sean justamente mujeres e inmigradas, procedentes de determinados países, las personas a quienes se adjudican estos *trabajos de mujeres* tan infravalorados, opresivos y con un fuerte imaginario servil. La expansión del servicio doméstico exige revisar una serie de cambios demográficos, culturales, sociales y económicos que han tenido lugar durante los últimos años (sobre todo durante la década de los noventa) y que han provocado fulgurantes

transformaciones en la familia española y en la gestión de la vida cotidiana de las personas. Estos cambios se sustentan, principalmente, en la incorporación masiva de la mujer al mercado de "trabajo formal" -la generalización de la familia de *doble ingreso*-, así como al envejecimiento de la población y el consiguiente incremento de la necesidad de cuidado para hacer frente a las situaciones de dependencia permanentes o transitorias.

Este proceso de transformación en curso, que en España ha llegado más tarde que en otros países de nuestro entorno, supone la crisis tanto de *la familia patriarcal* y de la forma de gestionar el cuidado (*care crisis*). Las mujeres nacionales que cuentan con recursos educativos y mejores oportunidades laborales que las generaciones que las preceden, se enfrentan a graves dificultades a la hora de conciliar su trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Tal situación se da sin que, paralelamente, se haya producido un reparto equitativo del trabajo doméstico y familiar entre hombres y mujeres, y sin cambios destacados en nuestro régimen de bienestar en cuanto a prestaciones económicas y servicios públicos destinados al cuidado de niños y personas adultas dependientes. Estamos ante un régimen de bienestar familista, que sigue sustentándose sobre la familia como principal proveedora de bienestar y sobre el supuesto que en todo hogar existe una mujer encargada de planificar y ejecutar el trabajo doméstico y familiar de sus miembros, sin percibir remuneración a cambio.

Tales rasgos y tendencias operan de forma interconectada a la hora de explicar la expansión del trabajo doméstico remunerado como destacado nicho laboral para las mujeres inmigrantes. ¿Qué sucede cuando un *régimen de bienestar* se sustenta en un familismo que ya no es viable en la praxis, a tenor de los cambios antes mencionados? Se asiste a la emergencia de una nueva división del trabajo entre familia, mercado y Estado. En el caso de España, esta nueva división se ha basado en la potenciación del papel del mercado, desde la proliferación de puestos de trabajo mal remunerados e inestables en torno a estos servicios, habitualmente desde la economía sumergida –se estima que alrededor de

un 30% del total de las empleadas trabaja de forma irregular-. Es así como las trabajadoras inmigradas han ido asumiendo gradualmente, a través de un mercado que opera a escala global, una parte importante de las tareas de cuidado remuneradas. Las sociólogas italianas F. Bettio, A. Simonazzi, G. Solinas y P. Villa (2006) usan el término "fuga de cuidado" (*care drain*), en irónico paralelismo con la conocida expresión "fuga de cerebros" (*brain drain*), con el fin de describir un nuevo modelo de cuidado basado en la fuerza de trabajo barata y flexible de las mujeres de origen inmigrante, como progresiva alternativa al cuidado familiar que habían proporcionado principalmente las mujeres. Por lo tanto, no es sólo que las mujeres de origen inmigrante hayan sustituido a las trabajadoras nativas en este nicho laboral (que también); sino que hay que tener en cuenta que la demanda ha crecido de forma espectacular durante los últimos años, a causa de los factores antes mencionados.

Ante tal situación, los análisis clásicos sobre las desigualdades de género, orientados a superar un patriarcado que ha atribuido, a través de la división sexual del trabajo, el trabajo doméstico a las mujeres, son insuficientes para analizar cómo la distribución de este trabajo doméstico afecta a otras categorías que tienen que ver con la raza y la clase social (Peterson 2007). El empleo de mujeres inmigrantes en los hogares españoles permite delimitar las asimétricas relaciones de clase, raza y etnicidad entre las mujeres y cómo éstas están estructuradas (Bakan y Stasiulis 1995). O, lo que es lo mismo, que la "liberación" de algunas mujeres se produce a costa de la "opresión" de otras, mediante el trasvase de desigualdades de clase y raza o etnia entre mujeres (Gregson, Lowe 1994).

I.3.3. Factores estructurales: el “marco interpretativo” de las políticas migratorias, laborales y de igualdad. Las “mujeres inmigrantes” construidas como cuidadoras invisibles

Tal y como nos recuerda R. Mestre (2005:141), si las mujeres del Sur migran al Norte a “hacer trabajos de mujeres”, ello es así por cuanto la sociedad de destino les asigna estas ocupaciones. Tal asignación no es sólo resultado de los discursos y prácticas estereotipadas de las personas empleadoras. Es menester un tipo de regulación normativa que, por acción u omisión, contribuya a fijar unas determinadas pautas de incorporación laboral para la mujer inmigrante, que se traducen en diferencia, desigualdad y subordinación.

En primer lugar, la propia política migratoria española regula la concentración laboral de la mujer inmigrante en el servicio doméstico. La provisión inadecuada de servicios de cuidado por parte del Estado se “soluciona” a partir del incremento de la demanda de trabajadoras domésticas desde las familias. La oferta de trabajadoras domésticas ha sido promovida por el propio Estado, a través de un amplio abanico de estrategias que, por acción u omisión, garantizan la disponibilidad de fuerza de trabajo femenina y de origen inmigrante, abundante y a bajo coste, para llevar a cabo el trabajo reproductivo que las familias no pueden asumir. Veamos a continuación algunos ejemplos:

- La situación irregular de muchas mujeres inmigrantes impide su acceso al mercado de trabajo formal y las orienta, casi de forma ineludible, a la economía sumergida -principalmente como empleadas de hogar y, en menor medida, como trabajadoras sexuales-. Los canales organizados de migración previstos por el estado, responden principalmente a necesidades computables al mercado formal de trabajo, lo que excluye las actividades que mayormente realizan las mujeres, caracterizadas por la pseudoregularización (el servicio doméstico, con un peso importante de la economía sumergida, como

veremos más adelante), o por no considerarse una actividad laboral (el trabajo sexual) (Mestre 2005)⁵.

- Desde la aprobación del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero de 2005, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, toda primera contratación laboral de los extranjeros/as no comunitarios se debe realizar a trabajadores/as que residan en los países de origen, ya sea por la vía del Régimen General u ordinario, ya sea por la vía del Contingente de personas trabajadoras extranjeras. Dentro de la contratación en origen para trabajar en España, el servicio doméstico se convierte en la "puerta de entrada" legal para casi la totalidad de estas mujeres. Se trata de una demanda real no cubierta por las trabajadoras nacionales y que la propia administración potencia a través del sistema de contingentes, que delimita las oportunidades laborales de las mujeres extranjeras relegándolas a este sector.

Además, hay que tener en cuenta que, a diferencia de otras experiencias de contratación en origen que implican a empresarios/as, el servicio doméstico presenta una especificidad: la dificultad de adaptar esta medida a una situación en la que los empleadores/as no son empresas, sino familias que quieren conocer personalmente a las trabajadoras que van a contratar. Tales dificultades explicarían que una parte importante del trabajo doméstico asalariado siga operando desde la economía sumergida. Si bien la introducción de visados de búsqueda de empleo para el sector del servicio doméstico, con un plazo de tres meses, pretende garantizar el contacto previo entre el empleador/a y el empleado/a

⁵ Una de las figuras que recoge el artículo 45.2.a) del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, es la autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales por arraigo laboral. El arraigo laboral, sin requerimiento de visado, exige, entre otros requisitos, la permanencia continuada durante un periodo mínimo de dos años y demostrar la existencia de relaciones laborales con una duración no inferior a un año. Para la trabajadora extranjera en situación irregular, la dificultad de demostrar la existencia de la relación laboral es máxime, ya que muchas veces no existen pruebas ni contratos y la eventualidad de haber interpuesto alguna denuncia por parte de la trabajadora extranjera para demostrar dicha relación es poco probable.

antes de la firma del contrato, su carácter testimonial (455 visados de este tipo para el año 2007) tiene escasa incidencia para el conjunto de empleadas domésticas.

- Las restricciones en el procedimiento de homologación y convalidación de títulos académicos y profesionales extranjeros, o los retardos en su tramitación, comportan perjuicios a las personas trabajadoras extranjeras en general y a las mujeres inmigrantes con estudios superiores en particular, que ven fuertemente obstaculizada su movilidad laboral fuera del servicio doméstico. Se trata de un requisito que actúa de filtro a la hora de determinar qué ocupaciones pueden desarrollar las trabajadoras extranjeras.
- Por último, el actual reglamento de extranjería relativo al reagrupamiento familiar, obstaculiza el acceso de las personas reagrupadas -muchas de las cuales son mujeres- a la autorización de trabajo y, por consiguiente, al mercado laboral formal. En consecuencia, el reagrupamiento constituye un caldo de cultivo para la economía sumergida (no sólo en el sector doméstico, aunque sí principalmente), puesto que muchas de las personas afectadas por esta normativa están dispuestas a acceder al mercado de trabajo bajo las condiciones que sean.

En segundo lugar, la construcción de la ciudadanía en términos laborales utiliza estrategias de negación y subordinación de los trabajos de las mujeres, que ha supuesto la legitimación de la exclusión de las empleadas de hogar (Mestre 2005). Si bien se trata de una actividad en la que conviven empleadas nacionales e inmigrantes, es el único sector laboral en el que trabajan más personas extranjeras que españolas -en torno a un 60% del total de afiliadas son extranjeras-, especialmente en el régimen interno. Aun cuando el trabajo doméstico remunerado se haya elevado en España a la categoría de trabajo asalariado -mediante su regulación en el año 1985, a través del Real decreto 1424/1985 de 1 de agosto-, se trata de una actividad no incluida en el Estatuto de los trabajadores, al considerarse una relación laboral de carácter especial. Las condiciones que

reglamenta dicho decreto, a través de un régimen especial de la Seguridad Social, son discriminatorias en relación con el resto de sectores laborales y sitúa a sus trabajadores y trabajadoras -mayormente mujeres- en los estratos más bajos de la estructura ocupacional. Por consiguiente, la actual regularización del servicio doméstico certifica la invisibilidad social, económica y jurídica de las mujeres que se emplean en este sector.

El carácter específico que adquiere esta relación laboral se justifica por el hecho de realizarse dentro de los hogares familiares (no es una actividad extradomiciliaria) y por estar basada en la confianza. Algunos de los rasgos distintivos del Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social son: el contrato no es obligatorio (muchas veces las condiciones se acuerdan de forma verbal); no existe convenio colectivo; se legalizan las largas jornadas laborales (se establece un "tiempo de presencia" que favorece la extensión de la jornada laboral sin retribución específica ni compensación de horas); el salario de referencia es el Salario Mínimo Interprofesional; ausencia de prestaciones de subsidio por desempleo; la baja retribuida por enfermedad empieza a partir del 29^a día (en el Régimen General se percibe al 4^o día), etc (Colectivo IOE 2001). Además, el hecho que esta actividad se lleve a cabo en el ámbito privado del hogar favorece la discrecionalidad de la persona que contrata y dificulta enormemente la protección de los derechos de la trabajadora. En cuanto a calidad de vida, cuando se trata de mujeres empleadas como internas, si bien se benefician del ahorro económico (gastos de alojamiento y manutención), se enfrentan además a situaciones de aislamiento social, con graves consecuencias para su estabilidad emocional. En definitiva, se trata de una relación contractual débil (a medio camino entre la relación de servidumbre y la relación laboral formalmente libre), que promueve tanto la desvaloración ideológica del trabajo doméstico, como la incidencia de las prácticas de economía sumergida, así como de situaciones de abuso y explotación.

Qué duda cabe que la actual regulación del servicio doméstico, por contraposición al Régimen General de la Seguridad Social, delimita un marco legal de discriminación negativa que se traduce en desprotección y vulnerabilidad para las personas empleadas, principalmente mujeres.

Ciertamente, esta ausencia de derechos laborales no afecta tan sólo a las mujeres inmigrantes. Es reflejo de la ancestral invisibilización -social, económica y normativa- del trabajo doméstico en general y de los empleos femeninos en particular. Sin embargo, determinadas modalidades del servicio doméstico, como el régimen interno, están reclutando sólo a trabajadoras extranjeras, muchas de ellas desde la irregularidad. Esto es así dado que, por un lado, las mujeres nacionales no aceptan una ocupación tan sumamente desprestigiada, que exige además residir en el domicilio de la persona contratante y renunciar a la privacidad. Al tiempo, se asiste a una creciente necesidad de personas dedicadas por completo a este tipo de empleo, por parte de familias que resuelven el cuidado y atención de las personas mayores dependientes o personas enfermas desde "soluciones privadas" que pasan por el mercado, ante la provisión inadecuada de servicios públicos de cuidado. Ante un escenario que precisa de fuerza de trabajo a bajo coste, el hecho de tratarse de un sector al que acceden principalmente mujeres inmigradas, socialmente "invisibles", resulta un engarce idóneo para seguir invisibilizando el trabajo doméstico remunerado (Mestre 2005).

En tercer lugar, otro bloque de medidas tiene que ver con el discurso del Estado en torno a las empleadas domésticas en los distintos debates sobre igualdad de género y gestión del cuidado. Se trata de un modelo sustentado en el mercado que, desde un discurso homogeneizador de la categoría "mujer", no logra subvertir la norma de las mujeres cuidadoras. Tales debates acaban privilegiando algunas mujeres por encima de otras, ya sea entre generaciones o entre mujeres de distinta clase social y nacionalidad (Peterson 2007). Las mujeres inmigrantes se llevan la peor parte. Veamos a continuación algunos ejemplos sobre algunos de los más recientes marcos interpretativos en torno a la igualdad de género:

Por un lado, el gobierno del PSOE ha elaborado la *Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia* (Ley 39/2006, de 14 de diciembre de 2006). Esta normativa convierte las personas en situación de dependencia en sujetos de un derecho universal, a través de la progresiva mejora de la red de servicios sociales y de situar el

cuidado en la esfera pública (responsabilidad del Estado). Sin embargo, desde la lógica de la igualdad de género, la distinción entre cuidador/a familiar (no profesional) y cuidador/a "profesional" (institución pública o entidad, con y sin ánimo de lucro, o profesional autónomo) difícilmente cuestiona el vínculo entre tareas de cuidado y trabajo de mujeres. Asimismo, como bien pronostica Peterson (2007), el todavía escaso desarrollo del cuidado "profesional", unido al hecho de que el texto no recoja la figura de las empleadas domésticas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores del Hogar, difícilmente va a suponer una mejora en las condiciones de vida y en el acceso a los derechos de ciudadanía para una parte considerable de las mujeres inmigrantes empleada en este sector.

Por otro, la *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* (aprobada el 22 de marzo de 2007) introduce novedosas medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que suponen una modificación del Estatuto de Trabajadores. Si bien se trata de una normativa que incluye a todos los hombres y mujeres, con independencia de cuál sea su nacionalidad, carece de una perspectiva interseccional a la hora de abordar las desigualdades que afectan específicamente a las mujeres. Son sujeto de estas medidas principalmente las mujeres de clase media, sin estar representadas muchas "otras" mujeres (las mujeres inmigrantes incluidas) que acceden al mercado de trabajo por necesidad y en precarias condiciones.

Otro de los silencios en el debate en torno a la conciliación, tiene que ver con los derechos de conciliación de las propias mujeres inmigrantes. A pesar de los innegables avances legislativos, el trabajo doméstico y de cuidado sigue siendo en gran medida conceptualizado como problema individual que, en principio, debe ser resuelto de manera particular en el hogar sin la intervención del Estado (Bustelo y Lombardo 2007). Como ya se ha comentado, cada vez son más las mujeres de clase media con un empleo remunerado que optan, a falta de alternativas, por la estrategia "privada" de recurrir a empleadas domésticas de origen inmigrante. De ese modo, en buena medida, es el trabajo de las mujeres inmigrantes el que sostiene la conciliación de la vida laboral y familiar de muchas mujeres nacionales. De

la mano del trabajo doméstico remunerado, tema marginal en la teoría y praxis feminista, aproximaciones recientes como la de las "cadenas globales de cuidado" o la "transferencia internacional del cuidado" (Anderson 2000; Ehrenreich y Hochschild 2003) permiten poner de manifiesto las diferentes formas de desigualdad social y desigualdades que se dan dentro de las propias mujeres (Peterson 2007).

Pero, ¿cuál es el precio para estas "otras mujeres"? Desde una perspectiva de la igualdad de género, hay que tener en cuenta los efectos que la migración femenina puede tener para las mujeres que se convierten en madres "a distancia" y para los hijos/as y otros miembros de la familia que permanecen en el país de origen, así como su conexión con las personas receptoras de los servicios que estas mujeres prestan. Las mujeres inmigrantes con hijos/as a cargo dejan a sus familias al cuidado de otras personas, generalmente a sus madres, en el seno de familias extensas que intentan amortiguar la ausencia de la figura materna en las vidas cotidianas de sus hijos/as (Salazar 2001)⁶. Esta situación supone para la mujer migrante un importante desgaste físico, psicológico y emocional.

Aunque los ajustes que requiere la maternidad transnacional no sólo se explican por la demanda de empleadas domésticas, no es menos cierto que las peculiaridades de esta actividad remunerada (máxime en el caso de la modalidad del servicio doméstico interno) promueve -por no decir "obliga a"- la separación física de la madre y de sus hijos/as (Hondagneu-Sotelo, Avila 1997). En otras palabras, el marco interpretativo español en torno a la gestión de los flujos migratorios y la forma de organizar la "gestión del cuidado", favorece estructuras familiares transnacionales que perpetúan y agudizan las desigualdades estructurales relativas al género, la clase y la

⁶ Generalmente se ocupan de los hijos e hijas las propias madres de las trabajadoras inmigrantes -las abuelas-, aunque es cada vez más habitual, sobre todo entre las mujeres filipinas, contratar a una mujer más pobre para que se haga cargo de los hijos e hijas de la mujer que emigra, a cambio de un salario mucho más bajo que el percibido por la emigrante en la sociedad receptora. Este tipo de vínculos reciben el nombre de "cadenas mundiales de afecto y asistencia" (Ehrenreich y Hochschild 2003), de modo que mientras las empleadas domésticas de origen inmigrante realizan el trabajo reproductivo de las mujeres más privilegiadas de los países occidentales, ellas deben relegar su trabajo reproductivo -el cuidado de sus hijos e hijas- a sus connacionales más pobres, que permanecen en el país de origen (Salazar 2001).

nacionalidad. Sin ánimos de entrar en posicionamientos simplistas y dicotómicos sobre si los efectos de estas familias transnacionales son positivos o negativos para sus miembros, qué duda cabe que, desde la lógica de la igualdad, el tipo de regulación en torno al servicio doméstico interno niega a las mujeres empleadas -además de vulnerar un sinfín de derechos laborales y sociales- algo tan básico y elemental como el derecho a tener una vida familiar propia y a escoger cómo organizar el cuidado. Se niega así el derecho de estas empleadas a conciliar su vida personal, familiar y laboral; al tiempo que ellas son la "llave" para que otras mujeres "liberadas" sí puedan hacerlo. Todo ello mientras la división sexual del trabajo apenas se pone en disputa y los avances en torno a la tan promulgada corresponsabilidad entre hombres y mujeres son poco perceptibles.

I.3.4. Factores estructurales (III): Los prejuicios y estereotipos sociales en relación a las mujeres inmigradas

Los factores estructurales antes mencionados operan y a la vez son legitimados a partir de la construcción simbólica. De ese modo, el vínculo entre mujer inmigrante y determinadas ocupaciones se va consolidando a través de los prejuicios, los estereotipos, el etnocentrismo o el androcentrismo. El objetivo de las prácticas discriminatorias no es la mera privación material de la mujer inmigrante (cualquier forma de exclusión o limitación de la participación), sino el poder garantizar el acceso a una fuerza de trabajo barata para ocupar determinados segmentos laborales.

Al hablar de discriminación a lo largo de estas páginas, entendida como proceso discriminatorio, nos referiremos a cualquier segregación o minusvaloración que un grupo ejerce sobre otro, cuando tal proceso excluyente viene asociado a una diferencia entre ambos colectivos (Colectivo IOÉ 2001). Bajo este prisma, una persona particular será discriminada siempre que la situación de postergación se deba a su

adscripción a un grupo determinado, al margen de sus valores, capacidades y comportamientos individuales. Estos mecanismos de exclusión se mueven en un doble plano, material y/o simbólico, de modo que engloban tanto las prácticas discriminatorias como las actitudes y discursos que las legitiman.

Los estereotipos son visiones compartidas sobre los rasgos de grupos de personas, que se asignan globalmente a los individuos integrantes de un grupo y se atribuyen, en común, determinadas diferencias respecto a los miembros de otros grupos (del tipo, "las mujeres latinas son dóciles y cariñosas") (Tajfel 1984). De ese modo, los estereotipos se aplican a un individuo en función de su pertenencia a un grupo y sin tener en cuenta sus características individuales. La mayor parte de estereotipos no proceden de aseveraciones testadas; sino de abstracciones que tienen poco que ver con las percepciones individuales, construidas desde lo remoto y no desde la proximidad (experiencias individuales, contactos directos, etc.). Además, los estereotipos tienden a perdurar y a ser resistentes ante las evidencias empíricas contradictorias (Allport 1955). Cuando los estereotipos implican juicios de valor (positivos o negativos), se convierten en prejuicios (del tipo, "no me gustan los trabajadores hispanos porque son vagos"; "me gustan las mujeres peruanas como cuidadoras de ancianos porque son muy sumisas") (Parella 2004).

Para el caso específico de la mujer inmigrante, las desigualdades múltiples que operan de forma interrelacionada en su acceso y promoción dentro del mercado de trabajo, se concretan en prejuicios y estereotipos que dan forma a procesos discriminatorios en base a:

- **El género.** La construcción de los roles de género se manifiesta tanto en las identidades individuales como en la interacción social. Los roles de género son el resultado de la combinación de dos dimensiones: la formación de las identidades de género y la reproducción de las estructuras sociales de género (Peterson y Runyan 1993:19). La primera dimensión se centra en la socialización, a través del papel que juegan instituciones como la familia, la escuela, las instituciones religiosas o los medios de comunicación. La

segunda dimensión, las estructuras sociales de género, se refiere al control sistémico o estructural, que debe situarse en las prácticas y las instituciones existentes que mantienen y promueven la jerarquía de género. Ambas dimensiones cristalizan en presunciones y creencias que justifican que la sociedad atribuya a las mujeres el cuidado de los hijos/as y las tareas del hogar, al tiempo que legitiman que las estructuras del mercado de trabajo discriminen su introducción dentro del mundo laboral ya sea limitando su acceso y promoción, o bien relegándolas a determinados segmentos laborales (Peterson y Runyan 1993:19-29).

- **La condición de inmigrante.** Las prácticas discriminatorias que tienen que ver con la construcción de la figura del o de la inmigrante, son el resultado de la confluencia de prejuicios y estereotipos de distinta índole:
 - *La extranjería como estatuto jurídico* es generadora de menores derechos laborales, sociales y políticos para determinadas nacionalidades, máxime si las personas residen en España en situación irregular. La creación jurídica de una categoría de sujetos con menos derechos cristaliza en representaciones sociales que legitiman que estos colectivos ocupen posiciones sociales inferiores
 - *La categoría social de "inmigrante"*. Determinados sujetos son adscritos a dicha categoría social, mediante procesos de construcción social del «inmigrante» como exponente máximo de la figura social de la alteridad (Santamaría 2002). Esta categoría puede operar al margen de la extranjería. De ese modo, afecta también a individuos que, no siendo extranjeros, por el hecho de profesar una determinada religión, tener un fenotipo concreto o hablar con un acento específico, se les atribuye origen "inmigrante" como categoría social. Cuando es así, se enfrentan a situaciones de discriminación social o laboral que su condición de ciudadanos de pleno derecho (ser hijos de inmigrantes nacidos en España, por ejemplo), o la mera adquisición de la nacionalidad española no evita.

- *Prejuicios y estereotipos* concretos de base étnica, racial, cultural, nacionalidad, religión, lengua, etc. Se trata de mecanismos arbitrarios para implementar alteridad y sustentar las prácticas de discriminación y de exclusión

De acuerdo con el COLECTIVO IOÉ (2000:95), la discriminación de los y las inmigrantes en el acceso a los recursos supone resaltar lo "distinto" de una colectividad con relación al polo discriminante (en este caso, los ciudadanos locales), a través del recurso a una serie de rasgos diferenciadores que no dejan de ser circunstanciales en la vida de los y las inmigrantes (falta de expediente administrativo, rasgos fenotípicos, haber nacido en un país u otro -nacionalidad-, la religión, etc.). El hecho de remarcar las diferencias de los y las inmigrantes contribuye a crear en su entorno una especie de "naturaleza diferente", esencializadora y generadora de riesgos para la convivencia y el logro de la cohesión social. Aunque la categoría "inmigrante" no tenga una equivalencia estricta en términos étnicos o raciales, se convierte en un instrumento de "cierre" que permite segmentar el mercado de trabajo y establecer una jerarquía rígida que impide su acceso a los empleos más cualificados y a las posiciones sociales de mayor estatus (Colombo 1999).

I.4. MÁS ALLÁ DE LOS FACTORES ESTRUCTURALES: LA MOVILIDAD LABORAL DE LA MUJER INMIGRANTE DESDE LOS FACTORES PERSONALES Y LA EXPERIENCIA MIGRATORIA

Las trayectorias laborales seguidas por las trabajadoras extranjeras en España y sus estrategias van a depender, además de los factores estructurales antes mencionados, de un gran número de factores que recaen en el individuo, vinculados a las características objetivas y subjetivas de su trayectoria personal. Se trata de visibilizar la agencia humana en un contexto en el que operan instituciones como el hogar, la familia y las redes migratorias. Dichos elementos permiten identificar, desde una perspectiva de género, los comportamientos estratégicos, individuales o familiares, que trazan los proyectos de movilidad social de las mujeres inmigrantes. De acuerdo con Oso (2005:101-102), son diversas las líneas de análisis que hay que tener en cuenta a la hora de abordar las estrategias de movilidad social:

- Los proyectos que mueven a las mujeres a migrar no necesariamente se plasman en trayectorias de movilidad social acorde a los mismos. Además del peso de los determinantes estructurales, las estrategias iniciales se reorientan permanentemente en función de la propia posición del individuo en el ciclo migratorio y de vida.
- Las estrategias de movilidad social de los actores dependen de si se trata de orientaciones individuales o familiares. Estas últimas se definen en el seno de espacios de conflicto (núcleo familiar) que de forma estratégica y negociada definen los comportamientos estratégicos de todos sus miembros.
- La elección del actor depende también del espacio social hacia el cual se proyecta la movilidad social -de origen o de destino-, en el sentido de condicionar sus proyectos, estrategias y trayectorias.

A continuación vamos a identificar algunos de los factores más relevantes:

I.4.1. La situación legal

El estatuto jurídico es sin lugar a dudas el elemento clave delimitador de las posibles trayectorias laborales accesibles. Las necesidades relacionadas con la situación de la mujer inmigrante con respecto a la ley de extranjería, reducen el margen de acción si se trata de personas en situación irregular, situándolas en la parte más baja de la estructura ocupacional y con un reducido abanico de estrategias revalorizadoras de su capital a su alcance (acceso a formación, ofertas de empleo, programas de inserción, etc). Ello es así máxime en los casos de mujeres irregulares recién llegadas, en casos de explotación sexual o laboral por parte de mafias organizadas; o bien de personas que están empleadas en la economía sumergida, al tiempo que deben protegerse de delitos relacionados con su situación de precariedad legal.

Para las mujeres en situación administrativa irregular o con autorización de residencia sin permiso de trabajo, la inmovilidad laboral dentro de la economía sumergida es la tónica predominante, si bien la acumulación de tiempo de permanencia en la sociedad receptora puede conllevar una mejora de las condiciones laborales -a través de un cambio de empleador/a, por ejemplo, que suponga una mejora de las condiciones laborales-.

La tenencia de una autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial supone acceder a un contrato laboral, si bien las trayectorias de las migrantes se ven circunscritas al catálogo de puestos de difícil cobertura - básicamente servicio doméstico y hostelería, cuando se trata de mujeres-. En líneas generales, el tránsito de la irregularidad a la regularidad no necesariamente supone una mejora material de las condiciones de trabajo a corto plazo. Sin embargo, sí conlleva cambios en el plano psicológico: las personas migrantes se sienten más libres y menos presionadas por la falta de documentación (Mckay, Wright 2008). Las mejoras materiales son más tangibles cuando se produce la renovación del permiso de trabajo inicial y se supera la limitación territorial y sectorial a la hora de acceder a un empleo.

Contar con un permiso de trabajo de carácter permanente o la nacionalidad española, además de acreditar una trayectoria laboral en términos de tiempo de estadía en la sociedad receptora, supone para la trabajadora superar los obstáculos jurídicos que determinan y limitan las actividades a las que pueden acceder y desarrollar las trabajadoras extranjeras, lo que amplía sustancialmente las trayectorias posibles y las estrategias a diseñar.

El tiempo de permanencia influye en el incremento de las oportunidades laborales (conocimiento del entorno social y laboral, de los canales de información, mayor "poder social de negociación" de las condiciones de empleo, etc.) (Cachón 2003) en comparación con las personas recién llegadas. Sin embargo, las ventajas que ofrece el mejor conocimiento del entorno a medida que aumenta el tiempo de estadía -lo que permite la acumulación de "capital social"-, se ven subsumidas por la constante presencia de recién llegadas también en situación irregular, dispuestas a aceptar inferiores condiciones laborales -"nivel de aceptación de un empleo" en los términos de Paula Villa (1990)-.

Sin embargo, cuando se trate de mujeres como una elevada cualificación, la superación de los obstáculos jurídicos no necesariamente se traduce en el acceso a puestos de trabajo acordes con el nivel formativo. La complejidad y durabilidad del proceso de homologación y convalidación de títulos extranjeros actúa de filtro y acaba determinando el acceso de las trabajadoras a actividades que no exijan la posesión de titulación.

Asimismo, algunos estudios muestran que para las mujeres migrantes el noviazgo o el matrimonio mixto con un español puede formar parte de una estrategia de movilidad social orientada hacia el logro de una mejor inserción laboral en España (obtención de papeles, seguridad económica si el cónyuge tiene una actividad remunerada, etc.), a la vez que relacional (apertura a las redes sociales de la sociedad receptora, lo que incrementa el capital social y relacional más allá de las redes integradas por otros connacionales) (Oso 2005).

Para el caso específico de las mujeres de Rumanía y Bulgaria, sus trayectorias legales y laborales en España deben analizarse a la luz de la entrada de ambos países a la UE el 1 de enero de 2007. A pesar de que Rumanía y Bulgaria son desde el 1 de enero de 2007 miembros de pleno derecho de la Unión Europea (UE), sus ciudadanos no estaban autorizados a trabajar por cuenta ajena en muchos Estados de la UE, entre ellos España, en virtud de una moratoria de dos años contemplada en el Tratado de adhesión a la UE, que trata a los trabajadores y trabajadoras de estos dos países como ciudadanos extracomunitarios⁷. Dicha moratoria ha condicionado sin duda las estrategias seguidas por las y los trabajadores rumanos y búlgaros en España. El hecho de trabajar sin permiso de trabajo y tolerar determinadas condiciones laborales puede ser interpretado en clave transitoria; a la espera de una no renovación inminente de una moratoria que supone la superación automática de los obstáculos legales a la recuperación del estatus ocupacional.

I.4.2. El capital humano: nivel educativo, experiencia profesional y recursos de clase

Un rasgo sociodemográfico de vital importancia para entender la movilidad ocupacional es el capital humano de las mujeres inmigradas: diplomas, nivel educativo, experiencia profesional antes de migrar, etc. Qué duda cabe que contar con un elevado capital humano puede generar frustración a corto plazo, ante las escasas alternativas laborales que el mercado de trabajo ofrece a las trabajadoras de origen inmigrante. Sin embargo, posteriormente, puede propiciar el deseo de realizar tareas más acordes con sus cualificaciones y experiencias (Escrivá 2004a). Otra de las dimensiones importantes que explica parte de las trayectorias laborales tiene que ver con el componente de clase social de la mujer inmigrante en la sociedad de origen. En función de ésta y del nivel educativo de la mujer inmigrante, se asistirá en mayor o menor medida a experiencias de movilidad descendente y a experiencias de "inconsistencia de estatus".

⁷ El Gobierno español, en la sesión del Consejo de Ministros celebrada el 19 de diciembre de 2008, ha levantado tales restricciones al empleo y ha decidido no renovar la moratoria laboral que pesaba sobre los ciudadanos búlgaros y rumanos desde la adhesión de ambos Estados a la UE.

Lógicamente, el "nivel de aceptación" de un empleo por parte de las mujeres de origen inmigrante en la sociedad española es inferior al que experimentan en las sociedades de origen, especialmente cuando se trata de mujeres cualificadas y/o de clase media (Villa 1990). El servicio doméstico constituye una ocupación profundamente desvalorizada en el imaginario social de estos países, muchas veces no considerada empleo. Por ello, es habitual que emplearse en el servicio doméstico en la sociedad española les comporte, en algunos casos, graves problemas de autoestima. Esto es así especialmente para las mujeres inmigrantes que, según el Colectivo Ioé (1998) presentan "experiencias de movilidad descendente". Se trata de mujeres que pasan de cumplir una función cualificada en sus países de origen -maestras, enfermeras, etc.-, a quedar recluidas y aisladas en el ámbito privado del hogar en el que están empleadas -especialmente en el caso de las empleadas internas-, y a "ser mandadas por todo el mundo". Las inmigrantes que se sienten pertenecientes a clases sociales medias y que poseen, en muchos casos, elevada formación y experiencia cualificada en el mercado laboral remunerado, pueden ver claramente reducido su estatus ocupacional y social al tener que desarrollar trabajos domésticos asalariados (Escrivá 2004a).

El declive inicial entre el estatus ocupacional en el país de origen y la situación laboral en la sociedad de destino (inconsistencia de estatus), inherente al proceso migratorio y a los condicionantes estructurales antes mencionados, puede verse compensado por las estrategias desplegadas por la trabajadora a lo largo de su trayectoria laboral en destino, que tienen que ver en parte con su nivel educativo y con su experiencia profesional previa. Con independencia de los proyectos migratorios y los factores personales -profundamente interrelacionados con la clase social-, el proceso migratorio en sí mismo supone asumir que los costes derivados de la migración en cuanto a pérdida de estatus, se ve compensado por los ingresos esperados, la expectativa de incremento de bienestar futuro o por la proyección hacia el logro de una movilidad social imaginaria y simbólica en la sociedad de origen o en la sociedad de destino. Ello explicaría, de acuerdo con Oso (2005:86), la aceptación de una situación más precaria y una movilidad

social descendente en el espacio social receptora, en comparación con la posición social que se tenía en la comunidad de origen.

Los recursos y estrategias que puede movilizar una persona migrante a la hora de poder recuperar su "estatus ocupacional" inicial y lograr trayectorias de movilidad ascendente en las sociedad receptora, no sólo tienen que ver con el nivel educativo, sino con otro tipo de habilidades, como las competencias básicas requeridas por la sociedad receptora (conocimiento del funcionamiento de la sociedad de acogida en cuanto a los canales de acceso al empleo, la legislación, los recursos del entorno, movilidad, idioma, códigos culturales, etc), las competencias técnico-profesionales y las competencias transversales (capacidades y actitudes que forman parte del bagaje personal y cultural que una persona acumula a lo largo de su experiencia vital, tales como la capacidad de identificar y valorar las propias capacidades y situarse en un contexto, capacidad de comunicación y relación interpersonal, capacidad de planificación, adaptabilidad y gestión de situaciones de estrés, etc).

En este sentido, hay que tener en cuenta que todas las habilidades (*skills*) de los y las migrantes no son perfectamente transferibles de una sociedad a otra. El grado de transferibilidad de dichas habilidades es otro factor que incide de forma determinante en la pérdida de estatus inicial, además de los factores estructurales que se han desarrollado. No sólo existen obstáculos legales a la homologación de determinadas titulaciones (médicos/as, abogados/as, etc.), sino que, además, las competencias básicas requeridas por la sociedad receptora dependerán también de la procedencia y de la trayectoria laboral y social previa de la persona migrante. En este sentido, la transferibilidad de competencias será mayor en el caso de una mujer latinoamericana que emigra a España con conocimiento del idioma español, que el de una mujer marroquí que no ha aprendido el idioma. Por otra parte, la transferibilidad de habilidades será mayor en el caso de una persona procedente de la clase media de su país de origen -Argentina o Perú, por ejemplo-, que haya sido escolarizada en una escuela privada con el uso del idioma inglés como vehículo de comunicación y aprendizaje, que proceder de una escuela pública monolingüe, a la que concurren

principalmente los colectivos con menos recursos económicos. Asimismo, un técnico/a informático/ y un/a economista cuentan con competencias técnico-profesionales más transferibles a nivel internacional que un abogado/a (Chiswick et al. 2002).

Dicha transferibilidad determina los puntos fuertes y débiles de cada trabajador o trabajadora a la hora de recuperar su estatus ocupacional y, por consiguiente, fija el grado de inversión que cada persona puede llevar a cabo en la sociedad receptora para conseguir compensar los déficits o carencias (cursos de idiomas, alfabetización, utilización herramientas informáticas, obtención de títulos y certificados que capaciten para un ejercicio profesional determinado, etc). La posibilidad de participar en actividades formativas en la sociedad receptora tiene mucho que ver con el tipo de proyecto migratorio (determina hacia dónde se orientan las prioridades y estrategias de la trabajadora en cuanto a su movilidad laboral y establece el tiempo disponible para invertir en formación) y se incrementa con el tiempo de permanencia y la estabilización de la situación legal de la trabajadora (con un permiso de trabajo renovado, p.e.).

Al respecto, es interesante un estudio que analiza la portabilidad del capital humano de los y las inmigrantes y su posterior proceso de incorporación en el mercado de trabajo español según zona de origen (Sanromà, Ramos, Simón 2008). Los autores concluyen que la sobreeducación incide en mayor medida en los y las inmigrantes que en las personas nativas, pero con importantes diferencias en función del origen geográfico. Se detecta una menor transferibilidad del capital humano y una mayor intensidad de la sobreeducación para las personas procedentes de países con menor nivel de desarrollo y de distinta lengua y cultura. La situación es comparativamente mejor para aquellas llegadas de países del Cono Sur americano, seguidas del resto de nacionalidades latinoamericanas. Se ha confirmado, pues, que el capital humano. Además, la penalización salarial que siempre supone la sobreeducación también es mayor para las y los inmigrantes en comparación con los nativos, especialmente para africanos, asiáticos y europeos del Este.

Por otra parte, Sanromà, Ramos y Simón (2008) confirman que el tiempo de residencia en territorio español posibilita acumular conocimientos y experiencia perfectamente transferibles al mercado de trabajo doméstico, lo que permite reducir la intensidad de la sobreeducación y de la "inconsistencia de estatus". Sin embargo, el ritmo de recuperación de estatus ocupacional es lento; de forma que los autores estiman que para eliminar el desajuste educativo se requeriría alrededor de tres lustros de estancia en España. Los colectivos que presentan un ritmo más rápido son los europeos del Este y los magrebíes. Sin embargo, en términos generales este estudio econométrico muestra un elevado riesgo de que las y los inmigrantes, con independencia de sus niveles educativos, queden permanentemente atrapados en los empleos de más bajo nivel retributivo y cualificación.

La difícil transferibilidad de las credenciales para la mujer inmigrante en el mercado de trabajo como asalariadas, consecuencia de los frenos estructurales a la movilidad laboral de la mujer inmigrante (estructura productiva, segmentación laboral en base al género y a la etnia, creación de empleo precario y desregulado alrededor del *care*, etc.), estarían potenciando la proliferación, principalmente entre las mujeres que cuentan con un mayor capital (nivel educativo elevado, experiencia laboral cualificada en el país de origen, recursos de clase de la sociedad receptora a partir de matrimonios o relaciones de pareja mixtas, etc.), de estrategias "revalorizadoras" de sus habilidades que pasan por establecer un negocio propio en la sociedad receptora (Solé y Parella 2005).

Partiendo de las estrategias recogidas en los trabajos de Oso y Ribas (2006) y de Oso y Villares (2005), pueden identificarse cuatro tipos de motivaciones en el establecimiento por cuenta propia, que a continuación van a ser desarrolladas:

- El "enfoque de la desventaja": la vía empresarial como estrategia para superar los obstáculos derivados del género y de la condición de inmigrantes en la sociedad receptora.

- La vía empresarial como respuesta a las “estructuras de oportunidades” favorables en la sociedad receptora.
- La vía empresarial como estrategia de continuidad profesional.
- La vía empresarial como consecuencia de la cultura emprendedora y de los “recursos de clase”.

Dicha tipología se explica tanto por la discriminación en razón del género, la etnia y la clase social que afecta a las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo (Morokvasic, 1984), como por el capital económico, cultural y social de las mujeres inmigrantes (los recursos de clase y los recursos étnicos). Asimismo, no hay que olvidar la necesidad, por parte de algunas mujeres, de autoemplearse como estrategia para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar (Gardiner, 1994; Williams, 2004).

Las trayectorias de nuestras entrevistadas ponen de manifiesto la heterogeneidad de motivaciones que empujan a aquellas mujeres inmigrantes con menor aversión al riesgo a seguir su propia iniciativa empresarial, en las que confluyen aspectos familiares (el rol de la mujer como cuidadora), profesionales (recursos de clase) y sociales (reacción ante la discriminación laboral a la que se expone la mujer inmigrante como asalariada).

Las estructuras de oportunidades de la sociedad receptora suponen barreras, constreñimientos y posibilidades diferenciadas a las prácticas empresariales de los individuos y grupos en función de sus recursos disponibles, en correspondencia con su posición en la estructura social. La relación entre estructura y recursos se concreta de forma diferenciada en cada una de las cuatro categorías que recoge la tipología presentada. Las dos primeras se refieren a factores relacionados con la sociedad receptora. La mujer inmigrante se plantea la vía empresarial tras incorporarse al mercado de trabajo en la sociedad receptora y sospedar, tanto los obstáculos derivados de su triple condición de mujer, inmigrante y trabajadora, en un mercado de trabajo segmentado (enfoque de la

desventaja), como las oportunidades favorecedoras del autoempleo que el entorno le ofrece.

En primer lugar, el "*enfoque de la desventaja*", muestra cómo la vía empresarial constituye una estrategia para superar los obstáculos derivados del género y de la condición de inmigrantes en el mercado de trabajo de la sociedad receptora. El nivel educativo de la mujer inmigrante, su capital económico, su capital social y su situación familiar van a determinar el tipo de negocio y su posición social como empresaria. De ese modo, la vía empresarial puede culminar tanto en empresas "refugio", de escasa rentabilidad; o, por el contrario, en iniciativas empresariales que permitan vencer la "inconsistencia de estatus", lograr procesos de movilidad social ascendente, o, inclusive, proyectos empresariales innovadores; a saber, negocios en mercados a explorar, con elevado riesgo, a la vez que con oportunidad de altos beneficios (Thomsen, 2005).

En esta línea, autoras como Oso y Villares (2005) dan cuenta en sus investigaciones que muchas mujeres argentinas, venezolanas y dominicanas optan por la vía empresarial como "estrategia refugio", para salir de los nichos ocupacionales poco cualificados atribuidos a la mujer inmigrante. A los condicionantes relacionados con el reducido abanico de oportunidades laborales a las que accede la mujer inmigrante en el mercado de trabajo, debe añadirse otro obstáculo vinculado al género, consecuencia de la división sexual del trabajo: cuando la mujer debe atender las responsabilidades familiares y a la vez precisa de ingresos económicos, la vía empresarial puede convertirse en una buena estrategia para superar los problemas de conciliación. Si bien la falta de empleo no es el principal detonante para las mujeres inmigrantes empresarias -y sí, en cambio, la segregación laboral-, de acuerdo con los resultados de Oso y Ribas (2006), las empresarias marroquíes suelen responder al perfil de "estrategia refugio" ante la necesidad de evitar los mecanismos de exclusión en el mercado de trabajo.

Las autoras constatan que muchas de estas mujeres encuentran, con frecuencia, una serie de trabas cuando quieren acceder a un puesto de

trabajo como asalariadas, por su condición de mujeres inmigrantes y, además, como resultado de la discriminación de carácter religioso. Así, el empresariado étnico se constituye, en este caso, como una respuesta ante el difícil acceso al mercado de trabajo como asalariadas, a modo de estrategia para hacer frente a la exclusión. Los resultados de dicho estudio, basado en entrevistas a autoempleadas marroquíes sin asalariados en Cataluña, en el sector de los mercados, identifican un perfil de mujer inmigrante caracterizado por disponer de un escaso nivel de instrucción, con dificultades idiomáticas, que ha heredado la tradición empresarial por cuanto se trata de mujeres cuyas familias eran emprendedoras en Marruecos (Oso y Ribas, 2006:219-220).

En segundo lugar, los proyectos empresariales que responden a una "*estructura de oportunidades*" favorable constituyen iniciativas que utilizan el capital social de los recursos étnicos. Aquí se incluyen: i) los negocios de orientación claramente étnica. Ejemplo de ello son las empresas que surgen en el contexto de comunidades étnicas, tanto si están concentradas territorialmente como si no, en las que se dan oportunidades en torno a demandas de productos y servicios específicos no atendidas por el mercado general; ii) las empresas de carácter transnacional, que nacen del proceso migratorio y mantienen el flujo de recursos tangibles e intangibles entre el país de origen y sus asentamientos migrantes (agencias de correos, agencias de remesas, agencias de viajes, etc.) (Landolt et al. 2003); iii) las empresas resultado de iniciativas protagonizadas por mujeres que han sabido optimizar sus trayectorias laborales en la sociedad receptora - transcurridas en los nichos laborales en los que se insertan mayormente (tareas de limpieza, cuidado de personas, hostelería)-. Saben aprovechar los recursos informacionales y de capital social (conocimiento del mercado, contactos, etc.) acumulados como asalariadas en la sociedad receptora (creando empresas en el sector de los servicios domiciliarios, por ejemplo).

Así lo ponen de manifiesto los datos de una encuesta del Colectivo Ioé (2001), al mostrar que la mayoría de las empleadas en la hostelería que desean permanecer en esta rama laboral quieren llegar a ser propietarias de sus propios negocios. En este caso, se trataría de ejemplos claros de

trayectorias de movilidad ascendente que, en caso de consumarse, suponen revalorizar un capital, parte del cual ha sido obtenido en la sociedad receptora: el hecho de utilizar la trayectoria laboral previa como asalariada en la sociedad receptora para conocer los pormenores de un sector de actividad (proveedores, clientes, cómo funciona el negocio) y utilizar la experiencia laboral como asalariadas a modo de "escuela de empresarios" (Solé y Parella 2005)⁸.

Los dos tipos restantes se refieren a condicionantes propios de los recursos de clase, que forman parte de los proyectos migratorios de las mujeres. No dependen de forma directa de los factores estructurales de la sociedad receptora. La vía empresarial como "*estrategia de continuidad profesional*" se basa en la posibilidad de usar las cualificaciones y habilidades que trae consigo la mujer inmigrante de su país de origen. Forman parte de la profesión previamente desempeñada allí. Muchas profesionales liberales encajan en este perfil. El nivel educativo de la mujer empresaria y su trayectoria laboral en el país de origen es el principal recurso que explica este tipo de vía empresarial. La dificultad a la hora de homologar las titulaciones se convierte en el principal obstáculo institucional. Algunas veces, la opción empresarial es atribuible a la *cultura emprendedora* y a los "*recursos de clase*" de la mujer inmigrante. Se trata de estrategias resultado de la disponibilidad de capital económico (propiedad de los medios de producción, patrimonio, etc.) y de los valores propios de una socialización emprendedora, que acostumbra a transmitirse en el seno de la familia. Lógicamente, estos recursos de clase se reparten de forma desigual en el seno de la familia, de modo que las mujeres pertenecientes a los grupos sociales más favorecidos presentarán menos oportunidades de acceder a la educación superior, a una preparación profesional y a las

⁸ Caso aparte lo constituyen las mujeres chinas, por ejemplo, cuya trayectoria laboral se circunscribe principalmente a trabajar como asalariadas en empresas del sector de la hostelería y el comercio regentadas por connacionales y cuyo máximo deseo, según los datos de la ya mencionada encuesta del Colectivo Ioé (2001, 2006) es, o bien establecer su propio negocio, o bien emplearse en otras actividades como asalariadas, fuera de la economía étnica -en los términos de Light y Gold (2000)- que ejerce una fuerte opresión sobre ellas en términos de explotación (en sanidad, educación, trabajos administrativos, etc.) (Sáiz 2005).

posesiones, lo que dificulta su participación y desarrollo de actividades empresariales.

I.4.3. Tipo de proyecto migratorio: estrategias familiares versus estrategias individuales.

Ciertamente, puesto que el proyecto migratorio no tiene que ver únicamente con las condiciones materiales de existencia de sus protagonistas, el tipo de proyecto condiciona en gran medida su trayectoria posterior. Uno de los primeros estudios que aborda empíricamente la situación específica de colectivos de mujeres inmigrantes no comunitarias (dominicanas, filipinas y marroquíes) corresponde al Colectivo Ioé (1998, 1999).

A la hora de abordar cuáles son los proyectos migratorios de las mujeres inmigrantes, debe partirse de la heterogeneidad de orígenes y circunstancias que subyacen tras la etiqueta "mujer inmigrante". Aún así, de acuerdo con las investigaciones del Colectivo Ioé (1999:145-147), sí podemos extraer una serie de perfiles más o menos representativos, que rompen claramente con los estereotipos más recurrentes sobre la migración femenina y que la presentan como un colectivo homogéneo, pasivo y supeditado al proyecto migratorio de un sujeto varón:

- *Emigrar para asegurar la subsistencia del grupo familiar en general y, especialmente, la mejora social de los hijos e hijas a través de los estudios.* Las causas económicas parece ser que prevalecen como principales detonantes, dentro de una estrategia familiar que persigue obtener o completar ingresos. La falta de oportunidades de empleo en los países de origen es la tónica general. Suele tratarse de mujeres jóvenes, con cargas familiares, muchas de ellas con estudios medios o superiores y con tasas de ocupación muy elevadas una vez en la sociedad receptora. En estos casos, suelen ser ellas mismas las que inician el proyecto migratorio, dejando a la familia en el país de origen y convirtiéndose en las principales

“sustentadoras económicas”, ya sean madres con pareja o, sobre todo, mujeres solas con hijos/as a su cargo.

Estas últimas constituyen familias jefaturadas por mujeres y están máximamente expuestas a situaciones de vulnerabilidad en sus países de origen desde el punto de vista económico y social⁹. A pesar de que los hogares mantenidos por mujeres existen en todas las sociedades, se observa en los países latinoamericanos, de acuerdo con Buvinic (1990), un aumento importante de su incidencia en los últimos años, como resultado de tendencias relacionadas con el debilitamiento de los lazos familiares (a saber, los varones se evaden en mayor medida de la responsabilidad de ocuparse de sus familias), que tienen que ver con el desmantelamiento de los sistemas de gobierno familiar patriarcal y la disminución de los ingresos reales de los hogares; sin olvidar factores menos coyunturales, de carácter cultural, tales como las estrategias reproductivas y familiares de los varones (prácticas de género), que inciden de manera decisiva en el bienestar de las familias y en los proyectos migratorios de las mujeres.

Las estrategias de estas mujeres generalmente se dirigen a maximizar el ahorro para poder mandar dinero a sus países de origen. Toda la trayectoria laboral se subordina esta finalidad, por lo que si la inserción laboral falla, estas mujeres a menudo se ven presionadas a generar ingresos como sea, incluso mediante prácticas alejadas de sus expectativas iniciales (tráfico, trabajo sexual, etc.) Algunas mujeres llegan a España con la intención de permanecer aquí durante un periodo finito de tiempo, hasta reunir la cantidad de dinero suficiente para lograr sus objetivos y regresar; pero otras se establecen de forma más o menos definitiva y a medio o largo plazo ejercen ellas mismas de reagrupantes de su esposo y de todos o de algunos de sus hijos/as (Oso 1998; Escrivá 2000).

⁹ Aquellas familias en las que la madre de familia es la principal proveedora del sustento de sus miembros y la única de los progenitores que está físicamente presente y desempeña las funciones de autoridad, socialización y administración del hogar (Fuller 1999).

Pero las migraciones internacionales de mujeres solas no constituyen un fenómeno nuevo; tal y como señala Elia Ramírez (1997), ya hace varias décadas que en América Latina, por ejemplo, las migraciones internas (campo-ciudad) protagonizadas por mujeres son parte de una estrategia que han seguido muchas familias rurales para hacer frente a la pobreza y obtener un trabajo asalariado¹⁰. Muchas de las inmigrantes latinoamericanas de origen rural que llegan a España responden a este perfil. A menudo se trata de mujeres que, previamente, ya habían abandonado el campo para trabajar en el servicio doméstico en las grandes ciudades de sus respectivos países de origen. Los drásticos cambios económicos y sociales que han tenido lugar en muchos de estos países y la creciente pobreza en las grandes ciudades las empuja muchas veces hacia las migraciones internacionales.

Una parte considerable de la migración femenina procede de las clases medias latinoamericanas, parte importante de este proceso migratorio a escala internacional. Durante los años 80 y 90, las medidas económicas neoliberales han empobrecido estos segmentos de población. Ante la carencia de oportunidades económicas y ante un futuro cada vez más incierto, crecen los flujos migratorios hacia los países europeos y hacia Norteamérica (Escrivá 2000). No se trata pues de familias procedentes de los estratos más bajos de la sociedad, sino de familias de clase media que, como consecuencia de las sucesivas crisis económicas y políticas que golpean muchos de estos países, pierden el puesto de trabajo (administración pública, puestos técnicos y profesionales en empresas) o la capacidad adquisitiva (ante la devaluación de la moneda, por ejemplo, muchos jubilados han visto esfumarse sus ahorros y pensiones) y constatan que si quieren mantener su nivel de vida o poder proporcionar a sus hijos formación y oportunidades, no les queda otra alternativa que

¹⁰ En México, por ejemplo, la estrategia familiar campesina de buscar trabajo asalariado ha afectado primero a las mujeres jóvenes, puesto que lo que se libera más fácilmente es el excedente de mano de obra. Estas mujeres se emplean en las ciudades principalmente como sirvientas y transfieren parte de su salario a sus familias (Ramírez 1997).

sacrificarse y emigrar. La fracción más empobrecida de la clase media se siente claramente amenazada y ve en la emigración la única salida. El incremento de los flujos migratorios procedentes de Argentina en los últimos años responde a este perfil.

- *Mujeres sin responsabilidades familiares que emigran para buscar una promoción personal, además de ayudar a su familia de origen (a través del envío de remesas).* A menudo, para la mujer inmigrante la opción de emigrar también puede responder a un cierto malestar ante las tensiones sociales atribuidas a su género que se añade a las presiones económicas. Se trata de mujeres que buscan en Europa un bienestar y un cambio en su estilo de vida que va más allá de la motivación estrictamente económica (Ramírez 1997). Muchas de las mujeres que encajan dentro de este proyecto migratorio son solteras, jóvenes, sin responsabilidades familiares y de procedencia urbana, aunque también es frecuente encontrar a “madres solteras” que se sienten socialmente rechazadas en sus países de origen y por ello deciden emigrar.

Escapar de la ideología tradicional de género, que construye la identidad femenina a partir de la maternidad y del rol de cuidadora en la esfera doméstica, también aparece en muchos proyectos migratorios de las empleadas domésticas de origen filipino, tal y como ponen de manifiesto los trabajos de Salazar (2001). El crecimiento masivo de la participación laboral de la mujer en Filipinas ha tenido para las mujeres consecuencias no demasiado positivas: no sólo perciben bajos salarios en un mercado de trabajo segmentado por sexo; sino que además, deben “sumar cargas” y seguir ocupándose ellas solas -sin contar con la ayuda de sus cónyuges- de las responsabilidades familiares. La emigración se plantea como una doble “vía” de liberación: no sólo persigue motivaciones estrictamente económicas -el diferencial salarial-, sino que, además, constituye una estrategia de liberación ante tantos deberes y obligaciones propios del familismo. En Marruecos, en cambio, las

pautas culturales estigmatizan el "abandono" del hogar por parte de las mujeres, por lo que la jefatura del hogar transnacional la ejercen básicamente los hombres. Sin embargo, tras situaciones de divorcio, separación o viudedad, muchas mujeres marroquíes se ven también abocadas a salir del país, en el que son estigmatizadas socialmente por motivos ético-religiosos, razón por la cual están sobrerrepresentadas en las estadísticas.

Desde finales de la década de los 1980, se asiste a una nueva tendencia en los flujos de mujeres marroquíes, con la llegada de mujeres jóvenes, muchas veces solteras y con estudios universitarios, que protagonizan proyectos migratorios autónomos, con la finalidad de encontrar trabajo y mejorar sus condiciones de vida (Belarbi 1999; Ribas 2004). Muchas veces se trata de mujeres que ven en la emigración la oportunidad de aliviar las formas de control social tradicionales y que no quieren reproducir los modelos de vida de las mujeres de su entorno, aún a sabiendas de que probablemente van a experimentar una movilidad social descendente, con oportunidades laborales circunscritas al servicio doméstico. Son mujeres que se enfrentan aquí a situaciones difíciles, derivadas de la exclusión jurídica y social que implica ser inmigrante, mujer y, además, musulmana. La visión del servicio doméstico como impedimento a su promoción es el discurso que sustentan muchas de estas mujeres inmigradas de origen magrebí. Las ambiciones y aspiraciones que simboliza para ellas la emigración y que se ven truncadas una vez en España, suelen generar un marcado sentimiento de frustración (Solé 1994).

- *Mujeres que emigran para seguir a sus cónyuges en el proyecto migratorio.* Aunque la figura de la mujer inmigrante que llega a España a través del reagrupamiento familiar no es la más representativa, sí se corresponde con las prácticas de algunos grupos en particular. Seguir al marido en su proyecto migratorio es habitual entre las mujeres marroquíes y africanas de origen rural, muchas de ellas sin estudios y sin experiencia laboral en el país de origen, o

entre las mujeres africanas o paquistaníes. Estos colectivos presentan niveles de ocupación muy inferiores a los del resto de mujeres inmigrantes. Durante las décadas de los 1970 y 1980 han llegado a España muchas mujeres marroquíes a través de la reagrupación familiar, como segunda fase de la emigración masculina autónoma. A menudo, este proyecto pretende reproducir en la sociedad receptora el modelo de organización familiar existente en la sociedad de origen -control del hombre sobre el proyecto migratorio y sobre el derecho al trabajo remunerado de la mujer, circunscrita al ámbito doméstico-, lo que aísla enormemente a estas mujeres y dificulta su integración¹¹. Seguir reproduciendo las mismas funciones que realizaban en su país no es posible, ya que en la sociedad receptora éstas están descontextualizadas y se reducen estrictamente a su esposo e hijos/as. Además, muchas veces estas mujeres pierden en la sociedad receptora las redes de apoyo femenino que las arropaban en el país de origen (Ribas 2004).

A pesar de ello, en algunas ocasiones la falta de ingresos obliga al marido a variar su actitud y a permitir que su esposa se incorpore al trabajo remunerado. Ello le confiere mayores dosis de autonomía económica, lingüística y social, así como de autoestima y seguridad en sí mismas, a pesar de las dificultades y del reducido abanico de oportunidades laborales a las que tienen acceso. La mujer africana de origen rural participa por partida doble en la construcción de las desigualdades y de la exclusión social. A la dependencia económica y legal respecto a su esposo, en muchos casos, deben sumarse su analfabetismo, sus limitaciones lingüísticas, así como la falta de habilidades y de destrezas para acceder al mundo laboral, a los cursos de formación ocupacional o para organizar la conciliación entre la vida familiar y laboral (algunas de ellas tienen muchos hijos e hijas aquí) (Expósito 2004). El servicio doméstico externo constituye su

¹¹ Aún así, dentro de este proyecto migratorio basado en la reagrupación familiar también aparecen mujeres que, aunque siguen a su esposo, ya habían experimentado cierta movilidad social en el país de origen, al combinar estrategias matrimoniales y laborales, y están dispuestas a mantener el mismo estilo de vida en las sociedades receptoras.

única oportunidad laboral y el único empleo que les permite cuidar de la casa y de los hijos/as. El acceso al servicio doméstico no les resulta fácil. A la falta de contactos en la sociedad receptora se añade la discriminación por parte de los hogares, que muchas veces ven un impedimento a la hora de contratar a una mujer musulmana, por su religión y el idioma, especialmente cuando se trata de tareas de cuidado.

Para el caso de las mujeres africanas subsaharianas, los flujos que llegan a España desde los años 1980 -Senegal, Gambia y Guinea Ecuatorial como principales procedencias- tienen como factor común el hecho de que la mayoría han llegado a España con sus maridos. La reunificación familiar consiste en que el hombre, al cabo de unos dos años de emigrar, vuelve a su país y se casa, o bien ya estaba casado al emigrar y decide traer a su mujer a España. Muchas de las que están casadas no trabajan fuera del hogar. Las que sí lo hacen se emplean como trabajadoras domésticas, o en bares, peluquerías u otros comercios regentados por ellas mismas o por connacionales. Muchas mujeres casadas, que son laboralmente inactivas, se dedican a la venta de productos africanos en sus hogares o a la realización de servicios de peluquería a domicilio. Al igual que ocurre con las familias marroquíes, muchas veces es la necesidad de dinero la que impulsa al grupo doméstico a optar por la estrategia de que la mujer trabaje fuera del hogar y aporte ingresos complementarios (Solé 1994).

- *Jóvenes que llegan a España para reunirse con familiares ya emigrados.* Al igual que para el caso anterior, no se trata de un proyecto autónomo, sino materializado a partir de decisiones que han tomado otras personas. A pesar de que muchas de estas jóvenes se insertan en el sistema educativo local y su espacio relacional trasciende el ámbito familiar y étnico, muchas de las que superan la edad de escolarización obligatoria se ven abocadas, al menos en las fases iniciales de su trayectoria laboral, o bien al desempleo o bien a

la ocupación como asalariadas en los nichos laborales habituales para las trabajadoras inmigrantes (Colectivo Ioé 1999).

¿Cuáles son las implicaciones del proyecto migratorio en las trayectorias laborales? En la medida que la trabajadora migrante tenga familiares económicamente dependientes en el país de origen, podríamos clasificar su proyecto migratorio como "estrategia familiar" (Oso 2005). Sin embargo, cabe señalar que la orientación familiar o individual del proyecto migratorio constituyen categorías analíticas que no se ponen de manifiesto de forma excluyente, siendo lo más frecuente la combinación de ambas: muchas estrategias familiares incorporan componentes individuales; al tiempo que mujeres solteras con un proyecto de movilidad social individual pueden contribuir a la mejora económica de sus familiares (Oso 2005:89).

Efectivamente, una parte considerable de las razones de las migraciones femeninas tienen que ver con "estrategias de hogar", considerando el hogar como la unidad de análisis que media entre el individuo y el contexto estructural en el que la migrante se inserta (Zontini 2005). Entre los factores que afectan a las decisiones individuales y que tienen que ver con el hogar, de acuerdo con Tacoli (1999), los roles de género resultan claves a la hora de determinar quién se desplaza y quién no. Zlotnik (1995) constata en sus estudios que las mujeres devienen crecientemente trabajadoras migrantes para mejorar el estatus económica de sus familias, de modo que las decisiones que adoptan en relación con la actividad laboral no pueden entenderse sin tener en cuenta la situación de sus familias y el rol que estas mujeres desempeñan dentro de ellas.

La orientación de la movilidad social femenina hacia las familias, en la que prima el componente familiar por encima del individual, tiende a ir acompañada a una orientación de la movilidad familiar hacia el espacio social del país de origen (objetivos materiales como comprar casa, acceso a consumo o, fundamentalmente, dar estudios a los hijos). Este patrón conlleva un sacrificio de la mujer inmigrada en el contexto

receptor, en aras a un mayor ahorro y ascenso social del hogar transnacional en el contexto social de origen. El fuerte imperativo económico reduce, aún más si cabe, las escasas alternativas de movilidad ocupacional a su alcance.

En este sentido, de acuerdo con Christine Catarino y Laura Oso (2000), debe señalarse que el servicio doméstico es la ocupación con más ventajas para las mujeres inmigrantes desde el punto de vista de la acumulación monetaria, puesto que las que trabajan como internas tienen asegurado el alojamiento y la manutención, pueden maximizar su capacidad de ahorro, enviar remesas a la familia y retornar a sus países de origen con una autonomía mayor (negocio propio, compra de vivienda, etc.). De ese modo, la sobrecualificación y la pérdida de autoestima se compensa en términos de mayores ingresos, sobre todo cuando se mantiene la idea de retorno a corto plazo. Ello se traduce en una mejora de la posición de la mujer en la familia y en la comunidad de origen, gracias al prestigio social ganado a través de la emigración. Además de la acumulación monetaria, el servicio doméstico interno, a tenor de la fuerte demanda, favorece la llegada y la inserción a la sociedad de acogida de las extranjeras recién llegadas, de manera que la mujer inmigrante encuentra con más facilidad empleo que el varón. Estas ventajas se adaptan bien a los proyectos migratorios de mujeres interesadas en ahorrar y proyectar su movilidad social en el país de origen, sobre todo entre las mujeres recién llegadas, entre las migrantes fuertemente endeudadas o entre las que se encuentran en situación irregular (Oso 2005). Desde esta lógica, la "perpetuación" en el trabajo doméstico asalariado puede ser el reflejo de una orientación instrumental hacia el trabajo remunerado en la sociedad receptora, que determina las motivaciones, aspiraciones, actitudes y disponibilidad de la mujer inmigrante (priorización empleo en la economía sumergida, falta de tiempo para poder invertir en formación, en la definición y ejecución de un proyecto profesional, etc.).

El trabajo sexual es otra de las "puertas de entrada" por excelencia al mercado laboral para la mujer inmigrante, aunque no se dispone de

datos estadísticos al respecto (Agustín 2001, 2002, 2004). La asociación mujer inmigrante / prostitución es un binomio cargado de estigmas ideológicos y morales. El trabajo sexual, al no estar reconocido como actividad laboral en España, condena a estas mujeres a la irregularidad e imposibilita la regularización mediante un contrato de trabajo. De acuerdo con Casal y Mestre (2003:163), "es en este ámbito donde la perspectiva trafiquista de la migración campa sin matices, con efectos perversos sobre las migrantes". Sin ignorar que todo trabajo sexual es opresor y se enmarca en el contexto de relaciones patriarcales, estas mismas autoras señalan que no todas las trabajadoras sexuales viajan a España mediante redes mafiosas, ni todas han sido forzadas a desempeñar la prostitución a modo de esclavas sexuales. Para muchas mujeres constituye el resultado de una opción libre y responsable (Mestre 2005). Se trata más bien de una estrategia "voluntaria", que posibilita la migración y la inserción laboral, en un contexto de políticas migratorias restrictivas y de restricción de oportunidades laborales a las mujeres inmigrantes (Oso 1998).

La presión que ejercen las estrategias de ahorro para lograr objetivos en el contexto de origen, a menudo suponen graves repercusiones para la salud de estas mujeres: la separación de la familia como detonante de enfermedades mentales, que tienen que ver con el desgaste psicológico que supone mantener y reconstruir desde la distancia los vínculos familiares; el deterioro de la salud física como consecuencia de las largas jornadas laborales; necesidad de recuperación psicológica tras procesos de maltrato o de explotación sexual y laboral; ansiedad e inseguridad emocional derivada del "duelo migratorio"; merma de la autoestima ante la desvalorización que supone la etiqueta "mujer inmigrante; el estrés fruto de una sociedad cuyas normas de funcionamiento se desconocen (máxime si se trata de empleadas domésticas internas recluidas en el ámbito privado del hogar), del temor a la "deportación" si se encuentran en situación irregular, del miedo a enfermar y no poder percibir ingresos, etc.

Por otra parte, cuando se trata de estrategias de movilidad social con un predominio de la motivación individual, dicha movilidad puede proyectarse tanto en origen como en destino. El deseo de "superación personal" a través del proceso migratorio se convierte en muchas ocasiones en el motor que despliega estrategias sublimadoras, orientadas a la revalorización máxima del capital. Invertir en formación en España como plataforma para lograr el ascenso socioprofesional es la más habitual de las estrategias. El logro de la autonomía económica se convierte para otras mujeres en un objetivo en sí mismo (reflejo de empoderamiento en la toma de decisiones, de huida del control social, de la violencia de género, etc.), con independencia del contenido de la actividad laboral realizada en la sociedad receptora.

En los casos en que la estrategia de movilidad social individual tiene que ver con el estatus ocupacional logrado en la sociedad receptora (protagonizada generalmente por mujeres con elevado nivel educativo), la desvaloración social que les supone emplearse en el trabajo doméstico asalariado (o, eventualmente, en el trabajo sexual) puede constituir un factor clave en la promoción del despliegue de estrategias revalorizadoras, orientadas a la movilidad laboral ascendente a medio y largo plazo. Se trata de orientaciones hacia la actividad laboral de carácter expresivo que, más allá de los ingresos, conciben el empleo como instrumento que facilita el desarrollo personal, aumenta la autoestima, la autonomía, el autocontrol, el reconocimiento social, etc. En dicha centralidad va a influir de forma evidente su nivel educativo y su trayectoria laboral previa en el país de origen, que van a determinar las estrategias para avanzar hacia tareas más acordes con su cualificación. Sin embargo, por contra, las escasas alternativas de movilidad laboral también pueden desencadenar el bloqueo de estas trabajadoras a nivel psicológico (deterioro en su autoestima, frustración ante la "inconsistencia de estatus"), lo que repercutirá negativamente en su capacidad para diseñar estrategias orientadas hacia un mayor ascenso social.

De las investigaciones realizadas con mujeres peruanas en Barcelona por Ma A. Escrivá (2000, 2004^a, 2004^b), se desprende que al menos las tres cuartas partes de las entrevistadas se empleaba en el sector laboral del servicio doméstico, a pesar de no haber ejercido esa actividad laboral con anterioridad -entiéndase en el país de origen- y considerarlos inferiores a su posición social y experiencias profesionales. Ciertamente, tal segregación laboral puede ser explicada en términos de nichos laborales y constricciones a las propias carreras profesionales y personales, que las mujeres aceptan en aras a lograr el bienestar familiar. Sin embargo, el malestar manifestado por estas mujeres en cuanto a sus condiciones de vida y trabajo —ligado a sus puestos de trabajo— permite aventurar el germen de futuros cambios en sus trayectorias, que todavía no han sido abordados en profundidad y que permitirían identificar procesos de movilidad laboral. El análisis de Escrivá (2000, 2004^a, 2004^b) puede ser extensible a otros colectivos de empleadas domésticas de origen inmigrante que experimentan inconsistencia de estatus y que persiguen estrategias de movilidad laboral ascendente, como es el caso de muchas mujeres latinoamericanas y procedentes de Europa del Este.

I.4.4. La esfera reproductiva. La situación familiar en la sociedad receptora.

El tipo de estructura familiar, el número de hijos e hijas a cargo y la edad de los mismos condiciona sin duda el volumen e intensidad de necesidades derivadas de la esfera reproductiva y la disponibilidad de tiempo y de flexibilidad a la hora de determinar la incorporación laboral y las trayectorias laborales. De acuerdo con Escrivá (2004a), el hecho de no tener que compaginar el cuidado de los miembros familiares dependientes una vez reagrupados repercute en una mayor dedicación e inversión en este último, lo que favorece el despliegue de estrategias favorecedoras de la movilidad laboral. Los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral, propios de todas las madres trabajadoras, adquieren para las mujeres inmigrantes con hijos e hijas a cargo una dimensión especial por su

triple condición de mujeres, de clase trabajadora e inmigrantes -no ciudadanas-, en un contexto de recepción que no favorece estrategias de conciliación que permitan reducir las desigualdades de género.

Las mujeres de origen inmigrante comparten con el resto de madres trabajadoras la "suma de presencias" y la dificultad de llevarlas a cabo en el contexto de un sistema social y económico centrado en la producción y de un Estado del bienestar, el español, con un escaso e insuficiente desarrollo de servicios para las familias. Sin embargo, es evidente que la vivencia de la "doble presencia", común a la mayoría de mujeres, difiere según cuál sea el origen social y la posición en la estructura social de las mujeres¹².

A continuación presentamos una síntesis de los resultados de una investigación realizada por Parella et al. (2007), en la que se analizan, a través de grupos focales con mujeres latinoamericanas, marroquíes y procedentes de países de Europa del Este, las estrategias de conciliación que las propias migrantes con hijos/as a cargo tienen a su alcance a la hora de gestionar su rol familiar y definir su incorporación laboral en la sociedad receptora.

En primer lugar, supeditar y adaptar el rol laboral a los requerimientos familiares es una práctica habitual cuando se trata de mujeres con su cónyuge en España. Una parte importante de las estrategias de conciliación que se diseñan desde la asunción del trabajo reproductivo como "cosa de mujeres", consiste principalmente en adaptar y subyugar el rol laboral a los requerimientos familiares. Reducir la actividad laboral es la estrategia más habitual de las mujeres inmigrantes cuyo esposo trabaja y convive con ellas en la sociedad receptora. Para estas mujeres, las opciones laborales más

¹² A modo de ejemplo, las madres de clase trabajadora, con posiciones laborales débiles y precarias y con escaso poder adquisitivo, padecen todas las consecuencias de no poder compaginar los distintos tiempos y trabajos en su vida cotidiana, en un contexto de ausencia de servicios a la vida diaria y sin recursos económicos propios para poder "inventar" estrategias que no penalicen su trabajo remunerado o la atención de sus hijos/as. En cambio, para las madres-trabajadoras con mayor poder adquisitivo, el reto de la "doble presencia" es sin duda más soportable y el abanico de estrategias más amplio, por cuanto tienen la opción de mercantilizar o externalizar parte del trabajo doméstico y familiar. En este sentido, muchas parejas con recursos eliminan el conflicto del reparto de tareas reproductivas a través de contratar a una trabajadora (Brullet y Parella 2008).

“conciliadoras” se circunscriben mayormente a empleos por horas -por ejemplo en el servicio doméstico-, que puedan realizar durante el horario en que sus hijos e hijas están atendidos en la escuela, trabajos remunerados nocturnos o de fines de semana (residencias de ancianos, fábricas); empleos informales o ocasionales (que les permitan trabajar cuando sus hijos/as se ponen enfermos o tienen vacaciones); o que puedan realizarse desde casa (ventas por catálogo, costura...). Este tipo de empleos, además, permiten a muchas mujeres inmigrantes poder llevar a sus hijos/as al lugar de trabajo cuando no tienen ni con quién, ni dónde dejarlos, sobre todo en situaciones o circunstancias excepcionales como cuando están enfermos o durante los periodos vacacionales, sin ir más lejos (Parella y Samper 2008).

Sin embargo, dichas estrategias de conciliación presentan claras contrapartidas, por cuanto las ventajas que pueden ofrecer este tipo de empleos en términos de “flexibilidad horaria”, se ven oscurecidas por la informalidad bajo la cual se suelen ejercer, la precariedad, los bajos salarios y la falta de derechos laborales. Ello refuerza la inestabilidad laboral de estas mujeres, dificulta la movilidad laboral fuera de los “nichos laborales” clásicos y contribuye a acentuar la dependencia económica y simbólica hacia el cónyuge, por cuanto las aportaciones económicas del trabajo remunerado de la mujer son consideradas como “una ayuda” y, además, incierta. Se trata de estrategias de conciliación que en ningún caso contribuyen a un cambio de los roles de género que permita avanzar hacia una corresponsabilidad masculina en el ámbito doméstico y a una mayor equidad entre géneros.

Aspirar a empleos más formalizados y de jornada completa -en los que, por otra parte, la presencia de los hijos/as en el lugar de trabajo no estaría permitida-, requiere contar con la plena disponibilidad de algún familiar cercano, como pueda ser una madre o una hermana, o bien suficientes recursos económicos que permitan costear servicios privados -en ausencia de servicios públicos gratuitos-, que generalmente quedan fuera del alcance de las familias inmigrantes.

Las mujeres inmigrantes se enfrentan en la sociedad receptora a un contexto de precarios recursos económicos y de notable disminución de las redes familiares con las que contaban en el país de origen; lo que limita fuertemente el diseño de estrategias para poder hacer frente a la "doble presencia" y les provoca un fuerte sentimiento de soledad. Todo ello, bajo el lastre de un imaginario colectivo amparado en el modelo familiar *male breadwinner*, que atribuye en exclusiva a las mujeres las responsabilidades familiares y que sigue vigente una vez residen en la sociedad receptora con sus parejas o cónyuges. A la no disponibilidad de los recursos - habitualmente femeninos- de la familia extensa (madres, hermanas, tías, etc.), se le añade muchas veces el recelo a la hora de tener que delegar el cuidado de los hijos e hijas a personas "extrañas", que no pertenecen a su red familiar.

Las redes familiares, con la figura de las abuelas en primer término, son sin duda el mayor apoyo para las madres inmigrantes que tienen un empleo remunerado, aunque sólo para los excepcionales casos en que dichas abuelas residen aquí. Muchas veces, la llegada del parto en el país de destino se convierte en el momento idóneo para traer "temporalmente" a los abuelos o la abuela, dado que la madre va a pasar por un periodo de convalecencia. A medio y a largo plazo, esta primera visita puede convertirse en una reagrupación familiar duradera. Si bien es cierto que con la emigración muchas veces se deja de disponer del soporte de los familiares que permanecen en el país de origen, empieza a detectarse cómo algunas mujeres inmigrantes, gracias a los procesos de reagrupación, cuentan con sus madres o hermanas para el cuidado de los hijos/as en España (Escrivá y Skinner 2008).

Ante la debilidad de las redes familiares, las redes de soporte integradas por otras mujeres inmigrantes (aunque también por mujeres españolas) adquieren importancia. La ausencia de vínculos familiares muchas veces se suple con redes informales de apoyo, integradas por amistades o simplemente por mujeres a las que se ha conocido en el barrio, en la escuela de los hijos/as, o incluso durante el transcurso del viaje hacia España (Brullet y Parella 2006). Sin embargo, raramente estas redes

informales de apoyo suplen el papel de soporte diario y continuado que ofrecen las redes familiares: se trata de redes de apoyo moral, esporádicas, reservadas para los momentos puntuales de especial necesidad o para tareas cotidianas muy concretas, como por ejemplo acompañar a los niños y niñas a la escuela. También se han identificado prácticas de trueque, de ayuda mutua entre mujeres con distintas necesidades -redes vecinales, otras madres de compañeros/as de los hijos/as en la escuela, por ejemplo-, aunque no existan entre ellas lazos de amistad o familiaridad previos.

Por otra parte, muchas mujeres inmigrantes optan por mantenerse inactivas o por interrumpir su vida laboral mientras sus hijos e hijas son pequeños. Sin embargo, la estrategia de optar por desarrollar únicamente el rol familiar no responde sólo a los roles tradicionales de género. Por lo general, se trata de matrimonios en los que el propio varón ha modificado sus actitudes hacia la rígida división sexual del trabajo y la prohibición del trabajo remunerado de la mujer. De ese modo, las propias mujeres se sienten frustradas y socialmente aisladas por la renuncia al empleo. Justifican tal decisión por razones que tienen menos que ver con la ideología de género y sí mucho en cambio con factores estructurales de la sociedad receptora: a saber, los bajos salarios que estas mujeres van a percibir en los nichos laborales a los que tienen acceso, que están por debajo del coste derivado de tener que sufragar servicios privados, sobre todo de guardería, en ausencia de redes familiares -dicho coste se incrementa a medida que aumenta el número de hijos e hijas a cargo-. Esta situación se intensifica para las mujeres que carecen de permiso de trabajo, por cuanto sus opciones laborales se restringen a la economía sumergida -circunstancia harto habitual entre las mujeres marroquíes que han sido reagrupadas y que no cuentan con permiso de trabajo-. Ante este panorama, muchas veces el trabajo remunerado simplemente es una estrategia que no compensa en términos de coste-beneficio para el grupo doméstico y la mujer opta por permanecer laboralmente inactiva. Las dificultades que tienen que ver con la falta de oportunidades laborales acordes con el nivel educativo, los horarios laborales incompatibles con la vida familiar o los bajos salarios aparecen de forma reiterada como causa del abandono del

mercado de trabajo o de la inactividad también para algunas mujeres latinoamericanas y procedentes de Europa del Este.

Cuando se trata de hogares jefaturados por mujeres, la monoparentalidad reduce drásticamente el abanico de estrategias al alcance de estas madres. Las imperiosas necesidades económicas, que son mucho más elevadas cuando la familia reside en la sociedad receptora, recaen en una única sustentadora económica. Ello obliga a pluriemplearse y a trabajar largas jornadas laborales, mientras los hijos/as, a falta de redes familiares de soporte, permanecen solos largas horas o son atendidos por los hermanos y hermanas mayores (Parella et al. 2007).

Para el caso específico de las mujeres peruanas, se trata del colectivo extracomunitario que presenta una de las más altas tasas de movilidad ocupacional en España. Escrivá (2004a) atribuye el relativo éxito de las peruanas, entre muchos factores, a las *estrategias migratorias* de los peruanos y peruanas en España. Estos pasaron en pocos años de basarse en proyectos femeninos pioneros a corto plazo, a proyectos a largo plazo de reagrupación completa de las familias extensas. Con la reagrupación familiar y la mayor presencia de hombres en el colectivo, los resultados de Escrivá (2004a) apuntan hacia una variación de las estrategias laborales de las mujeres. Por un lado, la presencia masculina, unida al aumento de carga de trabajo doméstico que sigue asignándose a las mujeres, repercute negativamente en el tiempo dedicado por ellas al trabajo remunerado, a la formación y a la búsqueda activa de un mejor empleo. Pero, por otro lado, la diversificación de los empleos masculinos puede interpretarse como factor determinante de la movilidad ocupacional femenina. Según la autora, "el hecho de que los peruanos hayan conseguido puestos como camareros, repartidores y panaderos, ha tenido un efecto "demostración" en las mujeres" (2004a:31).

Asimismo, otro aspecto que interviene en la movilidad laboral y que tiene que ver con la situación familiar es la reagrupación familiar. En la medida que una mujer inmigrante proyecta o consume la reagrupación de sus hijos y/o hijas, si se encuentra empleada en la modalidad de interna,

necesariamente va a tener que diseñar estrategias para encontrar otra actividad laboral (generalmente como empleada doméstica externa o asistente por horas) que le permita convivir con ellos. Dicha actividad laboral deberá proporcionarle los ingresos económicos necesarios para que la familia pueda sufragar el coste de la vivienda, máxime si se trata de una jefatura de hogar femenina. En estos casos, la mujer se enfrenta al dilema de si priorizar los ingresos económicos (empleo a tiempo completo o pluriempleo); o, por el contrario, optar por tener más tiempo para sus responsabilidades familiares a través de un empleo a tiempo parcial (Escrivá y Skinner 2008).

I.4.5. El capital social: la influencia de las redes sociales en la incorporación laboral de la mujer inmigrante.

Los recursos al alcance de los individuos para lograr materializar un proyecto migratorio dependen directamente de su capital social. Dicho capital incluye los contactos y el soporte proporcionado por otras personas, connacionales o no, antes y después de emigrar, que pueden propiciar el logro de determinados objetivos: contactos iniciales para lograr la incorporación laboral, estrategias para cambiar de empleo a medio y largo plazo, etc. Las personas utilizan sus recursos sociales para conseguir, a través de la cooperación mutua, objetivos que de lo contrario serían difícilmente alcanzables (Coleman 1990:300-304).

Efectivamente, las decisiones sobre migración no se toman exclusivamente en el seno de los hogares y las familias, sino que los y las migrantes participan en redes más amplias (Zontini 2005). Las redes migratorias son definidas como lazos interpersonales que conectan inmigrantes y no inmigrantes tanto en las áreas de origen como en las de destino, en base a la amistad y al hecho de compartir la misma comunidad de origen. Estas redes reducen el coste y los riesgos del desplazamiento de los/las migrantes potenciales -lo que incrementa la propensión a emigrar- y constituyen una forma de capital social que los y las inmigrantes pueden utilizar para

acceder al empleo en las sociedades de destino y para facilitar la subsistencia de los que permanecen en las sociedades de origen (Massey *et al.* 1993)

Sin lugar a dudas, al interpretar las redes migratorias desde una perspectiva de género se pone claramente de manifiesto que son un instrumento indispensable para comprender la decisión de emigrar de la mujer, así como sus pautas de incorporación laboral en la sociedad receptora (Gregorio 1997; Phizacklea 1999). Las mujeres que emigran a otros países para trabajar como empleadas domésticas, son más propensas que los varones a formar parte de las cadenas migratorias, por cuanto siguen a sus hermanas o a otras mujeres de la familia que ya han emigrado anteriormente y utilizan las redes migratorias como principal fuente de información a la hora de buscar empleo en la sociedad receptora (Lim, Oishi 1996).

A la hora de obtener empleo, la conexión entre oferta y demanda de trabajo no se establece de forma automática, sino que entran en juego las estrategias de los agentes implicados (Colectivo IOÉ 2001). La relación entre redes de inmigrantes y redes de empleadores/as, mediada por la intervención de instituciones que facilitan la inserción laboral -servicios públicos, asociaciones, instituciones religiosas- contribuye a explicar, junto al resto de factores contextuales que configuran el "contexto de recepción", por qué determinados colectivos de mujeres están fuertemente concentrados en el servicio doméstico y otras actividades poco cualificadas del sector servicios (Ambrosini 1998). La demanda laboral de empleadas domésticas en la sociedad receptora, por sí sola, no determina la migración femenina ni el acceso al empleo. Es menester que la mujer inmigrante tenga acceso a la información a través de las redes migratorias. Estas redes, otorgan a las mujeres inmigrantes un capital social importante a la hora de acceder al empleo y de diseñar estrategias de movilidad laboral.

El proceso migratorio se inserta socialmente dentro de una red de relaciones que constituyen las microestructuras de la emigración (Portes 1983). En este sentido, la "red social migratoria" se define como el conjunto

de relaciones informales, entre las personas migrantes y las potenciales migrantes, que vinculan las sociedades emisora y receptora (Herranz 2000). Las redes migratorias no sólo intervienen en la decisión de emigrar, sino también en la conexión entre la oferta de fuerza de trabajo en el país de origen y la demanda en la sociedad de destino. Las redes sociales siempre han sido un método eficaz para acceder al empleo¹³; sin embargo, en el caso de la fuerza de trabajo inmigrante, adquieren si cabe mayor importancia, debido al desconocimiento que los y las inmigrantes tienen de los métodos formales o institucionalizados y del idioma, así como a la hostilidad a la que se enfrentan en la sociedad receptora. Tanto la concentración espacial como sectorial de los y las inmigrantes no sólo fortalece las relaciones intraétnicas, sino que, además, facilita la transmisión de información sobre el mercado laboral.

Si bien las redes sociales tienen como efecto positivo proporcionar información y trabajo remunerado a las personas recién llegadas, así como un acceso más fácil a la seguridad jurídica (contingentes, permisos de trabajo, etc.); como contrapartida, los procesos de movilidad social o laboral se encuentran frenados por la existencia de las propias redes y, a veces, incluso dificultan el contacto con la sociedad receptora. Para el caso de las mujeres, qué duda cabe que el entramado de redes sociales en las que se hallan les permite mantenerse siempre empleadas en el trabajo doméstico asalariado o con pocos y cortos espacios de desempleo. Se forman entre ellas verdaderas cadenas solidarias que facilitan la emigración de quienes lo solicitan y, una vez en España o incluso antes de viajar, se informan y se pasan empleos dentro del sector doméstico. Sin embargo, en términos de movilidad, se constata que apenas existen cambios de ocupación entre las mujeres, independientemente de haber obtenido la nacionalidad española o de haber reagrupado a parte de su familia a lo largo de sus años de estancia (Escrivá 2004a)

Para el caso de las mujeres inmigrantes, de acuerdo con el Colectivo IOÉ (1998:29), pueden identificarse tres tipos de redes: 1) *red con predominio*

¹³ Con el fin de profundizar más en el concepto de "red social" como estrategia de acceso al empleo, véanse los estudios de Requena (1990).

masculino, integrada por mujeres que emigran a instancias del marido o de varones de la familia ya instalados en el país de destino; 2) *red con predominio femenino*, con base en el país de origen o en el de destino y formada por mujeres connacionales que facilitan la información, los contactos laborales e incluso los medios materiales para emigrar; 3) *red de los empleadores y empleadoras*, integrada por personas de la sociedad de acogida, básicamente mujeres, que reclutan a las mujeres inmigrantes para desempeñar una determinada actividad y que también favorecen la migración de mujeres hacia España. En la inserción laboral de las mujeres inmigrantes juegan un papel determinante las redes con predominio femenino y las redes de los empleadores/as.

A pesar de que, por lo general, los estudios sobre redes sociales tienen poco en cuenta la dimensión de género, algunos sí constatan que la participación de hombres y mujeres en dichas redes es un reflejo de las relaciones de género; de modo que cuando existe una rígida separación de roles entre hombres y mujeres en las sociedades de origen, las redes sociales tienden a diferenciarse y viceversa (Oso 1998). Para el caso de las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico, las redes informales de contacto son de triple entrada. Por un lado, actúan las redes con predominio femenino establecidas por la propia comunidad inmigrante, a través de las cuales la mujer inmigrante tiene noticia sobre las ofertas de empleo y obtiene apoyo. Estas redes van afianzando un flujo migratorio específicamente femenino. Por ello no es de extrañar que algunas mujeres inmigrantes que ya están trabajando en la sociedad receptora, opten por reagrupar a otras mujeres de la familia (hermanas, primas, hijas mayores, etc.) antes que a su propio cónyuge o a sus hijos varones, con el fin de poder facilitarles empleo en el servicio doméstico (Colectivo IOÉ 2001). En segundo lugar, intervienen las redes establecidas por las empleadoras, a las que recurren las mujeres autóctonas cuando necesitan una empleada de hogar. Finalmente, también existen las redes de contratación o agencias de empleo, que engloban gran heterogeneidad de situaciones, desde redes ilegales que organizan el viaje a cambio de dinero, hasta agencias de empleo e instituciones religiosas que facilitan el contacto entre empleadoras y empleadas (Oso 1998: 291-294).

El caso del reclutamiento de mujeres dominicanas para trabajar como empleadas de hogar internas en la zona noroeste de Madrid, especialmente en Pozuelo y Aravaca¹⁴, constituye un claro ejemplo de redes migratorias integradas por mujeres, basadas en una red de relaciones generada a partir de la matrifocalidad (Herranz 1997). Las corrientes migratorias hacia España se inician gracias a las religiosas españolas que trabajan en el suroeste de la República Dominicana y que alentan el proceso migratorio hacia España, a través de contactos con las clases más pudientes de Madrid. El rápido desarrollo de estos flujos consolida muy pronto un fuerte entramado de redes sociales de oferta, que son una parte integrante del capital social de las recién llegadas. Las redes de reclutamiento en España se producen desde el momento en que las empleadoras se ponen en relación unas con otras para buscar a las futuras empleadas. Entre ambas redes existen "intermediarios de confianza", que son las propias mujeres dominicanas que ya estaban trabajando previamente en las casas como empleadas domésticas. Son justamente estas mujeres ya instaladas las que ponen en relación la oferta y la demanda y las que ofrecen apoyo comunitario a las recién llegadas. En este sentido, la concentración de mujeres dominicanas en un mismo espacio geográfico permite la comunicación entre los miembros del colectivo, lo que favorece la movilidad laboral y la búsqueda de mejores empleos dentro del servicio doméstico. Una vez se ha producido el contacto entre empleadoras y empleadas, con el paso del tiempo se van rompiendo las barreras y prejuicios ante la contratación de trabajadoras de esta nacionalidad, de manera que se empieza a pensar en este colectivo como el ideal para desempeñar las actividades domésticas. La demanda de trabajo trasciende la zona y viaja, a través de la red, a la República Dominicana (Herranz 2000).

Una situación análoga ocurre con las redes integradas por mujeres filipinas, el primer colectivo de mujeres inmigrantes que empieza a ocupar el "nicho laboral" del servicio doméstico a finales de los años setenta (Ribas 1999).

¹⁴ Aravaca y Pozuelo son centros urbanos situados alrededor del municipio de Madrid, que en los últimos 30 años se han convertido en zonas residenciales de las clases medias-altas, gracias a la proliferación de chalets unifamiliares y adosados (Herranz 1997).

Las redes se inician con la llegada de mujeres pioneras a España, que habían sido traídas por mujeres españolas de clase alta para trabajar como internas (Oso 1998). A partir de estos primeros contactos se desarrollan las redes sociales propias de la comunidad. Se trata de unas redes sociales más estructuradas y cerradas que las de las dominicanas, con lazos de solidaridad muy fuertes. Ello facilita enormemente la inserción de las recién llegadas como empleadas de hogar, aunque, al mismo tiempo, favorece su enclaustramiento y dificulta la movilidad ocupacional hacia otros sectores.

Aunque en ambos ejemplos se constata que las redes sociales contribuyen a explicar el tipo de empleos a los que tienen acceso las mujeres inmigrantes, no debe olvidarse que las y los trabajadores inmigrantes son relegados, independientemente de las redes, a un estrecho "nicho laboral" en el mercado de trabajo, resultado de un "contexto de recepción" que favorece la etnoestratificación y que es cruzado por las desigualdades de género. Esta estratificación a partir del género y la etnia, al mismo tiempo, condiciona las propias redes. Sólo así puede comprenderse el papel central que juegan las mujeres dominicanas en las redes migratorias hacia España, iniciando ellas el proceso migratorio, en claro contraste con el sistema migratorio dominicano clásico, en el que tradicionalmente han sido los varones padres de familia los que han emigrado primero y las mujeres les han seguido una vez iniciada la red migratoria (Martínez Veiga 1997).

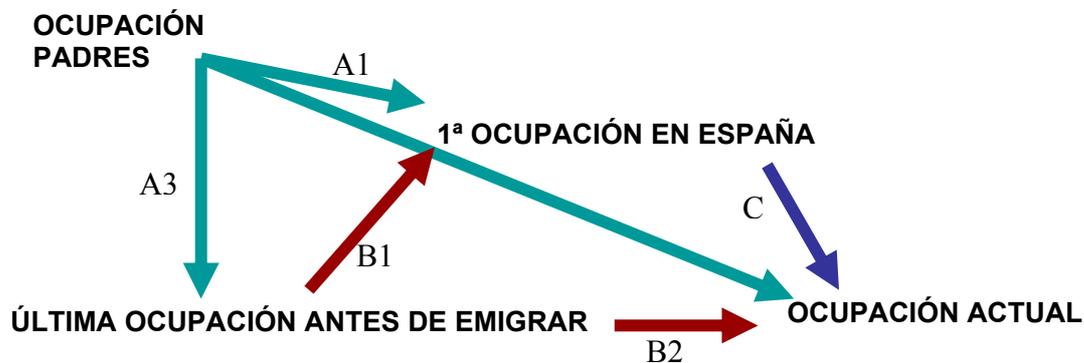
II. Metodología

En cuanto al planteamiento metodológico de la investigación, se ha optado por una propuesta mixta, en el sentido de utilizar diferentes técnicas de observación cuyas cualidades son complementarias. El siguiente cuadro presenta el tipo de técnica de generación de datos que se va a utilizar para cubrir cada uno de los objetivos.

Técnica de generación de datos	Objetivos
<p>APROXIMACIÓN CUANTITATIVA</p> <p>Explotación estadística de fuentes oficiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • datos de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social • datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) • datos de la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI-2007) • datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) 	<p>Objetivo general 1</p>
<p>APROXIMACIÓN CUALITATIVA</p> <p>Entrevistas sociobiográficas con mujeres extranjeras en las áreas metropolitanas de Barcelona y Madrid</p>	<p>Objetivo general 2</p>

En cuanto al análisis cuantitativo, se intenta abordar la movilidad ocupacional en la sociedad receptora, a partir de la comparación de la primera ocupación actual una vez en España, en comparación con la ocupación actual (*career mobility*) (véase Figura 1) (McAllister 1995)

FIGURA 2. Tipos de movilidad ocupacional de los inmigrantes



Movilidad intergeneracional: A1,A2,A3

Movilidad migratoria: B1,B2

Movilidad profesional (career): C

(Fuente: McAllister 1995:448)

En lo que concierne a la aproximación cualitativa, se trata de usar un enfoque que incorpore la dimensión longitudinal y biográfica, con el fin de observar, comprender y explicar el desarrollo del proceso por el cual las mujeres inmigrantes ocupan sucesivamente una serie de posiciones sociales y explicar el curso de su trayectoria laboral y social en España. La perspectiva longitudinal es indispensable, por cuanto si se concibe la trayectoria como sucesión de posiciones a lo largo del tiempo, si el proceso es en ella el dato fundamental, es menester situarse en una perspectiva temporal (Cachón 1989). Asimismo, de acuerdo con Cachón (1989), la sociología de las trayectorias sociales persigue la explicación/comprensión de las "trayectorias biográficas de clase", lo que es incompatible con el uso estandarizado de cuestionarios. Para ello, en nuestro proyecto vamos a utilizar las entrevistas sociobiográficas, como técnica para acceder a experiencias biográficas que son a la vez personales y de clase, que describirán tanto trayectorias colectivas como individuales. La técnica de las entrevistas en profundidad va a permitir insertar los relatos de los informantes en una perspectiva estructural-sociológica, en un contexto de relaciones sociales y de una estructura social determinada.

En cuanto que entrevista en profundidad, la entrevista sociobiográfica se basa en dos supuestos que constituyen la base de la orientación teórico-metodológica de esta investigación: a) cualquier sujeto es portador de un conjunto de culturas y subculturas como resultado de sus condiciones objetivas de existencia y su trayectoria sociobiográfica y b) los universos simbólicos y esquemas de percepción del mundo pueden ser inferidos a través del relato de los actores sociales. En palabras de L. E. Alonso (1998:73), la entrevista en profundidad trata de captar "el habla desde el lugar social". Es una técnica de interlocución flexible y dinámica, dirigida hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes con respecto a su vida, experiencias o situaciones, tal y como las expresan en sus propias palabras (Taylor y Bogdan 1998). Buscan escenificar un modelo de conversación entre iguales, en el que la persona entrevistadora trata de disminuir las asimetrías de poder con objeto de crear un clima comunicativo de confidencialidad. Más concretamente, la entrevista sociobiográfica consiste en dar forma a una biografía, que si bien es conducida por el investigador/a, recoge el conjunto de las representaciones asociadas a los acontecimientos vividos por el entrevistado/a, con la finalidad de aprehender el relato del sujeto entrevistado sobre su historia migratoria, su trayectoria en la sociedad receptora y su proyección en el futuro

El estudio de las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes en España se ha centrado en tres colectivos de trabajadoras en dos ámbitos territoriales urbanos, las áreas metropolitanas de Barcelona y Madrid, caracterizadas por concentrar una parte importante del total de mujeres extranjeras residentes en España, así como una estructura productiva centrada en el sector servicios, que nos ofrece un escenario privilegiado a la hora de abordar las trayectorias laborales femeninas:

- *Mujeres latinoamericanas* (principalmente ecuatorianas, colombianas, argentinas y peruanas).
- *Mujeres marroquíes.*
- *Mujeres procedentes de los países del Europa del Este* (principalmente procedentes de Rumania, Polonia y Bulgaria).

Han sido escogidos estos tres grupos continentales por cuanto engloban a las nacionalidades con mayor número de efectivos dentro del conjunto de la población femenina de origen extracomunitario residente en Cataluña y la Comunidad Autónoma de Madrid. Las diversas nacionalidades incluidas ofrecen un panorama amplio y heterogéneo en cuanto a perfiles de mujeres inmigrantes (nivel educativo, clase social origen, proyecto migratorio, religión, etc.), lo que nos permite abarcar un abanico amplio de trayectorias laborales.

El diseño del casillero tipológico contempla la realización de **45 entrevistas sociobiográficas**, ateniéndonos principalmente a la nacionalidad o grupo continental, a la posición laboral final y a la zona de residencia (área metropolitana de Madrid o de Barcelona). Para el análisis de las trayectorias laborales es menester estudiar mujeres inmigrantes que ya cuenten con un tiempo de permanencia en la sociedad receptora suficiente como para haber podido desplegar una sucesión de posiciones a lo largo del tiempo que permitan definir el curso de una trayectoria; así como desplegar estrategias de reproducción o de movilidad en sus espacios laborales. Por consiguiente, vamos a seleccionar trabajadoras inmigrantes que hayan llegado a España como máximo durante el año 2005.

El número final de entrevistas o casos estudiados se ha determinado en base al elemento de la saturación en los términos de Bertaux (1980), en la medida que las observaciones de los nuevos casos nos han confirmado lo ya observado en los casos anteriores y las variaciones se han considerado de importancia menor.

TIPO TRAYECTORIA	POSICIÓN LABORAL FINAL
TRAYECTORIA 1: Permanencia dentro del servicio doméstico.	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadora en el servicio doméstico como interna, alternando periodos con y sin contrato laboral (cambios empleador/a en aras a la mejora de las condiciones laborales).
TRAYECTORIA 2: movilidad laboral vertical dentro de los servicios vinculados a la reproducción social.	<ul style="list-style-type: none"> Tránsito de internas a externas dentro del servicio doméstico. Asalariadas en una empresa de limpieza o de cuidado de personas dependientes a domicilio, o en una residencia geriátrica, etc.
TRAYECTORIA 3: movilidad laboral vertical hacia ocupaciones manuales y no-manuales de rutina, fuertemente feminizadas.	<ul style="list-style-type: none"> Hostelería en sus distintas modalidades. Comercio en sus distintas modalidades. Empleos de tipo administrativo (telefonistas, recepcionistas, etc.). Industria textil, cárnicas, alimentación, etc.
TRAYECTORIA 4: movilidad laboral vertical hacia la autoocupación, sin requerimiento de cualificación.	<ul style="list-style-type: none"> Negocio propio (tiendas de alimentación, bares, locutorios, etc.), que no requiera de titulación específica.
TRAYECTORIA 5: movilidad laboral vertical hacia ocupaciones de elevada cualificación técnica.	<ul style="list-style-type: none"> Puestos profesionales y técnicos, cuyo desempeño requiere una formación (enfermeras, médicas, abogadas, psicólogas, directivas, etc.), tanto en empresas, ONGs, como instituciones públicas. Desempeño de profesiones liberales por cuenta propia, con titulación requerida y homologada: médicas, dentistas, abogadas, psicólogas, etc.

CASILLERO TIPOLÓGICO ENTREVISTAS					
PROCEDENCIA	POSICIÓN LABORAL FINAL O DE "LLEGADA"				
	TRAYECT. 1	TRAYECT. 2	TRAYECT. 3	TRAYECT. 4	TRAYECT. 5
Latinoamérica	3 ent.	3 ent.	3 ent.	2 ent.	2 ent.
Marruecos	1 ent.	6 ent.	6 ent.	2 ent.	3 ent.
Europa del Este	2 ent.	3 ent.	3 ent.	3 ent.	3 ent.

En el anexo del presente informe se presenta una ficha con los datos sociodemográficos básicos de cada una de las mujeres entrevistadas (ANEXO I), así como una muestra de los bloques temáticos del guión de entrevista (ANEXO II).

La información generada a través de las entrevistas ha sido tratada mediante el análisis de contenido categorial temático. El análisis de datos cualitativos por el cual hemos optado consiste en la organización conceptual de la información producida en el decurso del trabajo de campo en base a categorías significativas, priorizando el contenido de estas categorías y su interpretación, en detrimento de las frecuencias de los códigos. El procedimiento para obtener un análisis integrado a partir de las entrevistas ha sido apoyado por el programa para el análisis cualitativo de texto Atlas.ti.

Las entrevistas sociobiográficas han sido analizadas en base a tres niveles, adaptando la propuesta de Chevalier (1979):

- *Lectura diacrónica de los acontecimientos narrados:* identificación trayectorias laborales.
- *Lectura temática y sincrónica de los temas relativos a las características individuales y al ciclo de vida de las trabajadoras inmigradas.* Modos de determinación de las estrategias y trayectorias desde la perspectiva de las características de las mujeres migrantes (capital, recursos, orientaciones, expectativas).
- *Lectura que toma en cuenta la incidencia de las estructuras (sociales, económicas, políticas, institucionales) sobre el desarrollo de la vida del individuo:* influencia del “contexto de recepción” sobre las expectativas y estrategias desplegadas por las trabajadoras extranjeras en sus trayectorias.

III. Resumen de resultados

Los datos presentados en este estudio ponen de manifiesto que los factores externos -económicos, políticos y sociales- condicionan las oportunidades objetivas de acceso, permanencia y movilidad de las trabajadoras extranjeras en el mercado de trabajo. Son factores que definen la estructura de oportunidades dentro de la cual se enmarcan las acciones y estrategias que puedan llevar a cabo las mujeres inmigrantes.

Dicho esto, del análisis de los datos cuantitativos se desprenden los siguientes resultados:

- De los datos de la EPA se desprende la fuerte concentración de las mujeres extranjeras en el sector servicios (segregación horizontal), especialmente las mujeres europeas no comunitarias y las latinoamericanas (más del 90%). Dicha segregación afecta en mayor medida a las mujeres extranjeras (90,1%) que a las de nacionalidad española (84,5%). Por tipo de ocupación, las extranjeras se concentran en mayor medida que las mujeres españolas en los empleos no cualificados (un 51,2% de las mujeres latinoamericanas, un 44,7% de las europeas no comunitarias y sólo el 15,2% de las españolas) y en los empleos de restauración, servicios personales y comercio (un 32,1% de las mujeres latinoamericanas, un 25,5% de las europeas no comunitarias el 22,6% de las españolas).
- Un total del 22,1% de las afiliadas extranjeras a la Seguridad Social a enero de 2007 lo está en el Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH). El análisis del periodo 2003-2007 muestra una reducción del porcentaje de afiliadas a este régimen (en el año 2003 era de 35,2%). El análisis por nacionalidades pone de manifiesto la heterogeneidad de las mujeres inmigrantes en lo referente al porcentaje de afiliadas al régimen especial de empleados del hogar. Las mujeres procedentes de América Latina, a excepción de Argentina y Cuba, presentan altos porcentajes de afiliadas a este régimen: oscilan entre el 24,3% de las brasileñas al abrumador 52,9% de las bolivianas. Las mujeres procedentes de países de Europa del Este también presentan elevadas tasas (un 38,3% de las ucranianas, un 31,5% de las rumanas y un 28,9% de las búlgaras). En cambio, para las mujeres asiáticas y africanas, el servicio doméstico constituye una realidad laboral menos significativa (el 19,2% de las marroquíes y el 6,7% de las chinas, p.e.).
- Los datos de la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI-2007) muestran que a mayor educativo mayores probabilidades de ocupar puestos de trabajo cualificados. Sin embargo, la "inconsistencia de estatus" es la tónica predominante, por cuanto para las mujeres extranjeras con estudios universitarios, con más de 3 años de

residencia, más del 20% trabaja en empleos no cualificados y un 37% se emplea en el sector servicios. Para las mujeres con estudios secundarios, la concentración en los puestos de trabajo no cualificados afecta al 73,4%. Estos datos indican, en términos generales, que las posibilidades de recuperación del estatus ocupacional al cabo de tres años son bastante limitadas.

- Si bien la incidencia de la temporalidad se reduce con el tiempo, sigue siendo un rasgo definitorio de la incorporación laboral de las mujeres inmigrantes. En base a los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales, el 72,6% de las mujeres extranjeras empieza a cotizar a la Seguridad Social con un contrato temporal y dicho porcentaje se reduce al 60,5% para el último episodio. Asimismo, el 74,9% de las mujeres que acceden por vez primera a la Seguridad Social con un contrato temporal, sigue teniendo este tipo de contrato cuando son entrevistadas (último episodio).
- Los datos de la MCVL muestran un porcentaje importante de mujeres afiliadas en el Régimen General, tanto si analizamos el primer episodio como el último (48,4% y 57,1%, respectivamente). Hay que recordar en cuenta que esta base de datos excluye a todas las mujeres que se encuentran trabajando en la economía sumergida, donde el servicio doméstico adquiere un claro protagonismo
- Si comparamos el periodo de cotización inicial con el último episodio (en base a la MCVL), se detecta en términos generales una disminución del porcentaje de mujeres afiliadas en el Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH), especialmente marcado para algunas nacionalidades latinoamericanas (más de 25 puntos de diferencia para el caso de las mujeres peruanas, por ejemplo). Si analizamos cuál es la destinación de casi el 30% de mujeres que inician su cotización en la Seguridad Social en el REEH y no permanecen en este régimen en su último episodio, se constata que la gran mayoría (90%) se desplaza al régimen general (especialmente hacia el comercio, la hostelería y las actividades inmobiliarias/ servicios a empresas) y un 10% opta por ser autoempleada (Régimen Especial Trabajadores Autónomos -RETA-). Asimismo se constata una escasa movilidad en las trayectorias de las mujeres que inician su cotización en la seguridad social en el sector agrario (Régimen Especial Agrario), protagonizadas principalmente por mujeres de Europa del Este (Rumania y Bulgaria) y Marruecos. Son estadísticamente residuales las trayectorias laborales que culminan en las posiciones más cualificadas (correspondientes a los grupos de cotización de ingenieros/as, licenciados/as y técnicos/as), salvo para el caso de las mujeres argentinas.
- Asimismo, la MCVL también nos permite observar diferencias entre las dos cohortes estudiadas (1996-2000 vs. 2001-2005). Las mujeres que se dieron de alta laboral durante el período 1996-2000 acceden en menor medida al servicio doméstico (un 36,4% en su episodio inicial) que las que lo han hecho en el periodo más reciente, 2001-2005, (un 40,1% se afilia a este régimen en su episodio inicial).

Asimismo, un 32,4% de las mujeres que se incorporan durante el período 2001-2005 trabajan actualmente en este sector (último episodio); mientras sólo lo hace el 12,4% (24 puntos de diferencia)¹⁵. Estos datos ponen en evidencia que, más allá de los factores económicos y políticos que tienen que ver con el periodo de alta (durante el periodo 1996-2000 las cifras de inmigrantes eran mucho menores), puede afirmarse que el tiempo de permanencia aumenta la posibilidad de movilidad laboral hacia otras actividades.

- Además, de los datos de la MCVL también se desprende que la posibilidad de cotizar en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos se incrementa con el tiempo de permanencia: el 13,5% de las mujeres que se dan de alta laboral durante el periodo 1996-2000 culminan sus trayectorias como autónomas; mientras que sólo es así para un 3,5% de las "recientes" (2001-2005).
- La cohorte de entrada no sólo incide en el régimen de cotización, sino también en el grupo (categoría ocupacional). Se constata que las mujeres dadas de alta laboral más recientemente tienden a desarrollar peores trabajos. Por ejemplo, el 45,7% de las mujeres que tuvieron su primer episodio de cotización entre 1996 y 2000 trabajan en ocupaciones del grupo "peones y asimilados". Este porcentaje se incrementa en 24 puntos (69,7%) para las mujeres de más reciente incorporación (2001-2005). En la misma línea, a medida que se asciende en los grupos de cotización (mayor cualificación requerida), disminuye el porcentaje de mujeres de incorporación reciente que alcanzan dichas posiciones.
- Por consiguiente, a partir del análisis por cohortes de entrada, puede afirmarse que las mujeres que se dieron de alta en el período 1996-2000 lo hicieron en mejores posiciones que las que se incorporaron en los años 2001-2005 (episodio inicial) y han experimentado mayor movilidad laboral (si comparamos el episodio inicial con el último episodio).

Sin embargo, a pesar de los condicionantes estructurales y sus indiscutibles efectos uniformizadores de las oportunidades laborales para las mujeres inmigrantes, la heterogeneidad de bagajes, perfiles, capitales y trayectorias que se ocultan tras la homogeneizadora etiqueta de "mujer inmigrante", nos da cuenta de la agencia de las propias trabajadoras a la hora de configurar sus propias estrategias y dar forma a sus itinerarios laborales. Esta agencia social no puede ser abordada desde los datos estadísticos y sí en cambio desde el análisis de las vidas subjetivas

¹⁵ Por otra parte, cabe esperar que la diferencia entre el régimen de cotización inicial y final sería aún mayor si en los datos no se hubieran incluido el 38% del total de mujeres con un sólo episodio de cotización.

individuales de las mujeres a partir de sus propias narraciones. Del análisis de las entrevistas en profundidad con trabajadoras extranjeras, se desprenden los siguientes resultados:

- El servicio doméstico constituye la “puerta de entrada” por excelencia para prácticamente todas las mujeres inmigrantes entrevistadas, con independencia del tipo de proyecto migratorio y del capital humano aportado desde la sociedad de origen. El hecho de que buena parte de las mujeres entrevistadas haya llegado a España de forma irregular -o bien con autorización de residencia sin permiso de trabajo-, junto con el papel que juegan las redes sociales, determina la canalización de sus oportunidades laborales hacia esta actividad, habitualmente de forma sumergida. En función del tipo de proyecto migratorio, para algunas mujeres se concibe esta etapa desde la transicionalidad hacia mejores empleos; otras, en cambio, se plantean esta vía como un buen instrumento para ejercer de sustentadoras económicas y lograr materializar sus proyectos económicos (principalmente en el país de origen).
- Las diversas experiencias narradas por las entrevistadas que han recorrido parte o la totalidad de su trayectoria laboral dentro del servicio doméstico, pone de manifiesto la gran heterogeneidad de modalidades y condiciones laborales bajo las cuales se desempeña esta actividad. Las diferencias son importantes si comparamos la modalidad de interna de la de externa. En el primer caso, se dan con asiduidad situaciones de abuso y explotación, incluso de malos tratos, por parte de empleadores/as que conciben la empleada como “sirvienta” y no como una empleada que está sujeta a unos derechos laborales y a una regulación externa. El aislamiento que confiere el ámbito privado del hogar y la dependencia hacia un único empleador/a limitan las estrategias al alcance de estas trabajadoras. Por otra parte, cuando se trata de empleadas externas, el margen de las trabajadoras a la hora de gestionar con quién trabajan y cuántas horas se incrementa considerablemente, así como la posibilidad de acumular mayores ingresos.
- Las mujeres que muestran trayectorias laborales “atrapadas” dentro del servicio doméstico interno, responden en gran medida a proyectos migratorios de carácter familiar, que proyectan la movilidad social hacia el país de origen (se pone de manifiesto la voluntad de retorno) y conciben el empleo como algo instrumental. Es así como la modalidad de “internas” permite optimizar la capacidad de ahorro (alojamiento, manutención, etc.). Su condición de “madres transnacionales” refleja la voluntad de “sacrificio”, en aras a mejorar las oportunidades de sus hijos e hijas en el país de origen (principalmente mediante la inversión educativa). Desde esta clave, el servicio doméstico se acomoda a sus objetivos y su trayectoria es valorada de forma positiva y narrada desde el logro personal.

- El tránsito desde la irregularidad a la regularidad no necesariamente supone una mejora material de las condiciones de empleo para las mujeres que se ocupan en el servicio doméstico. Sí, en cambio, el tiempo de permanencia. Es por ello que muchas entrevistadas, aun siendo irregulares, ejemplifican trayectorias laborales de movilidad laboral ascendente dentro del servicio doméstico, mediante sucesivos cambios de empleador/a que les suponen una gradual mejora de sus condiciones de empleo (mejor salario, menos volumen de trabajo, menos control, mejor trato por parte de la persona atendida, etc.).
- En muchas ocasiones, ante la posibilidad legal (renovación permiso de trabajo, p.e.) de abandonar el servicio doméstico y acceder por cuenta ajena a otras ocupaciones del sector servicios (comercio, hostelería, residencias geriátricas, etc.), se constata que los menores ingresos percibidos pueden provocar que algunas mujeres opten por regresar de nuevo al servicio doméstico. Esta estrategia reproductora de la posición laboral inicial se da principalmente para el caso de mujeres con proyectos migratorios de carácter familiar, que orientan la movilidad social hacia la sociedad de origen. La calidad del empleo en la sociedad receptora se valora en estos casos principalmente desde la capacidad de ahorro, asumiendo en sus discursos el sacrificio que supone la "inconsistencia de estatus".
- Las mujeres entrevistadas que han accedido a otros sectores laborales no cualificados fuera del servicio doméstico interno (comercio, hostelería y otros servicios), presentan en términos generales una fuerte incidencia de la precariedad (contratos temporales y bajos salarios), lo que las obliga a pluriemplearse si la presión económica es elevada (responsabilidades familiares, tipo de vínculos transnacionales, etc.).
- Tener hijos/as a cargo en la sociedad receptora repercute negativamente en las oportunidades laborales de las mujeres inmigrantes. Las narraciones de las entrevistadas con hijos o hijas menores en España, ponen de manifiesto las dificultades que entraña el trabajo reproductivo, que van desde periodos de inactividad laboral prolongados (en los casos en los que el cónyuge ejerce de principal sustentador económico), pasando por la falta de tiempo para dedicarse a buscar un mejor empleo o a invertir en formación.
- Sin lugar a dudas, el capital humano (nivel educativo, experiencia profesional previa) de las mujeres inmigrantes incide a medio y a largo plazo en la movilidad laboral ascendente, si bien no es determinante (el tipo de proyecto migratorio adquiere gran relevancia). En cualquier caso, de las trayectorias laborales presentadas se desprende que la inversión formativa en la sociedad receptora, junto con la adquisición de competencias lingüísticas, es la que proporciona mejores resultados y rendimientos. Sin embargo, para poder llevar a cabo estrategias formativas en la sociedad de destino, se requiere contar con tiempo disponible (las mujeres pluriempleadas, con fuertes obligaciones económicas o con hijos/as a cargo a los que atender en la sociedad receptora admiten tener que

descartar esta posibilidad). De ese modo, son las mujeres con proyectos migratorios de carácter individual, con una profunda inconsistencia de estatus en la sociedad receptora, las que apuestan en mayor medida por este tipo de estrategias.

- La situación familiar constituye un elemento clave de las trayectorias laborales femeninas. De ese modo, en las situaciones de monoparentalidad femenina (madres solteras, mujeres viudas, divorciadas, etc.), en las que la presión económica que recae en la mujer es muy fuerte -es la única o principal sustentadora del grupo familiar en origen-, prácticamente no hay espacio para el despliegue de estrategias orientadas hacia la movilidad laboral (pluriempleo, falta de tiempo para formarse, etc.) en la sociedad receptora. Este tipo de trayectorias proyectan los "logros personales" en la consecución de la autonomía económica y en poder "sacar adelante a sus hijos" solas. Dicha presión se incrementa cuando los hijos o hijas residen con la madre en la sociedad receptora, por cuanto supone un incremento del coste de vida. Por el contrario, cuando se trata de mujeres que residen en España con su cónyuge, si la pareja asume el rol de "sustentador económico" ello confiere a las mujeres cualificadas mayor margen para diseñar estrategias revalorizadoras de capital (para formarse, para no aceptar "cualquier empleo").
- La incidencia del capital social en las trayectorias laborales analizadas es ambivalente. La acumulación de tiempo de permanencia influye positivamente en las trayectorias laborales. También se pone de manifiesto el papel que juegan las redes migratorias tanto a la hora de migrar como de facilitar la incorporación laboral inicial en el servicio doméstico. Además, en muchos casos son las redes familiares las que han permitido a algunas entrevistadas cambiar de sector de actividad (familiares ya asentados en España, un matrimonio mixto que permite ampliar las redes de contactos más allá de los connacionales, etc.), a través de los contactos y canales de información proporcionados.
- El autoempleo se erige para algunas mujeres cualificadas como estrategia de movilidad laboral ascendente, encaminada a lograr mayores ingresos, recuperar estatus, así como adquirir mayores cotas de libertad en la gestión del tiempo de trabajo. El paso hacia el autoempleo no se da de forma brusca; sino que es precedido de una larga trayectoria laboral como asalariadas en diversas actividades poco cualificadas, durante la cual acumulan conocimientos (inversión educativa) y capital social. Asimismo, el autoempleo se convierte en una opción atractiva para mujeres cualificadas que quieren abandonar el servicio doméstico sin renunciar a la expectativa de ingresos más elevados; algo difícil de lograr en la mayor parte de empleos feminizados que ofrece el sector servicios (hostelería, comercio, auxiliar administrativa, etc.).
- Los análisis de las trayectorias sociales de las mujeres inmigrantes pone de manifiesto la necesidad de incorporar el género como eje estructurador de dichas trayectorias. Las distintas posiciones

laborales de la mujer inmigrante a lo largo de su trayectoria son resultado también de sus distintas posiciones en la esfera reproductiva a lo largo de su ciclo vital y de sus tensiones. Por consiguiente, interpretar las trayectorias ocupacionales requiere tomar en cuenta tanto la historia familiar como la historia profesional, de forma que se articulen los ámbitos productivo y reproductivo.

IV. RESULTADOS

IV.1. Aproximación cuantitativa a las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes no comunitarias

IV.1.1. LAS MUJERES EXTRANJERAS RESIDENTES EN ESPAÑA

IV.1.1.1 Evolución reciente de la población extranjera con autorización de residencia en España.

De acuerdo con el planteamiento y los objetivos definidos en el marco de esta investigación, consideramos necesario enmarcar el estudio del trabajo de las extranjeras desde el análisis de la evolución y características de la población femenina extranjera. Para ello, emplearemos en este apartado los datos sobre extranjeros/as con autorización de residencia o certificado de registro proporcionados por los Anuarios Estadísticos de Extranjería del Ministerio de Trabajo e Inmigración, así como los datos sobre el Padrón municipal del Instituto Nacional de Estadística.

Desde mediados de los años 1990, la persistencia e intensidad de los flujos migratorios ha convertido a España en uno de los países que más ha contribuido al crecimiento de la población inmigrante en el continente europeo, erigiéndose como unos de los principales destinos de los y las inmigrantes¹⁵. En efecto, el volumen de extranjeros y extranjeras con autorización de residencia se ha visto multiplicado varias veces esta última década, pasando de 719.647 personas en 1998 a los casi cuatro millones de la actualidad, con un incremento anual medio del 21,3 %. En términos relativos, ha pasado de representar poco más del 1,8 % de la población total en 1998 a casi el 8,8 % a finales de 2007. Este excepcional crecimiento ha sido muy intenso entre 2005 y 2007, periodo durante el cual la cifra se ha incrementado de 761.641 a 957.206 extranjeros, respectivamente.

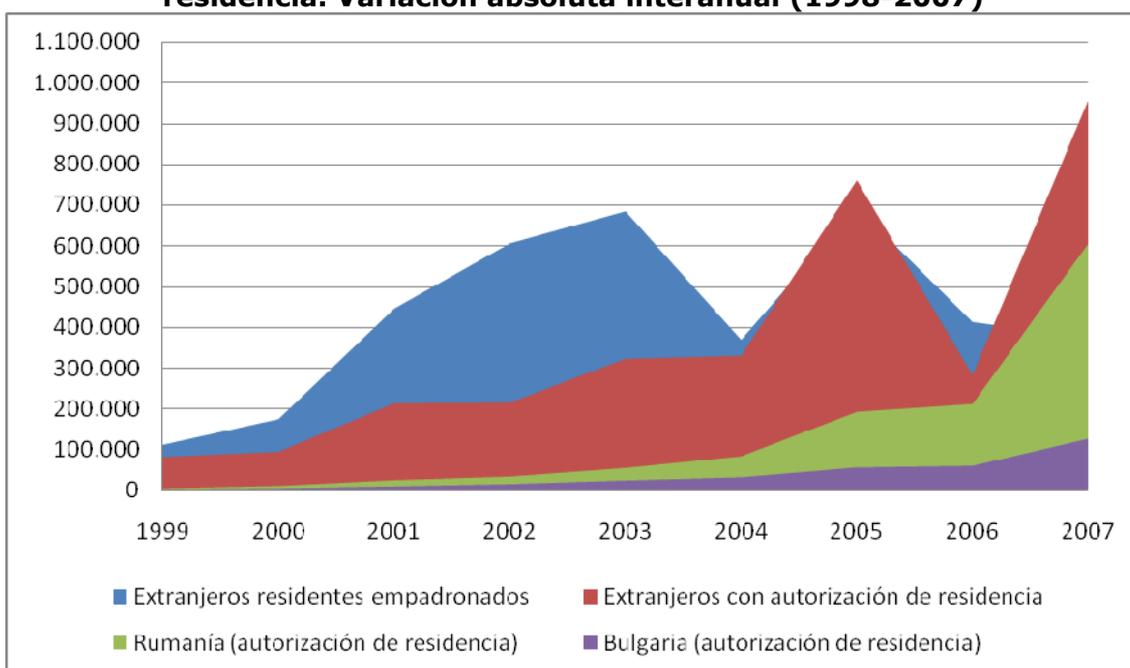
¹⁵ Sin lugar a dudas, los países del sur de Europa y, en particular España, Italia y Grecia, han sido los grandes protagonistas del crecimiento de la inmigración extranjera en la Unión Europea durante el presente siglo (junto a otros países del norte como Irlanda). En conjunto, habrían recibido en 2006 una inmigración neta de más de 941.000 personas, según Eurostat (2007), lo que representa dos tercios de toda la recibida por la Unión Europea de los 27. Las especificidades propias de la inmigración en los países del sur de Europa han sido abordadas, entre otros, por Baldwin-Edwards y Arango (1999) y King, Lazaridis y Tsardanidis (2000).

Sin embargo, ello no implica que se haya producido un mayor volumen de entradas durante estos tres últimos años, sino que obedece al registro estadístico de personas que ya estaban residiendo en nuestro país. Debemos recordar que en el año 2005 tiene lugar el proceso de regularización¹⁶ y que en el año 2007 se produce la adhesión de Rumania y Bulgaria a la Unión Europea (CERES-CCOO 2006; Pajares 2008). Los datos sobre extranjeras y extranjeros empadronados van en esta dirección, tal y como se puede apreciar en el Gráfico 1, en el que se comparan la variación absoluta interanual entre los/las residentes empadronados y los/las residentes con autorización de residencia entre 1998 y 2007 (también se incluye la variación de la población extranjera procedente de Rumanía y Bulgaria).

Esta figura muestra que el flujo de entradas ha sido muy elevado entre 2000-2004 y, en particular, durante el bienio 2002-2003, en el que se registraron 607.289 y 686.222 nuevos empadronados. Podemos ver, además, que a partir del año 2005 (tras el proceso de regularización) comienza a reducirse la brecha entre el *stock* de residentes empadronados y residentes con autorización, lo que sugiere que se ha producido una entrada ligeramente menor de población inmigrante, que va acompañada de cierta normalización jurídica de los ya residentes, como se hace patente en el caso de las comunidades rumana y búlgara. En concreto, el crecimiento de ambos colectivos ha sido espectacular: en 2007 el número de rumanos se incrementó en 392.564 personas (185,7 % respecto al año anterior), mientras que los residentes búlgaros aumentan en casi 67.000 efectivos (111%). En la actualidad, representan el 75 % del total de nuevos residentes comunitarios y el 48 % del total de extranjeros.

¹⁶ El proceso de normalización ha sido la mayor regularización realizada en nuestro país: de las 691.655 solicitudes presentadas, 575.827 fueron aceptadas. El 58,9 % de las solicitudes fueron presentadas por hombres y el 41,1 % por mujeres, si bien los varones tuvieron un porcentaje de resoluciones positivas inferior que las mujeres. Por países de origen, el mayor número de concesiones correspondieron a Ecuador (127.644), Rumanía (99.673), Marruecos (68.401), Colombia (50.334), Bolivia (39.646) y Bulgaria (22.207) (CCOO-CERES, 2006).

Gráfico 1. Extranjeros y extranjeras empadronados y con autorización de residencia. Variación absoluta interanual (1998-2007)

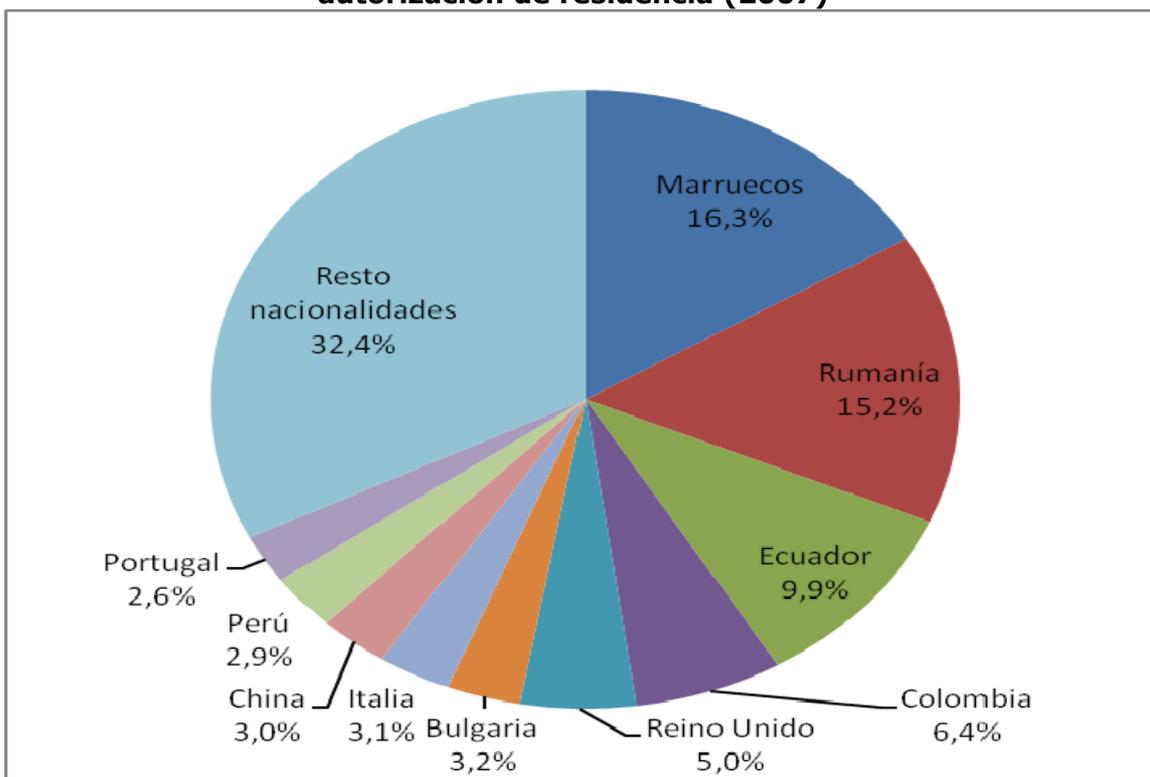


Fuente: INE (Padrón) y OPI-MTIN (Anuario Estadístico de Extranjería). Elaboración Propia.

Nota: La variación del número de extranjeros empadronados en 2007, que no aparece en el gráfico, asciende a 701.023 personas (datos provisionales a 1 de enero de 2008).

Respecto a la procedencia de los extranjeros y extranjeras que viven en España, y por ceñirnos sólo al último año, son en su mayoría nacionales de países de la Europa Comunitaria (38,9%), América Latina (30,6%) y África (21,2%). Aunque en una medida mucho menor, también residen un número importante de asiáticos/as (6%) y de europeos/as no comunitarios (2,9%). Si de la panorámica continental descendemos a las nacionalidades más representativas, cinco colectivos concentran más de la mitad del total de residentes extranjeros: Marruecos (16,3%), Rumanía (15,2%), Ecuador (9,9%), Colombia (6,4%) y Reino Unido (5%). Y a este grupo le siguen en importancia países como Bulgaria, Italia y China, cuyo peso en conjunto se sitúa en torno al 9,3 % respecto al total de extranjeros y extranjeras.

Gráfico 2. Principales nacionalidades de los extranjeros y extranjeras con autorización de residencia (2007)



Fuente: MTIN (Anuario Estadístico de Extranjería 2007).Elaboración propia

El predominio de la inmigración comunitaria y latinoamericana entre la población extranjera no constituye una novedad en la historia reciente de la inmigración en España. Como es sabido, la entrada del nuevo siglo trae consigo la "latinoamericanización" de la inmigración procedente de terceros países y, en similar medida, también su "europeización". Una perspectiva más cercana a esta dinámica la obtenemos analizando la evolución registrada durante esta década distinguiendo dos periodos quinquenales. De acuerdo con las cifras recogidas en la Tabla 1, podemos ver que durante el primer quinquenio (1998-2002), los mayores porcentajes de crecimiento corresponden a tres países de Europa del este (Ucrania, Rumanía y Bulgaria) y a dos latinoamericanos (Ecuador y Colombia); a cierta distancia aparecen las y los bolivianos, pakistaníes y chinos. Por su parte, los europeos comunitarios antes citados, no llegan a superar la media de incremento del conjunto de personas extranjeras. Como resultado, a finales de 2002 las y los ecuatorianos pasan a ocupar la segunda posición entre las principales nacionalidades (tras marroquíes y por encima de británicos) y

las y los colombianos la cuarta, desplazando a las y los alemanes al quinto lugar.

Al comparar estos datos con los del siguiente subperiodo, se constata que durante estos últimos cinco años los mayores porcentajes de crecimiento han correspondido igualmente a las y los europeos del este y, en particular, a rumanos, búlgaros y polacos. Sin embargo, el crecimiento entre las y los latinoamericanos se ha moderado de forma notable -inferior a la media del conjunto de personas extranjeras-, con la excepción de las y los bolivianos, argentinos y peruanos, que presentan unos porcentajes de crecimiento superiores a los experimentados en el quinquenio anterior.

Tabla 1. Evolución de las principales nacionalidades de personas extranjeras con autorización de residencia (1998-2007)

	1998	2002	2003	2007	% 1998-2002	% 2003-2007
Total	719.647	1.324.001	1.647.011	3.979.014	84	142
Marruecos	140.896	282.432	333.770	648.735	100	94
Rumanía	3.543	33.705	54.688	603.889	851	1.004
Ecuador	7.046	115.301	174.289	395.808	1.536	127
Colombia	10.412	71.238	107.459	254.301	584	137
Reino Unido	74.419	90.091	105.479	198.638	21	88
Bulgaria	2.336	15.495	24.369	127.058	563	421
Italia	26.514	45.236	59.745	124.936	71	109
China	20.695	45.837	56.119	119.859	121	114
Perú	24.879	39.013	57.593	116.202	57	102
Portugal	42.310	43.309	45.614	101.818	2	123
Argentina	17.007	27.937	43.347	96.055	64	122
Alemania	58.089	65.823	67.963	91.670	13	35
Polonia	6.651	12.817	15.814	70.850	93	348
R. Dominicana	24.256	32.412	36.654	70.775	34	93
Bolivia	1.148	4.995	7.053	69.109	335	880
Francia	39.504	46.986	49.196	68.377	19	39
Ucrania	599	14.861	21.579	62.409	2.381	189
Argelia	7.043	20.081	23.785	45.825	185	93
Cuba	13.214	24.226	27.323	45.068	83	65
Brasil	7.012	12.902	14.598	39.170	84	168
Pakistán	4.238	15.584	17.645	36.384	268	106

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 2007 (MTIN). Elaboración propia.

El panorama migratorio descrito hasta el momento se ha enmarcado dentro de una dinámica de expansión económica, fuerte crecimiento de empleo y demanda de fuerza de trabajo inmigrante. Ciertamente, los intensos flujos migratorios recibidos entre finales de siglo y comienzos del presente coinciden con un largo periodo de crecimiento económico, vertebrado por el sector inmobiliario y de la construcción y combinado con un aumento de la demanda interna. Sin embargo, a lo largo de 2007 se comienzan a apreciar síntomas de desaceleración económica que muestran, inequívocamente, el agotamiento del modelo de crecimiento español. Ya entrados en 2008, la situación económica se ha visto agravada con el empeoramiento de la crisis inmobiliaria, el freno de la construcción y el impacto de la crisis financiera internacional en el sistema bancario español (Fernández y Laborda 2008). Las perspectivas económicas a corto y medio plazo no son precisamente halagüeñas y cabe preguntarse cómo afectará a los procesos migratorios. Ciertamente, el escenario actual genera dudas sobre sus efectos en los movimientos migratorios internacionales que tienen como destino nuestro país y, sobre todo, su relación con el mercado de trabajo.

Siendo conscientes de que todavía es pronto para analizar las repercusiones de la actual coyuntura económica sobre los flujos migratorios, podemos observar su comportamiento a comienzos del presente año. Con los datos que tenemos disponibles en el momento de cerrar este informe sobre autorizaciones de residencia en vigor, hemos elaborado la Tabla 2. En ésta se incluyen las cifras de extranjeros y extranjeras a 31 de diciembre de 2007 y las correspondientes a 30 de junio de 2008, así como su variación absoluta y porcentual durante el semestre. Adicionalmente, se incorporan los datos sobre el semestre del año anterior (31 de diciembre de 2006 y 30 de junio de 2007), y también su variación absoluta y porcentual.

Estos datos sugieren que se está produciendo una moderación de los flujos migratorios internacionales hacia nuestro país. Tal y como se puede observar en la tabla, durante el primer semestre del presente año el número de extranjeros y extranjeras se incrementa en más de 190.000 personas, lo que representa un 4,78 % más respecto a finales de 2007. De

dicho crecimiento son responsables principalmente las y los rumanos y búlgaros que, siguiendo la dinámica del año anterior, suman 82.844 y 11.912 nuevos residentes. Por lo que respecta al resto de nacionalidades, prácticamente todas ven aumentar su *stock*, aunque de forma muy modesta.

Ahora bien, al comparar los datos del primer semestre del año 2008 con los del primer semestre del año anterior, se aprecian notables diferencias. Durante los seis primeros meses de 2007 se incorporan 514.539 personas extranjeras, lo que implica aproximadamente un 12 % más que el incremento que se ha producido a comienzos de este año. Excluyendo a Rumanía y Bulgaria, el descenso del número de extranjeros y extranjeras en el resto de nacionalidades ha sido muy acusado. El colectivo boliviano, por ejemplo, crece en el primer semestre de 2007 un 18 %, mientras que durante el primer semestre de 2008 su incremento se ha visto reducido a poco más del 1,6 %. Y de igual modo sucede con el resto de nacionalidades de América del Sur. Es más, Argentina y Ecuador, que aumentan un 8,7 y 5,6 %, han cerrado este primer semestre decreciendo.

Tabla 2. Extranjeros y extranjeras con autorización de residencia. Variación absoluta y porcentual (2006-2008)

	31-12-2007 (a)	30-06-2008 (b)	(b-a)	%(b-a)	31-12-2006 (c)	30-06-2007 (d)	(d-c)	%(d-c)
Total	3.979.014	4.169.086	190.072	4,78	3.021.808	3.536.347	514.539	17,03
Europa Comunitaria	1.546.309	1.674.661	128.352	8,30	932.503	1.234.217	301.714	32,36
Bulgaria	127.058	138.970	11.912	9,38	60.174	98.860	38.686	64,29
Italia	124.936	127.229	2.293	1,84	98.481	110.520	12.039	12,22
Reino unido	198.638	204.724	6.086	3,06	175.870	186.560	10.690	6,08
Rumanía	603.889	686.733	82.844	13,72	211.325	404.604	193.279	91,46
Resto de Europa	114.936	115.606	670	0,58	96.175	109.046	12.871	13,38
Ucrania	62.409	61.793	-616	-0,99	297	59.878	7.118	13,49
África	841.211	865.679	24.468	2,91	709.174	786.279	77.105	10,87
Marruecos	648.735	672.864	24.129	3,72	543.721	603.686	59.965	11,03
América del Sur	1.215.351	1.230.101	14.750	1,21	1.064.916	1.166.810	101.894	9,57
Argentina	96.055	93.322	-2.733	-2,85	86.921	94.484	7.563	8,70
Bolivia	69.109	70.227	1.118	1,62	52.587	62.505	9.918	18,86
Colombia	254.301	256.514	2.213	0,87	225.504	246.610	21.106	9,36
Ecuador	395.808	388.157	-7.651	-1,93	376.233	397.430	21.197	5,63
Perú	116.202	123.858	7.656	6,59	90.906	105.433	14.527	15,98
R. Dominicana	70.775	76.842	6.067	8,57	58.126	64.140	6.014	10,35
América del Norte	19.256	19.684	428	2,22	18.109	18.801	692	3,82
Asia	238.770	254.495	15.725	6,59	197.965	218.075	20.110	10,16
China	119.859	130.438	10.579	8,83	99.526	109.378	9.852	9,90
Filipinas	25.051	27.631	2.580	10,30	21.190	22.631	1.441	6,80
Pakistán	36.384	36.887	503	1,38	29.668	32.906	3.238	10,91
Oceanía	2.051	1.757	-294	-14,33	1.819	1.962	143	7,86

Fuente: MTIN. Elaboración propia.

IV.1.1.2. Las mujeres extranjeras con autorización de residencia en España.

El número de mujeres extranjeras con autorización de residencia en vigor al finalizar el año 2007 es de 1.816.392, lo que representa el 45,6 % en el conjunto de población extranjera y el 4 % de la población total. Su volumen se ha visto incrementado en 431. 851 nuevas residentes respecto al año anterior, cifra inferior que la registrada por los varones, cuyo crecimiento ha sido de 525.537 residentes.

Como puede apreciarse en la tabla 3, lo más destacable durante el año 2007 ha sido el extraordinario aumento del número de rumanas, con un porcentaje de crecimiento del 188,6% respecto al año anterior. Dicho crecimiento les ha permitido ocupar el primer lugar entre las principales nacionalidades, con 267.327 residentes, desplazando así a Marruecos a la segunda posición y a Ecuador a la tercera. El incremento anual también ha sido notable (superior al 50%) entre las nacionales de la Europa del este y, en especial, en los colectivos de mujeres procedentes de Bulgaria, Hungría, Estonia y Eslovenia.

El reparto de las extranjeras según su origen nacional muestra que sólo diez nacionalidades aglutinan a dos tercios del total de residentes extranjeras. Como se ha mencionado, encabezan la clasificación las rumanas (14,7%), marroquíes (13,2%) y ecuatorianas (11,1%), seguidas a cierta distancia por las colombianas (7,9%) y británicas (5,4%). A continuación, se sitúan un número importante de nacionales procedentes de Perú, Bulgaria y China, cuyo peso específico respecto al total de mujeres extranjeras es del 3 % en cada caso.

En cuanto a la evolución de la población femenina extranjera, podemos afirmar que su crecimiento ha sido notorio durante esta última década: la cifra de mujeres extranjeras se ha quintuplicado, al pasar de poco más de 334 mil residentes en 1998 a más de 1.8 millones a finales de 2007 (lo que supone un incremento del 442,8 %). Sin embargo, durante este último

quinquenio se aprecia una aceleración notable del crecimiento la población extranjera: si entre 1998 y 2002 el aumento es relativamente moderado, al sumarse al conjunto de extranjeras 256.017 nuevas residentes, desde 2003 el número de extranjeras ha crecido nada menos que 1.077.239 (un 145,7%); esto es, cuatro veces más que en el periodo anterior.

Por continente de procedencia, los principales incrementos se registran entre las mujeres del resto de Europa y las latinoamericanas y, a continuación, entre las comunitarias y las africanas. Sin embargo, si comparamos la evolución entre el último quinquenio y el anterior, todos estos colectivos moderan su crecimiento, con la excepción de las europeas comunitarias.

Tabla 3. Extranjeras con autorización de residencia según nacionalidad (2006 y 2007)

	2.006	2.007		Variación Anual	
	Total	Total	%	Absoluta	%
Total	1.384.541	1.816.392	100	431.851	31,2
Rumanía	92.642	267.327	14,7	174.685	188,6
Marruecos	193.180	239.879	13,2	46.699	24,2
Ecuador	192.988	201.507	11,1	8.519	4,4
Colombia	129.565	143.697	7,9	14.132	10,9
Reino Unido	87.624	98.861	5,4	11.237	12,8
Perú	46.955	58.570	3,2	11.615	24,7
Bulgaria	25.750	56.527	3,1	30.777	119,5
China	44.613	54.599	3,0	9.986	22,4
Italia	39.155	50.210	2,8	11.055	28,2
Argentina	43.143	47.089	2,6	3.946	9,1
Alemania	38.993	46.261	2,5	7.268	18,6
República Dominicana	35.015	41.714	2,3	6.699	19,1
Bolivia	29.353	37.866	2,1	8.513	29,0
Portugal	26.209	34.287	1,9	8.078	30,8
Francia	28.231	34.047	1,9	5.816	20,6
Ucrania	27.532	32.449	1,8	4.917	17,9
Polonia	21.301	31.186	1,7	9.885	46,4
Brasil	20.498	25.974	1,4	5.476	26,7
Cuba	22.081	24.692	1,4	2.611	11,8
Rusia	16.802	20.090	1,1	3.288	19,6
Resto nacionalidades	222.911	269.235	14,8	46.824	

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 2007 (MTIN). Elaboración propia.

Si nos detenemos en la evolución de la población femenina extranjera según su origen nacional, se constata que el crecimiento absoluto más espectacular ha sido protagonizado por las mujeres rumanas, seguidas por las ecuatorianas, marroquíes (aunque partían de cifras más altas) y colombianas. Para el caso de los colectivos con menor número de mujeres al comienzo del periodo, el incremento ha sido especialmente intenso entre las ucranianas, búlgaras, bolivianas y polacas.

Tabla 4. . Evolución de las principales nacionalidades de extranjeras con autorización de residencia (1998-2007)

	1998	2002	%98-02	2003	2007	%03-07
TOTAL	334.612	590.629	76,5	739.153	1.816.392	145,7
Europa comunitaria	155.881	204.294	31,1	239.008	698.454	192,2
Resto de Europa	4.068	15.846	289,5	22.234	63.498	185,6
África	55.526	114.139	105,6	140.120	293.709	109,6
América Latina	82.102	205.849	150,7	280.163	651.955	132,7
América del Norte	8.191	7.599	-7,2	7.792	9.449	21,3
Asia	28.165	42.169	49,7	49.109	98.107	99,8
Oceanía	522	475	-9,0	475	895	88,4
Rumanía	1.495	12.178	714,6	20.798	267.327	1185,3
Marruecos	44.912	92.167	105,2	113.707	239.879	111,0
Ecuador	4.746	57.530	1112,2	85.007	201.507	137,0
Colombia	7.289	42.800	487,2	63.202	143.697	127,4
Reino Unido	37.878	45.181	19,3	52.732	98.861	87,5
Perú	15.562	22.528	44,8	31.243	58.570	87,5
Bulgaria	1.108	6.005	442,0	9.788	56.527	477,5
China	8.863	20.040	126,1	24.764	54.599	120,5
Italia	9.323	16.960	81,9	22.997	50.210	118,3
Argentina	8.564	13.816	61,3	21.230	47.089	121,8
Alemania	28.949	32.842	13,4	34.011	46.261	36,0
República Dominicana	18.270	21.956	20,2	23.622	41.714	76,6
Bolivia	691	2.704	291,3	3.765	37.866	905,7
Portugal	18.487	18.559	0,4	19.089	34.287	79,6
Francia	20.267	23.696	16,9	24.782	34.047	37,4
Ucrania	361	6.717	1760,7	10.324	32.449	214,3
Polonia	2.926	5.908	101,9	7.211	31.186	332,5
Brasil	4.670	9.266	98,4	10.404	25.974	149,7
Cuba	7.779	14.159	82,0	15.693	24.692	57,3
Rusia	1.922	5.773	200,4	7.626	20.090	163,4
Resto de países	90.550	119.844	32,4	137.158	269.560	96,5

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 2007 (MTIN). Elaboración propia.

Principales nacionalidades y composición por sexo

La aceleración de los flujos migratorios durante el decenio que cubre el cierre del siglo XX y los primeros años del presente, no sólo ha desembocado en un aumento del *stock* de mujeres residentes, sino que también ha modificado la composición por sexo en las diferentes comunidades. Por este motivo, más allá de la importancia cuantitativa de las principales nacionalidades, en el análisis de la situación de la inmigración femenina tienen especial relevancia las proporciones entre hombres y mujeres de la misma procedencia (tasa de feminización).

En la Tabla 5 se incluyen las cifras de residentes extranjeros de los diez principales colectivos, con la distribución por sexo y el porcentaje que representan respecto al total. Por ejemplo, dentro del principal colectivo de residentes extranjeros, el de las personas originarias de Rumania, las mujeres no llegan a superar en número a los varones mientras que, entre las originarias de Marruecos (segundo colectivo), las mujeres constituyen poco más que la tercera parte de la inmigración proveniente de este país.

Tabla 5. Extranjeros y extranjeras con autorización de residencia, según sexo. Principales nacionalidades (2007)

	Total	Varones	%	Mujeres	%
Rumanía	603.889	336.562	55,7	267.327	44,3
Marruecos	648.735	408.856	63,0	239.879	37,0
Ecuador	395.808	194.301	49,1	201.507	50,9
Colombia	254.301	110.604	43,5	143.697	56,5
Reino Unido	198.638	99.777	50,2	98.861	49,8
Perú	116.202	57.632	49,6	58.570	50,4
Bulgaria	127.058	70.531	55,5	56.527	44,5
China	119.859	65.260	54,4	54.599	45,6
Italia	124.936	74.726	59,8	50.210	40,2
Argentina	96.055	48.966	51,0	47.089	49,0

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 2007 (MTIN).Elaboración propia.

En cambio, quienes presentan mayores proporciones de mujeres en su *stock* de residentes son los países de Latinoamérica. Concretamente, los países andinos cuentan actualmente con un elevado número de residentes y

conforman el 70 % del conjunto de mujeres latinoamericanas. En este caso, la relación entre sexos es más equilibrada, aunque se aprecian ligeras diferencias dentro del mismo subgrupo. Se aprecia un mayor número de mujeres entre las personas nacionales de Colombia y Bolivia (tabla 6).

Por otro lado, destaca el hecho de que entre las diecinueve nacionalidades de esta región que figuran en las estadísticas, sólo Chile y Uruguay cuentan con menor número de mujeres que de hombres (tabla 6). En este conjunto regional feminizado, sobresalen Brasil, la República Dominicana y el conjunto de países centroamericanos, en los que la presencia de mujeres registra proporciones superiores al 60 % (aunque hay que tener en cuenta que el *stock* de estos últimos es muy pequeño).

Tabla 6. Extranjeros y extranjeras con autorización de residencia. América Latina (2007)

	Total	Mujeres	%
Total	1.215.351	651.955	53,64
Guatemala	1.221	852	69,78
Nicaragua	1.943	1.318	67,83
Brasil	39.170	25.974	66,31
Paraguay	13.651	8.825	64,65
Honduras	5.767	3.629	62,93
El Salvador	2.222	1.372	61,75
Méjico	12.633	7.655	60,60
R. Dominicana	70.775	41.714	58,94
Venezuela	33.262	19.597	58,92
Panamá	989	581	58,75
Colombia	254.301	143.697	56,51
Costa Rica	706	393	55,67
Bolivia	69.109	37.866	54,79
Cuba	45.068	24.692	54,79
Ecuador	395.808	201.507	50,91
Perú	116.202	58.570	50,40
Argentina	96.055	47.089	49,02
Uruguay	31.092	14.861	47,80
Chile	24.841	11.486	46,24

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 2007 (MTIN).

Elaboración propia.

No obstante, la relación de masculinidad entre las y los residentes latinoamericanos ha experimentado un notable repunte estos últimos años.

Como se puede apreciar en la Tabla 7, desde finales de la década de los noventa el número de varones residentes extranjeros de las comunidades más asentadas comienza a crecer de forma ininterrumpida: la proporción de hombres ecuatorianos pasa del 32,6 % en 1998 al 49,1 % a finales de 2007 y la de los dominicanos del 24,7 % al 41,1 %; entre los inmigrantes colombianos, peruanos y bolivianos este incremento, ligeramente menor, se ha situado por encima de los diez puntos porcentuales. Es habitual que entre los colectivos inicialmente muy feminizados, la tendencia a medio plazo sea a la paridad entre sexos, en la medida que se van culminando procesos de migración conjunta a través de la reagrupación familiar, que pueden convivir con corrientes migratorias separadas por el género.

Tabla 7. Extranjeros y extranjeras con autorización de residencia. Principales nacionalidades de América Latina. Variación porcentual anual (1998-2007)

	1.998	1.999	2.000	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007
Ecuador										
Mujeres	67,4	64,6	55,5	49,7	49,9	48,8	49,8	51,2	51,3	50,9
Hombres	32,6	35,4	44,5	50,3	50,1	51,2	50,2	48,8	48,7	49,1
Colombia										
Mujeres	70,0	70,6	69,3	61,4	60,1	58,8	59,0	57,8	57,5	56,5
Hombres	30,0	29,4	30,7	38,6	39,9	41,2	41,0	42,2	42,5	43,5
Perú										
Mujeres	62,6	62,8	61,1	59,3	57,7	54,2	53,3	52,3	51,7	50,4
Hombres	37,4	37,2	38,9	40,7	42,3	45,8	46,7	47,7	48,3	49,6
Argentina										
Mujeres	50,4	50,9	50,3	49,2	49,5	49,0	50,3	49,2	49,6	49,0
Hombres	49,6	49,1	49,7	50,8	50,5	51,0	49,7	50,8	50,4	51,0
R. Dominicana										
Mujeres	75,3	73,5	71,7	70,2	67,7	64,4	62,9	61,4	60,2	58,9
Hombres	24,7	26,5	28,3	29,8	32,3	35,6	37,1	38,6	39,8	41,1
Bolivia										
Mujeres	60,2	62,5	60,6	54,8	54,1	53,4	53,4	56,8	55,8	54,8
Hombres	39,8	37,5	39,4	45,2	45,9	46,6	46,6	43,2	44,2	45,2

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 2007 (MTIN). Elaboración propia.

Este hecho es una muestra inequívoca de que conforme se va asentando la inmigración en los países de destino tiende a revertirse el desequilibrio inicial entre sexos presente en los flujos migratorios. Estas dinámicas guardan relación con las demandas de mano de obra inmigrada de nuestro

mercado laboral y, a su vez, con las políticas migratorias. Y es que un rasgo distintivo de las nuevas migraciones ha sido el aumento de la inmigración femenina de carácter económico. Muchas de estas mujeres asumen el principal protagonismo de los proyectos migratorios al iniciar la cadena migratoria a la que posteriormente se va incorporando el resto de familiares. Ésta parece ser una explicación razonable para entender por qué la presencia de los varones está aumentando significativamente en comunidades donde, años atrás, predominaban las mujeres.

Por otra parte, el panorama es muy distinto entre los residentes extranjeros provenientes del continente africano, donde el predominio de los varones es abrumador. Son comunidades en las que la relación de masculinidad de la población extranjera es muy acusada y con contadas excepciones (Tabla 8). Únicamente Cabo Verde (55,5%), Guinea Ecuatorial (65,4%) y Kenia (69,7%) cuentan con un *stock* de mujeres residentes que supera en número al de hombres. Igual sucede con los residentes del continente asiático, en los que es difícil encontrar colectivos (entre los de mayor peso) con una relación entre sexos equilibrada.

Tabla 8. Extranjeras con autorización de residencia. África y Asia (2007)

África				Asia			
	Total	Mujeres	%		Total	Mujeres	%
Total	841.211	293.709	34,92	Total	238.770	98.107	41,09
Kenia	569	397	69,77	Tailandia	946	732	77,38
Guinea Ecuatorial	8.663	5.665	65,39	Kazajistán	401	247	61,60
Cabo Verde	2.630	1.461	55,55	Taiwán	360	211	58,61
Etiopía	366	181	49,45	Japón	4.254	2.452	57,64
Sudáfrica	790	331	41,90	Filipinas	25.051	14.418	57,55
Nigeria	23.524	9.276	39,43	Corea del Sur	2.264	1.194	52,74
Angola	1.421	556	39,13	China	119.859	54.599	45,55
Marruecos	648.735	239.879	36,98	Sri Lanka	326	145	44,48
Camerún	3.025	1.114	36,83	Armenia	5.733	2.536	44,24
RD Congo	1.668	557	33,39	Israel	1.093	458	41,90
Congo	606	188	31,02	Irán	2.134	887	41,57
Túnez	1.561	473	30,30	Georgia	4.286	1.653	38,57
Gambia	18.538	5.334	28,77	Irak	756	290	38,36
Argelia	45.825	13.026	28,43	Líbano	1.280	484	37,81
Costa de Marfil	1.340	369	27,54	Indonesia	784	292	37,24
Egipto	2.572	661	25,70	Siria	2.029	753	37,11
Burkina Faso	635	163	25,67	India	20.776	7.334	35,30
Sierra Leona	626	157	25,08	Jordania	1.013	341	33,66
Guinea	6.404	1.464	22,86	Palestina	409	127	31,05
Liberia	309	66	21,36	Nepal	447	128	28,64
Senegal	33.217	6.565	19,76	Bangladés	6.544	1.520	23,23
Guinea Bissau	3.828	712	18,60	Pakistán	36.384	6.422	17,65
Mauritania	8.753	1.579	18,04				
Ghana	10.336	1.477	14,29				
Mali	12.964	1.181	9,11				

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 2007 (MTIN). Elaboración propia.

Composición por grupos de edad

Al considerar la composición de la población femenina extranjera por grupos de edad, la fotografía de conjunto es la que cabe esperar en unos flujos migratorios recientes en los que predomina la inmigración de carácter económico. De ahí que más del 80 % de las residentes se encuentren en los intervalos correspondientes a la población en edad de trabajar y que sólo el 4,3 % hayan alcanzado la jubilación.

Las cifras recogidas en la tabla 9 muestran la distribución de los principales colectivos nacionales por grupos de edad a finales de 2007. La primera

cohorte corresponde a las menores de 15 años que no han accedido a la nacionalidad española, ya sea porque han emigrado recientemente o porque la trayectoria migratoria familiar excluye la posibilidad de nacionalización. Su volumen es un indicador de la importancia del asentamiento de unidades familiares dentro de los colectivos nacionales. La presencia de niñas alcanza el 12,2% para el conjunto de personas extranjeras, pero es especialmente significativa entre las mujeres de Marruecos (28,2%), China (18%) y Ecuador (13,7%). En el extremo opuesto, se encuentran las británicas, francesas, brasileñas y cubanas, con porcentajes inferiores al 5%.

Por lo que respecta a las mujeres con 65 o más años, su presencia en nuestro país puede deberse a una inmigración de personas jubiladas (o de madres y padres jubilados de inmigrantes que acceden a la reagrupación familiar), o bien a una inmigración con más antigüedad que ya ha alcanzado la edad de retiro. Como se dijo antes, esta cohorte representa sólo el 4,3 % del total de extranjeras. Para pocos colectivos nacionales se supera esta media. Las únicas excepciones corresponden al caso de las argentinas y cubanas, así como de nacionalidades comunitarias como Portugal, Italia, Francia y Reino Unido. Entre los países de la UE, la proporción de mujeres con 65 años y más del este de Europa es notablemente inferior que la registrada por el resto, lo que hace disminuir la edad media de los extranjeros y extranjeras del continente.

Tabla 9. Extranjeras con autorización de residencia. Principales nacionalidades (2007)

	Menor 14 años	15-29	30-44	45-64	65 años y más
TOTAL	12,2	30,2	36,2	17,1	4,3
Europa Comunitaria	7,1	31,3	32,6	21,2	7,8
Resto de Europa	10,2	24,9	40,6	22,7	1,5
África	27,9	31,4	30,0	9,0	1,7
América del Norte	6,1	13,9	33,1	30,9	15,9
América Latina	10,1	29,6	42,2	16,0	2,1
Asia	17,4	27,4	37,7	14,8	2,7
Oceanía	14,7	12,1	40,2	25,0	7,9
Rumanía	8,5	43,4	37,4	10,5	0,2
Marruecos	28,2	31,6	28,9	9,5	1,8
Ecuador	13,7	32,7	39,7	13,1	0,7
Colombia	10,4	28,1	42,2	17,5	1,9
Reino Unido	3,8	9,6	19,0	43,4	24,2
Perú	7,9	27,0	42,6	18,4	4,0
China	18,0	30,7	38,1	11,3	1,9
Italia	9,3	29,3	35,0	20,7	5,7
Argentina	9,1	23,9	41,9	20,3	4,7
R. Dominicana	10,8	32,5	39,8	14,2	2,7
Bolivia	6,8	33,5	46,1	13,2	0,3
Portugal	8,2	28,9	35,4	22,7	4,8
Francia	4,5	27,5	33,1	22,5	12,3
Ucrania	10,9	20,9	39,9	27,3	0,9
Polonia	8,8	42,6	34,4	13,6	0,6
Brasil	4,0	31,7	51,2	12,1	1,0
Cuba	4,9	24,6	45,6	19,5	5,4
Rusia	8,1	27,9	43,3	18,5	2,2

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 2007 (MTIN). Elaboración propia.

La Tabla 9 pone de manifiesto que las mujeres procedentes de América de Norte, Oceanía y el resto de Europa presentan una estructura demográfica más "envejecida" que el resto, al registrar las mayores proporciones de mujeres adultas y maduras. En cambio, entre las latinoamericanas y africanas la presencia de mujeres jóvenes es ligeramente superior, especialmente entre las bolivianas, ecuatorianas, dominicanas y marroquíes. La situación más atípica la constituyen las rumanas, que presentan la estructura de edad más joven del conjunto de colectivos considerados.

Régimen jurídico de residencia

Para completar el perfil sociodemográfico de la población inmigrante femenina, resulta de sumo interés realizar algunas consideraciones sobre su condición jurídica. Conviene recordar que la legislación española de extranjería contempla dos regímenes diferenciados para la tramitación y obtención de las autorizaciones de residencia: el Régimen General y el conocido como Régimen Comunitario. El Régimen Comunitario se aplica directamente a los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo, así como a aquellas personas procedentes de países terceros que tienen vínculos familiares directos con ciudadanas y ciudadanos españoles o comunitarios. En contraposición, el Régimen General se aplica a los demás nacionales de terceros países, que deben obtener una autorización de residencia, ya sea temporal o permanente.

Sin duda, lo más destacable reside precisamente en que la legislación de extranjería establece que aquellos extranjeros y extranjeras que pretendan ejercer cualquier actividad laboral o profesional por cuenta ajena o propia necesitan una autorización administrativa para su desempeño. Ahora bien, se contemplan varios supuestos en los que no es necesaria su obtención, como en el caso de los nacionales de Estados miembros de la U.E. y del E.E.E. (esto es, los encuadrados en el Régimen Comunitario). Por consiguiente, éstos tienen derecho a acceder a cualquier actividad en las mismas condiciones que las y los nacionales españoles (de igual modo, están exentos las y los extranjeros no comunitarios que han obtenido la tarjeta de residencia permanente).

Por tanto, es importante conocer qué mujeres de nacionalidad no comunitaria cuentan con autorizaciones de residencia concedidas bajo el Régimen Comunitario, puesto que favorece una mayor estabilidad jurídica y, a su vez, condiciona de forma diferenciada las posibilidades laborales de

las mujeres inmigrantes¹⁷. Los datos correspondientes a finales de 2007 muestran que las más beneficiadas son algunas nacionalidades latinoamericanas (ver Tabla 10). En efecto, los mayores porcentajes de mujeres residentes con autorización del Régimen Comunitario se registran entre las mejicanas, cubanas, venezolanas, brasileñas y argentinas. Por el contrario, son pocas las mujeres africanas (marroquíes, argelinas, nigerianas, senegalesas y gambianas) o asiáticas (chinas, filipinas y pakistaníes) que acceden a dicho estatus; al igual que ocurre para algunas latinoamericanas de más reciente inmigración, como las ecuatorianas o bolivianas. Estas marcadas diferencias están estrechamente relacionadas tanto con la antigüedad de los flujos migratorios como (de forma más directa) con la política migratoria de nuestro país.

¹⁷ De acuerdo con Cachón (1995), la posición que ocupan las y los inmigrantes en el mercado laboral viene condicionada, además de por los factores generales que producen la configuración específica de éste, por otros dos tipos de factores: los institucionales y la discriminación hacia las y los inmigrantes. De este modo, desde el ámbito legal y las variantes de política de inmigración (el "marco institucional de la discriminación") se define el "campo de posibilidades" de la inserción laboral e inducen procesos diferenciables de estructuración de las posiciones de las y los inmigrantes en el mercado de trabajo.

Tabla 10. Extranjeras con autorización de residencia en vigor según régimen jurídico. Principales nacionalidades (2007)

	Régimen General			Régimen Comunitario	
	Total	Total	%	Total	%
Total	1.816.392	1.027.843	56,6	788.549	43,4
Marruecos	239.879	226.381	94,4	13.498	5,6
Ecuador	201.507	189.918	94,2	11.589	5,8
Colombia	143.697	112.871	78,5	30.826	21,5
Perú	58.570	50.409	86,1	8.161	13,9
China	54.599	53.161	97,4	1.438	2,6
Argentina	47.089	26.171	55,6	20.918	44,4
República Dominicana	41.714	28.683	68,8	13.031	31,2
Bolivia	37.866	35.760	94,4	2.106	5,6
Ucrania	32.449	29.154	89,8	3.295	10,2
Brasil	25.974	13.420	51,7	12.554	48,3
Cuba	24.692	11.609	47,0	13.083	53,0
Rusia	20.090	13.676	68,1	6.414	31,9
Venezuela	19.597	9.224	47,1	10.373	52,9
Uruguay	14.861	9.322	62,7	5.539	37,3
Filipinas	14.418	12.963	89,9	1.455	10,1
Argelia	13.026	12.370	95,0	656	5,0
Chile	11.486	8.715	75,9	2.771	24,1
Nigeria	9.276	7.928	85,5	1.348	14,5
Paraguay	8.825	7.123	80,7	1.702	19,3
Estados Unidos	8.542	4.290	50,2	4.252	49,8
Méjico	7.655	3.153	41,2	4.502	58,8
India	7.334	6.470	88,2	864	11,8
Senegal	6.565	6.227	94,9	338	5,1
Pakistán	6.422	6.099	95,0	323	5,0
Guinea Ecuatorial	5.665	3.993	70,5	1.672	29,5
Moldavia	5.393	4.935	91,5	458	8,5
Gambia	5.334	5.192	97,3	142	2,7

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 2007 (MTIN). Elaboración propia.

Para ahondar un poco más en esta cuestión, contamos con información adicional sobre el motivo de expedición de las autorizaciones de residencia y su tipo. La primera variable hace referencia al derecho que otorgan las distintas categorías de autorizaciones de residencia (cuenta ajena, cuenta propia, permanente o régimen comunitario) para el ejercicio de una actividad laboral. En cambio, la segunda variable nos informa sobre la estabilidad jurídica de las y los residentes extranjeros adscritos al Régimen General, pudiéndose encontrar éstos en una situación de residencia

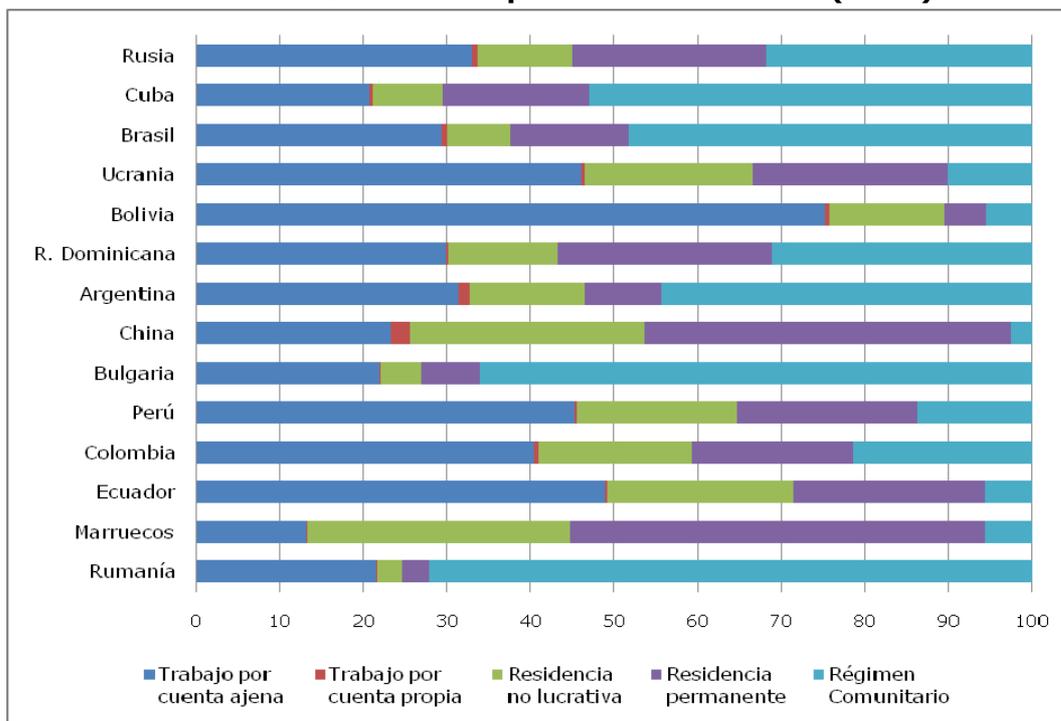
temporal o permanente. En el primer caso, se distingue si la autorización es inicial, por un año, o bien si han sido renovadas una o dos veces, con una vigencia de dos años.

Por lo que respecta al motivo de expedición, los datos representados en el Gráfico 3 ponen de manifiesto que las extranjeras provenientes de Latinoamérica presentan los mayores porcentajes de autorizaciones de trabajo por cuenta ajena y, en especial, las bolivianas, ecuatorianas, peruanas y colombianas. Por el contrario, el peso de esta categoría es bastante inferior entre las rumanas, búlgaras, marroquíes, chinas y cubanas, aunque por razones bien distintas. Por ejemplo, entre las mujeres de los colectivos rumano y búlgaro, la mayor parte de autorizaciones en vigor corresponden al régimen comunitario. Este hecho se explica porque sus nacionales pueden adquirir la residencia legal pero no la autorización para trabajar, salvo que sea adquirida por alguno de los procedimientos del régimen general. Además, a efectos estadísticos (y con independencia de su actividad laboral), se incluye a estas ciudadanas en el Régimen Comunitario si se han inscrito en el Registro Central de Extranjeros y en el Régimen General cuando todavía disponen de una autorización de residencia en vigor. Sin embargo, en el caso de las marroquíes, chinas y cubanas, los mayores porcentajes son registrados por las mujeres con autorización de residencia permanente, lo que tiene que ver con la mayor antigüedad de estas comunidades en nuestro país. A su vez, el peso de las mujeres con autorización de residencia no lucrativa (que impide desempeñar cualquier actividad laboral) también es notable entre las marroquíes y chinas.

También se aprecian ligeras diferencias entre las mujeres de las principales nacionalidades en cuanto a su estabilidad documental, lo que guarda relación, en términos generales, con el tiempo de permanencia en España. Como se puede apreciar en el gráfico 4, las mayores proporciones corresponden a aquellas mujeres que han renovado por primera vez su autorización de residencia y, en especial, entre las nacionales de Rumanía y Bolivia, colectivos que han experimentado un importante crecimiento

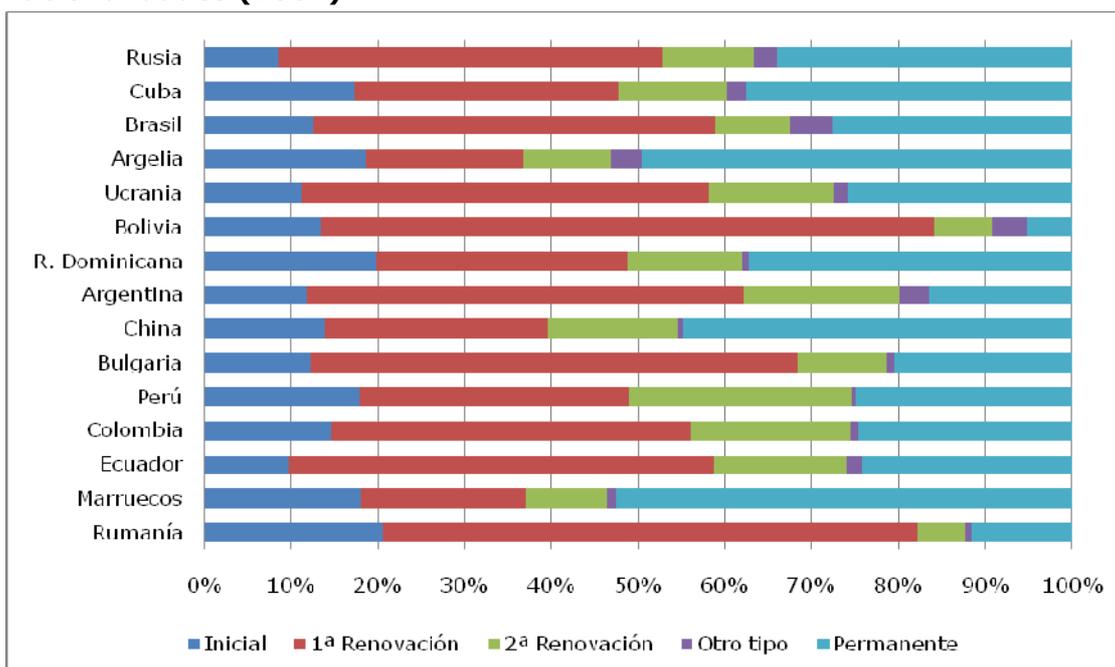
durante estos últimos años. La excepción corre a cargo de las nacionales de Marruecos, China, Cuba, Argelia y República Dominicana, entre las que destacan las mujeres que han obtenido la residencia permanente.

Gráfico 3. Extranjeras residentes según motivo de expedición de la autorización de residencia. Principales nacionalidades (2007)



Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 2007 (MTIN).

Gráfico 4. Extranjeras residentes según tipo de autorización. Principales nacionalidades (2007)



Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 2007 (MTIN).

IV.1.1.3. Las mujeres extranjeras empadronadas en España

El *Padrón Continuo de Habitantes* es el registro administrativo en el que constan las y los vecinos del municipio, por lo que nos permite tener una idea muy aproximada del número de personas extranjeras que residen en España. Su formación, mantenimiento, revisión y custodia corresponden a los respectivos ayuntamientos. De su actualización se obtiene la Revisión del Padrón municipal con referencia al 1 de enero de cada año, que es aprobada por el Gobierno a propuesta del Instituto Nacional de Estadística.

La explotación estadística del Padrón a 1 de enero se realiza a partir del fichero derivado de la base padronal del INE, del que se obtiene la propuesta de las cifras oficiales y la depuración de las variables básicas que contiene el Padrón susceptibles de explotación estadística. Se realizan cruces por: lugar de residencia, sexo, edad, nacionalidad y lugar de nacimiento, siendo posible la desagregación municipal, por sexo, nacionalidad y edad hasta el nivel de la sección censal.

Cada fuente tiene su validez y sus limitaciones. Sin embargo, consideramos que el Padrón es la fuente disponible que se aproxima de manera más fiable al número total de personas residentes en territorio español, especialmente a partir del año 2000, cuando la ley de extranjería de ese año (Ley Orgánica 4/2000), establece que las y los extranjeros "irregulares" que se empadronaran en su municipio tendrían derecho a asistencia sanitaria. No obstante, y a pesar del requerimiento de renovación del padrón cada dos años y de las depuraciones de la estadística del padrón, pueden existir duplicidades en esta estadística. El motivo de esas duplicidades es la movilidad de las y los inmigrantes entre ciudades españolas. Si las personas extranjeras no se dan de baja de la ciudad de la que se van, computan doblemente en su antigua y nueva residencia. Además, no existe una absoluta fiabilidad de que la totalidad de las y los inmigrantes extranjeros se empadronen. Sin embargo, y a pesar de todas estas limitaciones, el Padrón Continuo sigue siendo la más fiable de las fuentes estadísticas, sobre todo a partir del año 2000.

Tal y como se aprecia en la tabla 11, el crecimiento del número de extranjeras y extranjeros empadronados ha sido continuo a lo largo de la primera década del siglo XXI. En el período 2001-2008 el total de efectivos de nacionalidad no española crece un 380,9%, llegando a la cifra de 5.220.577 a primero de enero de 2008. De la totalidad de extranjeros, 2.443.574 son mujeres, las cuales representan un 46,8% del total. El crecimiento de las mujeres, ligeramente menor que el de hombres en este periodo, es de un 373,7%.

El colectivo de mujeres inmigrantes empadronadas en municipios españoles presenta una estructura de edad joven, ya que un 63,3% se sitúa en las edades comprendidas entre 15 y 44 años y tan sólo un residual 5,1% se ubica en el grupo de edad de mayores de 64. Asimismo, la tendencia en el período estudiado muestra un ligero rejuvenecimiento de las mujeres extranjeras. En el año 2001, el 60,6% pueden situarse en el segmento 15-44 años y el 8,6% son mayores de 64.

Tabla 11. Evolución extranjeras y extranjeros empadronados 2001-2008

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ambos sexos	1.370.657	1.977.946	2.664.168	3.034.326	3.730.610	4.144.166	4.519.554	5.220.577
Varones	716.837	1.048.178	1.414.750	1.605.723	1.992.034	2.215.469	2.395.685	2.777.003
Mujeres	653.820	929.767	1.249.418	1.428.603	1.738.576	1.928.697	2.123.869	2.443.574

Fuente: Elaboración propia a partir de *Padrón Municipal (INE)*

Tabla 12. Evolución mujeres extranjeras empadronadas 2001-2008 por grupo de edad

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Menor 14 años	83.395	125.781	176.952	213.964	256.566	279.822	308.514	354.573
%	12,8	13,5	14,2	15,0	14,8	14,5	14,5	14,5
15-29	179.581	274.843	381.280	447.080	537.364	589.879	645.450	742.928
%	27,5	29,6	30,5	31,3	30,9	30,6	30,4	30,4
30-44	216.100	307.218	406.943	463.416	567.546	632.702	697.697	802.895
%	33,1	33,0	32,6	32,4	32,6	32,8	32,9	32,9
45-64	118.768	156.302	206.030	229.870	287.243	325.446	362.599	417.608
%	18,2	16,8	16,5	16,1	16,5	16,9	17,1	17,1
64 años y más	55.976	65.623	78.213	74.273	89.857	100.848	109.609	125.570
%	8,6	7,1	6,3	5,2	5,2	5,2	5,2	5,1
Total	653.820	929.767	1.249.418	1.428.603	1.738.576	1.928.697	2.123.869	2.443.574

Fuente: Elaboración propia a partir de *Padrón Municipal (INE)*

Tabla 13. Evolución mujeres extranjeras empadronadas 2001-2008 por principales nacionalidades

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
TOTAL EXTRANJERAS	653.820	929.767	1.249.418	1.428.603	1.738.576	1.928.697	2.123.869	2.443.574
UE(27)	235.636	295.321	388.870	431.490	557.224	672.572	803.649	973.376
RESTO EUROPA	27.303	42.596	59.771	69.064	86.293	95.121	98.754	110.392
ÁFRICA	105.959	135.202	165.548	188.436	227.103	251.499	269.054	305.605
AMÉRICA DEL NORTE	13.971	16.876	21.588	22.465	27.219	27.084	24.415	26.166
AMERICA LATINA	236.952	397.608	560.765	659.282	767.271	800.422	844.199	930.819
ASIA	33.142	41.168	51.675	56.788	72.138	80.682	82.545	95.946
OCEANÍA	718	823	1.000	902	1.086	1.087	1.047	1.092
Rumania	12.264	26.254	58.517	92.826	144.050	189.476	249.061	337.168
Marruecos	79.940	101.307	123.548	141.873	170.498	191.071	207.634	236.350
Ecuador	70.529	131.478	199.849	245.352	255.649	236.834	219.090	213.587
Reino Unido	54.888	64.795	80.768	86.520	112.222	135.393	154.898	172.986
Colombia	52.355	110.000	139.626	141.732	153.482	150.147	147.612	156.053
Bolivia	3.691	7.396	15.485	29.072	54.405	78.749	113.004	134.331
Alemania	50.210	57.216	65.057	58.316	66.113	74.236	81.176	89.383
Argentina	16.471	28.070	53.636	64.580	75.388	74.221	70.306	72.411
Bulgaria	4.814	12.245	22.420	30.464	41.012	45.850	55.775	69.650
Brasil	11.821	16.253	21.019	24.812	34.657	45.087	54.598	68.887
Italia	13.474	18.122	26.052	31.005	38.731	47.336	55.267	64.693
Perú	21.335	26.468	32.051	37.745	45.729	50.350	53.511	60.964
Francia	27.516	31.484	36.338	34.424	39.553	45.273	50.159	55.814
China	12.676	17.116	23.382	28.732	39.397	46.315	47.441	55.513
Portugal	22.337	24.090	25.807	24.970	28.172	32.517	38.509	46.098
República Dominicana	22.233	26.244	29.736	30.813	35.631	36.972	38.558	44.590
Paraguay	620	883	1.581	3.505	10.308	18.865	30.514	43.356
Ucrania	4.914	12.341	20.340	25.940	32.644	35.128	35.842	40.099
Polonia	6.850	9.407	12.484	14.062	17.900	21.940	28.438	36.071
Venezuela	9.476	12.705	16.852	21.949	28.038	29.473	29.881	33.374
Rusia	5.823	9.955	14.538	17.976	23.339	26.259	26.673	29.431
Cuba	13.993	17.701	20.986	21.751	24.656	24.678	25.389	27.708

Fuente: Elaboración propia a partir de *Padrón Municipal (INE)*

Las regiones que más mujeres inmigrantes aportan son la Unión Europea de los 27 y América Latina, con 973.376 y 930.819 empadronadas, respectivamente. En base a los datos de la tabla 13, a primero de enero de

2008 las mujeres de origen africano suman 305.605 efectivos y las europeas no comunitarias 110.392.

Si atendemos a los países de procedencia de estas mujeres extranjeras, se observa que el principal país de origen es Rumanía. La cifra de empadronadas llega a 337.168. A cierta distancia encontramos a Marruecos y Ecuador, con 236.350 y 213.587 mujeres, respectivamente. Posteriormente, le siguen Reino Unido (172.986 efectivos), Colombia (con 156.053 mujeres) y Bolivia (con 134.331 mujeres). No obstante, esta clasificación cambia a lo largo del primer decenio del siglo XXI, como consecuencia de unos ritmos de crecimiento distintos en los diferentes colectivos.

El aumento del total de mujeres inmigrantes presenta pautas de regularidad a largo de los años estudiados. Una interpretación errónea de la tabla 14 podría llevarnos a pensar que ha existido un descenso en el incremento de mujeres de origen extranjero, al observarse una disminución de la tasa de crecimiento interanual. No obstante, la moderación de esta cifra se debe al aumento total del número de efectivos. Si bien el incremento porcentual es menor en los últimos años, el incremento de mujeres es constante en términos absolutos. De esta manera, vemos cómo, exceptuando América del Norte y Oceanía, que presentan pautas más irregulares, todos los colectivos de las diferentes regiones han aumentado año tras año.

Distinguiendo por regiones, los países latinoamericanos presentan flujos migratorios muy intensos en los primeros años del siglo XXI, para luego pasar a ralentizarse en el último lustro. Cabe mencionar en este grupo las excepciones de Bolivia, Brasil y Paraguay, que siguen presentando ritmos de crecimiento considerablemente altos incluso a partir de 2006. No obstante, la región con un mayor incremento en los últimos años es la Unión Europea (27), principalmente debido a las y los inmigrantes procedentes de Rumania, Bulgaria y, en menor medida, Polonia. La tasa de crecimiento de las oriundas de estos países es muy alta y sostenida a lo largo del período analizado. Las mujeres procedentes de Europa occidental,

principalmente del Reino Unido, Alemania e Italia, aunque sin aumentar al mismo ritmo que las mujeres rumanas o búlgaras, han crecido también considerablemente.

Tabla 14. Tasas de crecimiento del total de mujeres extranjeras empadronadas 2001-2007 por principales nacionalidades

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
TOTAL EXTRANJEROS	42,2	34,4	14,3	21,7	10,9	10,1	15,1
UE(27)	25,3	31,7	11,0	29,1	20,7	19,5	21,1
RESTO EUROPA	56,0	40,3	15,5	24,9	10,2	3,8	11,8
ÁFRICA	27,6	22,4	13,8	20,5	10,7	7,0	13,6
AMÉRICA DEL NORTE	20,8	27,9	4,1	21,2	-0,5	-9,9	7,2
AMERICA LATINA	67,8	41,0	17,6	16,4	4,3	5,5	10,3
ASIA	24,2	25,5	9,9	27,0	11,8	2,3	16,2
OCEANÍA	14,6	21,5	-9,8	20,4	0,1	-3,7	4,3
Rumania	114,1	122,9	58,6	55,2	31,5	31,4	35,4
Marruecos	26,7	22,0	14,8	20,2	12,1	8,7	13,8
Ecuador	86,4	52,0	22,8	4,2	-7,4	-7,5	-2,5
Reino Unido	18,0	24,7	7,1	29,7	20,6	14,4	11,7
Colombia	110,1	26,9	1,5	8,3	-2,2	-1,7	5,7
Bolivia	100,4	109,4	87,7	87,1	44,7	43,5	18,9
Alemania	14,0	13,7	-10,4	13,4	12,3	9,3	10,1
Argentina	70,4	91,1	20,4	16,7	-1,5	-5,3	3,0
Bulgaria	154,4	83,1	35,9	34,6	11,8	21,6	24,9
Brasil	37,5	29,3	18,0	39,7	30,1	21,1	26,2
Italia	34,5	43,8	19,0	24,9	22,2	16,8	17,1
Perú	24,1	21,1	17,8	21,2	10,1	6,3	13,9
Francia	14,4	15,4	-5,3	14,9	14,5	10,8	11,3
China	35,0	36,6	22,9	37,1	17,6	2,4	17,0
Portugal	7,8	7,1	-3,2	12,8	15,4	18,4	19,7
República Dominicana	18,0	13,3	3,6	15,6	3,8	4,3	15,6
Paraguay	42,4	79,0	121,7	194,1	83,0	61,7	42,1
Ucrania	151,1	64,8	27,5	25,8	7,6	2,0	11,9
Polonia	37,3	32,7	12,6	27,3	22,6	29,6	26,8
Venezuela	34,1	32,6	30,2	27,7	5,1	1,4	11,7
Rusia	71,0	46,0	23,6	29,8	12,5	1,6	10,3
Cuba	26,5	18,6	3,6	13,4	0,1	2,9	9,1

Fuente: Elaboración propia a partir de *Padrón Municipal (INE)*

Cabe también destacar el estancamiento o incluso decrecimiento de colectivos latinoamericanos muy relevantes como son Ecuador, Colombia o Argentina. Estos colectivos experimentan importantes aumentos en los

primeros años de la década, pero ralentizan su crecimiento a partir del 2003/04. Las asiáticas y africanas siguen incrementando sus efectivos, sin mostrar un descenso tan acusado como el experimentado por el conjunto de América Latina. Tanto marroquíes como chinas mantienen tasas de crecimiento notables, aunque descendientes a lo largo del período.

Tabla 15. Distribución por CCAA y provincias de las extranjeras empadronadas 2001-2008

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
TOTAL	653.820	929.767	1.249.418	1.428.603	1.738.576	1.928.697	2.123.869	2.443.574
ANDALUCÍA	76.133	98.792	131.618	150.954	192.977	222.779	246.954	288.793
Almería	9.679	14.386	21.299	26.881	35.537	41.832	46.498	53.639
Cádiz	5.568	7.306	9.428	10.266	13.348	15.645	18.141	20.882
Córdoba	1.741	2.664	4.186	5.015	6.617	7.247	8.043	10.252
Granada	5.353	7.435	10.894	12.819	16.883	19.680	22.282	26.260
Huelva	2.365	3.389	4.875	5.959	7.900	9.889	12.528	17.702
Jaén	1.021	1.685	2.585	3.322	4.420	5.215	6.031	7.277
Málaga	43.890	52.862	65.350	71.794	89.079	99.516	107.836	121.807
Sevilla	6.516	9.064	13.001	14.898	19.193	23.755	25.595	30.974
ARAGÓN	10.623	18.559	26.655	34.091	42.397	46.713	55.709	67.969
Huesca	1.434	2.506	3.785	4.824	6.144	7.137	8.356	10.288
Teruel	620	1.393	2.374	2.966	3.865	4.477	5.513	6.701
Zaragoza	8.570	14.660	20.496	26.301	32.388	35.099	41.840	50.980
ASTURIAS	5.894	8.127	10.628	12.107	14.492	16.322	17.487	20.632
BALEARS (ILLES)	36.777	48.624	61.412	63.765	75.523	81.318	92.042	106.593
CANARIAS	53.154	69.791	86.916	89.869	106.805	112.636	121.840	137.345
Las Palmas	25.403	33.485	42.792	43.523	51.493	54.166	59.159	67.941
Santa Cruz de Tenerife	27.751	36.306	44.124	46.346	55.312	58.470	62.681	69.404

CANTABRIA	3.657	5.410	7.072	8.464	10.469	12.008	13.547	16.198
CASTILLA Y LEÓN	13.944	21.600	29.811	35.549	44.766	51.750	57.616	71.068
Ávila	645	1.214	1.820	2.245	2.962	3.417	4.034	5.141
Burgos	2.288	3.846	5.305	6.359	8.029	9.555	10.749	13.976
León	4.061	5.004	6.056	6.124	7.410	8.807	9.644	10.996
Palencia	642	934	1.203	1.503	1.888	2.187	2.437	2.908
Salamanca	1.972	2.587	3.678	4.606	5.713	6.446	6.271	7.519
Segovia	1.231	2.527	3.532	4.425	5.574	5.954	7.272	9.198
Soria	683	1.101	1.610	2.042	2.522	2.894	3.195	3.793
Valladolid	1.778	3.538	5.470	6.830	8.789	10.202	11.350	14.137
Zamora	644	849	1.137	1.415	1.879	2.288	2.664	3.400
CASTILLA-LA MANCHA	12.031	20.439	30.443	38.601	50.102	58.625	70.949	89.095
Albacete	2.080	3.862	5.436	6.748	8.781	9.875	11.513	13.583
Ciudad Real	1.788	3.384	5.327	7.077	9.512	12.069	13.575	17.311
Cuenca	1.225	2.040	3.232	4.201	5.844	6.457	8.053	10.381
Guadalajara	2.108	3.419	4.813	6.188	7.926	9.518	11.865	15.441
Toledo	4.830	7.734	11.635	14.387	18.039	20.706	25.943	32.379
CATALUÑA	117.055	170.165	241.240	289.451	356.424	408.899	441.488	497.034
Barcelona	84.846	125.284	179.561	214.507	258.796	294.220	309.179	341.444
Girona	17.668	23.321	30.445	35.026	43.954	51.035	57.722	66.050
Lleida	4.420	6.748	9.664	12.698	17.611	20.820	23.640	28.676
Tarragona	10.121	14.812	21.570	27.220	36.063	42.824	50.947	60.864
COMUNITAT VALENCIANA	94.960	139.328	191.885	215.149	268.808	307.691	341.501	391.448
Alicante	65.326	88.890	117.363	123.206	151.374	169.090	186.526	209.667

Castellón	7.953	13.285	19.389	23.592	29.770	35.408	40.647	48.699
Valencia	21.682	37.153	55.133	68.351	87.664	103.193	114.328	133.082
EXTREMADURA	4.175	5.897	7.560	8.788	11.190	12.321	13.570	16.018
Badajoz	1.935	2.689	3.586	4.211	5.918	6.896	7.950	9.739
Cáceres	2.240	3.208	3.974	4.577	5.272	5.425	5.620	6.279
GALICIA	17.400	22.425	28.159	30.641	36.183	38.225	41.810	47.504
La Coruña	5.693	7.667	9.886	10.834	12.939	13.780	15.121	17.355
Lugo	1.813	2.276	2.822	3.082	3.748	4.209	4.636	5.511
Orense	4.068	4.765	5.301	5.486	6.019	6.345	6.391	6.972
Pontevedra	5.825	7.717	10.150	11.239	13.477	13.891	15.662	17.666
MADRID	158.332	226.444	297.480	333.366	388.188	398.218	430.925	488.880
MURCIA	18.948	30.665	43.812	53.957	65.671	75.165	83.294	95.133
NAVARRA	8.432	13.253	17.204	19.748	22.891	25.473	26.182	29.495
PAIS VASCO	13.742	18.867	23.917	28.787	35.511	42.048	48.708	56.661
Álava	2.512	3.636	4.662	5.438	6.825	7.734	8.894	10.225
Guipúzcoa	4.479	5.753	7.207	8.853	10.444	12.248	14.127	17.152
Vizcaya	6.751	9.478	12.048	14.496	18.242	22.066	25.687	29.284
LA RIOJA	3.419	6.278	8.645	10.671	13.094	14.866	15.911	18.895
CEUTA	1.547	1.572	1.507	1.437	1.511	1.557	1.547	1.571
MELILLA	3.595	3.530	3.454	3.208	1.574	2.083	2.789	3.242

Fuente: Elaboración propia a partir de *Padrón Municipal (INE)*

Las mujeres inmigrantes se distribuyen a lo largo del territorio español de manera heterogénea. Las comunidades que acogen un mayor número, tal y como se extrae de la tabla 15, son, por ese orden: Cataluña (497.034), Madrid (488.880) y la Comunidad Valenciana (391.448). Por provincias, también Madrid y Barcelona son las que reciben más inmigración femenina, seguidas de Alicante, Málaga, Valencia y Baleares. No obstante, puede apreciarse cierta tendencia a la dispersión a lo largo del territorio, ya que en 2001 la concentración en Cataluña y la Comunidad de Madrid era mayor.

Tabla 16. Tabla comparativa, para las mujeres extranjeras, por principales nacionalidades. Estimación mujeres en situación irregular. Año 2008

	Empadronadas	Con tarjeta de residencia	Tasa estimada de irregularidad
TOTAL EXTRANJEROS	2.443.574	1.816.392	25,7
Marruecos	236.350	239.879	-1,5
Ecuador	213.587	201.507	5,7
Colombia	156.053	143.697	7,9
Bolivia	134.331	37.866	71,8
Argentina	72.411	47.089	35,0
Brasil	68.887	25.974	62,3
Perú	60.964	58.570	3,9
China	55.513	54.599	1,6
República Dominicana	44.590	41.714	6,4
Ucrania	40.099	32.449	19,1
Rusia	29.431	20.090	31,7
Cuba	27.708	24.692	10,9

Fuente: Elaboración propia a partir de *Padrón Municipal (INE)* y *Anuario Estadístico de Inmigración 2007*

En la tabla 16 se presenta el número de empadronadas de las principales nacionalidades no comunitarias y el número de permisos de residencia. También se hace un aproximación a la "tasa de irregularidad" restando la cifra de permisos de residencia al número de empadronadas. Se trata de una figura aproximativa ya que, como se mencionó con anterioridad, el número de empadronadas no refleja fielmente la totalidad de personas que realmente residen en España y, además, pueden existir duplicidades. De esta manera, vemos como las tasas de irregularidad más altas las presentan Bolivia (71,8%) y Brasil (62,3%). Estas altas tasas de irregularidad pueden darse al hecho de que estos dos colectivos han incrementado sus flujos migratorios en los últimos años, por lo que las

inmigrantes de esos lugares aun no han tenido tiempo de regularizar su situación en España. También debe ser comentada la tasa de irregularidad negativa (-1,5) que presentan las marroquíes. Esto se puede deber, a parte de la existencia de duplicidades en el registro del padrón, a la alta incidencia del reagrupamiento familiar como vía de entrada a España de estas mujeres.

IV.1.1.4. Acceso a la nacionalidad y pautas de matrimonios mixtos.

Las mujeres extranjeras acceden a la nacionalidad española por diferentes vías (véase Tabla 17). La más común entre las latinoamericanas es la adquisición por dos años de residencia en España. Sin embargo, otras mujeres que no tienen esta opción requieren 10 años de residencia. Esta es la opción mayoritaria para las mujeres de Marruecos, China, India, Senegal, Pakistán y Bulgaria. Por otra parte, el hecho de nacer en territorio español es también motivo de concesión de nacionalidad. Esto sucede en mayor medida a las mujeres subsaharianas. Asimismo, el acceso a la nacionalidad como consecuencia del matrimonio es el principal motivo de concesión de nacionalidad para rusas y rumanas.

Tabla 17. Acceso a la nacionalidad española de los extranjeros por principales nacionalidades. Año 2005.

NACIONALIDAD	TOTAL	MOTIVO DE LA CONCESIÓN										
		2 años		10 años		Nacido en España		Matrimonio		Otro motivo		No consta
	Número	Num.	%	Num.	%	Num.	%	Num.	%	Num.	%	
TOTAL	42.829	28.507	66,87	5.237	12,28	2.636	6,18	5.597	13,13	653	1,53	199
Ecuador	10.031	9.713	96,87	6	0,06	126	1,26	177	1,77	5	0,05	4
Colombia	7.334	6.537	89,23	4	0,05	16	0,22	742	10,13	27	0,37	8
Marruecos	5.555	34	0,62	3.269	59,85	1.423	26,05	707	12,94	29	0,53	93
Perú	3.645	3.373	92,72	3	0,08	6	0,16	250	6,87	6	0,16	7
Cuba	2.506	1.712	68,40	2	0,08	11	0,44	659	26,33	119	4,75	3
Rep. Dominicana	2.322	1.911	82,55	3	0,13	40	1,73	358	15,46	3	0,13	7
Argentina	2.293	1.462	63,81	9	0,39	4	0,17	561	24,49	255	11,13	2
Venezuela	752	400	53,26	-	-	5	0,67	323	43,01	23	3,06	1
Brasil	695	450	65,03	4	0,58	6	0,87	227	32,80	5	0,72	3
Filipinas	680	584	85,88	1	0,15	49	7,21	44	6,47	2	0,29	-
Chile	620	506	82,01	4	0,65	-	-	97	15,72	10	1,62	3
China	493	2	0,41	401	82,51	48	9,88	33	6,79	2	0,41	7
Portugal	478	327	68,55	9	1,89	75	15,72	66	13,84	-	-	1
Guinea Ecuatorial	455	378	83,81	2	0,44	25	5,54	45	9,98	1	0,22	4
Méjico	437	231	52,98	2	0,46	8	1,83	186	42,66	9	2,06	1
Uruguay	408	276	67,65	-	-	4	0,98	106	25,98	22	5,39	-
Gambia	306	4	1,31	147	48,20	145	47,54	8	2,62	1	0,33	1
Bolivia	289	256	88,58	1	0,35	6	2,08	25	8,65	1	0,35	-
India	248	-	-	161	65,18	51	20,65	34	13,77	1	0,40	1
Senegal	201	1	0,51	129	66,15	43	22,05	21	10,77	1	0,51	6
Argelia	199	2	1,03	74	37,95	62	31,79	44	22,56	13	6,67	4
Pakistán	147	1	0,68	81	55,48	37	25,34	25	17,12	2	1,37	1
Nigeria	144	1	0,70	20	13,99	65	45,45	51	35,66	6	4,20	1
Rumanía	143	4	2,80	41	28,67	33	23,08	63	44,06	2	1,40	-
Honduras	135	112	82,96	-	-	1	0,74	21	15,56	1	0,74	-
Rusia	130	1	0,79	43	33,86	14	11,02	64	50,39	5	3,94	3
Bulgaria	113	2	1,80	59	53,15	14	12,61	34	30,63	2	1,80	2

Fuente: Elaboración propia a partir *Anuario Estadístico de Inmigración 2005*

Los matrimonios mixtos que tienen lugar a lo largo del 2007 reflejan las pautas que siguen los distintos colectivos a la hora de formalizar las uniones conyugales. Esta estadística, sintetizada en las tablas 18 y 19, nos muestra los diferentes comportamientos entre nacionalidades en este campo. Por lo que se refiere a los matrimonios contraídos entre una mujer extranjera y un hombre español, la nacionalidad predominante es la brasileña, con 2.189 uniones. La segunda comunidad, a una distancia considerable, son las mujeres colombianas, 1.583 de las cuales han contraído matrimonio con un español. A continuación, les siguen las marroquíes, ecuatorianas, rusas y argentinas. En general, se aprecia que las mujeres que más se casan con españoles son las procedentes de países latinoamericanos, además de las marroquíes y las rusas. Cabe mencionar la excepcionalidad de dos colectivos, las mujeres brasileñas y rusas, a tenor de su elevado número de matrimonios en comparación con su relativamente bajo número de empadronados. Por otra parte, las mujeres españolas se casan principalmente con hombres marroquíes (1.348) y, a una cierta distancia, con argentinos, nigerianos, colombianos, británicos e italianos.

Tabla 18. Matrimonios de españoles con cónyuge extranjero por sexo y nacionalidad de la esposa. Año 2007

Total de matrimonios	15.311
Brasil	2.189
Colombia	1.583
Marruecos	905
Ecuador	828
Rusia	793
Argentina	730
Venezuela	687
República Dominicana	631
Cuba	511
Paraguay	499
Bolivia	464
México	402
Perú	371
Nigeria	285
Ucrania	275
Chile	231
Francia	220
Alemania	207
Reino Unido	175
Uruguay	168
Polonia	144
Estados Unidos de América	144
Portugal	134
Italia	128
Dominica	127
Honduras	105

Fuente: Elaboración propia a partir de *Movimiento Natural de Población (INE)*

Tabla 19. Matrimonios de españoles con cónyuge extranjero por sexo y nacionalidad del esposo. Año 2007

Total de matrimonios	10.553
Marruecos	1.348
Argentina	768
Nigeria	724
Colombia	616
Reino Unido	467
Italia	460
Cuba	378
República Dominicana	376
Alemania	355
Francia	353
Brasil	340
Venezuela	332
Ecuador	309
Rumanía	290
Portugal	258
Pakistán	235
Uruguay	205
México	187
Estados Unidos de América	172
India	165
Perú	147
Chile	142
Países Bajos	133
Argelia	115
Irlanda	103
Bolivia	94

Fuente: Elaboración propia a partir de *Movimiento Natural de Población (INE)*

IV.1.2. LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES INMIGRANTES NO COMUNITARIAS EN ESPAÑA.

En este epígrafe se presenta una relación actualizada de las principales fuentes estadísticas de las que se dispone en España y que pueden ser útiles para el análisis y comprensión del fenómeno migratorio y su relación con el mercado de trabajo. A tal fin, las fuentes disponibles han sido clasificadas en función de la información que suministran y de los organismos responsables de su elaboración y difusión pública (Tabla 11). En este apartado nos limitaremos a analizar exclusivamente las siguientes fuentes estadísticas: la Encuesta de Población Activa (EPA), los trabajadores y trabajadoras extranjeros afiliados y en alta laboral en la Seguridad Social y la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI)¹⁸.

¹⁸ Las siguientes páginas web permiten acceder a información respecto de las distintas fuentes estadísticas que se van a comentar: <http://www.ine.es>, <http://www.mtas.es>, <http://www.mir.es> [consulta:]

Tabla 20. Principales fuentes estadísticas con información laboral

	Organismo	Denominación	Periodicidad	Ámbito geográfico
Actividad, empleo y desempleo	INE	Censo de Población y Viviendas	Decenal	N,A,P,M
		Padrón de Habitantes	Anual	N,A,P,M
		Encuesta de Población Activa	Trimestral	N,A,P
		Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007	Irregular	N
		Encuesta de Condiciones de Vida	Anual	N,A
	INE/MTIN/AET	Muestra Continua de Vidas Laborales¹	Anual	N
	MTIN	Movimiento Laboral Registrado	Mensual	N,A,P
		Afiliación de Trabajadores a la Seguridad Social	Mensual	N,A,P
		Encuesta de Coyuntura Laboral	Trimestral	N
		Trabajadores Extranjeros Afiliados y en Alta Laboral en la Seguridad Social	Mensual	N,A,P
		Empresas de Trabajo Temporal	Anual	N,A,
Trabajadores Autónomos y Economía Social		Trimestral	N,A	
Relaciones laborales y condiciones de trabajo	INE	Encuesta del Coste Laboral	Trimestral Anual	N,A
		Índice del Coste Laboral Armonizado	Trimestral	N,A
		Encuesta de Estructura Salarial	Cuatrienal	N,A
		Encuesta sobre el tiempo de trabajo	Cuatrienal	N,A
	MTIN	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Mensual	N,A
		Regulación de Empleo	Mensual	N,A
		Huelgas y cierres patronales		
		Mediación, arbitraje y conciliación	Mensual	N,A
		Convenios colectivos de trabajo		

Fuente: elaboración propia.

Notas: N (Nacional), A (Autonómico), P (Provincial), M (Municipal). 1. La Muestra Continua de Vidas Laborales también incluye información sobre costes y remuneración del factor trabajo a partir de las bases de cotización.

IV.1.2.1. El análisis de la situación laboral de las mujeres extranjeras a partir de la Encuesta de Población Activa

En este apartado empleamos la información proporcionada por la Encuesta de Población Activa para analizar la situación de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. La Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el INE, destaca por su amplitud y la información laboral que ofrece. Como se sabe, es una encuesta trimestral que se realiza durante

seis trimestres consecutivos a una muestra rotatoria de 60.000 viviendas familiares, lo que equivale a unas 180.000 personas, siendo representativa en el ámbito territorial estatal.

Desde sus inicios hasta la actualidad, ha sufrido un proceso de renovación metodológica constante, siendo muy significativos dos cambios recientes: en el año 2001 se modifican los criterios para determinar operativamente la condición de "búsqueda activa de empleo"; en el año 2005 se modifican las proyecciones de población y los factores de elevación para adecuarse a la nueva realidad demográfica y laboral de nuestro país. Efectivamente, el Censo de 2001 muestra que las proyecciones de población obtenidas a partir del Censo de 1991 (aplicadas hasta 2004) están muy infravaloradas, debido al crecimiento de la población extranjera residente. Esta última modificación se ha traducido en una revisión al alza tanto de las cifras de personas activas (ocupadas y paradas) como de inactivas. Para evitar discontinuidad en las series, se han revisado las precedentes (1996-2004) utilizando como base poblacional el Censo de 2001¹⁹.

Esta modificación es especialmente relevante, puesto que una de sus principales deficiencias ha radicado en la infra-estimación de la población inmigrante residente en comparación con otras fuentes de datos. En esta línea, la detección de este colectivo en la encuesta es posible gracias a que en los cuestionarios existen tres preguntas sobre la nacionalidad de los individuos (española, extranjera o doble nacionalidad), sobre la nacionalidad concreta y sobre el lugar de nacimiento, lo que permite obtener una aproximación al número total de personas extranjeras comparable con los datos procedentes de otras fuentes.

Respecto a la información disponible, la EPA ofrece datos sobre las características demográficas y socioeconómicas de los individuos y los hogares (sexo, edad, estado civil, relación con la persona principal, nivel de estudios y situación de actividad), al igual que sobre su situación laboral en

¹⁹ Se pueden consultar las repercusiones de los cambios metodológicos de 2005 en la página web del INE, sección EPA.

relación a la actividad económica (ocupación y paro), las características del empleo (antigüedad, sectores de actividad económica, grupo ocupacional, etc.), las condiciones de trabajo (tipo de contrato y jornada laboral) y las características del desempleo (duración, causa, métodos de búsqueda de empleo, percepción de prestaciones, etc.). A pesar de la infra-estimación de la población extranjera, merece la pena utilizar la esta fuente estadística por su periodicidad trimestral, por la riqueza y amplitud de información que aporta y por la posibilidad de realizar análisis no sólo transversales sino también longitudinales.

La EPA presenta importantes diferencias conceptuales y metodológicas respecto a otras fuentes estadísticas como, por ejemplo, el registro administrativo de afiliación y alta en el sistema de la Seguridad Social. Entre sus virtudes, destacan la periodicidad, su alcance temporal y la inclusión del universo más amplio de las trabajadoras y trabajadores extranjeros. En efecto, la EPA consigue captar tanto las actividades laborales de los trabajadores y trabajadoras extranjeros que disponen de la correspondiente autorización administrativa como las actividades de trabajadores y trabajadoras que no disponen de ella y se encuentran en situación irregular. A estas bondades se añade la abundante información laboral que aporta sobre las tres poblaciones más importantes en que se organiza el mercado de trabajo, es decir, la población económicamente activa, la población ocupada y la población desempleada.

Dado su carácter general, la información que presentamos en este apartado se ha elaborado a partir de los datos disponibles confeccionados por el INE, por lo que en el análisis por nacionalidades sólo permite distinguir entre "Unión Europea", "resto de Europa", "Latinoamérica" y "Resto del mundo y apátrida".

A continuación procedemos a presentar un mapa de la población en edad de trabajar. Para tal empeño, se comparan los datos de la población con nacionalidad española con los correspondientes a la población extranjera, a partir de cinco variables sociodemográficas (sexo, edad, estado civil,

nacionalidad) y de tres relacionadas con la participación laboral (actividad, ocupación y paro), durante el periodo comprendido entre 2005 y 2007.

a) En cuanto al reparto por sexo, tanto en la población de nacionalidad española como en la población extranjera la presencia de mujeres es ligeramente superior a la de varones. Tal distribución difiere según las zonas de procedencia de la población extranjera, como se ha visto en el segundo apartado de este informe. Aunque las estimaciones de la EPA ofrecen resultados dispares a los elaborados por los registros administrativos, la composición por sexo de la población extranjera por nacionalidad no difiere en lo sustancial. Así pues, las comunidades latinoamericana y europea no comunitaria cuentan con un mayor número de mujeres entre sus filas mientras que en el grupo de países aglutinados en el grupo "resto del mundo", la relación de masculinidad es muy acusada.

b) La distribución etaria presenta una población extranjera en edad de trabajar más joven que la población española. Tres de cada cinco personas tiene más de 25 años y menos de 45: el 36,8 % entre 25 y 34 y el 25,6 % entre 34 y 44. Sólo un 20 % de la población extranjera tiene más de 45 años, de los que apenas un 9 % rebasa los 55. Esta distribución se mantiene a lo largo del trienio sin apenas variaciones, con la excepción de la población extranjera comunitaria. En concreto, esta comunidad (más envejecida que el resto) ha visto incrementada su población entre 25 y 34 años en diez puntos porcentuales entre 2006 y 2007.

c) Por último, los datos relativos al nivel educativo de la población extranjera son de particular interés. La distribución por nivel de formación alcanzado revela, en términos generales, un nivel de estudios elevado. Más de la mitad de los extranjeros han finalizado secundaria y cerca de 20 % cuenta con estudios universitarios. Ahora bien, el panorama por zonas de procedencia es bien diverso. Destaca, por un lado, el alto porcentaje de personas que han cursado estudios universitarios entre la población extranjera proveniente de países europeos. Por otro, la mayor presencia de personas con estudios secundarios en la comunidad latinoamericana, con un

porcentaje que duplica el registrado por la población nacional. Sin embargo, el porcentaje de universitarios y univesitarias en esta comunidad se aleja bastante del alcanzado por la población española y, aún más, de la europea.

Tabla 21. Distribución de las características de la población extranjera y de la población española mayor de 15 años (2005-2007)

	Española			Extranjera		
	2.005	2.006	2.007	2.005	2.006	2.007
Población Total	39.804.300	39.880.200	40.054.800	3.609.800	4.225.900	4.868.100
Varones	49,31	49,28	49,51	49,51	50,52	48,82
Mujeres	50,69	50,72	50,49	50,49	49,49	51,19
Población	33.346.700	33.426.500	33.523.100	3.305.400	3.809.000	4.373.800
Varones	48,92	48,87	49,12	49,26	50,40	48,74
Mujeres	51,08	51,13	50,88	50,73	49,60	51,26
Edad						
16- 24	12,53	12,09	11,66	17,26	16,41	16,43
25- 34	19,13	18,45	18,04	33,65	37,06	36,82
35- 44	18,51	18,57	18,72	25,69	25,99	25,62
45- 54	15,77	16,24	16,51	12,52	11,24	12,17
55 y +	34,06	34,65	35,08	10,88	9,30	8,97
Estado Civil						
Casados/as	57,98	57,57	57,41	54,14	53,54	53,08
No casados/as	42,02	42,43	42,59	45,85	46,46	46,92
Nivel Educativo						
Sin estudios	2,09	2,21	2,27	2,28	2,49	2,20
Primaria	31,38	31,44	30,99	23,04	21,47	23,56
Secundaria	44,03	43,65	43,07	53,21	56,28	54,96
Universitarios	22,50	22,71	23,67	21,47	19,76	19,27

Fuente: EPA (INE), cuartos trimestres (2005-2007). Elaboración propia.

Tabla 22. Distribución de las características de la población extranjera mayor de 15 años según nacionalidad (2005-2007)

	Unión Europea			Resto de Europa			América Latina			Resto del mundo		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Población > 16 años	563.000	604.500	1.386.200	638.400	723.200	181.600	1.421.400	1.657.600	1.931.900	682.500	823.800	875.100
Varones	48,0	53,1	50,1	49,0	47,8	40,4	44,1	44,8	44,8	61,2	62,1	57,0
Mujeres	52,0	46,9	49,9	51,0	52,2	59,6	55,9	55,2	55,2	38,8	37,9	43,0
Edad												
16- 24	7,4	7,9	15,2	21,0	19,9	17,1	19,2	17,0	17,0	17,9	18,5	17,0
25- 34	21,1	21,8	31,0	35,6	40,9	33,4	35,8	39,5	40,8	37,7	40,0	38,0
35- 44	20,1	22,8	23,9	24,2	24,5	22,4	26,6	26,9	26,2	29,9	27,9	27,8
45- 54	13,7	15,6	13,0	14,2	9,7	13,9	12,7	11,2	11,3	9,6	9,5	12,2
55 y +	37,6	32,0	16,8	5,1	5,1	13,2	5,8	5,4	4,7	4,8	4,1	5,0
Estado Civil												
Casados/as	55,8	54,0	55,4	58,7	58,5	53,7	48,6	45,8	45,4	60,0	64,4	66,2
No casados/as	44,2	46,0	44,6	41,3	41,5	46,3	51,4	54,2	54,6	40,0	35,6	33,8
Nivel Educativo												
Sin estudios	0,3	0,8	0,8	0,1	0,7	0,0	0,2	0,2	0,3	10,2	9,9	9,1
Primaria	12,8	10,8	14,4	14,7	14,5	7,5	22,6	19,5	22,8	40,2	39,4	43,1
Secundaria	48,6	49,9	57,4	60,2	60,8	44,2	58,8	64,5	61,4	38,9	40,5	39,0
Universitaria	38,3	38,5	27,4	25,1	23,9	48,2	18,4	15,9	15,5	10,7	10,2	8,7

Fuente: EPA (INE), cuartos trimestres (2005-2007). Elaboración propia.

Tras examinar las características sociodemográficas de las poblaciones extranjera y española en edad de trabajar, a continuación analizamos su participación en el mercado de trabajo y su evolución reciente. En la Tabla 14 se presenta la distribución de dicha variable en tres categorías (actividad, ocupación y paro), así como las tasas correspondientes que se derivan de la distribución anterior.

Una primera lectura de los datos permite observar el predominio de las situaciones de actividad frente a las de inactividad cuando se compara la población extranjera con la población nacional. Según las estimaciones de la EPA, tres de cada cuatro extranjeros/as (75,3%) con 16 años o más es activo económicamente, frente al 57 % de la población española. Así, a finales de 2007, la tasa de actividad de los extranjeros y extranjeras era notablemente más alta que la de los y las españoles, superándoles en más de 18 puntos porcentuales.

Tabla 23. Distribución de la relación con la actividad de la población extranjera y de la población española mayor de 15 años (2005-2007)

	Española			Extranjera		
	2.005	2.006	2.007	2.005	2.006	2.007
Activos/as	18.714.700	18.855.200	19.109.700	2.440.900	2.957.100	3.294.700
Varones	58,8	58,1	57,9	55,5	55,9	54,9
Mujeres	41,2	41,9	42,1	44,5	44,1	45,1
Ocupados/as	17.123.000	17.400.000	17.589.900	2.191.200	2.601.800	2.887.000
Varones	60,2	59,3	59,1	56,8	57,9	55,6
Mujeres	39,8	40,7	40,9	43,2	42,1	44,4
Parados/as	1.521.700	1.455.200	1.519.800	249.700	355.300	407.700
Varones	44,6	42,5	44,5	44,4	41,0	49,7
Mujeres	55,4	57,5	55,5	55,6	58,9	50,3
Tasas						
Actividad	56,1	56,4	57,0	73,8	77,6	75,3
Varones	67,5	66,9	67,2	83,3	86,2	84,8
Mujeres	45,2	46,3	47,2	64,7	68,9	66,3
Ocupación	43,0	43,6	43,9	60,7	61,6	59,3
Varones	52,5	52,5	52,4	69,7	70,6	67,6
Mujeres	33,8	34,9	35,6	51,9	52,3	51,4
Paro	8,5	7,7	7,9	10,2	12,0	12,4
Varones	6,5	5,6	6,1	8,2	8,8	11,2
Mujeres	11,5	10,6	10,5	12,8	16,1	13,8

Fuente: EPA (INE), cuartos trimestres (2005-2007). Elaboración propia.

La evolución de los últimos años nos muestra que la diferencia entre españoles/as y extranjeros/as se mantiene, aunque la tasa de actividad de los nacionales, especialmente la de las mujeres, ha ido creciendo ligeramente, acortándose así la distancia entre ambos.

En cuanto a la ocupación, a finales de 2007 el número de extranjeras y extranjeros ocupados alcanzaba los 2.887.000, lo que representaba el 14,1% de población ocupada total. Podemos ver en la tabla que el número de ocupados/as extranjeros respecto a finales de 2006 tiene un crecimiento de 285.200 personas, muy inferior al experimentado el año anterior, que superó las 410.000 personas. Pero la disminución del crecimiento se produce para el conjunto de la población, tanto para españoles y españolas como para extranjeros y extranjeras. Al comparar los respectivos crecimientos podemos afirmar que la ocupación o el empleo de los extranjeros ha evitado una ralentización más acusada. La tasa de ocupación nos da una idea más precisa de la relevancia de los trabajadores extranjeros en el mercado laboral español. Mientras que la proporción de extranjeros ocupados en relación a la población total extranjera es del 59,3 %, la tasa de ocupación de los españoles es del 49,3 %, diez puntos inferior.

En esta línea, se aprecia que los extranjeros tienen, a finales de 2007, una tasa de desempleo 4,5 puntos porcentuales superior a la de los españoles, consecuencia lógica de las diferencias respecto a la actividad (es decir, proporcionalmente, son más los que están en disposición de trabajar). Al considerar la evolución interanual del paro durante este trienio, se percibe un comportamiento distinto según sexo y origen. De entrada, la tasa de paro de los españoles aumenta 2 décimas en 2007, si bien sigue quedando muy por debajo de los años anteriores (en 2005 es del 8,5%). El incremento del desempleo, por otra parte, se da sólo en los varones (Pajares 2008).

Al observar la evolución del paro en la población extranjera se aprecia el mismo incremento, del 12% al 12,4%. Sin embargo, éste es mucho menor que el que se produce un año antes. En valores absolutos, el incremento del paro de los extranjeros en 2006 es de 93.600 personas, mientras que durante 2007 es de 64.400 efectivos. En la misma tabla se puede observar que, en el caso de los extranjeros, es más evidente que al aumento del paro ha afectado más a los varones, que pasan del 8,8% del año anterior al 11,2%.

Como se puede apreciar en la tabla 23, a finales de 2007 los colectivos que presentan una mayor proporción de población que participa de forma activa en el mercado de trabajo son los latinoamericanos y los comunitarios, con unas tasas de actividad del 74% y el 64% , respectivamente; a los que les siguen los europeos no comunitarios con una tasa del 61%. Debemos tener en cuenta que la incorporación de los nuevos socios del este a la Unión Europea ha incrementado la tasa de actividad de los comunitarios en 10 puntos respecto al año anterior -reduciéndose, a la par, la de los no comunitarios en 16 puntos porcentuales-.

Por otra parte, las variables sexo y nacionalidad revelan resultados de sumo interés en relación a la actividad. Tanto la participación laboral masculina como la femenina es muy intensa en todos los casos, con la excepción de las mujeres provenientes de los países encuadrados en el grupo "resto del mundo". En concreto, su tasa de actividad, del 44,4 %, se sitúa muy por debajo de comunidades como la latinoamericana, que alcanza el 77 %, o la europea no comunitaria, que ronda el 64 %. Esta baja actividad laboral guarda relación con la composición demográfica de este grupo. Como se ha tenido oportunidad de ver en el primer apartado, el *stock* de residentes extranjeros procedentes de países del continente asiático y africano (los más numerosos de este grupo) presentan una acusada relación de masculinidad y el porcentaje más elevado de población menor de quince años, lo que conduce a que la población femenina potencialmente activa sea menor.

Cabe esperar que de una intensa actividad se derive una alta ocupación y, en efecto, así es. La tasa de ocupación supera el 50% en todos los casos, entre los que sobresale la comunidad latinoamericana y europea no comunitaria, cuya proporción de ocupados es del 66% y del 57%, respectivamente. Y, al igual que en la actividad, las diferencias según sexo son notables, especialmente entre la población del grupo "resto del mundo", en el que la tasa de los varones triplica la de las mujeres.

Por último, los datos sobre desempleo vienen a confirmar resultados y revelan algunos nuevos. Como se ha señalado anteriormente, durante este trienio el paro aumenta ligeramente, tanto entre la población extranjera como entre la población nacional. Sin embargo, el incremento no ha sido el mismo al comparar los diferentes colectivos de trabajadores extranjeros. En concreto, la tasa de paro de los europeos comunitarios ha aumentado 2,5 puntos porcentuales; mientras que los trabajadores latinoamericanos son los que presentan mejores resultados, con un incremento durante este trienio de sólo 1,6 puntos.

Tabla 24. Distribución de la relación con la actividad de la población extranjera mayor de 15 años según nacionalidad (2005-2007)

	Unión Europea			Resto de Europa			América Latina			Resto del mundo		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Activos	288.300	352.400	974.200	497.900	615.100	122.200	1.161.700	1.384.400	1.589.100	492.900	605.300	609.100
Varones	56,3	61,7	56,8	54,5	51,5	42,8	47,0	48,0	47,8	76,3	75,3	72,6
Mujeres	43,7	38,3	43,2	45,5	48,5	57,2	53,0	52,0	52,2	23,7	24,7	27,4
Ocupados/as	263.700	317.200	863.300	449.900	551.500	101.300	1.054.800	1.226.000	1.417.600	422.700	507.100	504.800
Varones	58,1	63,3	57,9	55,6	53,7	42,7	48,6	49,4	48,2	78,1	80,0	75,2
Mujeres	41,9	36,7	42,1	44,4	46,3	57,3	51,4	50,6	51,8	21,9	20,0	24,8
Parados	24.600	35.200	110.900	48.000	63.600	20.900	106.900	158.400	171.500	70.200	98.200	104.300
Varones	37,0	47,2	48,3	45,0	32,2	43,1	31,8	37,2	45,1	65,8	50,5	60,2
Mujeres	63,0	52,8	51,7	55,0	67,8	56,9	68,2	62,8	54,9	34,2	49,5	39,8
Tasas												
Actividad	48,9	54,5	64,4	72,7	77,6	61,3	72,9	74,6	73,9	66,3	65,1	60,6
Varones	60,0	67,8	79,6	86,8	91,6	71,4	87,1	89,5	87,9	90,0	89,0	88,6
Mujeres	43,1	47,5	60,9	69,5	79,1	64,5	77,5	78,6	77,8	44,2	48,0	44,4
Ocupación	44,8	49,1	57,1	65,7	69,6	50,8	66,2	66,0	65,9	56,9	54,5	50,2
Varones	53,7	58,7	66,2	74,2	78,2	52,9	72,2	72,1	70,1	72,5	70,6	67,1
Mujeres	36,4	38,2	48,0	57,4	61,7	49,4	61,4	61,0	62,5	32,2	28,5	28,5
Paro	8,5	10,0	11,4	9,6	10,3	17,1	9,2	11,4	10,8	14,2	16,2	17,1
Varones	5,6	7,6	9,7	8,0	6,5	17,2	6,2	8,9	10,2	12,3	10,9	14,2
Mujeres	12,3	13,7	13,6	11,7	14,4	17,0	11,8	13,8	11,4	20,6	32,4	24,9

Fuente: EPA (INE), cuartos trimestres (2005-2007). Elaboración propia.

Sin duda, lo más destacable es que al aumento del desempleo han contribuido relativamente más los varones que las mujeres, si atendemos a la variación interanual de las cifras de paro de los colectivos que cuentan con el con mayor número de residentes en nuestro país, los europeos comunitarios y los latinoamericanos. En el primer caso, la tasa de paro femenino desciende una décima entre 2006 y 2007, mientras que la masculina aumenta 2,1 puntos porcentuales. En el segundo, las latinoamericanas ven reducida su tasa de paro 2,4 puntos, frente a un aumento de sus homólogos masculinos de 1,3 puntos porcentuales, diferencia que permite cerrar el año 2007 con un ligero descenso del desempleo respecto al año anterior.

Mención aparte merecen los europeos no comunitarios y los pertenecientes al grupo "resto del mundo", que presentan las mayores tasas de paro del conjunto. Como sabemos, el grupo "resto de Europa" cuenta ahora con un *stock* de residentes más pequeño, mientras que el grupo "resto del mundo", del que forman parte los africanos y asiáticos, tiene un peso numérico muy superior. Por ello, prestamos mayor atención al desempleo en este colectivo en el que, precisamente, son las mujeres las que más lo padecen. En efecto, la tasa de paro femenino a finales de 2007 llega a alcanzar el 25 %, diez puntos por encima de la tasa masculina. Se trata, principalmente, de mujeres de origen marroquí. Y aún siendo el número de mujeres en situación de desempleo proporcionalmente superior al de varones, la evolución interanual ha sido más positiva para ellas, al producirse un descenso en la tasa de paro de 7,4 puntos en 2007. Los varones, por el contrario, han visto incrementar su tasa de desempleo en 3,3 puntos. En cualquier caso, lo más destacable es la incidencia del paro entre las mujeres de este grupo, al comparar con las mujeres latinoamericanas o comunitarias, teniendo en cuenta que registran la tasa de actividad más baja.

La participación laboral de las mujeres inmigrantes: actividad, ocupación y desempleo

En el apartado anterior se muestra que el colectivo de mujeres inmigrantes muestra una mayor propensión a participar en el mercado de trabajo que las españolas. En cuanto a las diferencias de género, hemos observado que la población extranjera reproduce las mismas pautas que la población nacional, es decir, una menor actividad y ocupación femenina y una mayor incidencia del desempleo. Y, por último, se ha constatado que la participación laboral de las mujeres extranjeras difiere significativamente según su nacionalidad.

En las páginas que siguen se va a estudiar con mayor exhaustividad la situación laboral de las mujeres inmigrantes y, a su vez, se determinarán con mayor concreción las diferencias y similitudes apreciadas entre las mujeres de origen inmigrante y entre éstas y las españolas respecto a la actividad, la ocupación y el paro. Se seguirá el mismo procedimiento anterior, aunque con algunas variaciones que veremos en su momento. Al igual que en la sección precedente, comenzaremos con un retrato de la población activa femenina extranjera y española con la información aportada por la EPA.

De acuerdo con las Tablas 24 y 25, las mujeres extranjeras representan el 15,6% de la población activa femenina total, de las que más de la mitad son latinoamericanas, el 28,3% europeas comunitarias, el 11,2% del grupo resto del mundo y el 4,7% del resto de Europa. La evolución de la cifra de mujeres activas durante este trienio ha sido dispar y con una tendencia de crecimiento a la baja. Al comparar la variación interanual de activas por nacionalidades, se puede observar que, tanto para las españolas como para las extranjeras, se ha producido en 2007 un crecimiento interanual muy inferior, en términos absolutos, al registrado en el año anterior. Sin embargo, el detalle por zonas de procedencia revela un crecimiento al alza de mujeres activas latinoamericanas: si en 2006 se contabilizan 104.900 activas más, en 2007 la cifra alcanza los 108.800. En el caso de las

europeas comunitarias podemos ver que el espectacular crecimiento entre 2006 y 2007 se explica por las mujeres de origen rumano y búlgaro. Sin su aportación, tal incremento (aunque superior respecto al año anterior) sería sólo de 57.300 mujeres activas más.

La distribución etaria de la población activa femenina confirma resultados anteriores, si bien las diferencias porcentuales entre nacionales y extranjeras se suavizan respecto a las observadas en la población total mayor de 15 años. De entrada, la población activa femenina extranjera es joven en comparación con la española: el porcentaje de mujeres activas que tienen más de 25 años y que no han cumplido todavía los 45 es del 69 %; mientras que, en el caso de las españolas, es 11 puntos porcentuales inferior.

Por último, el reparto de activas por edad no varía sustancialmente según zonas de procedencia y se mantiene estable durante este trienio. Las únicas excepciones reseñables corren a cargo de las europeas comunitarias, cuya pirámide etaria se ha rejuvenecido por la base; así como también para las activas encuadradas en la categoría "resto del mundo", en las que ha aumentado el peso relativo de las mujeres mayores de 45 años.

Tabla 25. Distribución de las características de población activa femenina extranjera y española (2005-2007)

	Española			Extranjera		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Total	7.700.500	7.914.100	8.041.700	1.084.300	1.303.300	1.486.500
Edad						
16- 24	11,9	11,2	10,5	14,9	14,7	14,2
25- 34	31,1	30,3	29,4	39,3	40,8	41,2
35- 44	27,9	27,8	28,1	27,0	28,7	27,8
45- 54	19,8	21,0	22,0	15,6	12,0	13,2
55 y +	9,4	9,7	10,1	3,1	3,8	3,6
Estado Civil						
Casadas	55,4	55,3	56,1	49,9	49,3	49,4
No casadas	44,6	44,7	43,9	50,1	50,7	50,6
Nivel Educativo						
Sin estudios	0,2	0,3	0,2	0,6	1,5	0,9
Primaria	12,2	12,2	11,9	18,8	17,1	18,9
Secundaria	48,8	48,8	48,4	56,7	60,0	58,7
Universitarias	38,8	38,7	39,5	24,0	21,5	21,5
Tiempo de residencia						
Menos de 1 año				4,6	6,9	5,4
1 año				10,0	9,1	7,5
2 años				12,8	8,6	8,5
3 años				18,0	13,5	11,0
De 4 a 6 años				36,4	40,4	36,8
7 años o más				18,2	21,7	30,7

Fuente: EPA (INE), cuartos trimestres (2005-2007). Elaboración propia.

Al analizar el nivel de formación para el conjunto de la población mayor de dieciséis años, se ha señalado que los extranjeros cuentan con un nivel educativo relativamente más elevado en comparación con la población nacional. Este hecho se debe a un efecto de composición; es decir, el nivel educativo de los españoles es más bajo debido a que, en el conjunto de la población española, hay una mayor presencia de personas con edades más altas y menor formación. Como resultado, el nivel educativo de la población extranjera es mayor. Por ello, el análisis del nivel de educativo de la población activa femenina nos ofrece una imagen menos distorsionada.

Tabla 26. Distribución de las características de la población activa femenina extranjera según nacionalidad (2005-2007)

	Unión Europea			Resto de Europa			América Latina			Resto del mundo		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Total	126.100	134.800	420.800	226.300	298.600	69.900	615.200	720.100	828.900	116.800	149.800	166.900
Edad												
16- 24	9,7	10,1	17,4	17,8	18,2	8,0	14,5	12,5	12,7	17,5	22,6	16,8
25- 34	29,1	31,9	38,9	38,9	42,0	39,6	41,1	42,1	43,1	41,4	39,7	37,7
35- 44	35,1	29,5	26,4	25,7	26,2	29,8	25,2	29,5	28,1	30,3	29,2	28,9
45- 54	18,8	23,6	13,0	15,2	8,4	15,9	16,2	12,1	12,9	10,2	8,2	13,8
55 y +	7,3	5,0	4,3	2,3	5,3	6,7	3,0	3,7	3,2	0,6	0,1	2,9
Estado Civil												
Casadas	46,0	43,6	54,8	58,6	56,2	50,2	46,7	44,7	44,2	54,5	62,8	61,3
No casadas	54,0	56,4	45,2	41,4	43,8	49,8	53,3	55,3	55,8	45,5	37,2	38,7
Nivel Educativo												
Sin estudios	0,0	0,0	0,5	0,2	0,6	0,0	0,4	0,2	0,1	3,1	10,7	6,5
Primaria	5,4	6,4	12,6	12,5	9,9	1,9	21,0	18,8	19,8	33,6	32,8	37,0
Secundaria	41,7	50,4	58,2	6,1	6,3	40,2	60,6	63,8	63,5	44,3	42,9	43,9
Universitarias	52,8	43,2	28,7	26,8	26,1	57,9	18,0	17,2	16,6	19,0	13,6	12,7
Tiempo de residencia												
Menos de 1 año	2,7	5,8	5,6	5,0	5,8	3,6	4,6	8,0	5,7	6,0	4,5	4,5
1 año	5,4	5,6	9,1	12,3	11,7	2,9	10,9	9,0	7,8	5,7	7,2	4,1
2 años	7,9	6,5	8,3	16,5	12,0	4,9	13,5	7,8	9,7	7,9	7,1	4,3
3 años	7,4	4,5	13,0	28,7	20,1	22,5	18,4	14,1	9,5	6,7	5,3	8,6
De 4 a 6 años	25,6	18,5	35,3	31,5	41,2	25,3	42,2	45,8	40,8	27,0	32,2	25,8
7 años o más	51,1	59,1	28,7	6,0	9,1	40,8	10,5	15,3	26,5	46,7	43,6	52,8

Fuente: EPA (INE), cuartos trimestres (2005-2007). Elaboración propia.

De entrada, el porcentaje de mujeres extranjeras con estudios primarios es del 18,9%, 7 puntos por encima que el porcentaje de mujeres españolas; mientras que el peso relativo de las extranjeras con estudios superiores es muy inferior. Menores diferencias se observan entre aquellas que han alcanzado la secundaria, decantándose ahora la balanza del lado de las mujeres extranjeras: frente a un porcentaje del 48% en el caso de las españolas, el porcentaje de las activas extranjeras supera el 58%. En cuanto a la distribución según nacionalidad, se puede apreciar una diferencia notable entre las europeas (comunitarias y no comunitarias) y el colectivo de mujeres del resto del mundo. Estas últimas presentan el menor porcentaje de mujeres universitarias (en 2007, 12,7%) y el mayor de mujeres sin estudios (6,5%), mientras que entre las europeas predominan las mujeres con estudios secundarios y universitarios. Entre ambos extremos se situarían las latinoamericanas, con un elevado porcentaje de activas con estudios secundarios (63,5%).

La tabla también contiene información sobre los años de residencia de la población activa femenina. Llama la atención que el 67% de las mujeres cuenta con más de cuatro años de residencia en nuestro país, de las cuales un casi el 31% reside desde hace siete años o más en España. A su vez, sólo un 13% llevan viviendo un año o menos. Estos resultados vendrían a confirmar, por un lado, la intensidad de los flujos migratorios durante el primer lustro del presente siglo y, por otro, que el diseño de la EPA no capta adecuadamente a la población extranjera recién llegada, sino más bien a quienes ya llevan un cierto tiempo en el país²⁰. En efecto, las cifras de los diferentes colectivos van en esa dirección, ya que el porcentaje de mujeres con menos de un año de residencia no llega a superar el 6%.

En cualquier caso, los datos relativos a los años de residencia en España de las mujeres activas extranjeras son de sumo interés. Destaca, en primer lugar, la elevada proporción de mujeres del "resto de mundo" que cuentan

²⁰ Como se sabe, la EPA va dirigida a la población que reside en viviendas familiares principales. Entre las personas extranjeras provisionalmente encuestables presentes en la vivienda, se consideran definitivamente encuestables si su permanencia en España es o va a ser igual o superior a un año.

en su haber con más de siete años de residencia (52,8%). Como se sabe, en este grupo se incluyen algunas de las comunidades con mayor presencia y arraigo en nuestro país como la marroquí o china. A éstas le siguen, a cierta distancia, las europeas no comunitarias, entre las que el peso de las mujeres con más tiempo de residencia alcanza el 40,8%. Debemos tener en consideración que el efecto de la incorporación de Rumanía y Bulgaria a la Unión Europea ha incrementado el peso relativo del grupo de mujeres comunitarias y, a la par, ha supuesto el correspondiente descenso de las mujeres procedentes del "resto de Europa". En concreto, si a finales de 2006 dos de cada tres mujeres activas de origen comunitario llevan viviendo en nuestro país siete años o más, a finales de 2007 la proporción no alcanzaba el 30%. Ello da cuenta de la magnitud de los recientes flujos migratorios provenientes del este de Europa y de su efecto sobre las características y composición de la fuerza de trabajo inmigrante. Por último, en la comunidad latinoamericana se puede apreciar que las mujeres activas que llevan viviendo entre cuatro y seis años en España, son más numerosas (40,8%) que aquellas con más de siete años de residencia (26,5%).

Sin duda, para descifrar con mayor claridad y rigor las características fundamentales de la participación laboral de las mujeres inmigrantes, la medida más adecuada es la tasa de actividad. En esta sección vamos a comparar las tasas de actividad correspondientes al cuarto trimestre de 2007 de la población nacional y extranjera en relación a las variables sociodemográficas que consideramos más relevantes: la edad, el nivel de estudios y el tiempo de residencia.

Tabla 27. Tasas de actividad de las mujeres según nacionalidad, edad, nivel educativo y tiempo de residencia. 4º tr. 2007

	Española	Unión Europea	Resto de Europa	América Latina	Resto del mundo
Edad					
16- 24	45,2	57,5	41,2	62,1	35,4
25- 34	82,1	81,3	71,2	81,3	44,0
35- 44	73,5	69,7	78,5	86,3	56,4
45- 54	63,9	60,9	82,8	82,0	49,5
55 y +	12,5	15,9	29,6	46,3	21,9
Nivel educativo					
Sin estudios	3,1	44,7	0,0	18,4	21,6
Primaria	16,8	51,9	21,3	70,5	41,0
Secundaria	56,7	60,7	61,4	79,7	52,1
Universitaria	80,6	66,8	71,8	81,6	60,7
Tiempo de residencia					
Menos de 1 año		44,0	62,5	54,0	24,8
1 año		53,0	26,3	56,1	21,6
2 años		59,6	44,2	70,6	14,7
3 años		67,1	81,3	72,0	35,9
De 4 a 6 años		61,2	66,5	73,0	38,3
7 años o más		48,5	54,5	76,4	49,8

Fuente: EPA (INE). Elaboración propia.

Una primera lectura de la tabla 27 permite apreciar que las mujeres incluidas en los tramos de edad inferior y superior presentan una menor tasa de actividad, aunque con diferencias significativas por origen nacional. Comenzando por la base (de 16 a 24 años), las mujeres latinoamericanas y las europeas comunitarias cuentan con las tasas de actividad más altas (del 62,1% y el 57,5%, respectivamente), mientras que para las mujeres del grupo "resto del mundo" sólo alcanza el 35%. Entre ambos extremos se sitúan las mujeres del "resto de Europa" (41,2%) y las españolas (45,2%). Al ascender a la cúspide etaria, los datos son congruentes con la particular composición demográfica de los distintos colectivos. No es extraña, por tanto, la baja tasa de actividad que presentan las mujeres españolas y europeas comunitarias mayores de 55 años, puesto que al ser poblaciones más envejecidas que el resto, los resultados que se derivan son inferiores. En esta línea, es destacable la intensa actividad de las mujeres provenientes de Latinoamérica con 55 años o más. En concreto, su tasa de actividad, 46,3%, supera ampliamente la de sus coetáneas e, incluso, la

tasa de las jóvenes europeas no comunitarias y del grupo "resto del mundo".

Cambiando de perspectiva, podemos observar que en todas las comunidades las mayores tasas de actividad femenina se registran en los tramos centrales de edad, aunque se aprecian ciertas peculiaridades. Entre las latinoamericanas, las más activas de todas, destaca la elevada tasa de las mujeres entre 35 años y 44 años (86,3%). Sin embargo, entre las europeas no comunitarias, la tasa mayor corre a cargo de las mujeres más maduras (82,8%), es decir, las que ya han cumplido los 45 años y no han alcanzado todavía los 55 años. Asimismo, se observa también que, a medida que descendemos por los intervalos de edad, la tasa de actividad decrece. Precisamente, entre las europeas comunitarias y las españolas la situación es a la inversa, es decir, son las adultas más jóvenes (entre 25 y 34 años) las que presentan mayores tasas y, conforme aumenta la edad, desciende la proporción de mujeres activas respecto a la población total. Llama la atención, para concluir, el parecido entre las mujeres españolas y las comunitarias en su relación con la actividad, que se puede visualizar en el gráfico si se superponen las tasas correspondientes a cada grupo de edad.

En cuanto el nivel de estudios, las cifras incluidas en la tabla sugieren una relación directa y positiva entre el nivel de formación alcanzado y la actividad, aunque se perciben diferencias notables de intensidad según nacionalidad y, en particular, para las mujeres con estudios no universitarios. Si prestamos atención a las que han finalizado la secundaria, podemos ver que la tasa de actividad del grupo "resto del mundo" (52,1%) es 9 puntos inferior que la de las europeas comunitarias (60,7%) y del resto de Europa (61,4%), y 28 puntos inferior que la tasa de las latinoamericanas (79,7%). Éstas últimas también presentan la tasa de actividad más alta de las mujeres con estudios primarios (70,5 %), muy por encima de las tasas registradas por las europeas no comunitarias (21.3%) y por las del grupo resto del mundo (41%).

Destacan, por otro lado, las diferencias en la actividad dentro de las mismas comunidades según el nivel de formación alcanzado. Las españolas son las que presentan una diferencia más acusada, seguidas, a continuación, por las europeas no comunitarias. Respecto a las primeras, media una distancia de 40 puntos entre las tasas de actividad de las mujeres con estudios primarios (16,8%) y aquellas con estudios secundarios (56,7%), y baja a 20 puntos entre estas últimas y la tasa de las mujeres universitarias (80,6%). En el caso de las europeas no comunitarias, la distancia entre la tasa de actividad de las mujeres con estudios primarios y secundarios es similar a la de las españolas, mientras que entre las mujeres con estudios secundarios y universitarios se reduce a 10 puntos. Asimismo, se observan diferencias más exiguas en el resto de comunidades, en especial, entre las europeas comunitarias y las mujeres del grupo resto del mundo.

En lo que concierne al análisis de la ocupación, es posible obtener una imagen aproximada de la posición que ocupan las mujeres inmigrantes en la estructura del mercado de trabajo español. Se trata de cuantificar en qué medida su ubicación laboral difiere o se asemeja a la de sus homólogos masculinos y a la de las mujeres con nacionalidad española. Para ello, combinaremos la información proporcionada por la EPA sobre la situación profesional, el tipo de ocupación y el sector de actividad de la población ocupada. Pero antes, dedicaremos unos párrafos a comentar la evolución de la ocupación femenina en estos tres últimos años.

En la introducción de este epígrafe se ha señalado que a finales del año 2007 se produce una disminución del crecimiento de la población ocupada respecto al que hubo en años anteriores y, además, que el mejor comportamiento del empleo entre la población extranjera ha suavizado dicha ralentización. En efecto, el incremento en el número de ocupados respecto a finales de 2006 es de 475.100 personas, de los que el 60% son extranjeros. Este incremento es bastante inferior al correspondiente al trimestre anterior, el año 2005, que alcanza los 678.500 nuevos ocupados, de los que una buena parte son también de origen extranjero (59,7%).

A la disminución del ritmo de creación de empleo se suma como hecho destacable el que, entre los nuevos ocupados y ocupadas en estos últimos años, el peso de las mujeres es muy superior al de los varones. Si atendemos al incremento de ocupados/as en 2007, el 65 % corresponde a mujeres. Esta diferencia se produce tanto entre las y los españoles como entre las personas extranjeras, puesto que para estos últimos el incremento de mujeres ocupadas de origen inmigrante es de 187.900 personas, mientras que el de hombres es de sólo 97.300 personas.

Cabe preguntarse entonces si esta mayor contribución al crecimiento del empleo difiere según la nacionalidad de las mujeres. En la tabla 28 se incluyen los datos sobre la población ocupada femenina según nacionalidad y la variación absoluta interanual durante el periodo 2005-2007. De entrada, a finales de 2007 el número de mujeres extranjeras ocupadas asciende a 1.281.600 personas, que representan el 15,1 % de la población total ocupada. Respecto al año anterior, supone un incremento de 187.900 ocupadas, lo que supone un crecimiento superior al registrado entre 2005 y 2006. Sin embargo, entre las españolas sucede lo contrario, es decir, siguen creciendo, pero menos: mientras que la variación absoluta anual entre 2005 y 2006 es de 257.000 nuevas ocupadas, el incremento correspondiente a este último año desciende a 148.100 personas.

Tabla 28. Evolución de la población ocupada femenina extranjera y española (2005-2007)

	2.005		2.006		2.007		Var. 05-06	Var. 06-07
	Total	%	Total	%	Total	%		
Total	7.764.700	100	8.170.500	100	8.479.800	100	405.800	309.300
Españolas	6.819.100	87,8	7.076.800	86,6	7.198.200	84,9	257.700	121.400
Extranjeras	945.600	12,2	1.093.700	13,4	1.281.600	15,1	148.100	187.900
UE27	110.600	11,7	116.300	10,6	363.500	28,4	5.700	247.200
Resto de Europa	199.800	21,1	255.500	23,4	58.000	4,5	55.700	-197.500
América Latina	542.400	57,4	620.600	56,7	734.700	57,3	78.200	114.100
Resto del mundo	92.700	9,8	101.200	9,3	125.400	9,8	8.500	24.200

Fuente: EPA (INE), cuartos trimestres (2005-2007). Elaboración propia.

Los datos sobre la evolución de la ocupación entre las mujeres extranjeras muestran que el crecimiento ha sido generalizado, aunque con notables diferencias según el origen nacional. Las latinoamericanas, que representan el 57,3 % del total de ocupadas extranjeras, han visto incrementar sus efectivos respecto a 2006 en 114.100 nuevas ocupadas, 35.900 más que para el año anterior. Éstas han sido también las que han experimentado una mayor tasa de crecimiento durante estos últimos años.

Le siguen en importancia las europeas comunitarias, fiel reflejo de la incorporación de las mujeres rumanas y búlgaras a este colectivo. Si con anterioridad a dicha incorporación, las mujeres comunitarias sólo representan el 10,6 % del total de ocupadas, a finales de 2007 su peso porcentual es 18 puntos superior, lo que supone un incremento absoluto respecto al año anterior de 247.200 personas. A la par, las mujeres del grupo resto de Europa han visto reducidos drásticamente sus efectivos en 2007 hasta las 58.000 personas, un 4,5 % del total de ocupadas extranjeras.

Al margen de estos cambios, al observar retrospectivamente la evolución de la ocupación en ambas comunidades, podemos ver que se ha producido un crecimiento a la baja. Entre las europeas comunitarias el incremento del empleo en 2007 es sólo de 47.000 personas, ligeramente inferior que para

el año anterior (49.800 efectivos); mientras que entre las no comunitarias el menor crecimiento es más acusado, reduciéndose de 11.500 ocupadas en 2006 a 2.700 en 2007. Respecto a las ocupadas del grupo "resto del mundo" (asiáticas y africanas, principalmente), el crecimiento experimentado en 2007 ha sido tres veces mayor que el que se produce el año anterior.

En resumen, podemos concluir que aunque la disminución del crecimiento se ha producido para el conjunto de la población ocupada, en estos últimos años el empleo de las mujeres y, en particular, de las mujeres de origen inmigrante ha evitado una ralentización más acusada.

Una vez vista la evolución reciente del empleo, pasamos a analizar la posición de las mujeres en nuestro mercado de trabajo a partir de las variables mencionadas al inicio: la situación profesional, el sector de actividad económica y el tipo de ocupación. Conviene advertir que el nivel de desagregación de estas variables en la EPA es mucho menor en comparación con que el que nos proporciona la estadística sobre afiliación y alta en la Seguridad Social. Inconveniente que es minimizado parcialmente por la mayor amplitud de la información que ofrece, al considerar a toda la población ocupada extranjera con independencia de su situación administrativa (regular o irregular)

La tabla 29 presenta la distribución porcentual según sexo y nacionalidad de los y las ocupadas en base a la dependencia laboral: cuenta ajena o cuenta propia. La primera categoría hace referencia a los trabajadores y trabajadoras asalariados contratados/as por una empresa, mientras que la segunda aglutina a los y las trabajadoras autoempleadas.

Una primera lectura de los datos permite apreciar el predominio abrumador del trabajo asalariado sobre el trabajo por cuenta propia. Podemos ver que, en el conjunto de la población ocupada, el 82,5 % trabajan por cuenta ajena, mientras que el 17,5 % lo hace por cuenta propia. Esta distribución

difiere según la nacionalidad, observándose una proporción superior de asalariados entre los extranjeros (88,8%) que entre los españoles (81,4%).

Tabla 29. Población ocupada femenina, según dependencia laboral y nacionalidad (2007)

	Total	Española	Extranjera	UE27	Resto Europa	América Latina	Resto del mundo
Ambos sexos	100	100	100	100	100	100	100
Cuenta propia	17,5	18,6	11,2	16,4	9,3	6,7	14,9
Empleador/a	31,6	32,5	22,6	23,3	14,9	15,3	31,1
Empresario/a sin asalariados	60,8	60,1	68,4	74,8	75,5	68,6	54,8
Otros	7,5	7,4	9,1	1,8	8,5	16,1	13,9
Cuenta ajena	82,5	81,4	88,8	83,5	90,8	93,3	85,1
Sector público	17,3	20,1	1,4	1,9	0,0	1,3	1,4
Sector privado	82,7	79,9	98,6	98,1	100,0	98,7	98,6
Varones	100	100	100	100	100	100	100
Cuenta propia	20,6	21,7	13,6	21,9	5,5	8,2	13,1
Empleador/a	34,8	35,7	24,9	23,2	33,3	18,5	35,3
Empresario/a sin asalariados	60,2	59,2	71,3	75,8	66,7	74,2	58,1
Otros	5,0	5,1	3,9	0,9	0,0	7,3	6,5
Cuenta ajena	79,3	78,2	86,4	78,1	94,5	91,7	86,9
Sector público	11,5	13,0	1,3	1,6	0,0	1,5	0,8
Sector privado	67,9	65,2	85,1	76,5	94,5	90,1	86,2
Mujeres	100	100	100	100	100	100	100
Cuenta propia	13,2	14,1	8,0	8,8	11,9	5,2	20,5
Empleador/a	24,7	25,4	17,7	23,7	10,1	10,7	23,0
Empresario/a sin asalariados	62,2	62,2	62,2	71,3	79,7	60,6	48,6
Otros	13,2	12,4	20,1	5,0	11,6	28,7	28,4
Cuenta ajena	86,8	85,9	91,9	91,1	88,1	94,8	79,5
Sector público	20,9	24,6	1,3	1,7	0,0	0,9	3,2
Sector privado	79,1	75,4	98,7	98,3	100,0	99,1	96,8

Fuente: EPA (INE), cuarto trimestre (2007). Elaboración propia.

De igual modo, se observan leves diferencias entre la población extranjera según dependencia laboral. La proporción de trabajadores/as por cuenta propia en el colectivo comunitario (16,4%) y en el grupo resto del mundo (14,9%) supera la registrada por el resto de colectivos en los que, lógicamente, la preponderancia del trabajo asalariado es mayor. Para ahondar un poco más en lo que acabamos de señalar, al prestar atención a la distribución por sexo y nacionalidad se aprecia que en algunos colectivos los varones tienen proporciones más altas en el trabajo por cuenta propia que las mujeres. Por ejemplo, entre los europeos comunitarios (21,9%) y

latinoamericanos (8,2%), el peso relativo de los trabajadores por cuenta propia es ligeramente superior al registrado por las mujeres (8,8 y 5,2 %, respectivamente). En cambio, en los grupos del resto de Europa y resto del mundo sucede justo lo contrario, es decir, la proporción de trabajadoras por cuenta propia es superior a la de los varones.

Veamos ahora con más detenimiento la situación profesional de las trabajadoras extranjeras. De entrada, la proporción de mujeres asalariadas es del 91,9%, 6 puntos porcentuales superior que la de las españolas. Según origen nacional, las mujeres latinoamericanas y europeas comunitarias son las que cuentan con mayor número de asalariadas, mientras que el peso del trabajo por cuenta propia entre las mujeres del resto de Europa y del grupo "resto del mundo" es mucho más significativo, al representar, respectivamente, el 11,9 % y 20,5 % del total de ocupadas.

A pesar de la menor relevancia que tiene el trabajo por cuenta propia entre las trabajadoras extranjeras, es interesante comparar la distribución por nacionalidades en función de su modalidad. Se constata el predominio de las empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes sobre las empleadoras. La excepción son las trabajadoras del resto del mundo y europeas comunitarias, con una proporción de empleadoras del 23 %. Destaca, por otro lado, la elevada proporción de la categoría "otros" entre las trabajadoras latinoamericanas (28,7%) y del grupo resto del mundo (28,4%). Aunque no hemos desglosado los porcentajes de las modalidades incluidas dentro de esta categoría, la ayuda familiar (trabajo familiar no remunerado) concentra al mayor número de mujeres ocupadas en ambos colectivos.

En cualquier caso, las diferencias observadas en la distribución de los trabajadores/as extranjeros/as por cuenta propia pueden deberse a situaciones diversas que, con los datos que tenemos a nuestra disposición, no es posible abordar. En el próximo epígrafe profundizaremos en esta cuestión, a partir de los datos de afiliación a la Seguridad Social.

Por lo que respecta a los sectores de actividad económica en los que se ubica la población ocupada extranjera, en la tabla 30 se muestra la distribución en la estructura sectorial del mercado de trabajo según sexo y nacionalidad. Podemos ver, en primer lugar, que los servicios (60%) y la construcción (22,7%) son los sectores que aglutinan a un mayor número de trabajadores/as extranjeros/as. Sin embargo, si desagregamos por sexo observamos que los hombres se reparten entre el sector de la construcción (40,3%) y los servicios (37,1%), mientras que las mujeres se concentran fuertemente en los servicios (90,1%) y, de forma muy residual, en la industria (6%) y la agricultura (3,4%). En esta línea, el reparto según nacionalidad muestra una mayor diversificación productiva en los varones que en las mujeres, tanto españoles como extranjeros. Para todos los colectivos, la proporción de mujeres ubicadas en puestos de trabajo del sector servicios supera ampliamente el 80%, destacando en el conjunto las europeas no comunitarias (93,1%) y las latinoamericanas (92%). En cambio, la presencia de los varones no sólo es significativa en los servicios, sino también en otros sectores como la construcción y, en menor medida, la industria.

El análisis desagregado por ramas de actividad nos permite obtener una imagen más precisa de la ubicación laboral de las trabajadoras inmigrantes. Para ello, emplearemos los datos de alta y afiliación en la Seguridad Social, ya que el desglose por ramas de actividad es superior que los datos de la EPA con que contamos y, además, garantizan una mayor fiabilidad.

Tabla 30. Población ocupada por sector de actividad, según sexo y nacionalidad (2007).

	Población ocupada	Española		Extranjera		UE27		Resto de Europa		América Latina		Resto del mundo	
		Total	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total
Ambos sexos	20.476.900	17.589.900	100	2.887.000	100	863.300	100	101.300	100	1.417.600	100	504.800	100
Agricultura	905.800	737.000	4,2	168.800	5,8	50.600	5,9	4.800	4,7	67.000	4,7	46.300	9,2
Industria	3.279.100	2.965.600	16,9	313.500	10,9	110.200	12,8	8.400	8,3	127.000	9,0	67.900	13,5
Construcción	2.693.500	2.038.800	11,6	654.700	22,7	196.300	22,7	24.100	23,8	300.100	21,2	134.200	26,6
Servicios	13.598.500	11.848.500	67,4	1.750.000	60,6	506.200	58,6	64.100	63,3	923.500	65,1	256.300	50,8
Varones	11.997.100	10.391.700	100	1.605.400	100	499.800	100	43.300	100	682.900	100	379.400	100
Agricultura	658.800	533.000	5,1	125.800	7,8	36.000	7,2	3.200	7,4	45.500	6,7	41.100	10,8
Industria	2.440.100	2.203.500	21,2	236.700	14,7	77.800	15,6	6.000	13,9	93.200	13,6	59.800	15,8
Construcción	2.539.400	1.892.100	18,2	647.300	40,3	193.100	38,6	24.100	55,7	296.900	43,5	133.100	35,1
Servicios	6.358.700	5.763.100	55,5	595.700	37,1	192.900	38,6	10.100	23,3	247.300	36,2	145.400	38,3
Mujeres	8.479.800	7.198.200	100	1.281.600	100	363.500	100	58.000	100	734.700	100	125.400	100
Agricultura	247.000	204.000	2,8	43.100	3,4	14.600	4,1	1.700	2,9	21.500	2,9	5.300	4,2
Industria	838.900	762.200	10,6	76.800	6,0	32.400	8,9	2.400	4,0	33.800	4,6	8.100	6,5
Construcción	154.100	146.700	2,0	7.400	0,6	3.200	0,9	0	0,0	3.200	0,4	1.100	0,9
Servicios	7.239.800	6.085.300	84,5	1.154.400	90,1	313.300	86	54.000	93,1	676.200	92,0	110.900	88,4

Fuente: EPA (INE), cuarto trimestre (2007). Elaboración propia.

En la tabla 31 podemos observar cómo ha evolucionado la ocupación desde 2005 en los diferentes sectores de actividad. Como ya sabíamos, el crecimiento del empleo en 2007 ha sido inferior al experimentado durante 2006, pero sólo en el caso de los varones extranjeros y las mujeres españolas.

**Tabla 31. Evolución de la ocupación en los sectores de actividad, según sexo y nacionalidad.
Variación absoluta (2005-2007)**

	Española		Extranjera		UE 27		Resto de Europa		América Latina		Resto del mundo	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Ambos sexos	277.000	189.900	410.600	285.200	133.400	104.400	21.700	-8.500	171.200	191.600	84.400	-2.300
Agricultura	-62.800	-33.500	-22.100	17.400	-16.700	-2.700	-3.500	2.400	-900	24.300	-0.900	-6.800
Industria	5.400	-56.400	25.900	15.700	8.900	19.300	3.500	-9.100	20.700	9.100	-7.300	-3.600
Construcción	71.200	20.400	129.200	49.900	34.300	32.600	4.700	1.500	60.700	17.100	29.400	-1.300
Servicios	263.200	259.300	277.600	202.200	106.900	55.100	17.200	-3.300	90.500	141.200	63.000	9.300
Varones	19.200	68.500	262.500	97.300	83.500	57.400	10.300	-11.200	92.800	77.600	75.900	-26.500
Agricultura	-40.700	-21.600	-16.500	9.200	-11000	0.400	-3000	2000	-100	15.000	-2.500	-8.100
Industria	15.400	-69.600	19.500	9.200	3.700	13.300	6.600	-9.100	12.000	10.700	-2.800	-5.600
Construcción	53.300	6.500	125.000	51.200	35.700	29.900	4.900	1.500	53.900	21.700	30.300	-1.900
Servicios	-8.900	153.300	134.600	27.800	55.200	13.800	1.700	-5.500	26.900	30.300	50.800	-10.800
Mujeres	257.700	121.400	148.100	187.900	49.800	47.000	11.500	2.700	78.200	114.100	8.500	24.200
Agricultura	-22.200	-11.800	-5.600	8.300	-5.800	-3.000	-700	600	-800	9.300	1.600	1.400
Industria	-10.000	13.300	6.400	6.500	5.200	6.000	-3.100	0	8.800	-1.600	-4.600	2.100
Construcción	17.900	13.900	4.200	-1.300	-1.500	2.800	-200	0	6.800	-4.600	-900	600
Servicios	272.000	105.900	143.100	174.500	51.800	41.300	15.500	2.200	63.600	110.900	12.300	20.100

Fuente: EPA (INE), cuartos trimestres (2005-2007). Elaboración propia.

La tabla 32 recoge la distribución por tipo de ocupación de la población trabajadora según su nacionalidad. Se observa que la extranjera está más concentrada en las categorías bajas, especialmente en la de trabajadores/as no cualificados (34,2%), mientras que sólo lo está el 11,5 % de la población española. Los extranjeros/as presentan también un porcentaje mayor de concentración que los españoles/as en las ocupaciones cualificadas de la industria y construcción, así como en las ocupaciones de la hostelería y el comercio. Sin embargo, la población española los superan notablemente en las ocupaciones de empleados/as administrativos/as y en todas las categorías altas.

Tabla 32. Distribución por tipo de ocupación de la población trabajadora según nacionalidad. Variación absoluta (2005-2007)

	Total	Española		Extranjeros	
	20.476.900	17.589.900	%	2.887.000	%
Dirección empresas y administración pública	1.562.600	1.442.900	8,2	119.700	4,1
Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	254.300	2.437.000	13,9	106.000	3,7
Técnicos/as y profesionales de apoyo	2.424.300	2.315.400	13,2	108.900	3,8
Empleados/as de tipo administrativo	1.905.800	1.783.600	10,1	122.200	4,2
Trabajadores/as de servicios de restauración, personales, comercio, etc.	3.139.300	2.579.400	14,7	559.900	19,4
Trabajadores/as cualificados agricultura y pesca	504.000	465.800	2,6	38.100	1,3
Trabajadores/as cualificados industrias manufactureras, construcción y minería	3.373.100	2.722.400	15,5	650.800	22,5
Operadores/as de instalaciones y maquinaria; montadores	1.922.300	1.732.200	9,8	190.100	6,6
Trabajadores/as no cualificados	3.016.500	2.028.400	11,5	988.200	34,2

Fuente: EPA (INE), cuarto trimestre (2007). Elaboración propia.

La tabla 33 nos muestra la distribución por tipo de ocupación de la población trabajadora extranjera según su nacionalidad. Con la excepción de los y las europeas comunitarias, todos los grupos presentan una mayor concentración en los trabajos no cualificados. Los europeos/as no comunitarios y los africanos/as tienen también una concentración importante en los trabajos cualificados de la industria y la construcción,

seguida de los trabajos de hostelería y comercio; sin embargo, tienen una presencia muy escasa en las categorías altas. La población latinoamericana se concentran también en los tres tipos de ocupación antes mencionados, pero su concentración en la hostelería y el comercio es mayor que la de los otros grupos; y su presencia en las categorías altas también es mayor, aunque en absoluto puede compararse a la presencia proporcional que tienen los comunitarios en tales categorías.

Tabla 33. Distribución por tipo de ocupación de la población trabajadora según nacionalidad. 2007.

	UE27	Resto de Europa	América Latina	Resto del mundo
Dirección empresas y administración pública	6,4	5,5	1,7	6,9
Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	7,4	5,4	1,8	2,2
Técnicos/as y profesionales de apoyo	6,2	3,5	3,1	1,5
Empleados/as de tipo administrativo	5,1	4,3	5,0	0,8
Trabajadores/as de servicios de restauración, personales, comercio, etc.	14,7	15,9	21,9	21,2
Trabajadores/as cualificados agricultura y pesca	1,7	0,0	1,1	1,6
Trabajadores/as cualificados industrias manufactureras, construcción y minería	24,2	25,2	19,8	26,7
Operadores/as de instalaciones y maquinaria; montadores	7,7	8,1	6,1	5,9
Trabajadores/as no cualificados	26,6	32,2	39,3	33,4

Fuente: EPA (INE), cuarto trimestre (2007). Elaboración propia.

En cuanto a la distribución por tipo de ocupación de las extranjeras y las españolas, la tabla 34 se pone de manifiesto la fuerte concentración de las extranjeras en sólo dos tipos de ocupación: las trabajadoras no cualificadas y las trabajadoras de servicios de hostelería, personales, comercio y otros (debe tenerse en cuenta que en este segundo grupo la mayor parte de los trabajos también son de poca cualificación). La diferencia en la distribución por ocupaciones con las españolas es muy grande.

La comparación entre las mujeres extranjeras y los hombres extranjeros también se muestra en la tabla. Las diferencias son importantes: los hombres presentan mayor concentración en los trabajos cualificados de la industria y la construcción. Las mujeres, en cambio, se encuentran, como

ya hemos dicho, fuertemente concentradas en los no cualificados o poco cualificados.

En lo que sí coinciden tanto las mujeres como los hombres de origen extranjero es en sus bajos porcentajes en las ocupaciones más cualificadas, aspecto que los distingue de la población ocupada española. En la misma tabla vemos que en las cuatro categorías superiores, tanto los hombres como las mujeres españolas tienen porcentajes muy superiores a los de los hombres y mujeres extranjeras.

Tabla 34. Distribución por tipo de ocupación de la población trabajadora según sexo y nacionalidad. 2007.

	Española	UE27	Resto de Europa	América Latina	Resto del mundo
Varones	%	%	%	%	%
Dirección empresas y administración pública	9,5	7,9	4,2	1,7	6,6
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	10,9	6,7	2,3	1,8	1,2
Técnicos y profesionales de apoyo	12,4	5,8	3,9	3,6	0,8
Empleados de tipo administrativo	5,9	2,9	0,0	3,0	0,6
Trabajadores de servicios de restauración, personales, comercio, etc.	9,1	7,2	3,2	10,9	16,0
Trabajadores cualificados agricultura y pesca	3,5	2,7	0,0	1,8	2,1
Trabajadores cualificados industrias manufactureras, construcción y minería	24,5	39,3	58,2	39,2	34,4
Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	1,4	11,1	12,7	11,0	7,4
Trabajadores no cualificados	9,0	16,2	15,7	26,6	30,8
Mujeres	%	%	%	%	%
Dirección empresas y administración pública	6,3	4,3	6,6	1,6	7,7
Técnicas y profesionales científicas e intelectuales	18,1	8,3	7,8	1,7	5,3
Técnicas y profesionales de apoyo	14,3	6,7	3,1	2,7	3,3
Empleadas de tipo administrativo	16,3	8,0	7,6	6,8	1,3
Trabajadoras de servicios de restauración, personales, comercio, etc.	22,6	24,8	25,5	32,1	36,9
Trabajadoras cualificadas agricultura y pesca	1,5	0,5	0,0	0,4	0,0
Trabajadoras cualificadas industrias manufactureras, construcción y minería	2,4	3,5	0,5	1,9	3,3
Operadoras de instalaciones y maquinaria; montadores	3,2	3,0	4,5	1,4	1,2
Trabajadoras no cualificadas	15,2	40,9	44,7	51,2	41,0

Fuente: EPA (INE), cuarto trimestre (2007). Elaboración propia.

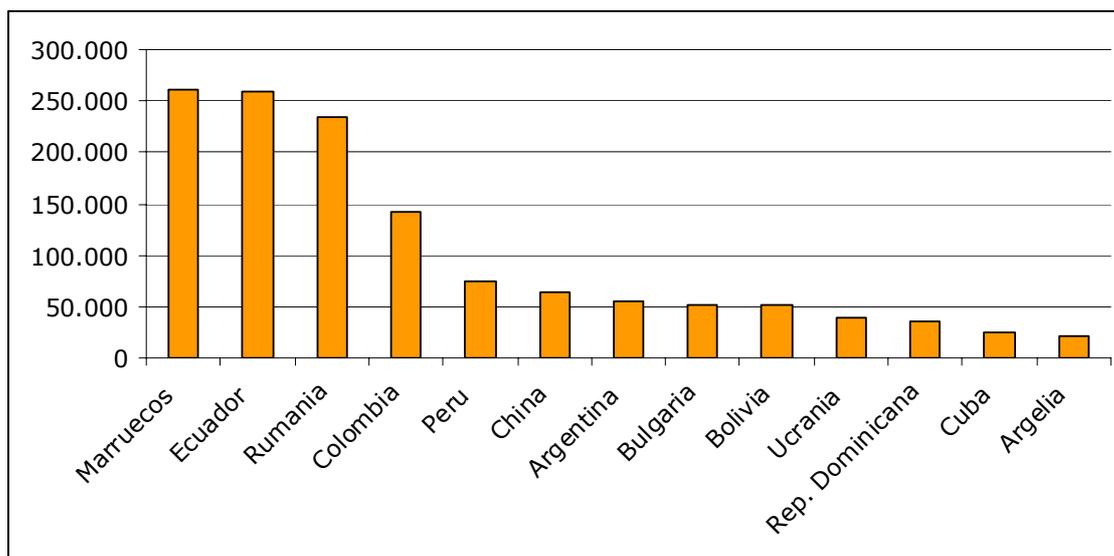
IV.1.2.2. El análisis de las trayectorias laborales a partir de los datos de afiliación a la Seguridad Social

El registro de extranjeros/as afiliados a la Seguridad Social está estrechamente vinculado al registro sobre autorizaciones administrativas de trabajo, puesto que para su concesión definitiva debe efectuarse la afiliación en el Sistema de la Seguridad Social, ya sea por parte del empleador/a (si es por cuenta ajena) o del trabajador/a (si es por cuenta propia). Los datos están organizados de acuerdo con las siguientes variables:

- La comunidad autónoma y provincia del lugar de trabajo.
- El continente y nacionalidad del trabajador/a.
- La dependencia laboral.
- El sexo y la edad.
- El régimen de Seguridad Social.
- El período de alta inicial y de alta actual en la Seguridad Social.
- Tipo de contrato (clasificado de acuerdo con su duración), el tipo de jornada y el grupo de cotización.
- Régimen y provincia de alta inicial en la Seguridad Social.

Este registro excluye los y las afiliadas a efectos de asistencia sanitaria, los y las que están en desempleo total y los y las que se encuentran en situaciones especiales sin efecto en las cotizaciones o en convenios especiales. Asimismo, las cifras sobre trabajadores afiliados se corresponden con situaciones que generan obligación de cotizar, por lo que no necesariamente coinciden con el número de trabajadores/as. Es decir, una misma persona se contabiliza tantas veces como situaciones de cotización tenga, ya sea por pluriactividad o pluriempleo (alta de diversas actividades en un mismo régimen de cotización o en varios de ellos). Por último, debemos tener presente que, como registro administrativo, la estadística sobre afiliación y alta en la Seguridad Social aporta información parcial sobre el colectivo de inmigrantes, ya que sólo incluye a aquellos en situación jurídica regular que trabajan y que están dados de alta en el sistema de la Seguridad Social.

Gráfico 1. Afiliados extranjeros a la seguridad social en enero de 2008.



Fuente: Pajares (2008) a partir de Observatorio Permanente de la Inmigración (Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración)

De acuerdo con en el gráfico 1, sólo dos nacionalidades superan los 250.000 trabajadores/as afiliados a la seguridad social. Estas son Marruecos y Ecuador. En tercer lugar encontramos a los trabajadores/as procedentes de Rumania que no llegan a los 250.000 afiliados. A una considerable distancia, encontramos a los procedentes de Colombia, con casi 150.000 personas dadas de alta a la seguridad social. A continuación, aparecen nacionalidades con un total de afiliados y afiliadas ostensiblemente menor, como son: Perú, China, Argentina, Bulgaria y Bolivia.

Tabla 35. Extranjeras afiliadas a la seguridad social y evolución de la proporción de mujeres entre los extranjeros afiliados.

	Enero 2005 %	Enero 2006 %	Enero 2007 %	11 enero 2008 Extranjeros	11 enero 2008 Mujeres	Enero 2008 %
	mujeres	mujeres	mujeres			mujeres
Bulgaria	33,9	39,7	38,6	51.724	18.969	36,7
Rumania	33,0	41,6	40,2	230.572	82.131	35,6
Ucrania	44,3	49,4	48,3	38.118	19.118	50,2
Argelia	8,4	9,7	9,7	18.925	2.094	11,1
Marruecos	16,6	18,0	18,5	257.340	52.392	20,4
Argentina	40,3	42,9	42,7	54.920	23.715	43,2
Bolivia	44,9	56,3	53,5	50.580	27.862	55,1
Colombia	54,6	56,2	54,7	141.358	77.772	55,0
Cuba	47,3	46,3	47,2	23.614	11.171	47,3
Ecuador	46,1	50,8	49,5	256.697	130.855	51,0
Perú	50,0	49,1	47,4	78.243	36.803	47,0
R.Dominicana	62,8	61,3	58,6	33.208	19.753	59,5
China	37,9	38,6	39,1	63.399	25.520	40,3
Total	36,3	39,7	38,8	1.981.104	778.338	39,3

Fuente: Pajares (2008) a partir de Observatorio Permanente de la Inmigración (Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración).

Si tomamos el conjunto de los trabajadores y trabajadoras extranjeros, siguiendo la tabla 35, se aprecia como hay más hombres que mujeres afiliados a la seguridad social. Concretamente, a enero de 2008, sólo un 39,3% de los afiliados son de sexo femenino. No obstante, el número y la proporción de mujeres afiliadas a la seguridad social cambian considerablemente según el colectivo nacional que sea considerado. Si se toman las principales nacionalidades de inmigrantes en España, se aprecia que los países del continente latinoamericano son los que presentan una mayor tasa de feminización del los trabajadores.

A enero de 2008, cinco de las principales nacionalidades tienen más mujeres afiliadas a la seguridad social que varones. Las más feminizadas son, por ese orden: República Dominicana, con un 59,5% de mujeres; Bolivia, con un 55,1% y Colombia, con un 55%. Ecuador y Ucrania también superan el umbral del 50%, pero se acercan más a la paridad (51% y 50,2%, respectivamente). Por otra parte, Cuba, Perú, Argentina y China están ligeramente masculinizadas. Bulgaria, Rumania, Marruecos y Argelia presentan muy bajos porcentajes de afiliadas. Eso es así especialmente

para el caso de Marruecos y Argelia, con tan sólo un 20,4% y un 11,1% de mujeres, respectivamente, entre el total de afiliados a la seguridad social.

Desde una aproximación longitudinal, la tendencia global apunta hacia un mayor protagonismo de las mujeres extranjeras, que pasan de representar un 36,3% en 2005 a un 39,9% en 2008. Una vez más, esta tendencia global debe ser matizada con un análisis más detallado por colectivos. Mientras que para nacionalidades como Ucrania, Marruecos, Argentina y China crece el porcentaje de mujeres a lo largo del período estudiado, en países como República Dominicana y Perú éste disminuye. Al igual que ha sucedido en otros colectivos inicialmente muy feminizados, la tendencia a medio plazo es hacia la paridad entre sexos; en la medida que se van culminando procesos de migración conjunta a través de la reagrupación familiar, que pueden convivir con corrientes migratorias separadas por el género

Tabla 36. Extranjeros/as en alta laboral en la seguridad social, según dependencia laboral. Por sexo. Enero de 2008.

	HOMBRES				MUJERES			
	Cta. Ajena		Cta. Propia		Cta. Ajena		Cta. Propia	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Bulgaria	27.326	83,4	5.429	16,6	16.109	84,9	2.860	15,1
Rumania	109.209	73,6	39.231	26,4	68.977	84,0	13.154	16,0
Ucrania	18.032	94,9	968	5,1	15.551	81,3	3.567	18,7
Argelia	15.955	94,8	876	5,2	1.898	90,6	196	9,4
Marruecos	192.087	93,7	12.861	6,3	48.464	92,5	3.928	7,5
Argentina	26.564	85,1	4.641	14,9	20.568	86,7	3.147	13,3
Bolivia	22.089	97,2	629	2,8	24.671	88,5	3.191	11,5
Colombia	59.686	93,9	3.900	6,1	68.213	87,7	9.559	12,3
Cuba	11.443	92,0	999	8,0	10.232	91,6	939	8,4
Ecuador	120.834	96,0	5.007	4,0	119.968	91,7	10.887	8,3
Perú	40.003	96,5	1.437	3,5	34.814	94,6	1.989	5,4
R. Dominicana	12.999	96,6	456	3,4	18.296	92,6	1.457	7,4
China	25.553	67,5	12.326	32,5	16.439	64,4	9.081	35,6
Total extranjeros	1.034.839	86,0	167.920	14,0	673.689	86,6	104.649	13,4

Fuente: Pajares (2008) a partir de datos del Observatorio Permanente de la Inmigración (Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración)

Por otra parte, al analizar la dependencia laboral de las mujeres extranjeras por principales nacionalidades, se aprecia que la abrumadora mayoría trabaja por cuenta ajena y sólo un 13,4% lo hace por cuenta propia. En base a los datos de la tabla 36, este porcentaje es sólo ligeramente inferior

al de los hombres extranjeros. No obstante, no se debe interpretar dependencia laboral por cuenta propia como equivalente a trabajo autónomo. Al contrario, la tasa trabajadoras por cuenta propia en las mujeres se explica por el hecho de que la Seguridad Social incluye como trabajadores por cuenta propia no únicamente a los trabajadores afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), sino también a los y las trabajadoras domésticas que trabajan por su cuenta y cotizan a la Seguridad Social (servicio doméstico discontinuo), así como las y los trabajadores agrícolas que se encuentran en la misma situación. De esta manera, la existencia de un gran número de trabajadoras domésticas es una de las causas por las cuales el porcentaje de trabajadoras por cuenta propia se aproxima tanto al de los hombres.

En la tabla 36 puede apreciarse que sólo tres de las nacionalidades mayoritarias presentan una mayor tasa de trabajadores por cuenta propia en hombres que en mujeres: Rumania, Bulgaria y Argentina. Por el contrario, en el resto de nacionalidades la incidencia de la dependencia por cuenta propia es mayor entre las mujeres. Por el contrario, casos paradigmáticos como las ucranianas (18,7% contra 5,1%), las bolivianas (11,5% contra 2,8%) y, hasta cierto punto, las ecuatorianas (8,3% contra 4%) reflejan que la gran incidencia del trabajo doméstico en las mujeres originarias de estos países provoca que la tasa de dependencia por cuenta ajena sea mucho mayor en las mujeres que en los hombres.

Sin embargo, a pesar de la destacable incidencia del trabajo doméstico, el registro de trabajadoras por cuenta propia también refleja la propensión al autoempleo de cada uno de los colectivos. En este sentido, son destacables las diferencias entre nacionalidades. Vale la pena resaltar el caso de la población china, con altas tasas de trabajadores por cuenta ajena con independencia del sexo (32,5% entre los hombres y 35,6% entre para el caso de las mujeres).

Tabla 37. Trabajadores/as extranjeros/as en alta laboral en la Seguridad Social por régimen de afiliación y sexo. Años 2003-2007.

		TOTAL	Régimen General	R.E. Trabajadores Autónomos	R.E. Agrario	R.E. Empleados de Hogar	R.E. Trabajadores del Mar	R.E. Minería del Carbón
2007	M	100	65,6	6,7	5,5	22,1	0,0	0,0
	V	100	78,7	9,6	9,9	1,5	0,3	0,1
2006	M	100	57,0	6,3	5,0	31,7	0,0	0,0
	V	100	75,2	9,5	12,2	2,7	0,3	0,1
2005	M	100	68,2	8,8	6,0	16,9	0,1	0,0
	V	100	74,7	11,8	12,3	0,8	0,4	0,1
2004	M	100	65,0	8,8	7,1	19,0	0,1	0,0
	V	100	72,1	11,4	15,1	0,9	0,4	0,1
2003	M	100	55,0	3,4	6,3	35,2	0,0	0,0
	V	100	70,5	11,4	16,2	1,3	0,5	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de *Anuario Estadístico de Inmigración 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007*.

Otro indicador para aproximarnos a la realidad de las mujeres extranjeras es el régimen de afiliación a la seguridad social. De la tabla 37 se desprende que la distribución entre regímenes de afiliación es distinta por sexo. La principal diferencia se debe a la alta incidencia del trabajo doméstico asalariado entre las mujeres. Así, a enero de 2007, un 22,1% de las trabajadoras afiliadas están inscritas al Régimen Especial de Empleados del Hogar (REEH). Por el contrario, un residual 1,5% de los hombres cotiza en este régimen. Como consecuencia de esta gran diferencia, el porcentaje de mujeres en el régimen general es sistemáticamente menor que el de los hombres. Otra diferencia destacable, aunque cuantitativamente mucho menor, es la mayor propensión de los varones a cotizar en los regímenes especiales de trabajadores autónomos y agrario.

A nivel temporal, se debe tener en cuenta el gran impacto de la regularización extraordinaria de 2005²¹. En virtud de este proceso, se presentan 217.627 solicitudes de trabajadores/as del hogar, la vasta mayoría de las cuales fueron aceptadas. Por consiguiente, la situación de muchas de estas trabajadoras es regularizada y dada de alta a la seguridad social a raíz de dicho proceso. De ahí el impactante incremento de 23,8 puntos en 2005 en el régimen especial de empleados del hogar.

Paralelamente, puede apreciarse una tendencia al incremento de las trabajadoras autónomas (de 3,4% en 2003 a 6,7% en 2007), así como una disminución del trabajo agrario para ambos sexos.

Tabla 38. Trabajadoras extranjeras en alta laboral en la Seguridad Social por régimen de afiliación y principales nacionalidades. Enero 2007

NACIONALIDAD	TOTAL	RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL					
		Régimen General	R.E. Trab. Autónomos	R.E. Agrario	R.E. Empleados de Hogar	R.E. Trab. del Mar	R.E. Minería del Carbón
TOTAL	100	65,6	6,7	5,5	22,1	0,0	0,0
Ecuador	100	60,5	1,2	8,0	30,3	0,0	0,0
Colombia	100	68,2	3,4	1,6	26,8	0,0	0,0
Rumania	100	58,5	1,5	8,5	31,5	0,0	0,0
Marruecos	100	62,9	3,5	14,4	19,2	0,0	0,0
Perú	100	72,5	2,2	0,5	24,9	0,0	0,0
Reino Unido	100	72,2	26,9	0,4	0,3	0,2	0,0
Argentina	100	79,2	7,7	0,5	12,5	0,0	0,0
Bolivia	100	40,8	0,8	5,5	52,9	0,0	0,0
China	100	62,7	30,3	0,3	6,7	0,0	0,0
Italia	100	84,8	14,0	0,4	0,7	0,1	0,0
Alemania	100	74,5	23,8	0,9	0,6	0,1	0,0
Ucrania	100	54,7	2,1	5,0	38,3	0,0	0,0
Bulgaria	100	61,6	2,0	7,5	28,9	0,0	0,0
Rep. Dominicana	100	66,7	3,8	0,9	28,7	0,0	0,0
Francia	100	81,7	16,6	1,0	0,5	0,1	0,0
Portugal	100	71,6	10,0	12,5	5,8	0,1	0,0
Polonia	100	50,3	5,2	32,0	12,4	0,0	0,0
Brasil	100	66,7	7,9	1,1	24,3	0,0	0,0
Cuba	100	82,4	6,2	1,2	10,1	0,1	0,0
Rusia	100	67,8	6,2	4,3	21,6	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Anuario Estadístico de Inmigración 2007*.

El análisis por colectivos nacionales pone de manifiesto la heterogeneidad de las mujeres inmigrantes en lo referente a la posición ocupacional. En primer lugar, respecto al porcentaje de afiliadas al régimen especial de empleados del hogar, las diferencias entre los principales países son notables. Las procedentes América Latina, a excepción de Argentina y Cuba, presentan altos porcentajes de afiliadas a este régimen: oscilan entre el 24,3% de las brasileñas al abrumador 52,9% de las bolivianas (cabe recordar que la inmigración boliviana es la más reciente, por lo que la incidencia del empleo doméstico asalariado entre las mujeres, sobre todo la modalidad de internas, es claramente superior) Las mujeres procedentes de países de Europa del Este también presentan elevadas tasas. Un 38,3% de las ucranianas, un 31,5% de las rumanas y un 28,9% de las búlgaras cotizan en el R.E. de empleados del hogar. Por otra parte las procedentes de los principales países de Europa occidental y de Asia presentan bajas tasas de afiliación a este régimen. El 19,2% las marroquíes son empleadas del hogar.

Por lo que al Régimen Especial Agrario se refiere, los porcentajes de mujeres afiliadas son generalmente bajos, con excepciones a destacar como es el caso de las polacas (el 32% pertenece a este régimen), las marroquíes y portuguesas (con un 14,4 y 12,5%, respectivamente). Finalmente, debemos resaltar la elevada propensión al autoempleo de las europeas occidentales y de las mujeres procedentes de China. Especialmente destacable es el caso de estas últimas, ya que presentan un más que notable 30,3% de afiliadas al R.E. de trabajadores autónomos. Esta cifra refuerza la fuerte tendencia de la comunidad china a la creación de empresas, tanto si se trata de varones como de mujeres.

Tabla 39. Población trabajadora extranjera en alta laboral en la Seguridad Social en el Régimen General o en el R.E de la minería del carbón por grupo de cotización y sexo. Evolución 2004-2007.

		TOTAL	Ingenieros y licenciados	Ingenieros técnicos. Peritos	Jefes Administrativos y de taller	Ayudantes no titulados	Oficiales administrativos	Subalternos
2007	Mujeres	100	2,9	1,8	1,6	2,0	8,2	3,7
	Varones	100	2,9	0,9	1,5	1,3	3,4	2,3
2006	Mujeres	100	2,9	1,8	1,7	1,9	8,0	3,4
	Varones	100	2,9	0,9	1,5	1,3	3,4	2,2
2005	Mujeres	100	3,4	2,2	2,0	2,0	8,7	3,2
	Varones	100	3,7	1,1	1,8	1,3	3,8	2,3
2004	Mujeres	100	3,6	2,5	2,1	2,0	9,1	3,1
	Varones	100	3,9	1,2	1,9	1,4	3,9	2,4
		TOTAL	Auxiliares administrativos	Oficiales de 1ª y 2ª	Oficiales de 3ª y especialistas	Peones	Trabajadores menores de 18 años	No consta
2007	Mujeres	100	17,7	11,7	20,2	30,3	0,1	0,0
	Varones	100	4,0	30,6	18,3	34,7	0,2	0,0
2006	Mujeres	100	17,8	11,8	20,5	30,1	0,1	0,0
	Varones	100	4,3	27,8	18,2	37,2	0,2	0,0
2005	Mujeres	100	17,9	11,6	20,0	29,0	0,1	0,0
	Varones	100	4,4	28,0	18,2	35,1	0,2	0,0
2004	Mujeres	100	17,4	11,4	19,8	28,9	0,1	0,0
	Varones	100	4,4	26,2	18,3	36,2	0,1	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Anuario Estadístico de Inmigración 2004, 2005, 2006 y 2007.*

La estadística de afiliados/as por grupo de cotización permite ahondar todavía más en la ocupación de las mujeres inmigrantes y en los patrones de discriminación. Sin embargo, al no tener acceso a nacionalidad, nos vemos obligados a tratar las trabajadoras extranjeras en su conjunto, de forma agregada. De esta forma, a través los datos de la tabla 39, se puede apreciar que las mujeres están sobrerrepresentadas (en relación a los varones) en los grupos "ingenieros técnicos y peritos", "oficiales administrativos" y "auxiliares administrativos", así como infrarepresentadas en los grupos "oficiales de 1º y 2º" y "peones". En esta línea, el 30,3% de las mujeres dadas de alta de la seguridad social pertenecen al grupo de cotización de "peones", el 20,2% a "oficiales de 3º y especialistas" y el 17,7% a "auxiliares administrativos".

Por otra parte, tal como muestra la tabla 40, el 55,3% de las trabajadoras extranjeras que afiliadas en 2007, fueron dadas de alta en dicho puesto de trabajo a lo largo del año 2006 y un 23,2% a lo largo del 2005.

Finalmente, en cuanto al número total de mujeres afiliadas según nacionalidad (Tabla 41), a enero de 2007, el país que aporta más mujeres dadas de alta en términos absolutos es Ecuador, con 137.563 trabajadoras (18,4% del total). El segundo, a considerable distancia, es Colombia, con 78.459 trabajadoras (10,5%). Les siguen Rumania, con 70.613 efectivos (9,4%); Marruecos, con 50.543 (6,7%); Perú, con 33.843 (4,5%) y el Reino Unido, con 25.233 efectivos (3,4%).

Tabla 40. Trabajadores/as extranjeros/as en alta laboral en la S.S. según sexo y período de alta actual. Enero 2007

	TOTAL	Hasta 1990	1991 - 1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1-11 enero 2007
Mujeres	100	0,2	1,7	0,8	1,3	2,6	3,3	6,0	23,2	55,3	5,5
Hombres	100	0,3	2,5	1,0	1,6	2,7	3,3	5,8	17,5	58,0	7,2

Fuente: Elaboración propia a partir de *Anuario Estadístico de Inmigración 2007*.

Tabla 41. Trabajadoras extranjeras en alta laboral en la S.S. según sexo y principales nacionalidades. Enero 2007

	Mujeres	Varones
TOTAL	749.188	1.181.072
Ecuador	137.563	140.111
Colombia	78.459	64.852
Rumania	70.613	105.204
Marruecos	50.543	222.954
Perú	33.843	37.543
Reino Unido	25.233	33.287
Argentina	24.705	33.099
Bolivia	24.672	21.417
China	23.099	36.044
Italia	21.168	40.996
Alemania	19.608	23.992
Ucrania	19.131	20.473
Bulgaria	18.197	28.898
República Dominicana	17.890	12.615
Francia	17.186	23.618
Portugal	14.418	58.076
Polonia	14.216	23.083
Brasil	11.419	7.656

Fuente: Elaboración propia a partir de *Anuario Estadístico de Inmigración 2007*.

IV.1.2.3. El análisis de las trayectorias laborales a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI-2007)

La Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007 (ENI-2007) ha sido elaborada por el INE, en colaboración con investigadores del Grupo de Estudios "Población y Sociedad" de la Universidad Complutense de Madrid. Esta novedosa fuente aporta abundante información acerca de la población inmigrante residente en nuestro país y permite profundizar en determinados aspectos del fenómeno migratorio no contemplados en las fuentes estadísticas oficiales existentes. En este sentido, posibilita estudiar de forma conjunta y completa la experiencia migratoria, desde su inicio en el país de nacimiento hasta la llegada y asentamiento en nuestro país y, al mismo tiempo, recoge gran cantidad de información retrospectiva que permite realizar análisis longitudinales.

La ENI-2007 se ha aplicado a más de 15.400 inmigrantes, a personas de 16 y más años que hayan nacido fuera de España y que lleven al menos un año residiendo o tengan intención de residir al menos un año aquí (dando prioridad, por tanto, al origen sobre la nacionalidad). Los resultados son representativos para el conjunto del territorio nacional y su ámbito temporal se sitúa entre noviembre de 2006 y febrero de 2007.

Temáticamente, la encuesta ofrece información sobre las características sociodemográficas y familiares de los y las inmigrantes, las condiciones de salida y llegada al país, la vivienda, la movilidad residencial y sobre las relaciones con el país de origen y con la sociedad española. Respecto a la información sobre el mercado de trabajo, que es la que interesa aquí, permite ahondar en la situación laboral (ocupación, pluriempleo, temporalidad, ingresos, etc.) y en sus condiciones de trabajo a lo largo de su trayectoria migratoria, posibilitado así reconstruir, al menos parcialmente, los itinerarios o trayectorias laborales del colectivo de trabajadores inmigrantes.

Tabla 42. Población inmigrante por continentes y países más representados, según año de llegada a España

	Total	Entre 2.002 y 2.007	Entre 1.997 y 2.001	Entre 1.992 y 1.996	Entre 1.987 y 1.991	1.986 y anteriores	No sabe
Total	100	41,2	28,9	7,1	6,0	15,3	1,5
PAÍSES EUROPEOS SIN ESPAÑA	100	43,9	22,3	6,7	5,2	20,9	1,1
UE 27 SIN ESPAÑA	100	45,5	20,2	6,4	5,2	21,7	1,0
Reino Unido	100	46,1	20,7	9,0	7,7	16,3	0,2
Alemania	100	16,9	20,5	9,8	6,6	45,4	0,9
Rumania y Bulgaria	100	73,7	23,8	0,8	0,7	0,2	0,8
Resto UE 27 sin España	100	26,2	16,3	9,7	7,9	38,2	1,7
Resto países europeos sin España	100	32,5	37,4	8,5	5,1	15,4	1,2
PAÍSES AFRICANOS	100	30,8	29,4	12,2	8,8	16,2	2,6
Marruecos	100	28,8	29,8	11,7	9,8	17,9	2,1
Resto de países africanos	100	35,7	28,4	13,4	6,5	12,2	3,7
PAÍSES AMERICANOS	100	44,1	35,0	5,0	5,1	9,4	1,5
Estados Unidos y Canadá	100	23,1	16,4	13,0	7,3	38,5	1,6
PAÍSES AMERICANOS SIN EUA NI CANADÁ	100	44,5	35,4	4,8	5,1	8,8	1,5
Ecuador	100	36,4	57,7	2,7	0,5	0,4	2,3
Colombia	100	21,7	67,2	4,1	3,1	3,2	0,7
Bolivia	100	84,9	11,6	1,2	0,6	0,3	1,5
Argentina	100	47,2	23,5	5,4	8,4	14,9	0,7
Resto de países americanos sin EUA ni Canadá	100	48,3	19,8	6,7	8,2	15,4	1,6
PAÍSES ASIÁTICOS Y DE OCEANÍA	100	31,7	28,9	9,5	9,1	18,5	2,3
China	100	35,6	35,5	8,9	12,8	3,8	3,3
Resto de países asiáticos y de Oceanía	100	30,4	26,8	9,6	7,9	23,3	2,0

Fuente: Encuesta nacional de inmigrantes (ENI) en INE.

Más de cuatro de cada diez inmigrantes entrevistados/as en la ENI-2007 han llegado a España entre 2002 y 2007, hecho que demuestra la gran importancia numérica de los flujos migratorios durante los últimos años. La tabla 42 muestra cómo los y las inmigrantes más antiguos son los procedentes de los países más desarrollados de la Unión Europea, EUA y Canadá. Algunos inmigrantes africanos/as, especialmente los y las marroquíes, y también la población argentina, son también colectivos pioneros. Así, un 17,9% de marroquíes entrevistados/as y un 14,9% de argentinos/as han llegado antes del año 1987. Cabe destacar la llegada del 12,8% de la población china en la etapa inmediatamente posterior (1987-1991). Sin embargo, es durante el período 1997-2001 cuando llegan gran parte de las personas procedentes de países latinoamericanos. El 57,7% de las y los ecuatorianos y el 67,2% de las y los colombianos inician su proyecto migratorio en este período. En general, durante estos 4 años se intensifican de forma destacada los flujos procedentes de todos los países y continentes. Finalmente, entre 2002 y 2007 es cuando llegan la gran mayoría de rumanos y búlgaros entrevistados/as, así como también bolivianos/as. Estas nacionalidades son, pues, las que más recientemente han intensificado sus flujos migratorios, tal y como ya han puesto de manifiesto los datos del padrón de habitantes.

Tabla 43. Inmigrantes por edad y sexo, según motivos de traslado a España

	Total	%	16 a 29	%	30 a 44	%	46 a 64	%	65 o más	%
HOMBRES										
Por su jubilación	87.953	1,9		0,0		0,0	35824	3,7	52.130	15,9
Por cambio de destino laboral	161.393	3,4	33491	2,4	67.636	3,4	48058	5,0	10.590	3,2
Por falta de empleo	612.116	13,1	199545	14,3	306.983	15,5	94693	9,9	5.848	1,8
En busca de un empleo mejor	1.068.518	22,8	327368	23,5	544.327	27,5	177531	18,6	12.248	3,7
Por razones políticas	77.205	1,6	16539	1,2	28.753	1,5	22141	2,3	9.658	2,9
Por razones religiosas	10.776	0,2	2041	0,1	6.448	0,3	2212	0,2	75	0,0
Por razones formativas o educativas	188.738	4,0	88236	6,3	70.268	3,5	24984	2,6	3.837	1,2
Por la calidad de vida	974.554	20,8	271336	19,5	421.518	21,3	211386	22,1	65.508	20,0
Por razones familiares (reagrupación)	604.919	12,9	270348	19,4	192.884	9,7	99649	10,4	41.169	12,6
Por el coste de vida	344.318	7,4	85247	6,1	139.127	7,0	82996	8,7	34.781	10,6
Por el clima	267.325	5,7	37494	2,7	73.930	3,7	91108	9,5	64.615	19,7
Por estancia temporal en país de tránsito	23.766	0,5	7382	0,5	10.333	0,5	5461	0,6	397	0,1
Por otras razones	258.805	5,5	53878	3,9	117.769	5,9	60271	6,3	26.887	8,2
	4.680.386	100,0	1392905	100,0	1.979.976	100,0	956314	100,0	327.743	100,0

	Total	%	16 a 29	%	30 a 44	%	46 a 64	%	65 o más	%
MUJERES										
Por su jubilación	77.006	1,9		0,0		0,0	39635	4,4	36.648	12,6
Por cambio de destino laboral	107.401	2,6	25168	2,0	54.794	3,3	21730	2,4	4.912	1,7
Por falta de empleo	442.082	10,7	151509	12,3	199.418	11,8	84029	9,3	4.055	1,4
En busca de un empleo mejor	696.484	16,9	222847	18,0	331.442	19,7	127459	14,0	8.979	3,1
Por razones políticas	60.111	1,5	12717	1,0	22.333	1,3	16108	1,8	8.953	3,1
Por razones religiosas	6.961	0,2	1122	0,1	3.267	0,2	2260	0,2	312	0,1
Por razones formativas o educativas	190.433	4,6	97711	7,9	69.159	4,1	21447	2,4	2.114	0,7
Por la calidad de vida	836.285	20,2	228395	18,5	356.582	21,2	199204	21,9	51.423	17,7
Por razones familiares (reagrupación)	847.031	20,5	303567	24,6	332.643	19,8	139430	15,4	68.920	23,8
Por el coste de vida	305.138	7,4	83528	6,8	119.738	7,1	76632	8,4	24.955	8,6
Por el clima	247.800	6,0	38329	3,1	68.440	4,1	91861	10,1	49.170	17,0
Por estancia temporal en país de tránsito	27.690	0,7	7223	0,6	13.992	0,8	4294	0,5	1.895	0,7
Por otras razones	288.197	7,0	63936	5,2	112.429	6,7	84206	9,3	27.626	9,5
	4.132.619	100,0	1236052	100,0	1.684.237	100,0	908295	100,0	289.962	100,0

Fuente: Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI) en INE.

La encuesta ENI-2007 nos permite indagar en los motivos por los cuales personas extranjeras residentes en España han decidido iniciar su proyecto migratorio. Las razones esgrimidas varían dependiendo de la edad y el sexo del encuestado/a. En este sentido, los hombres extranjeros manifiestan que han venido a España "en busca de un empleo mejor" en mayor medida que las mujeres. La búsqueda de un mejor trabajo es el principal motivo aducido por los varones extranjeros (un 22,8% afirma que éste fue el motivo del traslado); mientras que para las mujeres, si bien éste es uno de los principales motivos (el 16,9% lo afirma), aparecen otras causas que son citadas en mayor medida, como la reagrupación familiar (el 20,5% dice que se trasladó por "razones familiares") o la calidad de vida (20,2%). De todas formas, si agrupamos las mujeres que han manifestado haber venido ante la "falta de empleo" y "en busca de un empleo mejor", obtenemos que un 27,6% emigra por motivos directamente relacionados con la búsqueda de trabajo.

Sin embargo, esta distribución no es homogénea en todas las mujeres y varía en función de la edad de la entrevistada. La importancia de la reagrupación como motivo es mayor entre las mujeres más jóvenes (de 16 a 29) y en las mayores de 65. Por otra parte, las adultas citan la búsqueda de un empleo mejor en mayor medida. Asimismo, a medida que avanza la edad, los motivos "jubilación" y "clima" adquieren mayor relevancia a la hora de explicar los detonantes de la migración.

Con el objeto de trazar líneas de continuidad para poder dibujar las trayectorias laborales de las trabajadoras extranjeras en España, el análisis de la situación laboral en el país de origen nos permite obtener un punto a partir del cual podemos perfilar el posterior itinerario. En este sentido, de la tabla 44 se desprende que la gran mayoría de los inmigrantes trabajaba antes de iniciar su proyecto migratorio. Tan solo un 31,1% "no ha trabajado o no sabe si ha trabajado". Desagregando los datos por sexo, la tasa de desocupados es ligeramente mayor en las mujeres, llegando al 35,7%. Vale la pena destacar que un porcentaje no desdeñable de mujeres (8,1%) trabajaba como "empresario con o sin asalariados".

Tabla 44. Inmigrantes por sexo según situación laboral antes de la partida hacia España.

SEXO	No ha trabajado o no sabe si ha trabajado	Asalariado sector público	Asalariado sector privado	Trabajador independiente o empresario sin asalariados	Empresario con asalariados	Miembro de una cooperativa	Ayuda familiar	Otra situación	No sabe	TOTAL
Ambos	31,16	10,16	43,54	8,33	2,66	0,20	1,90	1,97	0,10	100
H	26,96	9,15	45,25	10,24	3,35	0,22	2,63	2,09	0,10	100
M	35,74	11,25	41,67	6,24	1,91	0,17	1,10	1,83	0,09	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta nacional de inmigrantes* (ENI) en INE.

Tabla 45. Mujeres inmigrantes por edad según situación laboral antes de la partida hacia España.

edad	no ha trabajado o no sabe si ha trabajado	Asalariado sector público	Asalariado sector privado	Trabajador independiente o empresario sin asalariados	Empresario con asalariados	Miembro de una cooperativa	Ayuda familiar	Otra situación	No sabe	TOTAL
16 a 29	49,29	4,40	38,79	2,70	0,78	0,10	1,58	2,27	0,09	100
30 a 44	31,01	12,01	44,79	7,80	1,48	0,14	0,97	1,74	0,06	100
45 a 64	24,76	17,32	43,10	8,55	3,74	0,12	0,71	1,53	0,17	100
65 o más	41,01	15,43	31,73	4,79	3,54	0,86	1,11	1,53	0,00	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta nacional de inmigrantes* (ENI) en INE.

De nuevo, estos datos se modifican si atendemos a los diferentes grupos de edad. El porcentaje de personas que no han trabajado se concentra en los grupos de mujeres más jóvenes y en las mayores (el 49,3% de las de 16 a 29 y el 41% de las mayores de 65 años). En cambio, el grupo de mujeres de 45 a 64 años presenta la menor tasa de desocupadas o inactivas: sólo el 24,8% no ha trabajado. Por otra parte, en todas las edades la situación laboral activa mayoritaria es la de "asalariado del sector privado", seguida de la categoría "asalariado del sector público".

Otra serie de datos que aporta la encuesta ENI-2007 son los referentes al lugar de trabajo ocupado por el inmigrante una vez establecido en España. Las cifras son tanto referentes al empleo inicial como al empleo actual de los inmigrantes que llevan más de tres años en territorio español. De esta manera, del análisis de estos datos se puede inferir qué tipo de trayectoria laboral han desarrollado los trabajadores inmigrantes.

Para empezar con esta serie de datos, analizaremos el sector de actividad y la ocupación en la cual los inmigrantes se emplearon en un momento inicial, comparándola con su situación laboral en el año 2007. Este análisis se llevará a cabo a nivel agregado de toda la población extranjera, hombres y mujeres. Posteriormente, nos detendremos en la comparación entre las principales nacionalidades. A la luz de los datos aportados por las tablas 46 y 47, vemos que existen sectores de actividad en los cuales los inmigrantes permanecen a lo largo del tiempo y otros que tienden a ser más transitorios. Entre los primeros, podemos destacar el sector de la construcción, el sector con una tasa de permanencia mayor. De manera análoga, este sector atrae a un importante número de trabajadores procedentes de otros sectores, principalmente del primario (agricultura, pesca y también industrias extractivas).

Los sectores con importante presencia femenina que presentan mayores tasas de permanencia son el de la educación y el de "actividades sanitarias y veterinarias, servicio social" con una permanencia del 69,8 y del 63,6%

respectivamente. Por otra parte, los "servicios del hogar" y la hostelería, aparecen como ligeramente menos permanentes. Un 52,9% de los trabajadores que empezaron en el sector de la hostelería siguen en este sector y un 52,3% de los que comenzaron trabajando en actividades domésticas no han cambiado de sector. Referente al servicio doméstico, debe destacarse que un importante porcentaje de personas (trabajadoras en su practica totalidad) que abandonan los servicios del hogar se pasan al sector de la hostelería. De esta manera, el trasvase de trabajadoras entre estos dos sectores es considerable. En esta línea, el sector del cual provienen mayor número de trabajadores que en 2007 trabajan en "actividades sanitarias y veterinarias, servicio social" es también el de actividades del hogar (4,2%). Esto puede apuntar el uso transitorio que algunas mujeres hacen del servicio doméstico como "puerta de entrada" al mercado laboral español.

Tabla 46. Inmigrantes con más de 3 años de residencia y que trabajan según sector de actividad inicial y actual

inicial/ actual	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Total	100	5,1	0,1	0,2	11,0	0,3	19,3	12,7	13,1	5,8	0,9	9,2	1,6	3,1	3,7	4,2	9,4	0,1	0,1
1	100	31,5	0,0	0,4	13,1	0,1	30,9	8,0	5,0	4,7	0,1	2,9	0,1	0,2	0,4	0,8	1,8	0,0	0,0
2	100	0,0	25,8	0,0	17,2	0,0	33,4	10,9	1,2	11,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
3	100	0,0	5,2	42,5	18,8	0,0	22,3	0,0	0,0	1,7	0,0	9,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
4	100	2,3	0,2	0,0	54,6	0,1	9,9	8,6	4,7	4,8	0,7	4,1	2,5	0,6	1,4	2,0	3,6	0,0	0,0
5	100	0,0	0,0	0,0	12,0	68,5	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	18,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
6	100	3,0	0,0	0,1	6,1	0,3	73,1	4,4	3,1	2,9	0,1	2,6	0,8	0,5	0,7	1,1	1,2	0,0	0,1
7	100	0,9	0,3	0,1	7,0	0,4	8,7	58,2	5,6	4,6	0,8	4,6	0,9	1,0	2,3	2,9	1,3	0,3	0,1
8	100	1,6	0,0	0,0	5,7	0,1	7,2	9,0	52,9	5,8	0,9	6,9	1,3	1,5	2,1	2,2	2,8	0,0	0,0
9	100	3,4	0,0	0,3	3,8	0,0	8,5	7,7	5,6	57,0	0,5	4,5	2,1	3,0	1,8	1,4	0,4	0,0	0,0
10	100	0,0	0,0	0,0	4,2	0,0	2,5	10,7	5,3	7,2	54,3	11,7	0,0	4,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
11	100	0,5	0,0	0,0	7,4	0,0	5,8	5,2	7,3	5,0	0,7	59,5	1,5	1,7	2,0	1,3	1,9	0,0	0,1
12	100	0,3	0,0	0,0	6,8	0,0	3,4	2,9	0,8	3,4	1,3	5,6	66,8	5,4	0,7	1,9	0,5	0,2	0,0
13	100	0,2	0,0	0,0	6,8	0,3	0,9	3,8	3,1	1,7	0,5	6,7	2,3	69,8	2,7	1,0	0,1	0,0	0,0
14	100	0,9	0,0	0,0	4,3	0,0	0,7	7,8	4,1	0,9	1,6	6,7	0,6	2,2	63,6	2,1	3,8	0,0	0,8
15	100	0,8	0,2	0,0	7,3	0,0	7,7	4,7	5,4	3,5	0,0	3,3	1,0	3,7	1,9	58,5	2,1	0,0	0,0
16	100	1,1	0,0	0,0	3,7	0,2	0,8	9,2	15,1	1,6	0,3	7,2	0,4	0,6	4,2	3,2	52,3	0,0	0,3
17	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
18	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,0	0,0	21,9	3,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	41,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta nacional de inmigrantes (ENI)* en INE.

1 = Agricultura, ganadería, caza y selvicultura; 2 = Pesca; 3 = Industrias extractivas; 4 = Industria manufacturera; 5 = Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua; 6 = Construcción; 7= Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico; 8= Hostelería; 9= Transporte, almacenamiento y comunicaciones; 10= Intermediación financiera; 11= Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales; 12= Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria; 13= Educación; 14= Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social; 15= Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad, servicios personales; 16= Actividades de los hogares; 17= Organismos extraterritoriales; 18= No sabe

Tabla 47. Inmigrantes con más de 3 años de residencia y que trabajan según sector de actividad inicial y actual. Porcentaje de mantenimiento.

	Porcentaje de mantenimiento
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	31,5
Pesca	25,8
Industrias extractivas	42,5
Industria manufacturera	54,6
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	68,5
Construcción	73,1
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	58,2
Hostelería	52,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	57
Intermediación financiera	54,3
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	59,5
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	66,8
Educación	69,8
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	63,6
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	58,5
Actividades de los hogares	52,3
Organismos extraterritoriales	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta nacional de inmigrantes* (ENI) en INE.

En lo que concierne a la ocupación de la población extranjera, se aprecia en la tabla 48 que la categoría de “trabajadores no cualificados” es la que presenta un mayor número de personas como trabajo inicial, seguido de “trabajadores de servicios” y de “trabajadores cualificados”. A cierta distancia, se sitúa la categoría “técnicos y profesionales”. Sin embargo, si observamos la ocupación actual, los trabajadores/as cualificados/as superan a los no cualificados/as.

Tabla 48. Inmigrantes con más de 3 años de residencia y que trabajan según su ocupación inicial y actual.

Inicial/actual	Total	Fuerzas armadas	Dirección empresas y de AA.PP.	Técnicos y profesionales	Empleados de tipo administrativo	Trabajadores servicios	Trabajadores cualificados	Trabajadores no cualificados
Total	2.269.092	3.354	137.508	333.382	120.013	438.165	622.088	613.839
Fuerzas armadas	3.005	1.542	79	457	206	284	437	0
Dirección empresas y de las AA.PP.	72.975	0	61.529	5.494	2.132	662	3.157	0
Técnicos y profesionales	290.020	0	22.531	227.341	7.280	15.971	10.787	5.865
Empleados de tipo administrativo	98.376	327	7.222	17.857	54.796	11.382	5.239	1.552
Trabajadores servicios	512.770	143	27.215	47.020	28.112	275.076	57.634	77.570
Trabajadores cualificados	469.741	469.741	469.741	469.741	469.741	469.741	1.409.223	469.741
Trabajadores no cualificados	820.122	1.202	7.924	23.005	18.936	108.525	182.534	477.790
No sabe	2.082	0	53	0	0	337	45	1.353

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta nacional de inmigrantes* (ENI) en INE.

Así pues, pueden encontrarse claros indicios de movilidad ascendente en un importante porcentaje de inmigrantes llegados y llegadas hace más de tres años y que inician su trayectoria laboral ocupando puestos de trabajo no cualificados. La tabla 49 sintetiza la movilidad y/o mantenimiento en función de la ocupación inicial. De esta manera, un 42% de los y las trabajadoras cuya ocupación inicial es un trabajo no cualificado, han ascendido laboralmente. Por otra parte, un importante número de trabajadores/as de los servicios (un 26%) experimentan movilidad descendente, así como un no desdeñable 11% de las y los trabajadores cualificados. Quienes en mayor medida ascienden laboralmente, exceptuando los trabajadores/as no cualificados, son los empleados/as de tipo administrativo (26%). Asimismo, los y las trabajadoras de los servicios son quienes en mayor medida descienden, ya que un 26% del total cae en la escala laboral, principalmente para engrosar la cifra de trabajadores/as no cualificados/as.

Tabla 49. Inmigrantes con más de 3 años de residencia y que trabajan según su ocupación inicial y actual. Tasa de mantenimiento y movilidad.

Ocupación inicial	% Mantenimiento	Movilidad ascendente	Movilidad descendente
Dirección empresas y de las AA.PP.	84	0	16
Técnicos y profesionales	78	8	14
Empleados tipo administrativo	56	26	18
Trabajadores servicios	54	20	26
Trabajadores cualificados	77	12	11
Trabajadores no cualificados	58	42	0

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta nacional de inmigrantes* (ENI) en INE.

Las tablas 50 y 51 muestran la ocupación inicial y actual de las y los trabajadores extranjeros por región y nacionalidad de procedencia. Así, en lo referente a la ocupación inicial, se constata la importancia de los trabajos no cualificados, con porcentajes especialmente altos para la población inmigrante procedentes del este de Europa (Rumania y Bulgaria), África y América Latina, exceptuando Argentina. Los trabajos de "restauración,

personales, de protección y vendedores de comercios” también aparecen con importantes porcentajes para las nacionalidades de América Latina (el 26,9% de oriundos/as de la región trabajan en estas ocupaciones). Además, la abrumadora mayoría (76,8%) de los y las procedentes de China ha trabajado inicialmente en este sector.

Tabla 50. Inmigrantes con más de 3 años de residencia y que trabajan, por continentes y países más representados, según su ocupación inicial. Porcentajes horizontales.

	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Total	100,0	3,2	7,1	5,7	4,3	22,6	1,8	15,2	3,7	36,1	0,2
PAÍSES EUROPEOS SIN ESPAÑA	100,0	5,2	9,1	7,4	5,8	18,4	2,0	17,2	3,8	30,9	0,2
UE 27 SIN ESPAÑA	100,0	6,0	9,4	7,6	5,9	18,3	1,9	16,6	3,9	30,3	0,1
Reino Unido	100,0	9,2	27,1	9,5	5,6	33,4	0,0	8,5	2,1	4,5	0,0
Alemania	100,0	9,7	15,0	14,3	12,1	26,4	0,3	10,3	2,5	9,3	0,2
Rumania y Bulgaria	100,0	0,4	0,4	1,2	0,9	10,6	4,2	22,0	4,1	56,1	0,0
Resto UE 27 sin España	100,0	9,2	11,2	11,1	8,9	18,8	0,7	15,7	4,6	19,6	0,2
Resto países europeos sin España	100,0	1,1	7,3	6,3	5,2	19,1	2,4	20,7	3,2	33,9	0,9
PAÍSES AFRICANOS	100,0	1,8	2,5	2,6	2,4	15,6	3,2	16,2	4,1	51,1	0,6
Marruecos	100,0	0,9	2,3	2,3	2,2	16,6	3,6	15,8	4,6	51,5	0,3
Resto de países africanos	100,0	3,7	3,0	3,2	3,0	13,3	2,4	17,2	2,8	50,2	1,2
PAÍSES AMERICANOS	100,0	1,8	7,1	5,5	4,1	26,6	1,0	14,5	3,8	35,5	0,1
Estados Unidos y Canadá	100,0	2,5	41,5	24,8	5,7	13,1	0,0	4,2	0,0	7,8	0,4
PAÍSES AMERICANOS SIN EUA NI CANADÁ	100,0	1,7	6,5	5,1	4,0	26,9	1,1	14,7	3,9	36,0	0,1
Ecuador	100,0	0,4	1,1	0,2	1,7	23,4	1,6	17,9	4,4	49,3	0,0
Colombia	100,0	1,1	3,4	4,2	2,2	30,1	1,4	11,8	3,2	42,6	0,0
Bolivia	100,0	1,3	1,8	1,4	1,6	24,9	0,0	20,9	2,7	45,0	0,5
Argentina	100,0	4,2	11,7	12,0	7,1	27,5	0,7	17,1	2,8	16,7	0,2
Resto de países americanos sin EUA ni Canadá	100,0	2,3	11,0	7,3	6,1	27,9	0,8	11,9	4,4	28,1	0,2
PAÍSES ASIÁTICOS Y DE OCEANÍA	100,0	6,3	7,8	6,0	2,9	36,6	2,1	6,7	1,4	30,0	0,0
China	100,0	9,9	0,5	2,5	1,2	76,8	0,0	0,0	3,5	5,4	0,0
Resto de países asiáticos y de Oceanía	100,0	5,0	10,7	7,4	3,5	20,8	3,0	9,4	0,6	39,7	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta nacional de Inmigrantes (ENI)* en INE.

1 = Dirección de las empresas y de las administraciones públicas; 2= Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; 3= Técnicos y profesionales de apoyo; 4= Empleados de tipo administrativo; 5= Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios; 6= Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca; 7= Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria; 8= Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; 9= Trabajadores no cualificados. 10= No sabe o Fuerzas armadas

Tabla 51. Inmigrantes con más de 3 años de residencia y que trabajan, por continentes y países más representados, según su ocupación actual

	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Total	100	6,1	8,1	6,6	5,3	19,3	1,3	19,1	7,0	27,1	0,2
PAÍSES EUROPEOS SIN ESPAÑA	100	8,9	10,4	8,6	5,9	14,6	1,3	21,2	7,2	21,8	0,3
UE 27 SIN ESPAÑA	100	9,6	10,9	8,9	6,0	14,1	1,0	21,0	7,4	20,9	0,2
Reino Unido	100	17,5	29,5	13,9	4,3	18,0	0,4	9,1	2,0	4,8	0,5
Alemania	100	14,6	17,9	16,1	12,8	14,8	0,3	11,9	3,6	7,4	0,6
Rumania y Bulgaria	100	1,0	0,8	1,8	2,2	11,1	1,6	32,1	10,5	39,0	0,0
Resto UE 27 sin España	100	14,0	13,2	12,0	7,9	15,6	0,9	16,6	7,1	12,5	0,3
Resto países europeos sin España	100	4,9	7,5	7,1	5,3	17,2	2,8	22,0	6,5	26,4	0,3
PAÍSES AFRICANOS	100	3,8	3,8	3,1	3,3	11,7	3,3	23,7	7,6	39,6	0,1
Marruecos	100	2,8	3,8	2,8	3,3	11,3	3,2	24,9	7,6	40,2	0,1
Resto de países africanos	100	5,8	3,6	3,5	3,5	12,7	3,6	21,2	7,8	38,3	0,0
PAÍSES AMERICANOS	100	3,7	7,8	6,7	6,0	23,2	0,7	17,1	7,1	27,4	0,2
Estados Unidos y Canadá	100	10,1	37,2	25,1	6,9	15,3	0,0	3,7	0,5	1,2	0,0
PAÍSES AMERICANOS SIN EUA NI CANADÁ	100	3,6	7,3	6,4	6,0	23,4	0,7	17,4	7,2	27,9	0,2
Ecuador	100	0,5	0,9	0,8	5,1	19,9	0,6	23,4	8,7	40,0	0,1
Colombia	100	3,0	2,8	6,8	4,7	25,4	0,1	14,8	8,3	33,8	0,3
Bolivia	100	0,1	1,6	0,4	4,0	26,9	2,8	21,7	3,2	38,9	0,5
Argentina	100	9,5	14,9	12,7	8,0	24,2	0,3	16,1	6,2	8,0	0,1
Resto de países americanos sin EUA ni Canadá	100	4,7	12,5	9,0	6,9	24,2	0,9	13,9	6,5	21,2	0,2
PAÍSES ASIÁTICOS Y DE OCEANÍA	100	13,5	8,2	4,3	2,1	38,8	0,9	8,7	3,2	20,2	0,0
China	100	22,7	1,6	1,0	2,2	62,4	0,0	1,7	2,0	6,5	0,0
Resto de países asiáticos y de Oceanía	100	9,9	10,9	5,7	2,1	29,5	1,3	11,5	3,7	25,5	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta nacional de Inmigrantes (ENI)* en INE.

Podemos observar que la inmigración procedente de China asciende laboralmente si comparamos la ocupación inicial con la final. El comportamiento de este grupo difiere notablemente del resto de nacionalidades y, de acuerdo con la tabla 50 y 51, ningún otro colectivo presenta pautas similares. Mientras que en lo referente a la primera ocupación encontramos sólo un 9,9% de procedentes de China dentro de la categoría "dirección de las empresas y de las administraciones públicas" este porcentaje asciende hasta el 22,7% en la ocupación actual. Hay, por tanto, un aumento de 15,2 puntos en esta categoría ocupacional mientras que la categoría "restauración, personales, de protección y vendedores de comercios" pierde 15,5 puntos. Estos datos apuntan un fenómeno frecuente en este colectivo: camareros/as, cocineros/as y dependientes/as de tiendas pasan a regentar sus propios negocios cuando pueden acumular suficiente

capital para hacerlo. La inexistencia de datos separados por sexo nos impide determinar en qué medida las mujeres chinas también pasan a ser empresarias, o por el contrario se trata de un comportamiento mayormente masculino.

Así pues, a la luz de los datos aportados, existe movilidad laboral en diferentes direcciones. Sin embargo, el 61,1% del total de la población inmigrada con más de tres años de residencia, permanece en el mismo trabajo en el cual empezó. La población procedente de China (82,3%) y de Bolivia (75,3%) son quienes en mayor medida permanecen en la ocupación en la cual empezaron a trabajar en España. En cambio, colombianos/as (50,3%), ecuatorianos/as (59%) y argentinos/as (59,4%) son quienes han cambiado de profesión en mayor medida.

Tabla 52. Inmigrantes con más de 3 años de residencia y que trabajan actualmente en la misma ocupación que la inicial en España, por continentes y países más representados

	Total	% sobre el total de trabajadores
Total	1.399.391	61,7
PAÍSES EUROPEOS SIN ESPAÑA	477.881	61,8
UE 27 SIN ESPAÑA	402.258	61,4
Reino Unido	47.375	65,6
Alemania	48.996	62,0
Rumanía y Bulgaria	147.249	60,2
Resto UE 27 sin España	158.638	61,2
Resto países europeos sin España	75.624	64,2
PAÍSES AFRICANOS	234.619	63,1
Marruecos	160.066	62,6
Resto de países africanos	74.553	64,4
PAÍSES AMERICANOS	593.815	59,9
Estados Unidos y Canadá	13.270	68,2
PAÍSES AMERICANOS SIN EUA NI CANADÁ	580.544	59,8
Ecuador	155.747	59,0
Colombia	92.817	50,3
Bolivia	39.645	75,3
Argentina	75.050	59,4
Resto de países americanos (no EUA y Canadá)	217.285	63,2
PAÍSES ASIÁTICOS Y DE OCEANÍA	93.076	69,8
China	30.966	82,3
Resto de países asiáticos y de Oceanía	62.110	64,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta nacional de inmigrantes (ENI)* en INE.

Tabla 53. Inmigrantes con más de 3 años de residencia y que trabajan actualmente en la misma ocupación que la inicial en España, por ocupación, continentes y países más representados.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Total	84,3	81,3	62,2	55,7	53,6	31,9	73,8	58,7	58,3
PAÍSES EUROPEOS SIN ESPAÑA	83,7	82,0	66,8	55,8	50,3	31,7	72,8	57,0	55,3
UE 27 SIN ESPAÑA	83,2	81,8	66,9	55,5	48,5	34,0	72,9	56,5	54,2
Reino Unido	89,0	82,2	84,9	47,7	45,5		67,7	75,0	39,4
Alemania	83,6	85,6	72,2	53,6	41,4	100,0	69,4	36,5	52,0
Rumania y Bulgaria	16,0	91,9	51,4	100,0	55,4	27,1	74,6	56,9	57,7
Resto UE 27 sin España	84,1	79,6	62,1	53,2	49,4	64,8	72,0	57,1	46,0
Resto países europeos sin España	100,0	83,7	66,5	57,8	59,7	21,3	72,6	59,8	61,0
PAÍSES AFRICANOS	97,3	80,6	57,0	61,8	46,7	38,5	74,9	46,3	66,2
Marruecos	92,1	85,3	49,8	55,0	41,2	37,0	80,4	44,6	66,9
Resto de países africanos	100,0	72,6	68,6	73,1	62,0	43,5	64,0	52,9	64,5
PAÍSES AMERICANOS	74,6	79,2	58,2	55,1	52,6	21,6	74,3	64,5	56,4
Estados Unidos y Canadá	100,0	78,1	70,8	83,3	74,8		0,0		15,1
PAÍSES AMERICANOS SIN EUA NI CANADÁ	73,8	79,4	57,0	54,3	52,4	21,6	74,7	64,5	56,6
Ecuador	50,9	44,6	84,8	75,4	44,3	10,5	77,2	65,8	60,0
Colombia	39,1	52,4	57,6	40,7	44,5	5,2	67,7	55,1	50,5
Bolivia	4,0	88,1	0,0	80,5	70,7		87,0	59,1	76,9
Argentina	90,9	89,4	58,1	47,1	57,4	45,5	70,3	53,0	30,7
Resto de países americanos sin EUA ni Canadá	80,1	82,5	57,0	54,5	57,9	47,6	74,5	70,3	57,7
PAÍSES ASIÁTICOS Y DE OCEANÍA	97,2	90,5	62,6	46,5	77,1	42,4	75,3	69,1	54,0
China	100,0	100,0	37,7	100,0	81,2			56,7	97,2
Resto de países asiáticos y de Oceanía	95,0	90,3	66,0	39,1	71,2	42,4	75,3	100,0	51,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta nacional de inmigrantes (ENI)* en INE.

1 = Dirección de las empresas y de las administraciones públicas; 2= Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; 3= Técnicos y profesionales de apoyo; 4= Empleados de tipo administrativo; 5= Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios; 6= Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca; 7= Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria; 8= Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; 9= Trabajadores no cualificados. 10= No sabe o Fuerzas armadas

Las tablas 54^a, 54b y 55 muestran en qué rama de actividad trabajan los y las inmigrantes de cada una de las principales nacionalidades y regiones. En esta ocasión, también se compara la rama de actividad inicial y la actual, para así poder indagar sobre las trayectorias laborales. Uno de los datos arrojados por esta estadística es, de nuevo, el trabajo doméstico asalariado como trabajo de transición para las mujeres latinoamericanas recién llegadas a España. Para el conjunto de latinoamericanos, en un momento inicial el 23,8% trabaja en "actividades de los hogares", mientras que

cuando se pregunta por el trabajo actual, solo el 13,3% sigue en esta rama de actividad. Por nacionalidades, las ecuatorianas pasan de un 29,7% inicial a un 14% actual y las colombianas de un 30,9% a un 16,5%. Así pues, la disminución en ambos casos es de más de diez puntos. Este fenómeno no se da entre las bolivianas, que permanecen en los trabajos del hogar en mayor medida, ya que el 38,7% lo cita como trabajo inicial y el 31,4% lo sigue mencionando como trabajo actual.

No obstante, no es fácil determinar a qué posición laboral se mueven las mujeres que dejan de trabajar en "actividades del hogar", ya que no disponemos de estos datos desagregados por sexo. El aumento de efectivos en algunas ramas de actividad podría ser consecuencia de un cambio de puesto de trabajo de los varones de dichas nacionalidades (es probablemente el caso del aumento de más de 4 puntos del porcentaje de ecuatorianos trabajando en la rama de la construcción). De esta manera, los nichos ocupacionales donde se insertan las mujeres latinoamericanas que dejan el trabajo doméstico remunerado podrían ser: "Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico", "Hostelería" y "Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social", ya que todas estas categorías aumentan considerablemente sus porcentajes.

Tabla 54a. Inmigrantes por continentes y países más representados, según rama de actividad inicial.

	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Total	100,0	11,9	0,2	0,2	8,9	0,2	15,6	10,7	14,2	3,7	0,8	7,8	0,9	2,9	2,9	4,1	14,9	0,0	0,1
PAÍSES EUROPEOS SIN ESPAÑA	100,0	11,0	0,1	0,3	10,4	0,3	16,0	10,6	14,0	4,5	0,8	8,8	1,1	4,8	2,8	4,2	10,1	0,0	0,0
UE 27 SIN ESPAÑA	100,0	11,2	0,1	0,2	10,6	0,3	15,5	10,9	14,3	4,8	0,9	8,8	1,0	5,3	2,8	3,9	9,3	0,0	0,0
Reino Unido	100,0	0,3	0,5	0,0	4,5	0,6	7,0	10,8	25,0	10,1	0,9	10,5	0,7	20,2	4,2	4,5	0,2	0,0	0,0
Alemania	100,0	1,1	0,0	0,4	11,2	0,0	3,9	18,9	17,4	9,7	1,2	14,5	2,6	4,5	6,8	6,9	1,0	0,0	0,0
Rumania y Bulgaria	100,0	23,3	0,0	0,0	8,9	0,3	25,1	6,9	8,0	1,3	0,0	4,5	0,0	0,2	1,3	1,6	18,6	0,0	0,0
Resto UE 27 sin España	100,0	5,9	0,2	0,5	13,9	0,3	12,2	12,2	16,2	5,2	1,7	10,7	1,7	6,1	2,8	5,0	5,6	0,0	0,1
Resto países europeos sin España	100,0	10,1	0,0	0,3	8,8	0,3	19,2	9,4	12,8	2,6	0,4	8,9	1,3	2,2	2,7	6,2	14,8	0,0	0,1
PAÍSES AFRICANOS	100,0	29,7	0,6	0,3	9,6	0,0	19,8	11,3	10,6	3,5	0,7	3,9	0,9	0,8	0,7	3,4	4,0	0,1	0,2
Marruecos	100,0	31,7	0,6	0,1	9,5	0,0	19,4	12,0	11,2	3,0	0,1	3,4	1,0	0,4	0,9	3,0	3,3	0,1	0,2
Resto de países africanos	100,0	25,2	0,6	0,7	9,7	0,0	20,6	9,9	9,1	4,7	2,0	4,9	0,6	1,6	0,3	4,3	5,5	0,0	0,4
PAÍSES AMERICANOS	100,0	6,5	0,1	0,1	8,0	0,1	14,7	10,1	13,6	3,4	0,8	8,1	0,8	1,7	3,9	4,0	23,8	0,1	0,0
Estados Unidos y Canadá	100,0	1,2	0,0	0,0	5,4	3,4	0,3	11,4	11,7	5,2	0,8	12,4	0,4	32,2	6,2	9,0	0,0	0,5	0,0
PAÍSES AMERICANOS SIN EUA NI CANADÁ	100,0	6,5	0,1	0,1	8,0	0,1	14,7	10,1	13,6	3,4	0,8	8,1	0,8	1,7	3,9	4,0	23,8	0,1	0,0
Ecuador	100,0	15,3	0,0	0,1	6,2	0,0	19,8	7,4	9,7	2,4	0,1	4,8	0,0	0,0	2,0	2,4	29,7	0,0	0,0
Colombia	100,0	6,2	0,0	0,2	7,1	0,0	14,5	4,9	15,3	3,3	0,7	8,2	0,2	0,8	4,2	3,4	30,9	0,0	0,0
Bolivia	100,0	5,2	0,0	0,0	7,3	0,0	20,8	8,0	7,8	1,8	1,2	3,3	0,5	0,2	2,0	3,0	38,7	0,0	0,0
Argentina	100,0	2,0	0,1	0,2	11,2	0,0	11,8	15,1	18,8	2,6	1,9	12,8	1,1	3,6	6,2	5,5	7,2	0,0	0,0
Resto de países americanos sin EUA ni Canadá	100,0	1,9	0,2	0,0	8,9	0,3	11,0	13,4	14,6	4,7	1,0	9,7	1,7	3,0	4,7	5,2	19,1	0,2	
PAÍSES ASIÁTICOS Y DE OCEANÍA	100,0	7,9	0,4	0,3	6,0	0,3	9,8	14,0	30,7	2,1	0,3	9,4	0,4	1,8	1,2	4,4	11,0	0,0	0,0
China	100,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,7	5,6	15,5	74,5	0,0	0,0	0,1	0,0	0,5	0,6	0,0	1,0	0,0	0,0
Resto de países asiáticos y de Oceanía	100,0	11,0	0,5	0,5	7,7	0,1	11,5	13,3	13,5	2,9	0,4	13,1	0,5	2,3	1,5	6,2	15,0	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta nacional de inmigrantes (ENI)* en INE.

1= Agricultura, ganadería, caza y selvicultura; 2= Pesca; 3= Industrias extractivas; 4= Industria manufacturera; 5= Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua; 6= Construcción; 7= Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico; 8= Hostelería; 9= Transporte, almacenamiento y comunicaciones; 10= Intermediación financiera; 11= Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales; 12= Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria; 13= Educación; 14= Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social; 15= Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales; 16= Actividades de los hogares; 17= Organismos extraterritoriales; 18= No sabe

Tabla 54b. Inmigrantes por continentes y países más representados, según rama de actividad final.

	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Total	100,0	5,1	0,1	0,2	11,0	0,3	19,3	12,7	13,1	5,8	0,9	9,2	1,6	3,1	3,7	4,2	9,4	0,1	0,1
PAÍSES EUROPEOS SIN ESPAÑA	100,0	4,3	0,1	0,3	12,3	0,3	19,2	11,6	10,5	6,5	0,9	10,8	2,1	5,0	3,2	4,5	8,2	0,1	0,2
UE 27 SIN ESPAÑA	100,0	4,2	0,1	0,3	12,4	0,2	19,0	11,7	10,4	6,6	1,0	11,1	2,3	5,4	3,4	4,3	7,4	0,1	0,1
Reino Unido	100,0	1,3	0,0	0,0	10,5	0,6	6,6	11,7	16,6	6,8	0,8	16,6	1,3	17,0	3,3	5,6	1,2	0,2	0,0
Alemania	100,0	0,8	0,0	0,6	14,1	0,2	10,5	13,7	11,4	9,2	1,7	13,6	4,4	6,6	5,1	6,0	1,1	0,4	0,6
Rumania y Bulgaria	100,0	6,5	0,0	0,2	11,1	0,0	32,1	10,3	7,4	4,8	0,0	8,4	0,0	0,4	1,7	2,3	14,8	0,0	0,0
Resto UE-27 sin España	100,0	3,8	0,3	0,5	13,5	0,4	12,6	12,5	11,3	7,6	1,7	11,2	4,2	6,7	4,5	5,2	4,0	0,1	0,1
Resto países europeos sin España	100,0	5,2	0,0	0,0	11,9	0,4	20,3	11,0	10,8	5,5	0,6	9,2	1,0	2,8	2,0	5,6	12,8	0,0	1,0
PAÍSES AFRICANOS	100,0	12,9	0,3	0,0	12,7	0,0	29,8	12,6	8,4	5,6	0,6	5,4	1,7	1,6	1,5	3,1	3,7	0,1	0,1
Marruecos	100,0	15,1	0,1	0,1	11,9	0,1	30,5	13,3	8,8	4,0	0,2	5,5	1,9	1,3	1,2	2,8	3,0	0,1	0,1
Resto de países africanos	100,0	8,2	0,5	0,0	14,4	0,0	28,2	11,0	7,5	9,0	1,4	5,1	1,2	2,3	2,4	3,8	5,1	0,0	0,0
PAÍSES AMERICANOS	100,0	3,0	0,1	0,1	9,9	0,4	16,3	13,0	14,1	6,1	1,1	9,7	1,3	2,3	5,1	4,3	13,1	0,1	0,1
Estados Unidos y Canadá	100,0	1,2	0,0	0,0	12,9	3,4	2,7	6,0	7,4	6,6	0,8	16,3	2,1	21,3	9,8	9,0	0,0	0,5	0,0
PAÍSES AMERICANOS SIN EUA NI CANADÁ	100,0	3,0	0,1	0,1	9,8	0,4	16,5	13,1	14,2	6,1	1,1	9,5	1,3	1,9	5,0	4,2	13,3	0,1	0,1
Ecuador	100,0	7,1	0,0	0,2	10,9	0,0	24,0	14,3	11,2	5,2	0,3	7,0	0,1	0,0	2,4	2,3	14,8	0,0	0,0
Colombia	100,0	2,1	0,1	0,2	9,6	0,0	15,1	11,5	14,7	6,1	0,9	12,2	0,5	0,9	5,6	3,9	16,5	0,0	0,0
Bolivia	100,0	6,0	0,0	0,5	8,2	2,1	20,3	7,3	7,1	4,1	0,0	8,3	0,5	0,0	1,8	2,4	31,4	0,0	0,0
Argentina	100,0	0,0	0,0	0,2	9,1	0,2	11,5	17,1	16,1	7,6	1,5	10,6	2,9	3,0	7,9	6,9	5,4	0,0	0,0
Resto de países americanos sin EUA ni Canadá	100,0	1,0	0,1	0,0	9,6	0,7	12,8	12,4	16,8	6,5	1,8	9,8	2,2	3,8	6,2	5,1	10,6	0,2	0,3
PAÍSES ASIÁTICOS Y DE OCEANÍA	100,0	4,0	0,2	0,3	7,5	0,2	13,8	16,5	34,8	1,0	0,5	7,1	0,4	2,3	1,6	4,7	5,2	0,0	0,0
China	100,0	0,6	0,0	0,0	3,8	0,7	9,0	22,5	60,9	0,0	0,0	0,3	0,0	1,6	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0
Resto de países asiáticos y de Oceanía	100,0	5,3	0,3	0,4	8,9	0,0	15,6	14,2	24,5	1,4	0,7	9,7	0,6	2,6	2,2	6,5	7,0	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta nacional de inmigrantes (ENI)* en INE.

1= Agricultura, ganadería, caza y selvicultura; 2= Pesca; 3= Industrias extractivas; 4= Industria manufacturera; 5= Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua; 6= Construcción; 7= Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico; 8= Hostelería, 9= Transporte, almacenamiento y comunicaciones; 10= Intermediación financiera; 11= Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales; 12= Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria; 13= Educación; 14= Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social; 15= Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales; 16= Actividades de los hogares; 17= Organismos extraterritoriales; 18= No sabe

La tabla 55 sintetiza la relación entre la situación laboral actual y final según las nacionalidades más representativas. Así, podemos identificar algunos rasgos de los diferentes itinerarios laborales según la procedencia.

De nuevo, la población trabajadora china presenta características diferenciadas. Tienen la mayor tasa de movilidad dentro del mismo sector de actividad (23,4%), así como mayor tasa de permanencia en el trabajo (34,6%). Estos datos confirman lo detectado anteriormente. Un número importante de trabajadores/as de esta procedencia experimenta movilidad ascendente, accediendo a la gestión de una empresa. Por otra parte, los y las que no realizan este movimiento, se mantienen en su puesto de trabajo en mayor medida que la población de otras nacionalidades. En el otro extremo encontramos a ecuatorianos/as y en menor medida colombianos/as, que son los que más frecuentemente cambian de empleo, sobre todo en empleos en otro sector de actividad.

Por otra parte, se detecta que la población europea occidental, británica y, en menor medida, alemana, es la que menos ha trabajado en España. Un 38,8% y un 24,3% nunca han trabajado. Situación diferente se da para los y las encuestadas marroquíes (y africanos/as en general), el 20,5% de los cuales ha trabajado pero actualmente se encuentra sin trabajo.

Tabla 55. Inmigrantes por continentes y países más representados, según relación entre su situación laboral actual e inicial.

	Total	Inmigrantes que no tienen más de tres años de residencia en España	Inmigrantes, con más de tres años de residencia, que actualmente tienen un empleo distinto a su primer trabajo al venir a España pero que están en igual sector se actividad	Inmigrantes, con más de tres años de residencia, que actualmente tienen un empleo distinto a su primer trabajo al venir a España pero que están en distinto sector de actividad	Inmigrantes, con más de tres años de residencia, que actualmente tienen el mismo empleo que su primer trabajo al venir a España	Inmigrantes, con más de tres años de residencia, que actualmente no trabajan pero que han tenido trabajo al venir a España	Inmigrantes, con más de tres años de residencia, que actualmente no trabajan ni han trabajado al venir a España
Total	100,0	23,8	12,4	23,2	14,5	14,6	11,5
PAÍSES EUROPEOS SIN ESPAÑA	100,0	25,5	10,2	20,3	14,4	14,1	15,5
UE 27 SIN ESPAÑA	100,0	26,7	9,5	20,0	14,0	14,1	15,7
Reino Unido	100,0	25,7	6,8	9,6	10,5	8,8	38,8
Alemania	100,0	10,8	6,5	24,5	18,4	15,5	24,3
Rumanía y Bulgaria	100,0	41,3	11,4	21,7	13,0	9,9	2,7
Resto UE 27 sin España	100,0	17,6	9,7	22,1	15,5	20,5	14,5
Resto países europeos sin España	100,0	17,4	15,2	22,4	17,3	13,5	14,1
PAÍSES AFRICANOS	100,0	18,8	11,0	23,9	13,5	19,3	13,5
Marruecos	100,0	17,4	11,0	22,8	13,5	20,5	14,7
Resto de países africanos	100,0	22,1	10,9	26,5	13,5	16,5	10,5
Estados Unidos y Canadá	100,0	14,5	19,6	21,2	17,2	16,3	11,2
PAÍSES LATINOAMERICANOS*	100,0	25,2	14,3	26,1	13,9	13,5	6,9
Ecuador	100,0	9,1	20,2	36,6	14,2	15,0	4,9
Colombia	100,0	15,7	15,5	34,6	11,6	15,0	7,6
Bolivia	100,0	62,1	10,3	11,5	11,6	2,5	2,0
Argentina	100,0	18,4	13,8	24,5	16,2	16,6	10,4
Resto de países latinoamericanos**	100,0	31,6	11,9	20,9	14,6	13,6	7,5
PAÍSES ASIÁTICOS Y DE OCEANÍA	100,0	17,1	18,5	19,5	23,7	10,7	10,5
China	100,0	15,7	23,4	11,9	34,6	3,1	11,4
Resto de países asiáticos y de Oceanía	100,0	17,5	16,8	22,0	20,1	13,2	10,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta nacional de inmigrantes* (ENI) en INE.

A lo largo del capítulo hemos comprobado cómo los trabajos de perfil bajo son predominantes para las mujeres inmigrantes. Cabe preguntarse entonces, si existe una correlación entre nivel de estudios y trabajo realizado. En esta línea, vemos que la correspondencia entre nivel de estudios y ocupación no se cumple en muchos casos para las trabajadoras inmigrantes. Más del 20% de las que tienen estudios terciarios trabajan en empleos no cualificados (véase Tabla 56).

De acuerdo con la tabla 57, la mayoría de los trabajadores inmigrantes con más de tres años de residencia sólo han estado una sola vez sin empleo. Un 17% se ha enfrentado dos veces a esta situación y un 15,6% entre tres y cinco veces. Las diferencias por nacionalidades son menores que en otras estadísticas. En este sentido, la población trabajadora procedente de países africanos y norteamericanos son los que han estado más veces sin trabajo. Concretamente, un 23,9% de los y las procedentes de países africanos, excluyendo Marruecos, han estado de tres a cinco veces sin trabajo. En el extremo opuesto, tan solo un 16% de los chinos ha estado más de una vez sin trabajo.

Tabla 56. Mujeres inmigrantes ocupadas, con más de 3 años de residencia, según mayor nivel de estudios terminados y ocupación actual

	Dirección empresas y AA.PP.	Técnicas, profesionales, científicas e intelectuales	Técnicas y profesionales apoyo	Empleadas tipo administrativo	Resto trabajadoras servicios	Trabajadoras cualificadas	Trabajadoras no cualificadas	TOTAL
Tiene estudios pero no sabe qué estudios tiene	0,00	0,00	7,97	0,00	62,40	1,28	28,35	100
Sin estudios formales o sin educación primaria	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	31,53	68,47	100
Educación primaria incompleta	0,00	0,00	0,00	0,00	48,33	1,43	50,24	100
Educación primaria	2,36	0,28	1,14	2,44	28,31	8,05	57,19	100
1r. ciclo de educación secundaria	2,70	2,54	4,48	8,24	35,57	7,85	38,46	100
2º ciclo de educación secundaria	4,88	3,80	6,40	10,28	32,96	6,67	34,92	100
1r. ciclo de la educación terciaria	5,77	26,28	15,87	12,37	19,82	3,56	16,34	100
2º ciclo de la educación terciaria	8,07	39,22	21,56	7,68	17,07	0,84	5,55	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta nacional de inmigrantes (ENI)* en INE.

Tabla 57. Inmigrantes con más de 3 años de residencia, por continentes y países más representados, según el número de veces, desde que llegó a España, que ha estado sin empleo

	Total	Una	Dos	De tres a cinco	De seis a diez	Más de diez	No sabe
Total	100	58,9	17,0	15,6	2,3	2,1	4,1
PAÍSES EUROPEOS SIN ESPAÑA	100	61,8	16,2	14,0	2,2	1,7	4,1
UE 27 SIN ESPAÑA	100	62,1	16,2	14,0	2,3	1,5	3,9
Reino Unido	100	75,0	7,2	12,7	1,5	1,2	2,3
Alemania	100	61,3	15,7	12,2	4,1	1,1	5,5
Rumanía y Bulgaria	100	61,0	19,4	14,9	2,3	0,6	1,8
Resto UE 27 sin España	100	60,0	15,2	14,0	2,0	2,8	6,0
Resto países europeos sin España	100	60,2	16,5	13,6	1,8	2,8	5,2
PAÍSES AFRICANOS	100	46,2	16,3	21,1	3,9	4,4	8,1
Marruecos	100	47,2	16,6	19,9	4,2	4,2	7,9
Resto de países africanos	100	43,8	15,6	23,9	3,2	5,1	8,4
PAÍSES AMERICANOS	100	62,0	17,3	15,3	1,6	1,4	2,3
Estados Unidos y Canadá	100	52,9	19,5	23,7	0,0	2,9	1,0
PAÍSES AMERICANOS SIN EUA NI CANADÁ	100	62,2	17,3	15,2	1,6	1,4	2,4
Ecuador	100	59,8	18,0	17,9	1,5	1,1	1,8
Colombia	100	61,0	17,1	16,1	2,5	1,6	1,7
Bolivia	100	61,8	23,1	12,7	1,0	0,3	1,1
Argentina	100	69,1	13,9	11,6	0,9	1,5	3,1
Resto de países americanos sin EUA ni Canadá	100	62,3	17,3	14,1	1,6	1,6	3,0
PAÍSES ASIÁTICOS Y DE OCEANÍA	100	64,8	22,7	6,8	3,3	0,1	2,3
China	100	84,0	10,0	4,5	0,0	0,0	1,6
Resto de países asiáticos y de Oceanía	100	61,3	25,1	7,2	3,9	0,1	2,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta nacional de inmigrantes (ENI)* en INE.

Finalmente, la ENI-2007 indaga en la intención de las personas inmigrantes de traer a familiares a España. La tabla 58 muestra como aproximadamente una cuarta parte de los inmigrantes tienen esa intención. Por sexo, los hombres superan ligeramente a las mujeres en la intención de reagrupar a sus familias. Tan sólo en el segmento de edad de 16 a 24 años un porcentaje mayor de mujeres que de hombres manifiesta su propósito de traer a familiares. Las diferencias entre sexos, sin embargo, son pequeñas, ya que un 25,8% del total de los hombres y un 23,6% de las mujeres tienen perspectiva de reagrupación familiar y las proporciones son equivalentes en todos los tramos de edad.

Tabla 58. Inmigrantes por edad y sexo, según su intención de traer a familiares.

	Total	Sí	No tiene familiares fuera de España	No	No sabe
Hombre					
Total	100,0	25,8	2,8	67,7	3,8
16 a 24	100,0	23,3	1,7	69,4	5,6
25 a 44	100,0	30,1	2,5	63,8	3,6
46 a 64	100,0	20,3	3,6	72,8	3,4
65 o más	100,0	6,2	5,0	87,2	1,5
Mujer					
Total	100,0	23,6	1,9	71,5	3,0
16 a 24	100,0	24,3	0,9	69,5	5,4
25 a 44	100,0	27,4	1,7	68,3	2,6
46 a 64	100,0	19,8	2,0	75,4	2,8
65 o más	100,0	4,5	4,8	89,1	1,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta Nacional de Inmigrantes* (ENI) en INE.

IV.1.3. APROXIMACIÓN A LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES EXTRANJERAS EN ESPAÑA A PARTIR DE LOS DATOS DE LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES (MCVL)

IV.1.3.1. Principales características de las mujeres extranjeras de la MCVL

La Muestra Continua de Vidas Laborales (en adelante MCVL) es un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de diversos registros administrativos: la Seguridad Social, el Padrón Municipal de Habitantes y, dependiendo de las versiones, la Agencia Tributaria. Es una muestra representativa de algo más de un millón de personas y recoge información de todas las personas que tuvieron contacto con la Seguridad Social en un determinado año; aunque también reproduce su historial laboral anterior hasta donde se conserven registros informatizados.

La población de la que se extrae la muestra está formada por las personas que han estado en situación de alta laboral en la Seguridad Social, o bien han estado recibiendo alguna pensión contributiva en algún momento del año, con independencia del tiempo que hayan permanecido en tal situación. Entre la población de referencia, por tanto, se incluyen los afiliados en alta laboral, las personas que han cotizado para generar derecho a percibir una pensión (aunque no hayan estado trabajando como, por ejemplo, lo que tienen un Convenio Especial para continuar aportando), así como los perceptores de cualquier tipo de pensión contributiva²¹.

Con el establecimiento de estos criterios, la población de referencia en la versión utilizada en este estudio, la del año 2005, asciende a un total de 28.571.142 personas, de las que 21.577.940 habían estado de alta en

²¹ Se excluye de la población de referencia de la MCVL a: 1) cotizantes y pensionistas de clases pasiva y mutualidades de funcionarios de la administración central del Estado que no forman parte del sistema de la Seguridad Social; 2) demandantes de empleo a través de un servicio público cuando no reciben prestaciones; 3) perceptores de prestaciones no contributivas de la Seguridad Social (a excepción del subsidio de desempleo) y de prestaciones asistenciales nacionales y autonómicas; 4) las personas que están registradas en la Seguridad Social a efectos de recibir asistencia sanitaria.

afiliación, 7.628.905 percibieron alguna prestación y sólo un 2,2 % habían estado en ambas situaciones de forma simultánea.

Una vez definido y delimitado el ámbito poblacional, para la obtención de la muestra se ha seleccionado, mediante un sistema de muestro aleatorio simple, el 4% de las personas incluidas en la población de referencia, lo que supone un tamaño muestral de 1.142.118 personas, de las cuales el 43,8 % son mujeres.

Para la selección y extracción del grupo muestral básico de partida, se ha optado por primar la información relativa a la nacionalidad de las mujeres incluidas en la MCLV. Ciertamente, la nacionalidad no es equiparable a la condición de población inmigrante y, además, no permite captar adecuadamente a aquellas mujeres de origen inmigrante que ya cuentan con la nacionalidad española (o la doble nacionalidad), o bien la hayan adquirido en nuestro país. Una alternativa posible a considerar sería la utilización de la variable "país de nacimiento", si bien tampoco está exenta de problemas y limitaciones. A modo de ejemplo, se incorporarían en el grupo muestral mujeres nacidas fuera de España y que han tenido la nacionalidad española desde el nacimiento, entre las cuales se encontrarían hijas de emigrantes españoles que residían en el extranjero en ese momento. En cualquier caso, la estrategia óptima sería combinar ambos tipos de información, lo que permitiría aproximarnos, al menos de forma indirecta, a los procesos de adquisición de nacionalidad y, a su vez, comparar las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes nacionalizadas y las de las mujeres de otras nacionalidades. Sin embargo, razones técnicas justifican la utilización exclusiva de la nacionalidad, en concreto, la calidad de la variable "país de nacimiento"²².

²² La información correspondiente al país de nacimiento de los individuos que forman parte de la población de referencia se ha extraído del padrón y sólo ha podido incorporarse a la muestra en la medida en que las personas hayan podido ser identificadas en las distintas bases de datos. Por ello, la falta de datos afecta a unos grupos más que a otros. En este caso, no se han localizado datos padronales, por ejemplo, del 60 por ciento de los extranjeros comunitarios y del 17 por ciento de los latinoamericanos. Afortunadamente, los datos sobre nacionalidad, procedentes de la Seguridad Social, están disponibles prácticamente para toda la población.

Formuladas estas apreciaciones, se pueden identificar tres grupos distintos de mujeres según su nacionalidad que tuvieron, al menos, un contacto con el sistema de la Seguridad Social a lo largo del año 2005. El primer grupo estaría constituido por las mujeres con nacionalidad española, que representan el 93,2 por ciento del total de mujeres incluidas en la muestra. El resto, que corresponde al conjunto de mujeres extranjeras (6,8%), lo conforman el colectivo de nacionales de países de la Europa comunitaria (32,9%) y el colectivo de extranjeras no comunitarias, que aglutina al 67,1% de las mujeres extranjeras. Entre estas últimas, destacan las mujeres procedentes de Latinoamérica (48,3%) y, en menor número, del continente africano (8,9%) y del resto de Europa (5,1%). La tabla también incorpora información sobre la distribución de las mujeres por nacionalidades concretas. Podemos apreciar que, entre las no comunitarias, predominan las mujeres procedentes de Ecuador (17,8%), Colombia (10,5%), Marruecos (6,6%) y Perú (3,7%); mientras que, entre las comunitarias, destacan principalmente las rumanas (10,7%) seguidas, a distancia, por las británicas (4,1%) e italianas (3%).

Aunque este estudio se circunscribe al colectivo de mujeres inmigrantes de procedencia extracomunitaria, a nuestro parecer es de sumo interés tomar en consideración a las mujeres comunitarias y, sobre todo, a aquellas provenientes de países incorporados en fecha reciente a la Unión Europea. Ello nos permite obtener un panorama más amplio en relación a los procesos de inserción laboral de las inmigrantes y de las respectivas trayectorias laborales seguidas en nuestro país. Por tanto, en las páginas siguientes presentamos la información referida al conjunto de extranjeras, cuyo número asciende a 33.889 personas.

Tabla 59. Muestra Continua de Vidas Laborales (MCLV2005b). Principales características

Organismo	Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social	
Fuentes	Seguridad Social, Padrón de Habitantes, Agencia Tributaria	
Ámbito poblacional	Todas las personas en situación de afiliación en alta en la Seguridad Social y perceptores de pensión contributiva.	
Ámbito temporal	Referida a toda la vida laboral de las personas que tuvieron un contacto con la Seguridad Social hasta el 31 de diciembre de 2005.	
Tipo de Muestreo	Muestreo aleatorio simple, sin estratificación. Extracción de la muestra: Mayo-Diciembre 2006.	
Tamaño muestral	4% de la población de referencia, 1.142.118 personas.	
Información disponible²³	Sociodemográfica	Mes y fecha de nacimiento Sexo Nacionalidad Provincia de nacimiento Domicilio País de nacimiento Nivel educativo
	Laboral	Provincia de afiliación inicial Régimen de Cotización Grupo de cotización Tipo de contrato Fecha de alta y baja en la Seguridad Social Causa de la baja Actividad Económica

Fuente: MTAS (2006). Elaboración propia.

²³ En esta tabla se incluye sólo una selección de las variables que consideramos más relevantes. Para información detallada sobre la MCLV puede consultarse Durán y Sevilla (2006), Argimón y González (2006) y MTAS (2006).

Tabla 59a. Distribución de la población femenina según nacionalidad.

	Total	%
Total	498.212	100
Española	464.323	93,2
Extranjera	33.889	6,8
Unión Europea	11.133	32,9
Resto de Europa	1.735	5,1
África	3.013	8,9
América del Sur y Central	16.372	48,3
América del Norte	125	0,4
Asia y Oceanía	1.423	4,2
Apátridas/Desconocida	88	0,3
Principales Nacionalidades		
Alemania	964	2,8
Argelia	91	0,3
Argentina	1.146	3,4
Bulgaria	868	2,6
China	934	2,8
Colombia	3.558	10,5
Cuba	471	1,4
R. Dominicana	787	2,3
Ecuador	6.021	17,8
Francia	805	2,4
Italia	1.001	3,0
Marruecos	2.223	6,6
Perú	1.241	3,7
Polonia	583	1,7
Portugal	662	2,0
Reino Unido	1.396	4,1
Rumanía	3.615	10,7
Ucrania	829	2,4
Resto UE 15	967	2,9
Resto UE Nuevos Socios	272	0,8
Resto Europa	906	2,7
Resto América del Sur y Central	3.148	9,3
Resto África	699	2,1
Resto Asia y Oceanía	489	1,4

Fuente: MCVL 2005b (MTIN), elaboración propia.

La tabla 60 presenta la distribución por edades y nacionalidades de la población femenina extranjera que forma parte de la muestra. De ella se desprende que los colectivos con mayor porcentaje de mujeres jóvenes son los países de nueva incorporación en la UE (Rumania y Bulgaria) y las mujeres latinoamericanas. Por otra parte, la población más envejecida es la proveniente del Reino Unido. Sin embargo, la muestra no abarca todas las franjas de edad, ya que, debido a la limitación de la muestra, muchas cohortes están infrarepresentadas.

Tabla 60. Distribución de la población femenina extranjera según nacionalidad y grupos de edad quinquenales.

	16-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65 y más años		Total
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	
Alemania			109	11,3	158	16,4	133	13,8	156	16,2	128	13,3	101	10,5	70	7,3	*	*	*	*	*	*	964
Argelia							*	*															91
Argentina			115	10,0	263	22,9	269	23,5	161	14,0	109	9,5	81	7,1	59	5,1	*	*	*	*			1.146
Bulgaria			87	10,0	158	18,2	179	20,6	154	17,7	112	12,9	91	10,5	53	6,1	*	*					868
China	*	*	161	17,2	199	21,3	185	19,8	150	16,1	133	14,2	54	5,8									934
Colombia	*	*	335	9,4	678	19,1	691	19,4	663	18,6	527	14,8	313	8,8	175	4,9	86	2,4	*	*			3.558
Cuba			*	*	*	*	118	25,1	85	18,0	64	13,6	*	*									471
R. Dominicana	*	*	110	14,0	125	15,9	149	18,9	154	19,6	96	12,2	56	7,1	*	*	*	*					787
Ecuador	101	1,7	851	14,1	1.392	23,1	1.176	19,5	962	16,0	693	11,5	461	7,7	227	3,8	123	2,0	*	*			6.021
Francia			111	13,8	154	19,1	173	21,5	113	14,0	79	9,8	61	7,6	*	*	*	*					805
Italia	*	*	132	13,2	241	24,1	192	19,2	123	12,3	103	10,3	62	6,2	57	5,7	*	*	*	*			1.001
Marruecos	97	4,4	364	16,4	425	19,1	431	19,4	353	15,9	272	12,2	131	5,9	91	4,1	*	*					2.223
Perú			139	11,2	237	19,1	260	21,0	194	15,6	168	13,5	104	8,4	75	6,0	*	*					1.241
Polonia			89	15,3	158	27,1	120	20,6	80	13,7	67	11,5	*	*									583
Portugal	*	*	98	14,8	111	16,8	115	17,4	75	11,3	93	14,0	67	10,1	*	*							662
Reino Unido	58	4,2	156	11,2	166	11,9	172	12,3	161	11,5	218	15,6	157	11,2	157	11,2	106	7,6	*	*			1.396
Rumanía	68	1,9	559	15,5	884	24,5	782	21,6	688	19,0	322	8,9	199	5,5	82	2,3	*	*					3.615
Ucrania			*	*	124	15,0	142	17,1	122	14,7	134	16,2	126	15,2	80	9,7	*	*					829
Resto UE 15	*	*	155	16,0	161	16,6	149	15,4	127	13,1	115	11,9	69	7,1	78	8,1	*	*					967
Resto UE Nuevos Socios			*	*	83	30,5	59	21,7	*	*	*	*											272
Resto Europa	*	*	107	11,8	184	20,3	183	20,2	140	15,5	90	9,9	87	9,6	53	5,8	*	*					906
Resto América del Sur y Central	33	1,0	389	12,4	725	23,0	659	20,9	497	15,8	358	11,4	231	7,3	144	4,6	80	2,5	*	*			3.148
Resto África			76	10,9	212	30,3	170	24,3	111	15,9	62	8,9	*	*									699
Resto Asia y Oceanía			*	*	85	17,4	100	20,4	76	15,5	68	13,9	*	*	*	*							489
América del Norte																							125
Apátridas/Desconocida																							88
Total	654	1,9	4.311	12,7	7.032	20,8	6.668	19,7	5.428	16,0	4.075	12,0	2.666	7,9	1.655	4,9	914	2,7	312	0,9	174	0,5	33.889

Fuente: MCVL 2005b (MTIN), elaboración propia.

Nota. Celdas vacías: resultados inferiores a menos de 20 observaciones muestrales. *Entre 21 y 49 observaciones muestrales.

El año de acceso de las mujeres extranjeras a la Seguridad Social es un dato clave a la hora de identificar e interpretar las trayectorias laborales. De los datos de la Tabla 61 se desprende que el 43,4% de las observaciones muestrales se refieren a mujeres que tienen como año de entrada a la Seguridad Social el 2005²⁴. Para nacionalidades como la rumana, búlgara o “resto de América del Sur” (esta última, en gran medida se explica por la reciente llegada de mujeres bolivianas, entre otros factores) el porcentaje de incorporaciones recientes (año 2005) es incluso mayor. La inmigración femenina más antigua es la de las mujeres de países de la UE-15, principalmente Portugal (27,3%), Alemania (26,6%), Francia (21,4%) y Reino Unido (21,1%). Otros grupos de mujeres que llegaron antes de 1995 son los procedentes de Marruecos (9,9%), República Dominicana (8,1%) y en menor medida Perú (4,4%).

El hecho que casi el 50% de la muestra sean mujeres que sólo han estado en alta un año en la Seguridad Social es un dato determinante a la hora de interpretar las tablas posteriores, sobre todo las estadísticas longitudinales, ya que el importante porcentaje de mujeres que han llegado en esta fecha reciente puede distorsionar la imagen de “estabilidad” y dificulta la interpretación de las trayectorias laborales. Por eso, este hecho será tomado en consideración en los análisis de trayectorias laborales inferidos a partir de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales.

Asimismo, hay que tener en cuenta que el año de entrada en la Seguridad Social no refleja el año de entrada al país, por lo que puede tratarse de mujeres que acceden por vez primera a la Seguridad Social en esta fecha, pero que ya cuentan con una dilatada trayectoria en España en la economía sumergida, o bien en la inactividad laboral. Obviamente, los datos de la MCVL no permiten captar estas etapas de sus trayectorias.

Con el objeto de separar y apreciar con mayor claridad los diferentes comportamientos de las mujeres extranjeras en función de su periodo de incorporación al mercado laboral, se han creado dos tablas (tablas 67 y 71). En ellas se distinguen dos grupos: las mujeres cuya primera cotización en la seguridad social tuvo lugar en el período 1996-2000 y las que se incorporaron en

²⁴ Durante este año tubo lugar el proceso de normalización extraordinario en virtud del cual numerosas mujeres trabajadoras extranjeras regularizaron su situación.

el período 2001-2005. Así, distinguiendo estas dos cohortes quinquenales por régimen de alta inicial y final (tabla 67) y grupo de cotización (tabla 71), es posible separar y analizar el comportamiento diferenciado de las mujeres inmigrantes “antiguas” y de las “recientes”.

Tabla 61. Distribución de la población femenina extranjera según nacionalidad y año de entrada en la Seguridad Social

	Antes 1995		1.996		1.997		1.998		1.999		2.000		2.001		2.002		2.003		2.004		2.005		Total
	Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		
Alemania	256	26,6	*	*	*	*	53	5,5	*	*	62	6,4	58	6,0	69	7,2	78	8,1	96	10,0	187	19,4	964
Argelia																					*	*	91
Argentina	*	*							*	*	*	*	54	4,7	105	9,2	127	11,1	176	15,4	579	50,5	1.146
Bulgaria											*	*	*	*	119	13,7	*	*	98	11,3	497	57,3	868
China	*	*			*	*	*	*	59	6,3	64	6,9	87	9,3	145	15,5	60	6,4	96	10,3	310	33,2	934
Colombia	*	*					*	*	*	*	146	4,1	314	8,8	835	23,5	277	7,8	371	10,4	1.515	42,6	3.558
Cuba							*	*			53	11,3	54	11,5	63	13,4	58	12,3	61	13,0	114	24,2	471
R. Dominicana	64	8,1			*	*	*	*	*	*	55	7,0	54	6,9	79	10,0	71	9,0	105	13,3	253	32,1	787
Ecuador							*	*	82	1,4	309	5,1	681	11,3	1.160	19,3	275	4,6	329	5,5	3.147	52,3	6.021
Francia	172	21,4	*	*	*	*	*	*	*	*	62	7,7	57	7,1	66	8,2	65	8,1	98	12,2	160	19,9	805
Italia	79	7,9					*	*	*	*	56	5,6	78	7,8	127	12,7	150	15,0	177	17,7	245	24,5	1.001
Marruecos	219	9,9	*	*	*	*	84	3,8	113	5,1	169	7,6	176	7,9	242	10,9	166	7,5	238	10,7	733	33,0	2.223
Perú	55	4,4			*	*	*	*	57	4,6	77	6,2	105	8,5	124	10,0	215	17,3	249	20,1	282	22,7	1.241
Polonia											*	*	*	*	77	13,2	70	12,0	117	20,1	187	32,1	583
Portugal	181	27,3			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	77	11,6	132	19,9	662
Reino Unido	295	21,1	*	*	*	*	*	*	60	4,3	69	4,9	84	6,0	77	5,5	145	10,4	216	15,5	335	24,0	1.396
Rumanía									*	*	71	2,0	120	3,3	309	8,5	196	5,4	522	14,4	2.349	65,0	3.615
Ucrania											*	*	73	8,8	176	21,2	*	*	53	6,4	444	53,6	829
Resto UE 15	246	25,4	*	*	*	*	*	*	55	5,7	53	5,5	52	5,4	61	6,3	88	9,1	114	11,8	203	21,0	967
Resto UE Nuevos Socios											*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	109	40,1	272
Resto Europa	*	*									*	*	69	7,6	135	14,9	62	6,8	84	9,3	435	48,0	906
Resto América del Sur y Central	69	2,2					*	*	*	*	117	3,7	126	4,0	211	6,7	169	5,4	302	9,6	2.053	65,2	3.148
Resto África	*	*							*	*	72	10,3	74	10,6	93	13,3	48	6,9	48	6,9	264	37,8	699
Resto Asia y Oceanía	95	19,4	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	99	20,2	489
América del Norte	50	40,0																			*	*	125
Apátridas/Desconocida	55	62,5																					88
Total	2.079	6,1	327	1,0	396	1,2	584	1,7	879	2,6	1.709	5,0	2.530	7,5	4.421	13,0	2.533	7,5	3.728	11,0	14.703	43,4	33.889

Fuente: MCVL 2005b (MTIN), elaboración propia.

Nota. Celdas vacías: resultados inferiores a menos de 20 observaciones muestrales. *Entre 21 y 49 observaciones muestrales.

Otro dato relevante a considerar para el análisis de las trayectorias laborales es el número de episodios de cotización que las mujeres inmigrantes han tenido a lo largo de su estancia en España (véase Tabla 63). En base a este indicador estadístico podemos inferir el grado de estabilidad que las mujeres han tenido en sus empleos. A nivel global, un 38,8% del total de mujeres extranjeras ha tenido un solo episodio de cotización. En el extremo opuesto, un 25,6% ha tenido más de 6 (el 10,9%, más de 11). Sin embargo, como se ha mencionado con anterioridad, el hecho de que gran parte de estas mujeres hayan empezado a cotizar en la Seguridad Social recientemente, provoca que no hayan tenido tiempo de cambiar de empleo -muchas de ellas han sido encuestadas durante sus primeros meses de cotización-. Eso provoca un aumento de la proporción de mujeres con un único episodio de cotización. Por consiguiente, las regiones de procedencia y nacionalidades de más reciente incorporación (Rumania, Bulgaria y "resto de América del Sur y Central") son las que presentan un porcentaje más alto de un solo episodio de cotización.

Tabla 62. Distribución de la población extranjera femenina según nacionalidad y número de episodios de cotización.

	1		2		3		4		5		Entre 6 y 10		11 o más		Total
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	
Alemania	268	27,8	135	14,0	102	10,6	60	6,2	84	8,7	152	15,8	163	16,9	964
Argelia	*	*									*	*			91
Argentina	530	46,2	166	14,5	105	9,2	87	7,6	59	5,1	127	11,1	72	6,3	1.146
Bulgaria	409	47,1	130	15,0	94	10,8	*	*	*	*	89	10,3	73	8,4	868
China	303	32,4	146	15,6	103	11,0	96	10,3	73	7,8	177	19,0	*	*	934
Colombia	1.318	37,0	502	14,1	350	9,8	242	6,8	194	5,5	596	16,8	356	10,0	3.558
Cuba	93	19,7	65	13,8	*	*	*	*	*	*	109	23,1	84	17,8	471
R. Dominicana	227	28,8	106	13,5	94	11,9	63	8,0	55	7,0	145	18,4	97	12,3	787
Ecuador	2.580	42,9	782	13,0	497	8,3	332	5,5	276	4,6	817	13,6	737	12,2	6.021
Francia	202	25,1	122	15,2	99	12,3	59	7,3	61	7,6	147	18,3	115	14,3	805
Italia	250	25,0	143	14,3	128	12,8	80	8,0	63	6,3	185	18,5	152	15,2	1.001
Marruecos	587	26,4	295	13,3	214	9,6	173	7,8	139	6,3	432	19,4	383	17,2	2.223
Perú	290	23,4	166	13,4	150	12,1	113	9,1	87	7,0	237	19,1	198	16,0	1.241
Polonia	194	33,3	62	10,6	98	16,8	*	*	53	9,1	102	17,5	*	*	583
Portugal	113	17,1	88	13,3	82	12,4	*	*	*	*	146	22,1	144	21,8	662
Reino Unido	453	32,4	229	16,4	150	10,7	93	6,7	88	6,3	205	14,7	178	12,8	1.396
Rumanía	1.949	53,9	497	13,7	395	10,9	184	5,1	141	3,9	337	9,3	112	3,1	3.615
Ucrania	414	49,9	113	13,6	68	8,2	*	*	*	*	101	12,2	61	7,4	829
Resto UE 15	281	29,1	111	11,5	93	9,6	79	8,2	63	6,5	185	19,1	155	16,0	967
Resto UE Nuevos Socios	78	28,7	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	272
Resto Europa	405	44,7	121	13,4	75	8,3	52	5,7	*	*	124	13,7	82	9,1	906
Resto América del Sur y Central	1.774	56,4	432	13,7	235	7,5	153	4,9	130	4,1	239	7,6	185	5,9	3.148
Resto África	192	27,5	74	10,6	*	*	*	*	*	*	126	18,0	173	24,7	699
Resto Asia y Oceanía	141	28,8	83	17,0	53	10,8	*	*	*	*	87	17,8	*	*	489
América del Norte	*	*									*	*			125
Apátridas/Desconocida	*	*													88
Total	13.141	38,8	4.653	13,7	3.339	9,9	2.223	6,6	1.848	5,5	4.975	14,7	3.710	10,9	33.889

Fuente: MCVL 2005b (MTIN), elaboración propia.

Nota. Celdas vacías: resultados inferiores a menos de 20 observaciones muestrales. *Entre 21 y 49 observaciones muestrales.

Por otra parte, la Muestra Continua de Vidas Laborales nos permite acceder al tipo de contrato inicial y final de las mujeres extranjeras que cotizan en la Seguridad Social. Tal y como se muestra en la tabla 63, el 31,4% de las mujeres extranjeras inicia su trayectoria laboral con un contrato de trabajo de tipo indefinido, mientras que el 72,6% empieza a cotizar a la Seguridad Social con uno temporal. En cambio, para el último episodio de cotización, el 39% tiene un contrato indefinido y el 60,5% uno temporal.

Tabla 63. Distribución de la población extranjera femenina. Tipo de contrato inicial y final (Alta en Régimen General)

Inicial/final		No consta /Otros	Indefinido	Temporal	Total
No consta /Otros	Total	69	390	185	644
	%	10,7	60,6	28,7	100
Indefinido	Total		2.539	671	3.212
	%		79,0	20,9	100
Temporal	Total		2.558	7.663	10.227
	%		25,0	74,9	100
Total	Total	77	5.487	8.519	14.083
	%	0,5	39,0	60,5	100

Fuente: MCVL 2005b (MTIN). Elaboración propia.

Nota. Celdas vacías: resultados inferiores a menos de 20 observaciones muestrales.*Entre 21 y 49 observaciones muestrales.

Por consiguiente, el 74,9% de las mujeres que acceden por primera vez a la Seguridad Social con un contrato temporal, sigue teniendo este tipo de contrato cuando son entrevistadas. Por otra parte, casi el 80% de las mujeres con contrato indefinido en el episodio inicial, lo mantiene en el actual. Por otra parte, un 25% de las mujeres encuestadas ha pasado de contrato temporal a contrato indefinido y para un 20,9% ha sucedido al revés: empiezan con un contrato de tipo indefinido y pasan a tener contrato temporal.

A continuación vamos a proceder al análisis del tipo de actividades laborales que han desempeñado las mujeres extranjeras que forman parte de la muestra. Para ello, disponemos de los datos referentes al régimen de cotización y al grupo de cotización. Estos datos van a ser analizados tanto para el conjunto de mujeres extranjeras, como separados por nacionalidad y por momento de incorporación a la Seguridad Social. De ese modo,

podremos establecer las diferentes trayectorias laborales trazadas por los diversos colectivos y ofrecer algunas consideraciones sobre el tipo de movilidad laboral que han experimentado.

IV.1.3.2. Aproximación a las trayectorias laborales a partir del régimen de cotización

Las tablas 64 y 65 muestran que para el conjunto de extranjeras, una proporción importante se concentra en el Régimen General: 50% en el primer episodio y más de la mitad (57%) en su último episodio de cotización. Asimismo, el servicio doméstico constituye la segunda vía en cuanto a régimen: casi el 40% cotiza en el Régimen Especial de Empleados del Hogar (REEH en adelante) en el primer episodio, porcentaje que se reduce a un 29% para el último. El R.E. Agrario presenta un porcentaje similar de afiliadas (8,4% en el episodio inicial y 7,9% en el actual). Las trabajadoras autónomas constituyen un 5,8% del total en el episodio actual, mientras que para el episodio inicial sólo el 3,8% cotiza en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA en adelante)

De las tablas 64 y 65 se desprende que las trabajadoras extranjeras se distribuyen de forma diferente en los distintos regímenes de cotización en función de su nacionalidad. Sin embargo, las mujeres de determinadas nacionalidades presentan una mayor concentración en el REEH que la media. Así es para las extranjeras procedentes de Ucrania (47%), Ecuador (45,9%), Colombia (35,7%), Bulgaria (36,2%), Rumania (33,6%) y "Resto de América del Sur" (46,5%), con porcentajes de cotización más elevados en dicho régimen. En general, las mujeres latinoamericanas –salvo Argentina (20,2%) y de países de reciente incorporación a la UE- presentan altos porcentajes de cotización en el REEH en su último episodio de cotización.

Otro dato destacable es la elevada tasa de mujeres de nacionalidad polaca que cotizan en el R.E. Agrario (54%). Asimismo, un porcentaje importante de rumanas (25,4%) y en menor medida de portuguesas (17,6%),

marroquíes (14,3%) y búlgaras (13,6) tienen considerables porcentajes de asalariadas en actividades agrícolas. Finalmente, se observa que las mujeres que en mayor medida han optado por el autoempleo, pertenecen a determinadas nacionalidades: un 26% son chinas, un 23,2% alemanas y un 20% británicas. En general, los porcentajes altos de mujeres emprendedoras sólo se dan para los países de la UE-15, con la significativa excepción de China –sin duda, el colectivo femenino con mayor proporción de afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)-

Tabla 64. Distribución de la población femenina extranjera según nacionalidad y Régimen de alta en la Seguridad Social (primer episodio de cotización)

	R. General		R.E. T. Autónomos		R.E. Agrario		R.E.E. Hogar		Total
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	
Alemania	761	80,0	172	18,1					951
Argelia	52	57,8					*	*	90
Argentina	832	73,4	*	*			245	21,6	1.133
Bulgaria	367	42,5			125	14,5	368	42,6	864
China	616	66,6	89	9,6			208	22,5	925
Colombia	1.684	47,9	*	*	68	1,9	1.715	48,8	3.515
Cuba	370	79,6					71	15,3	465
R. Dominicana	350	45,0					411	52,8	778
Ecuador	1.791	29,9			522	8,7	3.669	61,2	5.997
Francia	694	87,0	93	11,7					798
Italia	898	90,2	84	8,4					996
Marruecos	986	44,9	*	*	367	16,7	799	36,4	2.196
Perú	523	42,3					686	55,5	1.237
Polonia	137	23,6			318	54,7	112	19,3	581
Portugal	402	62,5	*	*	112	17,4	89	13,8	643
Reino Unido	1.134	82,0	225	16,3					1.383
Rumanía	1.279	35,6			949	26,4	1.355	37,7	3.594
Ucrania	330	40,2			*	*	437	53,2	821
Resto UE 15	813	85,2	127	13,3					954
Resto UE Nuevos Socios	160	59,3	*	*	63	23,3			270
Resto Europa	552	61,4	*	*	*	*	271	30,1	899
Resto América del Sur y Central	1.385	44,4	62	2,0	59	1,9	1.613	51,7	3.120
Resto África	381	54,9	*	*	69	9,9	208	30,0	694
Resto Asia y Oceanía	162	33,2	*	*			286	58,6	488
América del Norte	104	83,9							124
Apátridas/Desconocida	*	*					*	*	87
Total	16.809	50,0	1.277	3,8	2.838	8,4	12.652	37,7	33.603

Fuente: MCVL 2005b (MTIN). Elaboración propia.

Nota. Celdas vacías: resultados inferiores a menos de 20 observaciones muestrales.*Entre 21 y 49 observaciones muestrales. Nota. Se han eliminado las columnas R.E, del Mar y Minería del Carbón y Convenio Especial ya que la totalidad de las celdas aparecía vacía.

Si procedemos a analizar el régimen de cotización inicial, apreciamos elevados porcentajes de afiliadas al REEH entre las latinoamericanas (61,1% de las ecuatorianas, 55,5% de las peruanas, 52,8% de las dominicanas, 48,8% de las colombianas), así como de las procedentes de

países del este de Europa (53,2% de las ucranianas, 42,6% de las búlgaras). Asimismo, en la categoría "Resto de Asia y Oceanía", un 58,6% cotizan en el REEH. En este caso se trata principalmente de mujeres procedentes de Filipinas. Se confirma, pues, el importante peso que el trabajo doméstico asalariado tiene para las mujeres extranjeras en lo que a su primer episodio de cotización se refiere.

Las mujeres procedentes de países europeos son las que en mayor medida ocupan puestos de trabajo en el Régimen Especial Agrario en su primer episodio de cotización. Destacan las polacas (54,7%), rumanas (26,4%) y las de otros países de reciente incorporación a la UE (23,3%). También aparecen remarcables porcentajes de portuguesas (17,4%), marroquíes (16,7 %) y búlgaras (14,5%). Finalmente, los colectivos que más cotizan en el RETA en su primer episodio de cotización son las mujeres procedentes de países de Europa occidental (Alemania, Reino Unido y Francia) y de China.

Tabla 65. Distribución de la población femenina extranjera según nacionalidad y Régimen de alta en la Seguridad Social (último episodio de cotización).

	R. General		R.E. Autónomos		R.E. Agrario		R.E. Empleados de Hogar		Total
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	
Alemania	648	74,7	201	23,2					868
Argelia	*	*							79
Argentina	779	73,7	59	5,6			214	20,2	1.057
Bulgaria	405	48,9			113	13,6	300	36,2	829
China	600	65,1	240	26,0			77	8,4	922
Colombia	1.966	59,2	108	3,3	60	1,8	1.187	35,7	3.322
Cuba	343	80,3	*	*			*	*	427
R. Dominicana	465	63,1	*	*			244	33,1	737
Ecuador	2.627	45,4	*	*	453	7,8	2.658	45,9	5.788
Francia	602	82,4	115	15,7					731
Italia	784	86,3	108	11,9					908
Marruecos	1.143	57,1	70	3,5	287	14,3	499	24,9	2.002
Perú	805	67,5	*	*			355	29,8	1.192
Polonia	180	31,4	*	*	310	54,0	62	10,8	574
Portugal	396	66,4	55	9,2	105	17,6	*	*	596
Reino Unido	1.013	78,2	270	20,8					1.295
Rumanía	1.426	40,4	*	*	896	25,4	1.187	33,6	3.534
Ucrania	370	46,5	*	*	*	*	374	47,0	796
Resto UE 15	716	80,8	159	17,9					886
Resto UE Nuevos Socios	162	65,6	*	*	*	*			247
Resto Europa	531	62,6	53	6,3	*	*	228	26,9	848
Resto América del Sur y Central	1.470	49,0	79	2,6	56	1,9	1.396	46,5	3.003
Resto África	451	70,2	*	*	*	*	117	18,2	642
Resto Asia y Oceanía	236	49,8	*	*			193	40,7	474
América del Norte	86	74,1	*	*					116
Apátridas/Desconocida	54	68,4							79
Total	18.307	57,3	1.846	5,8	2.510	7,9	9.257	29,0	31.952

Fuente: MCVL 2005b (MTIN). Elaboración propia.

Nota. Celdas vacías: resultados inferiores a menos de 20 observaciones muestrales. *Entre 21 y 49 observaciones muestrales. Nota. Se han eliminado las columnas R.E. del Mar y Minería del Carbón y Convenio Especial ya que la totalidad de las celdas aparecía vacía.

De la comparación de las tablas 64 y 65 (primer y último episodio de cotización) se desprenden trayectorias laborales diferenciadas según colectivos. Así, se puede observar que se ha reducido el porcentaje de mujeres que trabajan en el REEH. Las mujeres ecuatorianas que están afiliadas al REEH pasan de representar un 61,1% a un 45,9%. Esta diferencia entre el porcentaje de cotización inicial y final en el REEH es de 55,5% a 29,8% para Perú (más de 25 puntos) y de 48,8% a 35,7% (casi 13 puntos) para Colombia. Las mujeres procedentes de países de Europa del Este también ven reducir los porcentajes a lo largo de su trayectoria dentro de la Seguridad Social, aunque en menor medida (de 53,2% a 47% para las ucranianas; de 37,7% a 33,6% para las rumanas; de 42,6% a 36,2% para las búlgaras). En general, el conjunto de las mujeres encuestadas experimenta una disminución de más de 8 puntos en el porcentaje de afiliadas al REEH (comparando el episodio de cotización inicial y el final)

Sin embargo, si observamos el régimen especial agrícola, los cambios no son tan remarcables. La estabilidad en este sector es mayor. Las polacas siguen estando ahí con muy altos porcentajes (54%), así como también las mujeres rumanas (25,4%), portuguesas (17,6%), marroquíes (13,3%) y búlgaras (13,6%), que mantienen sus porcentajes en este régimen. Finalmente, en lo que se refiere a los autónomos (RETA), en general la tendencia es al aumento de los porcentajes, sobre todo entre las mujeres procedentes de china, un 26% de las cuales cotizan en este régimen en su último episodio de cotización -lo que supone un aumento de más de 16 puntos porcentuales en relación al primer episodio-.

Así, si comparamos la distribución según régimen de alta en la Seguridad Social que el conjunto de las mujeres extranjeras han tenido en su primer episodio de cotización y en el último, apreciamos indicios de movilidad entre regímenes (véase Tabla 66). Del 29,9% de mujeres que inician su cotización en la Seguridad en el REEH y no permanecen en este régimen en su episodio de cotización final, la gran mayoría (27%) se desplaza al régimen general y sólo un 1,3% se convierte en autónoma (RETA). Cabe mencionar que las trabajadoras en el sector agrícola se mantienen en este

régimen en mayor medida (80,9%) que las que cotizan en el régimen Especial de Empleados de Hogar (70,1%).

La Tabla 67 nos permite apuntar hacia qué ramas de actividad podrían desplazarse las mujeres que abandonan el servicio doméstico y se dirigen al Régimen General: el comercio; la hostelería y las actividades inmobiliarias / servicios a empresas constituyen las principales destinaciones. Si tomamos en cuenta sólo a las encuestadas cuyos episodios de alta inicial y final han transcurrido dentro del Régimen General, estos tres grupos de ocupaciones aglutinan casi el 71% (alta inicial) y al 75% (última alta)

Tabla 66. Distribución población femenina extranjera. Régimen de Cotización inicial y final

Régimen de cotización inicial	Régimen de cotización final	R. General	R.E.T. Autónomos	R.E. Agrario	R.E. del Mar y de la Minería del Carbón	R.E.E. de Hogar	Total
R. General	Total	14.084	712	196		405	15.408
	%	91,4	4,6	1,3		2,6	100
R.E.T. Autónomos	Total	263	954				1.240
	%	21,2	76,9				100
R.E. Agrario	Total	467		2.222		*	2.747
	%	17,0		80,9		*	100
R.E. del Mar y de la Minería del Carbón	Total						18
	%						100
R.E.E. de Hogar	Total	3.338	155	82		8.791	12.366
	%	27,0	1,3	0,7		71,1	100
Total	Total	18.157	1.837	2.505		9.251	31.782
	%	57,1	5,8	7,9		29,1	100

Fuente: MCVL 2005b (MTIN). Elaboración propia.

Nota. Celdas vacías: resultados inferiores a menos de 20 observaciones muestrales.*Entre 21 y 49 observaciones muestrales.

Tabla 67. Distribución población extranjera femenina. Sector de Actividad inicial y final (Alta en Régimen General)

inicial/final		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
1	Total	51											79
	%	64,6											100
2	Total		618		115	76		125					1.001
	%		61,7		11,5	7,6		12,5					100
3	Total			353	*	*		62					525
	%			67,2	*	*		11,8					100
4	Total		88	*	1.514	230	*	240		*	*	44	2.250
	%		3,9	*	67,3	10,2	*	10,7		*	*	2,0	100
5	Total		108	50	389	3.352	74	483		*	73	113	4.694
	%		2,3	1,1	8,3	71,4	1,6	10,3		*	1,6	2,4	100
6	Total				*	*	248	67					430
	%				*	*	57,7	15,6					100
7	Total		109	*	323	358	68	1.970		*	75	85	3.077
	%		3,5	*	10,5	11,6	2,2	64,0		*	2,4	2,8	100
8	Total								71				102
	%								69,6				100
9	Total				*			57		400		*	551
	%				*			10,3		72,6		*	100
10	Total				*	*		*			300		438
	%				*	*		*			68,5		100
11	Total		*		74	97		108				524	886
	%		*		8,4	10,9		12,2				59,1	100
Total	Total	75	999	513	2.535	4.265	459	3.176	116	525	541	843	14.084
	%	0,5	7,1	3,6	18,0	30,3	3,3	22,6	0,8	3,7	3,8	6,0	100

Fuente: MCVL 2005b (MTIN). Elaboración propia.

Nota. Celdas vacías: resultados inferiores a menos de 20 observaciones muestrales.*Entre 21 y 49 observaciones muestrales.

1: Agricultura, Pesca; 2: Industria y Energía; 3: Construcción; 4: Comercio; 5: Hostelería; 6: Transporte; 7: Intermediación financiera, Actividades Inmobiliarias, Servicios a empresas; 8: Administración Pública; 9: Educación; 10: Actividades Sanitarias y Veterinarias

Tomar en cuenta el momento de cotización a la Seguridad Social, tal y como aparece en la tabla 68, permite apreciar notorias diferencias entre la cohorte "antigua" y la "nueva". En esta tabla distinguimos dos cohortes de entrada en el mercado laboral. La primera está compuesta por las mujeres cuyo primer episodio de cotización tuvo lugar entre los años 1996 y 2000; mientras que la segunda la componen las que se incorporaron en el período 2001-2005. Estas cohortes han sido cruzadas por el régimen de cotización inicial y final (tabla 68) y por el grupo de cotización inicial y final (tabla 72).

Por lo que se refiere al régimen de cotización inicial, apreciamos grandes diferencias entre la cohorte 1996-2000 y la 2001-2005. Un 40% de las mujeres de reciente incorporación se inicia en el REEH –para las "antiguas", el porcentaje se reduce a 36,4%-. En lo referente al RE Agrario, un 9,8% de las trabajadoras "recientes" inician su trayectoria en este régimen, mientras que sólo el 3,9% de las "antiguas" lo hace. Finalmente, el 2,6% de las "recientes" se iniciaron como autónomas, frente al 6,9% de las "antiguas".

Si observamos el último empleo de las mujeres, se observan diferencias entre las dos cohortes estudiadas. Las mujeres que se incorporaron al mercado laboral en el período 1996-2000 trabajan en mucho menor medida en el REEH del hogar que las que lo han hecho en el periodo más reciente (2001-2005). El 32,4% de las mujeres que se incorporan durante el período 2001-2005 trabajan actualmente en este sector; mientras que tan sólo el 12,4% de las "antiguas" lo hace²⁵. En el régimen agrario encontramos el 9% de las "recientes" el 1,3% de las "antiguas". De manera análoga, el 13,5% de las incorporadas en el periodo 1996-2000 culminan sus trayectorias como autónomas; mientras que solo el 3,5% de las "recientes" se ubica en este régimen de cotización. A la luz de los datos, podemos concluir que las mujeres de más reciente incorporación tienden a ocupar peores puestos de trabajo en su primer empleo y experimentan una movilidad laboral menor.

²⁵ Por otra parte, cabe esperar que la diferencia entre el régimen de cotización inicial y final sería aún mayor si en los datos no se hubieran incluido el 38% del total de mujeres con un sólo episodio de cotización.

Tabla 68. Régimen de cotización inicial y final de la población femenina extranjera. Cohortes de entrada.

			Régimen de cotización final						
Régimen de cotización inicial			R.General	R.E. Autónomos	R.E. Agrario	R.E.E.Hogar	Total	%	
1996-2000	R. General	Total	1512	213	22	58	1806	52,7	
		%	83,70%	11,80%	1,20%	3,20%	100,00%		
	R.E.T. Autónomos	Total	70	160	1	3	237	6,9	
		%	29,50%	67,50%	0,40%	1,30%	100,00%		
	R.E. Agrario	Total	71	6	54	2	133	3,9	
		%	53,40%	4,50%	40,60%	1,50%	100,00%		
	R.E. del Mar y Minería del Carbón	Total	2	0	0	0	4	0,1	
		%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%		
	R.E.E. Hogar	Total	785	84	15	362	1246	36,4	
		%	63,00%	6,70%	1,20%	29,10%	100,00%		
	Total	Total	2440	463	92	425	3426	100,0	
		%	71,20%	13,50%	2,70%	12,40%	100,00%		
2001-2005	R. General	Total	11805	288	168	324	12590	47,4	
		%	93,80%	2,30%	1,30%	2,60%	100,00%		
	R.E.T. Autónomos	Total	93	601	2	7	703	2,6	
		%	13,20%	85,50%	0,30%	1,00%	100,00%		
	R.E. Agrario	Total	388	6	2158	41	2593	9,8	
		%	15,00%	0,20%	83,20%	1,60%	100,00%		
	R.E. del Mar y Minería del Carbón	Total	2	0	0	1	11	0,0	
		%	18,20%	0,00%	0,00%	9,10%	100,00%		
	R.E.E. Hogar	Total	2316	38	61	8237	10652	40,1	
		%	21,70%	0,40%	0,60%	77,30%	100,00%		
	Total	Total	14604	933	2389	8610	26549	100,0	
		%	55,00%	3,50%	9,00%	32,40%	100,00%		

Fuente: MCVL 2005b (MTIN). Elaboración propia.

IV.1.3.3. Aproximación a las trayectorias laborales a partir del grupo de cotización

El grupo de cotización es otro indicador que permite aproximarnos al trabajo que realizan las mujeres inmigradas. Este indicador señala la posición de la trabajadora dentro de una empresa o entidad pública de cara al convenio colectivo para poder determinar las bases mínimas y máximas en función del grupo. Existen once categorías o grupos de cotización: 1: Ingeniero, Licenciado; 2: Ing. Técnicos, Ayudantes; 3: Jefes Administrativos; 4: Ayudantes no titulados; 5: Oficiales Administrativos; 6: Subalternos; 7: Auxiliares Administrativos; 8: Oficiales 1ª y 2ª; 9: Oficiales 3ª; 10: Peones y asimilados; 11: Trabajadores menores 18 años.

Tabla 69. Distribución de la población femenina extranjera según nacionalidad y grupo de cotización (Primer episodio de cotización-Alta Régimen General).

	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		Total
	Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total
Alemania	*	*			*	*	*	*	132	17,3	*	*	201	26,4	101	13,3	127	16,7	72	9,5			761
Argelia																			*	*			52
Argentina	*	*							85	10,2	*	*	215	25,8	104	12,5	190	22,8	139	16,7			832
Bulgaria														*	*	*	*	99	27,0	156	42,5		367
China									*	*			54	8,8	166	26,9	215	34,9	122	19,8			616
Colombia							*	*	80	4,8	55	3,3	234	13,9	219	13,0	437	26,0	589	35,0			1.684
Cuba									*	*			67	18,1	51	13,8	80	21,6	110	29,7			370
R. Dominicana													50	14,3	56	16,0	89	25,4	124	35,4			350
Ecuador							*	*	*	*	72	4,0	200	11,2	166	9,3	457	25,5	812	45,3			1.791
Francia	55	7,9	*	*	*	*			107	15,4			214	30,8	63	9,1	92	13,3	*	*			694
Italia	*	*			*	*	*	*	111	12,4	*	*	246	27,4	112	12,5	192	21,4	117	13,0			898
Marruecos													82	8,3	76	7,7	278	28,2	475	48,2			986
Perú									*	*	*	*	98	18,7	*	*	108	20,7	200	38,2			523
Polonia													27	19,7			*	*	*	*			137
Portugal									*	*			55	13,7	51	12,7	92	22,9	137	34,1			402
Reino Unido	56	4,9	101	8,9	*	*	*	*	128	11,3	*	*	256	22,6	188	16,6	205	18,1	72	6,3			1.134
Rumanía									*	*	*	*	106	8,3	135	10,6	418	32,7	524	41,0			1.279
Ucrania													*	*	*	*	97	29,4	123	37,3			330
Resto UE 15	*	*	*	*	*	*			136	16,7			230	28,3	93	11,4	161	19,8	57	7,0			813
Resto UE Nuevos Socios													*	*			*	*	*	*			160
Resto Europa			*	*					58	10,5			116	21,0	56	10,1	110	19,9	141	25,5			552
Resto América del Sur y Central	*	*			*	*	*	*	96	6,9	*	*	273	19,7	176	12,7	335	24,2	371	26,8			1.385
Resto África													*	*	38	10,0	101	26,5	186	48,8			381
Resto Asia y Oceanía									*	*			*	*			*	*	*	*			162
América del Norte	*	*											*	*									104
Apátridas/Desconocida																							46
Total	360	2,1	266	1,6	287	1,7	334	2,0	1.247	7,4	499	3,0	2.921	17,4	2.040	12,1	4.014	23,9	4.735	28,2	*	*	16.809

Fuente: MCVL 2005b (MTIN). Elaboración propia.

Nota. Celdas vacías: resultados inferiores a menos de 20 observaciones muestrales.*Entre 21 y 49 observaciones muestrales.

1: Ingeniero, Licenciado; 2:Ing. Técnicos, Ayudantes; 3:Jefes Administrativos; 4: Ayudantes no titulados; 5: Oficiales Administrativos; 6:Subalternos; 7:Auxiliares Administrativos; 8: Oficiales 1ª y 2ª; 9:Oficiales 3ª; 10:Peones y asimilados; 11: Trabajadores menores 18 años.

Tal como muestra la tabla 69, los grupos 9 y 10 son los que albergan un mayor número de trabajadoras extranjeras en su primer episodio de cotización en España. Un 28,2% se concentra en el grupo de "peones y asimilados" y un 23,9% en el de "oficiales de 3ª". Sin embargo, un análisis más pormenorizado, atendiendo a las nacionalidades, nos permite detectar diferencias. Son las mujeres marroquíes y las africanas las que ocupan posiciones de peón en mayor medida en su primer empleo (48.2%). Ucrainianas, ecuatorianas, rumanas y búlgaras también presentan porcentajes superiores al 40% en el grupo de peones. Por otra parte, el grupo "auxiliares administrativos" alberga el 17,4% de las mujeres extranjeras, siendo las europeas y las argentinas las que en mayor medida ocupan estas posiciones.

Los grupos más cualificados (ingenieros, licenciados, técnicos) sólo aparecen representados de manera residual por mujeres de una minoría de nacionalidades (principalmente Francia y Reino Unido).

Tabla 70. Distribución de la población femenina extranjera según nacionalidad y grupo de cotización (Último episodio cotización-Alta Régimen General).

	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		Total
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	
Alemania	*	*	*	*	*	*	*	*	119	18,4	*	*	195	30,1	79	12,2	88	13,6	50	7,7			648
Argelia																							49
Argentina	*	*							101	13,0	*	*	192	24,6	105	13,5	147	18,9	126	16,2			779
Bulgaria									*	*			55	13,6	*	*	88	21,7	165	40,7			405
China									*	*	*	*	54	9,0	146	24,3	194	32,3	141	23,5			600
Colombia							*	*	100	5,1	78	4,0	331	16,8	262	13,3	464	23,6	661	33,6			1966
Cuba									*	*			83	24,2	*	*	70	20,4	65	19,0			343
R. Dominicana											*	4,7	62	13,3	75	16,1	135	29,0	143	30,8			465
Ecuador							*	*	89	3,4	100	3,8	365	13,9	296	11,3	604	23,0	1.117	42,5			2627
Francia	58	9,6	*	*	39	6,5			107	17,8			162	26,9	60	10,0	55	9,1	*	*			602
Italia	*	*			26	3,3	*	*	111	14,2	*	*	227	29,0	83	10,6	135	17,2	85	10,8			784
Marruecos							*	*	*	*	*	*	100	8,7	138	12,1	266	23,3	543	47,5			1143
Perú									*	*	50	6,2	170	21,1	70	8,7	156	19,4	274	34,0			805
Polonia													*	*	*	*	*	*	54	30,0			180
Portugal									*	*			59	14,9	50	12,6	99	25,0	110	27,8			396
Reino Unido	76	7,5	92	9,1	50	4,9	*	*	123	12,1	*	*	230	22,7	140	13,8	174	17,2	66	6,5			1013
Rumanía							*	*	*	*	*	*	127	8,9	170	11,9	411	28,8	587	41,2			1426
Ucrania													*	*	*	*	92	24,9	159	43,0			370
Resto UE 15	*	*	*	*	*	*			116	16,2	*	*	210	29,3	85	11,9	107	14,9	*	*			716
Resto UE Nuevos Socios													*	*	*	*	*	*	*	*			162
Resto Europa									65	12,2			122	23,0	57	10,7	95	17,9	113	21,3			531
Resto América del Sur y Central	*	*			*	*	*	*	106	7,2	69	4,7	308	21,0	171	11,6	323	22,0	394	26,8			1470
Resto África													*	*	*	*	116	25,7	229	50,8			451
Resto Asia y Oceanía									*	*			*	*	*	*	61	25,8	*	*			236
América del Norte	*	*											*	*	*	*							86
Apátridas/Desconocida													*	*	*	*							54
Total	438	2,4	299	1,6	332	1,8	357	2,0	1.412	7,7	633	3,5	3.257	17,8	2.265	12,4	3.970	21,7	5.289	28,9	*	*	18307

Fuente: MCVL 2005b (MTIN). Elaboración propia.

Nota. Celdas vacías: resultados inferiores a menos de 20 observaciones muestrales. *Entre 21 y 49 observaciones muestrales.

1: Ingeniero, Licenciado; 2: Ing. Técnicos, Ayudantes; 3: Jefes Administrativos; 4: Ayudantes no titulados; 5: Oficiales Administrativos; 6: Subalternos; 7: Auxiliares Administrativos; 8: Oficiales 1ª y 2ª; 9: Oficiales 3ª; 10: Peones y asimilados; 11: Trabajadores menores 18 años.

Si observamos el grupo de cotización del último episodio (tabla 69), las categorías que más mujeres aglutinan siguen siendo "peones y asimilados", con un 28,9%; "oficiales 3º", con un 21,7% y "auxiliares administrativos", con un 17,8%. Por lo tanto, la mayoría (casi el 70%) de las mujeres siguen situándose en posiciones laborales escasamente cualificadas. En consecuencia, a nivel agregado, no se aprecian notorias diferencias entre los porcentajes de grupo de cotización inicial y final para el total de las mujeres extranjeras.

Un análisis por nacionalidades nos muestra que las mujeres oriundas del continente africano son las que ocupan posiciones más bajas, ya que un 50,8% de las de "Resto de África" y un 47,5% de las marroquíes trabajan como "peones y asimilados". Ucrainianas, ecuatorianas, rumanas y búlgaras también ocupan posiciones desfavorecidas. Las mujeres argentinas se desmarcan del resto, con un porcentaje considerable de oficiales administrativas (13%).

Tabla 71. Distribución de la población femenina extranjera. Grupo de Cotización inicial y final (Alta en Régimen General)

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	Total	238												298
	%	79,9												100
2	Total	*	132											230
	%	*	57,4											100
3	Total			144		*								234
	%			61,5		*								100
4	Total				133			*	*	*	*			279
	%				47,7			*	*	*	*			100
5	Total	*	*	*		561		189	53	61	*			1.039
	%	*	*	*		54,0		18,2	5,1	5,9	*			100
6	Total					*	209	56	*	*	56			427
	%					*	48,9	13,1	*	*	13,1			100
7	Total	*	*	*	*	259	*	1.583	128	18,9	15,9			2.503
	%	*	*	*	*	10,3	*	63,2	5,1	7,6	6,4			100
8	Total				*	83	*	19,3	957	21,2	16,6			1.692
	%				*	4,9	*	11,4	56,6	12,5	9,8			100
9	Total			*	*	118	63	28,7	33,2	1.971	46,6			3.328
	%			*	*	3,5	1,9	8,6	10,0	59,2	14,0			100
10	Total				*	113	80	271	261	52,8	2.651			3.965
	%				*	2,8	2,0	6,8	6,6	13,3	66,9			100
11	Total													52
	%													100
12	Total												*	*
	%												*	*
Total	Total	405	265	313	292	1.223	462	2.666	1.797	3.047	3.562	*	*	14.084
	%	2,9	1,9	2,2	2,1	8,7	3,3	18,9	12,8	21,6	25,3	*	*	100

Fuente: MCVL 2005b (MTIN). Elaboración propia.

Nota. Celdas vacías: resultados inferiores a menos de 20 observaciones muestrales.*Entre 21 y 49 observaciones muestrales.

1: Ingeniero, Licenciado; 2:Ing. Técnicos, Ayudantes; 3:Jefes Administrativos; 4: Ayudantes no titulados; 5: Oficiales Administrativos; 6:Subalternos; 7:Auxiliares Administrativos; 8: Oficiales 1ª y 2ª; 9:Oficiales 3ª; 10:Peones y asimilados; 11: Trabajadores menores 18 años; 12:otros

La tabla 72 muestra el grupo de cotización inicial y final para cada una de las dos cohortes de entrada (1996-2000 y 2001-2005). De ese modo, podemos comparar los comportamientos laborales de las trabajadoras extranjeras más "antiguas" con las de incorporación más reciente. En este sentido, se constata que las mujeres llegadas más recientemente tienden a desarrollar peores trabajos. Por ejemplo, el 45,7% de las mujeres que tuvieron su primer episodio de cotización entre 1996 y 2000 trabajan en ocupaciones del grupo "peones y asimilados". Este porcentaje asciende al 69,7% para las mujeres de más reciente incorporación. En la misma línea, otra diferencia que se percibe entre las dos cohortes de entrada a la seguridad social es que a medida que se asciende en los grupos de cotización, éstos se dan en menor medida para las mujeres de incorporación reciente. Por ejemplo, un 12,7% son oficiales de 3ª en su primer empleo, un 5,9% auxiliares de 2ª o 1ª y un 6,1% auxiliares administrativas. Para las "antiguas" las cifras son mejores: 17,3%, 10,8% y 14,3%, respectivamente. Por consiguiente, a partir del análisis por cohortes de entrada, puede afirmarse que las mujeres que se incorporaron en el período 1996-2000 lo hicieron en mejores posiciones que las que se incorporaron en los años 2001-2005.

Tabla 72. Distribución de la población femenina extranjera. Grupo de Cotización inicial y final, según cohorte de entrada. (Alta en Régimen General)

1996-2000	Grupo de cotización inicial			Grupo de cotización final											Total
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
	1	Total	29	1	3	3	3	3	1	2	1	1	0	44	
		%	65,90%	2,30%	6,80%	6,80%	6,80%	2,30%	4,50%	2,30%	2,30%	0,00%	100,00%		
	2	Total	5	21	5	0	6	2	7	1	1	0	48		
		%	10,40%	43,80%	10,40%	0,00%	12,50%	4,20%	14,60%	2,10%	2,10%	0,00%	100,00%		
	3	Total	5	0	16	1	8	0	6	4	1	0	41		
		%	12,20%	0,00%	39,00%	2,40%	19,50%	0,00%	14,60%	9,80%	2,40%	0,00%	100,00%		
	4	Total	1	4	1	6	6	1	6	4	1	1	31		
		%	3,20%	12,90%	3,20%	19,40%	19,40%	3,20%	19,40%	12,90%	3,20%	3,20%	100,00%		
	5	Total	7	7	13	2	53	2	40	9	13	6	152		
		%	4,60%	4,60%	8,60%	1,30%	34,90%	1,30%	26,30%	5,90%	8,60%	3,90%	100,00%		
	6	Total	3	1	0	3	5	9	9	6	3	4	43		
		%	7,00%	2,30%	0,00%	7,00%	11,60%	20,90%	20,90%	14,00%	7,00%	9,30%	100,00%		
	7	Total	8	5	5	2	55	9	116	21	25	24	270		
		%	3,00%	1,90%	1,90%	0,70%	20,40%	3,30%	43,00%	7,80%	9,30%	8,90%	100,00%		
	8	Total	0	1	5	4	21	4	33	53	31	21	173		
		%	0,00%	0,60%	2,90%	2,30%	12,10%	2,30%	19,10%	30,60%	17,90%	12,10%	100,00%		
	9	Total	3	8	12	6	20	6	54	52	97	68	326		
		%	0,90%	2,50%	3,70%	1,80%	6,10%	1,80%	16,60%	16,00%	29,80%	20,90%	100,00%		
	10	Total	2	3	3	4	20	12	53	40	64	169	370		
		%	0,50%	0,80%	0,80%	1,10%	5,40%	3,20%	14,30%	10,80%	17,30%	45,70%	100,00%		
	11	Total	0	0	0	0	1	0	1	2	2	2	8		
		%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	12,50%	0,00%	12,50%	25,00%	25,00%	25,00%	100,00%		
	Total	Total	63	52	63	31	198	46	329	193	239	295	1512		
		%	4,20%	3,40%	4,20%	2,10%	13,10%	3,00%	21,80%	12,80%	15,80%	19,50%	100,00%		

2001-2005	Grupo de cotización inicial	Grupo de cotización final											Total		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
	1	Total	187	9	4	1	4	0	6	0	0	0	0	0	211
		%	88,60%	4,30%	1,90%	0,50%	1,90%	0,00%	2,80%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	2	Total	10	84	2	4	7	1	11	2	6	0	0	127	
		%	7,90%	66,10%	1,60%	3,10%	5,50%	0,80%	8,70%	1,60%	4,70%	0,00%	0,00%	100,00%	
	3	Total	6	3	113	3	10	1	9	4	3	3	0	155	
		%	3,90%	1,90%	72,90%	1,90%	6,50%	0,60%	5,80%	2,60%	1,90%	1,90%	0,00%	100,00%	
	4	Total	8	4	3	121	8	4	18	18	20	20	0	224	
		%	3,60%	1,80%	1,30%	54,00%	3,60%	1,80%	8,00%	8,00%	8,90%	8,90%	0,00%	100,00%	
	5	Total	17	6	11	13	448	12	123	40	40	23	0	733	
		%	2,30%	0,80%	1,50%	1,80%	61,10%	1,60%	16,80%	5,50%	5,50%	3,10%	0,00%	100,00%	
	6	Total	0	2	3	8	15	194	35	16	33	49	0	355	
		%	0,00%	0,60%	0,80%	2,30%	4,20%	54,60%	9,90%	4,50%	9,30%	13,80%	0,00%	100,00%	
	7	Total	22	19	18	20	167	38	1412	96	155	123	1	2071	
		%	1,10%	0,90%	0,90%	1,00%	8,10%	1,80%	68,20%	4,60%	7,50%	5,90%	0,00%	100,00%	
	8	Total	4	1	8	15	53	24	147	892	168	139	1	1452	
		%	0,30%	0,10%	0,60%	1,00%	3,70%	1,70%	10,10%	61,40%	11,60%	9,60%	0,10%	100,00%	
	9	Total	5	9	9	27	87	53	217	265	1854	388	1	2915	
		%	0,20%	0,30%	0,30%	0,90%	3,00%	1,80%	7,40%	9,10%	63,60%	13,30%	0,00%	100,00%	
	10	Total	3	7	9	25	90	64	214	208	447	2455	2	3524	
		%	0,10%	0,20%	0,30%	0,70%	2,60%	1,80%	6,10%	5,90%	12,70%	69,70%	0,10%	100,00%	
	11	Total	0	0	0	1	1	0	4	3	7	3	19	38	
		%	0,00%	0,00%	0,00%	2,60%	2,60%	0,00%	10,50%	7,90%	18,40%	7,90%	50,00%	100,00%	
	Total	Total	262	144	180	238	890	391	2196	1544	2733	3203	24	11805	
		%	2,20%	1,20%	1,50%	2,00%	7,50%	3,30%	18,60%	13,10%	23,20%	27,10%	0,20%	100,00%	

1: Ingeniero, Licenciado; 2:Ing. Técnicos, Ayudantes; 3:Jefes Administrativos; 4: Ayudantes no titulados; 5: Oficiales Administrativos; 6:Subalternos; 7:Auxiliares Administrativos; 8: Oficiales 1ª y 2ª; 9:Oficiales 3ª; 10:Peones y asimilados; 11: Trabajadores menores 18 años.

IV. RESULTADOS

IV.2. Aproximación cualitativa a las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes no comunitarias

IV.2.1. Las causas por las que se emigra. Los proyectos migratorios de las entrevistadas

A la hora de abordar cuáles son los proyectos migratorios de las mujeres inmigrantes, debe partirse de la heterogeneidad de orígenes y circunstancias que subyacen tras la etiqueta "mujer inmigrante", lo que pone de manifiesto las diferencias en cuanto a clase social, status familiar, género y generaciones. Si bien la ideología familiar se presenta a menudo como eje estructurador de los proyectos migratorios femeninos, ésta coexiste con otros factores individuales que dan forma a las estrategias migratorias de las mujeres (Ribas 2005).

Del análisis de las entrevistas se desprende que las causas económicas prevalecen como principales detonantes en el discurso de muchas de las trabajadoras inmigrantes entrevistadas, dentro de una estrategia familiar que persigue completar ingresos para lograr determinados objetivos, tanto materiales como inmateriales. La presencia de familiares económicamente dependientes en origen puede ser considerada –aunque no siempre es así– como un indicador de una migración que responde a estrategias familiares (Oso 2005).

La falta de oportunidades de empleo en los países de origen es la tónica general. Suele tratarse de mujeres jóvenes, con cargas familiares, muchas de ellas con estudios medios o superiores. Buena parte de ellas inician en solitario el proyecto migratorio, dejando a los hijos e hijas en el país de origen y convirtiéndose en las principales "sustentadoras económicas", ya sean madres con pareja o, sobre todo, mujeres solas con descendientes a su cargo. También se da el caso de mujeres que emigran conjuntamente con su esposo.

La razón principal del desplazamiento de estas madres es la necesidad de trabajar y ganar dinero para cubrir las necesidades económicas familiares. Su objetivo es enviar dinero a su país de origen para pagar deudas, ahorrar

para comprar, construir, terminar o ampliar su casa, establecer un negocio propio a su regreso, costear los estudios de los hijos, etc. Se constata pues la llegada de migración femenina, autónoma e independiente, resultado, principalmente, de una estrategia familiar orientada a la obtención de ingresos para el grupo familiar.

Por mis hijos, estar aquí para ayudar para empujar sus negocios para que él no se va de mi país, por que él ya tiene su vida ahí y amigos y toda su vida y niños y esposa y todo, no se va, no, nadie lo habla eso, entonces ahora hablamos que más o menos un año o dos, ya puedo irme creo que sí, ojala pueda mas temprano (Ivanka Bu T1)

Quiero trabajar para hacerle una casa a mis hijos, es decir llegar, decir esta es mi casa. Yo mira son dos cosas que estoy aquí soy honesta, dos cosas que yo quiero realizar como mujer. La educación de mis hijos, para que ellos sean alguien en la vida, y así como yo he sido fuerte con ellos, que ellos el día de mañana, "no, mi madre no me ha puesto mal ejemplo", entonces que ellos vayan por una rectitud. Y otra, digamos ya terminando ellos su carrera, la otra meta es hacerme una casa, ya por algo me estoy sacrificando. Sabe que eso es de mi padre y no puedo decir es mía, ¿ya?, pero yo decir esto es mío, principalmente tengo a mi hija y si a mi hija le sale un hombre que no... le va a dar mala vida, pues no, ya tiene su casa. (Inés Ec T1)

La necesidad económica de ayudar a mi familia, lo que yo ganaba allí no me alcanzaba para nada, no valía para nada vale, era pésima la situación del sueldo bajísimo y yo creo que me impulsó más lo económico, el factor económico porque no se podía vivir con lo que ganaba; yo quería ayudar a mi familia. Ya. Vale por que no tenían, nada. No había añorado nunca salir de mi país (Cristina Co T3)

Como las cosas no han ido muy bien, como la gente no tiene dinero, las cosas van mal. Por eso he pensado mejor salir del país, pueda hacer unas cositas más para mis hijos. El motivo es para seguir adelante por mis hijos, he visto que el futuro en mi país esta muy mal para los jóvenes que no hay trabajo, si hay trabajo pagan muy mal. (Viorica Bu T3)

Una parte considerable de la migración femenina latinoamericana procede de las clases medias. Durante los años 80 y 90, las medidas económicas neoliberales han empobrecido estos segmentos de población. Ante la carencia de oportunidades económicas y ante un futuro cada vez más incierto, crecen los flujos migratorios hacia los países europeos y hacia Norteamérica (Escrivá 2000). En este caso, no se trata de familias pertenecientes a los estratos más bajos de la sociedad, sino de familias de clase media que, como consecuencia de las sucesivas crisis económicas y

políticas que golpean muchos de estos países, pierden el puesto de trabajo (administración pública, puestos técnicos y profesionales en empresas) o la capacidad adquisitiva (ante la devaluación de la moneda, por ejemplo, muchos jubilados han visto drásticamente reducidos sus ahorros y pensiones) y constatan que si quieren mantener su nivel de vida o poder proporcionar a sus hijos formación y oportunidades, no les queda otra alternativa que sacrificarse y emigrar. La fracción más empobrecida de la clase media se siente claramente amenazada y ve en la emigración la única salida como estrategia reproductora de capital económico y cultural para sus hijos. Así lo pone de manifiesto el testimonio de Paty, una empleada doméstica peruana:

Económicamente estábamos muy bien, mi esposo ganaba muy buen dinero ahí, él trabajaba en (...) y bueno pues cuando hay ese cambio, mi esposo le chocó muchísimo obviamente ¿no?, más a él que a nadie. A mí también pero mis hijos eran más pequeños y no lo entendían mucho, y bueno pues la mayor ya estaba acabando la secundaria y su anhelo de él era estudiar en la Católica, que es una universidad muy prestigiosa de Lima y nosotros le dijimos "no puedes porque no nos alcanza nada." Bueno en fin, él lo intento, no logró el ingreso en esa universidad, y Dios supo por qué, eh-h-h pues mis cuñadas están aquí en España y una de ellas me dijeron "a los chicos les gusta el estudio y tú no vas a poder ahí porque el Manuel ya no tiene el trabajo que tenía antes y claro los carros pues no dan como para educar a un hijo en una universidad privada ¿no?. Así que te vamos a hacer los papeles para que tú vengas", y eso fue mi motivo de venir aquí, yo vine el 2005. Entonces todos mis hermanos me dicen otra vez, que no te vayas, no es que me voy a ir por mi hijo, pero ya vine con otras expectativas, porque ya conocí, ya sabía como era la vida aquí. (Paty Pe T1)

El caso de la rumana Ruslana refleja cómo en su proyecto migratorio. Además de objetivos económicos que tienen que ver con proporcionar una "vida mejor" a sus hijos, se añade un imperativo económico inmediato: la imposibilidad de asumir los costes económicos derivados de una necesaria intervención de trasplante de riñón se convierte en el principal detonante de su salida del país.

En primer lugar, como las cosas en Rumania empezaron a empeorar económicamente y también políticamente porque de ahí viene todo, esa fue una de las cuestiones, pero también el estado de mi marido, porque también él estaba pendiente de un trasplante de riñón. Posibilidades en Rumania no las tenía, nosotros teníamos que vender todo para poder comprar un riñón en Rumania, para hacer la operación y no llegaba el

dinero, ¿sabe?. El tercero y no por último, para tener una vida mejor, porque siempre el mundo busca una vida mejor, para los niños en primer lugar y para nosotros también (Ruslana Ru T3)

La situación de mujeres en situación de jefatura de hogar monoparental – separadas, divorciadas y, fundamentalmente, madres solteras- su principal objetivo es “sacar los hijos adelante” (Oso 2005). Se trata de estructuras familiares máximamente expuestas a situaciones de vulnerabilidad en sus países de origen desde el punto de vista económico y social²⁶. A pesar de que los hogares mantenidos por mujeres existen en todas las sociedades, se observa en los países latinoamericanos un aumento importante de su incidencia en las dos últimas décadas, como resultado de tendencias relacionadas con el debilitamiento de los lazos familiares (a saber, los varones se evaden en mayor medida de la responsabilidad de ocuparse de sus familias), que tienen que ver con el desmantelamiento de los sistemas de gobierno familiar patriarcal y la disminución de los ingresos reales de los hogares; sin olvidar factores menos coyunturales, de carácter cultural, tales como la estigmatización del divorcio para la mujer²⁷, o las estrategias reproductivas y familiares de los varones (prácticas de género), que inciden de manera decisiva en el bienestar de las familias y en los proyectos migratorios de las mujeres. Todas estas dificultades se reflejan en los testimonios de la ecuatoriana Inés y la marroquí Dakija:

La razón principal por que vine aquí mira, realmente al ser madre soltera, yo le doy gracias a Dios, a mis padres, por que tú sabes la situación crítica, ya como vives. Pero si tú tienes tu responsabilidad de tus hijos, no se lo vas a cargar a tus padres, ése es mi modo de ver las cosas. Yo le agradezco a mis padres que nunca me faltó un techo, comida, pero el, todo no se lo iba a dar él. Ya por ejemplo vestuario, medicina, educación, qué sé yo, cualquier detalle por sí, que me corresponde a mi. Porque yo lo quise, yo me lo busqué y yo tengo que sacarlos. (Inés Ec T1)

Yo decidí de separar, cuando me separé... pensando con tres niñas, ¿qué

²⁶ Aquellas familias en las que la madre de familia es la principal proveedora del sustento de sus miembros y la única de los progenitores que está físicamente presente y desempeña las funciones de autoridad, socialización y administración del hogar (Fuller 1999).

²⁷ En Marruecos, las pautas culturales estigmatizan el “abandono” del hogar por parte de las mujeres, por lo que la jefatura del hogar transnacional la ejercen básicamente los hombres. Sin embargo, tras situaciones de divorcio, separación o viudedad, muchas mujeres marroquíes se ven también abocadas a salir del país, en el que son estigmatizadas socialmente por motivos ético-religiosos.

hago?, aunque trabajo en Marruecos, con un sueldo de 350 no voy a sacar tres niñas adelante. Ya pensando... po que mi hermana ya estaba aquí en España, y viajé pues, voy a probar, vine a España y ahí saco a mis niñas adelante. Bueno ese el tema, decidí una semana me quedé pensando y decidí eso es lo que tengo que hacer (Dakija Ma T2)

En algunos casos, se combinan estrategias familiares e individuales. Si bien son trabajadoras que ayudan económicamente a otros familiares, plantean asimismo un proyecto individual de movilidad en sus discursos. Se trata de favorecer la promoción de los hijos y, en la medida de lo posible, obtener una mejora de la propia situación de vida.

Decidí venirme aquí porque aquí estaba mi novio y buscar una vida mejor no. Por mi pareja, y también porque, vamos, quería tener... ganar más dinero y quería salir; también conocer nuevos lugares ¿no?, y tener otra oportunidad en la vida no. (Doina Ru T3)

Pues mira uno de ellos era comprarle una casa a mi madre en Colombia, ponerla a vivir como nunca había vivido en el sentido que tenga todas sus comodidades y después comprarme una yo. (Cristina Co T3)

La experiencia de la ecuatoriana Andrea es hartamente reveladora, por cuanto vincula la decisión de emigrar a la posibilidad de solventar las necesidades económicas de sus hijos de forma independiente, sin recibir la ayuda de los familiares de su esposo (ella enviudó) que residen en Ecuador:

Me vine precisamente por eso, porque claro, la situación allá se puso muy difícil y por eso me tuve que venir, entonces... aquí estamos. Ya tengo 12 años aquí. Me vine porque la situación se puso difícil y ya mis hijos necesitaban cada vez más y claro, no podía. Me dijeron y yo dije bueno (...) Es que es duro, duro venirse y más que todo cuando tú te tienes que separar de tus hijos. Me decía alguna de mis jefas, yo no sé cómo tú has aguantado tener que dejar a tus hijos, es que digo... es lo que hay y no hay otra vuelta atrás cuando... tú tienes una necesidad, es como digo, yo me vine porque allá tenía necesidad, porque si no hubiese tenido necesidad no me hubiese venido. Y más que todo porque soy independiente, no me ha gustado ser, o sea, no depender de nadie. Entonces por ejemplo, la familia de mis hijos, su familia sí que tenía cómo poder ayudarme. Pero yo dije no, es que yo no puedo depender de los demás, yo tengo que salir por mí misma de la crisis con el favor de dios, ni mi familia ni la familia de él, o sea, ni mi familia ni la familia de mis hijos nunca he querido que me ayuden ni que me apoyen, o sea, siempre he querido salir por mí misma adelante, es que es la única forma de que... o sea, tú te sientes bien contigo mismo (Andrea Ec T2)

A menudo, para la mujer inmigrante la opción de emigrar también responde a un cierto malestar ante las tensiones sociales atribuidas a su género para lograr la "independencia", o simplemente a la búsqueda de experiencias nuevas o "aventuras". Estos determinantes se añaden a las presiones principalmente económicas. Se trata de mujeres que buscan en Europa un bienestar y un cambio en su estilo de vida que va más allá de la motivación estrictamente económica (Ramírez 1997). Muchas de las mujeres que encajan dentro de este proyecto migratorio son solteras, jóvenes, sin responsabilidades familiares y de procedencia urbana. Se trata de estrategias de movilidad social individual, que puede proyectarse tanto hacia el espacio social de origen como hacia la sociedad receptora (Oso 2005). Siguiendo a Oso (2005:88), estos proyectos se concretan tanto a través de un objetivo material (comprar una casa, mejorar acceso al consumo), como inmaterial (inversión en educación en España, iniciar una carrera profesional, montar un negocio, etc.)

Porque mi amiga ya se vino y me animó a venirme. Ella se vino primero y me animó luego a venirme. Me explicó cómo era el trabajo en ese entonces acá, que había trabajo y quería probar un poquito a ver qué tal era. Vine sólo por un año y ya llevo 8. (Consuelo Co T2)

Yo vine en plan enriquecerme, hacer mi carrera aquí, estaba estudiando Filología Hispánica en Bulgaria, acabé el Liceo español de Sofía (Silviya Bu T5)

Cuando nos referimos a estudiantes extranjeras, se trata de mujeres cuya llegada a España tiene como principal fin el cursar o ampliar estudios; o bien realizar trabajos de investigación o formación, no remunerados laboralmente, en cualquier centro docente o científico español²⁸. Las tarjetas de autorización de estancia por estudios se expiden a estudiantes extranjeros cuya residencia en España tenga por objeto la realización de estudios o trabajos de investigación y a sus familiares, mientras duren

²⁸ Para la concesión de dicho visado, se exige al potencial estudiante, por regla general: que acredite su admisión en el centro docente español correspondiente; demostrar la suficiente capacidad económica para su manutención en España durante el tiempo que duren sus estudios sin tener que trabajar; así como un seguro médico que cubra el tiempo de la estancia y el denominado "certificado de antecedentes penales" o "pasado judicial".

dichos estudios. Si bien, en general, se trata de estudiantes con capacidad económica, que vienen a España de forma temporal; cada vez es más habitual que una parte quiera quedarse a residir y trabajar, o bien que solicite el visado de estudiante con este fin. La precaria situación económica en sus países de origen constituye uno de los principales detonantes. Así ha sucedido en el caso de dos de las entrevistadas búlgaras.

Yo vine aquí para estudiar, como nos suelen llamar, inmigrantes potenciales, los estudiantes son inmigrantes potenciales. Inicialmente tú vienes para estudiar, te voy a ser muy sincera, yo no vine para quedarme (Silviya Bu T5)

Estaba estudiando mi segundo año de carrera, entonces fue en el año 1999 que me vine aquí para pasar un año en la Complutense, la carrera mas similar era la de Políticas y Administración Pública y era la que empecé a estudiar, básicamente estaba estudiando y me vine también por motivos de estudios, quise convalidar, me gustó la carrera, me gusto el año que pase y la verdad que busqué la posibilidad de poder acabar la carrera aquí para tener el diploma de aquí. Entonces me convalidaron ciertas asignaturas de los dos años pasados en Bulgaria, porque no era exactamente la carrera que era aquí pero sí era similar (Desislava Bu T5)

Desde la década de los noventa, se asiste a una creciente tendencia en los flujos de mujeres marroquíes, con la llegada de mujeres jóvenes, muchas veces solteras y con estudios universitarios, que protagonizan proyectos migratorios autónomos, con la finalidad de encontrar trabajo y mejorar su condiciones de vida (Belarbi 1999; Ribas 2004). Muchas veces se trata de mujeres que ven en la emigración la oportunidad de aliviar las formas de control social tradicionales y que no quieren reproducir los modelos de vida de las mujeres de su entorno, aún a sabiendas de que probablemente van a experimentar una movilidad social descendente, con oportunidades laborales circunscritas al servicio doméstico. Son mujeres que se enfrentan aquí a situaciones difíciles, derivadas de la exclusión jurídica y social que implica ser inmigrante, mujer y, además, musulmana. La visión del servicio doméstico como impedimento a su promoción es el discurso que sustentan muchas de estas mujeres inmigradas de origen magrebí. Las ambiciones y aspiraciones que simboliza para ellas la emigración y que se ven truncadas una vez en España, suelen generar un marcado sentimiento de frustración (Solé 1994).

Bueno, yo estaba sola con mi... bueno, yo crecí con mi abuela, entonces tengo todo el cariño a mi abuela. Pero como dicen que mi madre estaba aquí y mis hermanas y tenía que venir para estar junto a ellas, entonces me dijeron que... yo tenía ganas de venir a terminar mis estudios, a hacer mi vida yo como lo pensaba, como soñaba, pero encontré todo al revés, todo... y sufrí los tres años mucho y tenía muchos problemas, pero gracias a Dios al final he encontrado algo para arreglar mi vida. (Nadia Ma T3)

Aunque de todo lo comentado más arriba se desprende que la figura de la mujer inmigrante que llega a España a través del reagrupamiento familiar no es la más representativa, sí se corresponde con las prácticas de algunos grupos en particular. Seguir al marido en su proyecto migratorio es habitual entre las mujeres marroquíes y africanas de origen rural, muchas de ellas sin estudios y sin experiencia laboral en el país de origen, o entre las mujeres africanas o paquistaníes. Durante las décadas de los setenta y ochenta han llegado a España muchas mujeres marroquíes a través de la reagrupación familiar, como segunda fase de la emigración masculina autónoma. A menudo, este proyecto pretende reproducir en la sociedad receptora el modelo de organización familiar existente en la sociedad de origen –control del hombre sobre el proyecto migratorio y sobre el derecho al trabajo remunerado de la mujer, circunscrita al ámbito doméstico-, lo que aísla enormemente a estas mujeres y dificulta su integración²⁹. Seguir reproduciendo las mismas funciones que realizaban en su país no es posible, ya que en la sociedad receptora éstas están descontextualizadas y se reducen estrictamente a su esposo e hijos. Además, muchas veces estas mujeres pierden en la sociedad receptora las redes de apoyo femenino que las arropaban en el país de origen (Ribas 2004). A pesar de ello, en algunas ocasiones, muchas parejas marroquíes se alejan de este modelo tradicional y diseñan la migración de la mujer no sólo desde la posibilidad de reagrupar físicamente a la pareja, sino como estrategia para que la esposa también se incorpore al trabajo remunerado.

Porque mi marido trabajaba aquí, es normal venimos como familia para vivir con mi marido (Nimba Ma T2)

²⁹ Aún así, dentro de este proyecto migratorio basado en la reagrupación familiar también aparecen mujeres que, aunque siguen a su esposo, ya habían experimentado cierta movilidad social en el país de origen, al combinar estrategias matrimoniales y laborales, y están dispuestas a mantener el mismo estilo de vida en las sociedades receptoras.

Para trabajar. Mi marido era jardinero ahí cuando vivíamos en Marruecos. Después cuando él vino aquí, me dijo que estando así, me tenía que venir porque yo me he casado con él. Así vine aquí a Barcelona (Zelma Ma T2)

He venido porque mi marido está aquí sencillamente. En la realidad el plan era que él pudiera trabajar y ahorrar dinero y volver a Marruecos ya que yo empecé a trabajar y tal ¿no?, pero no ha sido así porque nunca ha podido ahorrar y además venía cada vez, pues cuando podía venía, no ha podido ahorrar dinero y no ha podido hacer nada. Y entonces pues ha habido un momento que teníamos que reunirnos de alguna manera y he venido, y es por eso (Dilza Ma T5)

Una de las entrevistadas rumanas, Valentina, también vincula su proyecto migratorio a la reagrupación familiar. Estos caso responden a proyectos migratorios familiares que inician los cónyuges masculinos y que culminan con la migración de la pareja y del resto de miembros de la familia años después, tras un periodo de estructura familiar transnacional no exento de dificultades.

Cuando vine aquí la primera razón era para estar junta toda la familia, porque yo estaba con mi marido en mi país seis años solos, solo con mi hija, seis años. Seis años, es una vida muy dura para nosotros tres, porque yo con mi hija en mi ciudad a una distancia tan lejos y con tantos problemas, cada familia tiene problemas de salud, de trabajo, de todo, problemas sociales. Mi marido estaba aquí, no ha visto a mi hija y yo después de dos años y siete meses. Pero en septiembre del 2006 mi madre falleció y mi hija me dijo: 'mamá, vaya a Madrid porque yo estoy en Bucarest, y tú en Constanza. ¿Qué es esto? no es un vida, los tres en cada sitio diferente entonces no es ni conmigo ni con papá'. Y por eso yo he tomado la decisión de venir aquí. (Valentina Ru T2)

Si bien hemos visto cómo el factor económico –en concreto, la falta de empleo o la insuficiencia de ingresos- constituye la motivación esencial a la hora de explicar muchos de los procesos migratorios, no deben dejarse de lado otras variables determinantes para la comprensión de los detonantes de la decisión de emigrar, que tienen que ver con el género como una forma de exclusión social en el contexto de origen (Wagner 2005). En este sentido, conflictos dentro de la pareja o del grupo familiar, enfrentarse a momentos críticos como un divorcio o una separación, o incluso situaciones de maltrato físico o de alcoholismo del cónyuge pueden constituir el catalizador clave de la emigración. Se trata de situaciones críticas que se

suman y se complementan con las privaciones económicas.

En estos casos, la migración es vivida no sólo como una estrategia de movilidad social, sino también como una "huida" o "liberación", que tiene que ver con la necesidad de cambiar relaciones opresivas en el seno de la pareja o de la familia (Sorensen 2004). Hacer frente a la exclusión y buscar alternativas a la situación actual, motiva a las mujeres a decidirse por la migración, como instrumento de supervivencia, empoderamiento y desarrollo personal en el contexto de la globalización. De acuerdo con Wagner (2004:5), "se trata, sin embargo, no sólo de la relación entre violencia y migración, sino también de la aspiración de las mujeres ecuatorianas a otras formas de vida, aventura, libertad e independencia". Por esta razón, tal y como afirman Anthias y Lazaridis (2000), debe matizarse el presupuesto general que las migrantes conciben sus proyectos migratorios principalmente como una estrategia familiar. Así lo ilustra la historia de Mikaela, una mujer rumana que atribuye la decisión de emigrar a los maltratos que padecía por parte su pareja.

Porque mi marido me maltrataba, me pegaba y todo, ella vino antes, un año antes, mi hermana me llamó: Mikaela, ven aquí para cambiar tu vida y que tu marido se ponga bien, vuelves y después de un año y pides el divorcio (...) Porque yo dejé a mis hijas en Rumania, sabiendo que mi marido se comportaba mal con ellas. Antes de venir yo aquí, me sacó afuera de la casa y me puse de rodillas para pedirle perdón. Las tres estábamos de rodillas pidiendo perdón, perdón por nada. (Mikaela Ru T1)

IV.2.2. Los vínculos transnacionales y su impacto en las trayectorias laborales.

De todas las transformaciones en las relaciones familiares que supone la separación entre madres/padres e hijos, una de las más estudiadas ha sido la "maternidad transnacional". Las mujeres inmigrantes que trabajan y residen en la sociedad receptora mientras sus hijos permanecen en el país de origen constituyen una variación en el significado, prioridades y formas de organización de la maternidad, a tenor de la interrelación entre la clase social, la etnia o raza y la cultura (Hondagneu-Sotelo, Avila 1997:548). La maternidad "transnacional" o "a distancia" -también conocida como

“globalización de la maternidad” (Salazar Parreñas 2001)- supone la proliferación de nuevas formas de llevar a cabo el cuidado y la educación de los hijos, que se distinguen claramente según la etnia y la clase social de las mujeres (Hondagneu-Sotelo 2000).

Sin lugar a dudas, una de las aportaciones más relevante es la que nos ofrecen Ehrenreich y Hochschild (2003), a través de un análisis crítico sobre las formas en las que el trabajo reproductivo se organiza en las sociedades contemporáneas. Dichas autoras argumentan que la escasa valoración social de las tareas domésticas y de cuidado en los países occidentales conlleva que muchas mujeres que acceden al mercado de trabajo no puedan seguir asumiéndolas de forma no remunerada en el hogar, por lo que las “delegan” a mujeres inmigrantes a través de prácticas de subcontratación. Este tipo de análisis sitúa las mujeres inmigrantes procedentes de países pobres como proveedoras de trabajo reproductivo en un mercado global, en el contexto de la “internacionalización de la reproducción”. Las empleadas domésticas de origen inmigrante realizan el trabajo reproductivo de las mujeres de clase media y media-alta de los países industrializados, mientras ellas relegan su trabajo reproductivo a otras mujeres de su familia o a sus connacionales más pobres, que permanecen en el país de origen (Hochschild 2001). Esta demanda de empleadas domésticas en los países más ricos ha contribuido a la feminización de las migraciones internacionales, a través de la importación de “cuidados” o “fuga de cuidados” (*care drain*) (Bettio et al. 2006).

Las mujeres con responsabilidades familiares que emigran dejan a sus hijos al cuidado de otras personas, generalmente a sus madres (las denominadas “abuelas-madre”) o a otras mujeres de la familia –hermanas, primas, cuñadas, etc.-, en el seno de familias extensas que intentan suplir la figura materna en la vida cotidiana de los niños (Salazar Parreñas 2001). Supone una forma de reciprocidad que, de acuerdo con C. C. T. Ho (1999), sirve para reforzar los vínculos emocionales –y, por supuesto, también los económicos- entre las –o los- migrantes y sus países de origen. Además del recurso de las abuelas, es cada vez más habitual contratar a otra mujer en el país de origen para que se haga cargo de los hijos de la mujer que

emigra, a cambio de un salario mucho más bajo que el percibido por la emigrante en la sociedad receptora. Constituyen las "cadenas mundiales de afecto y asistencia", integradas por distintos vínculos y grados, a escala global, basadas en el trabajo de cuidado remunerado y no remunerado (Hochschild 2001).

Buena parte de las mujeres inmigrantes empleadas en el servicio doméstico o en el sector de la limpieza (trayectorias 1 y 2) responden a este perfil y nos narran, como es el caso de Inés, Dakija e Iona, sus costes, dificultades y estrategias para crear espacios familiares de afecto y de cuidado, en un contexto en el que las conexiones están geográficamente dispersas

Mis dos hijos están a cargo de mi mami y de mi hermana la mayor, en Guayaquil, están estudiando la universidad, ahora mismo me voy a Ecuador por lo mismo, por que mi hija se ha recibido de Tecnóloga. A ver, el año pasado viajé, y este año también pienso viajar por el compromiso que tengo con mi hija. (Inés Ec T1)

Antes yo me fui a mi país a ver las niñas también, por que yo tengo que viajar cada cuatro meses a ver a las niñas, por que no soporto estar un año por ejemplo, no. Fui a ver las niñas y pasó algo ahí en el puerto de Marruecos, por que las niñas han bajado conmigo para despedirme, yo estaba con mi tía, claro la pequeña y la mediana lloraron, me han montado un escándalo, todo el mundo lloraba con nosotros, todo el mundo, y una señora llorando dijo por qué no pruebas a llevarla contigo. No puedo porque todavía no tiene papeles. (Dakija Ma T2)

No tenía papeles y no podía ir, pero luego al siguiente año después de casarme sí, cada año, el año pasado fuimos y hace dos años. En fechas especiales. Cuando tenemos vacaciones en julio o agosto, septiembre, depende. El año pasado fuimos en septiembre. Por teléfono, cada semana les llamo y hablo por teléfono una media hora, depende. (Iona Ru T2)

El envío de remesas hacia el país de origen representa, sin lugar a dudas, una forma de materialización de la interacción transnacional que establecen las mujeres inmigrantes entre ambas sociedades involucradas en el proceso migratorio: sociedad de emigración y la de inmigración. La pertenencia a estos "dos mundos", "dos tiempos" y "dos sociedades" de *aquí* y de *allí* se materializa en los usuales y persistentes envíos de dinero, que se transfieren a través de bancos, agencias de distintos tipos, locutorios, on-

line o a través de empresas de transporte o de las redes sociales. En lo referente al impacto de las remesas en los países de origen, está suficientemente demostrada su correlación positiva con la reducción del número de familias que viven bajo el umbral de la pobreza, aunque ello no signifique necesariamente una reducción de los niveles de desigualdad (Sørensen et al. 2004; Alonso 2004)³⁰. Se trata de flujos de capital privado que recibe directamente el destinatario y que permiten a muchas familias mejorar su nivel de vida a través del acceso a la educación, a los servicios sanitarios, a la compra de tierras o de vivienda, a la mejora de las propiedades que ya se tenían o a la inversión en negocios.

A tenor de las trayectorias migratorias seguidas por nuestras entrevistadas, se constata la generalización del envío de remesas, salvo contadas excepciones. Estos vínculos económicos transnacionales consisten principalmente en remesas familiares/individuales, que se caracterizan por tratarse de dinero enviado a los miembros de la familia para los gastos cotidianos. Una mayor parte del dinero se consume en los gastos diarios como alimentación, vestuario, alquiler, reformas del hogar, adquisición de electrodomésticos, etc. Otra partida importante tiene que ver con el pago de la educación de los hijos y/o hermanos menores. La adquisición de una vivienda en el país de origen se convierte en el objetivo de algunas de las mujeres entrevistadas. Los gastos sanitarios de los padres es otra de las constantes esgrimidas cuando éstos se enfrentan a enfermedades que no atiende la sanidad pública. También se destina parte de las remesas al pago de la deuda contraída por la migrante para llevar a cabo el proyecto migratorio, sobre todo durante los primeros años.

La estrategia familiar que hay detrás del proyecto migratorio y el tipo de vínculo con la familia determinan una vez más la cuantía de las remesas y su destinación. En los casos en que se tiene hijos en edad escolar que mantener en el país de origen, las remesas son mucho más elevadas que

³⁰ En este sentido, las remesas pueden conducir a la reducción de la cohesión tradicional en las comunidades de origen, por cuanto produce un notable proceso de diferenciación social entre los que perciben ingresos y los que no y puede llegar a fortalecer el materialismo, el consumismo y el individualismo (Kleinubing 2004).

cuando se trata de envíos a los progenitores o a otros miembros de la familia extensa (Parella y Calvancati 2006). El papel que juegan las remesas y su uso dentro de las familias va a depender del tipo de hogar transnacional, así como de las características socioeconómicas de las familias, los proyectos migratorios y las relaciones de género, entre otros factores³¹.

Ciertamente, la situación socioeconómica de la familia determina en buena medida el tipo de vínculo económico que se establece con la migrante, así como el grado de dependencia hacia las remesas. Cuando se trata de migrantes con hijos a cargo, la decisión migratoria constituye una estrategia familiar, por lo que las remesas se erigen como pilar clave de la supervivencia de los miembros de la familia que permanecen en el país de origen. Sirvan de ejemplo los testimonios de Paty, Ivanka y Andrea, todas ellas empleadas en el sector de la limpieza en Barcelona

Yo desde que he venido he enviado, o sea de una manera muy razonable, el año pasado enviaba quizás, enviaba bien, desde el 2006 que vine, enviaba todo mi sueldo de la residencia, porque tenía el otro sueldo, había meses que enviaba 1000 euros mensual, otros meses 700, pero no bajaba menos de 600 euros mensuales a cuenta de mi esposo (Paty Pe T1)

Y todo mi dinero, siempre mi hijo me han dicho que todo el dinero no, no puede ser todo, pero yo sí, si puedo yo les doy mi vida. Si yo administro todo, y tengo cuaderno donde escribo y cuánto (...) Ellos tienen que pagar algunas cosas ellos tienen que recoger dinero para empezar esto el negocio, pensábamos juntos, tenemos que empezar y tenemos que pagar muchas cosas juntos por ejemplo (por ejemplo) mando yo ciento cincuenta euros para cada niño para sus gastos (Ivanka, Bu T1)

Cada mes mandaba dinero para los colegios, para pagar los colegios, para la alimentación y para todo tenía que mes a mes mandar el dinero. Sí, y ahora mismo, yo ayudo a mi madre, le sigo mandando a mi madre, cada mes. Yo le mando 100 euros cada mes por su medicación. Porque lo que pasa es que allá las personas que no trabajan, que no han trabajado, no tienen un seguro, no tienen una paga, entonces tienen que vivir... La situación tampoco es que esté tan bien allá y yo siempre que puedo le mando. (Andrea Ec T2)

³¹ Autores como T. Altamirano (2004) concluyen que existen diferencias en el uso de las remesas en función de si se trata de familias de ámbito rural o urbano. Mientras las familias urbanas destinan una mayor cantidad de remesas a la alimentación y vivienda; en el caso de los campesinos se utilizan en mayor medida para sufragar gastos de educación de los hijos, a la compra de artículos suntuarios, terrenos o bien a la apertura de tiendas comerciales.

Incluso cuando se trata de mujeres que han experimentado una cierta movilidad laboral ascendente en España, los proyectos migratorios familiares siguen generando fuertes vínculos económicos transnacionales, tanto en el seno de estructuras familiares nucleares transnacionales, como dentro de la familia extensa (mejorar la calidad de vida de los padres, suegros o de los hermanos que siguen en el país de origen). Los testimonios de la búlgara Viorica –en la actualidad, vendedora en una tienda de ropa-, así como de la rumana Nicoleta –que ha logrado salir del servicio doméstico para establecer un negocio propio (tienda de alimentación especializada en productos rumanos)- así lo ponen de manifiesto. Ambas residen en España desde el año 2002 y 2001, respectivamente

A mi hija le he enviado cada mes dinero para vivir mejor y terminar de estudiar. Comunicando con ella por teléfono, cada mes le he enviado dinero, para pagar gastos en Bulgaria. Entonces le he enviado cada mes una cantidad de 150 euros para poder vivir mejor y también a mi madre cada mes para mi hija y para mi madre para poder comer mejor. (Viorica Bu T3)

Hay mis padres y los padres de mi marido, entonces son dos familias con lo que ellos tienen vamos que les llega para comer sí, pero para comprarse un frigorífico, para comprarse algo, una tele no te llega, el dinero te llega sólo para comer si llega para comer. Pero ellos, como son del pueblo, tienen lo que tiene cualquiera en un pueblo: una casa de pueblo, gallinas, plantas. Dependía de nuestro sueldo, como cincuenta euros por mes así a cada uno para nosotros y si pasaba algo con ellos y tenían que ir al hospital o no sé, alguien necesitaba más, sí que le mandaba más. Pero eso con sacrificios, porque no nos quedaba mucho, y después hemos ayudado a los hermanos para venir a España (Nicoleta Ru T4)

La reagrupación familiar de los hijos, cuando se produce, constituye un punto de inflexión que a menudo supone el cese del envío de remesas o su drástica reducción, tal como nos cuentan la marroquí Dakija y la polaca Ruxandra:

No, yo no envío, desde que yo traigo a mis hijos no mando nada. No me sobra ni para llegar al mes. (Dakija Ma T2)

De vez en cuando por ejemplo cuando las fiestas les mando algo, como regalos pero no tenía necesidad, después de la muerte de mi marido ya no tenía necesidad de mandar dinero a alguien ya los niños estaban aquí conmigo. (Ruxandra Po T4)

Cuando los proyectos migratorios no responden tanto a estrategias familiares, sino más bien a motivaciones individuales, al deseo individual de superación, la dependencia de los familiares hacia las remesas es claramente inferior. Muchas veces se trata de mujeres jóvenes, con niveles educativos elevados –generalmente sin responsabilidades familiares–, que buscan el acceso a empleos cualificados y bien remunerados fuera del país, con el fin de lograr mantener un proyecto de vida y una posición social y económica que la falta de oportunidades de empleo no garantiza en el país de origen. En la medida en que la unidad primaria de la migración es el individuo, el bienestar económico de los miembros directos de la familia que permanecen en el país de origen depende menos de los envíos de remesas de los familiares que han migrado y las transferencias económicas se convierten en excepcionales, a modo envíos puntuales ante eventualidades (un tratamiento médico, compra puntual de un electrodoméstico) o regalos en fechas señaladas (Navidad, aniversarios, etc.). En este sentido, de acuerdo con Escrivá (2004^a, 2004b), qué duda cabe que sus menores compromisos familiares (patentes en la cantidad de las remesas que envían al país de origen) les puede ayudar a invertir más recursos en sus futuros profesionales en la sociedad receptora, apostando más en su beneficio propio que en el de los demás.

Cuando la persona migrante ha recibido ayuda de otros familiares para poder emigrar, se establece un fuerte “endeudamiento simbólico” para el migrante que, desde el principio de la reciprocidad, supone el compromiso moral de “devolver” los favores recibidos (Durand 1994). Es lo que autoras como P. Landolt (2001:217) denominan “circuitos de intereses y obligaciones transnacionales”, que condicionan tanto las expectativas diarias de las personas (posibilidades de emigrar, oportunidades de trabajo y vivienda en la sociedad de acogida, etc.), como los deberes morales (proporcionar ayuda y soporte a familiares y amigos). Dichos circuitos constituyen un elemento esencial de las estrategias de capitalización económica de la migración. Las palabras de Galina, una mediadora cultural de origen búlgaro, reflejan bien la presión a la que se enfrentan muchos migrantes:

La gente de Bulgaria tiene otra impresión para... para el extranjero. Se cree que es mucho más fácil de lo que es. Cuentan mucho con la ayuda de sus familiares en el extranjero. Casi como obligación, de que si están en el extranjero deben ayudar, pero ya si tienes la posibilidad de estar aquí, ya luego te cambia la idea. Desde Bulgaria la gente sí. Casi obligan a los familiares que le ayudan. (Galina Bu T5)

IV.2.3. TRAYECTORIA 1. Permanencia dentro del servicio doméstico interno

INÉS: El orgullo de una madre "soltera" que se sacrifica en aras a lograr la movilidad social de sus hijos en Ecuador

Inés, mujer ecuatoriana de 50 años, llega a España en el año 2002, procedente de Guayaquil. Es madre soltera de dos hijos, que en la actualidad cuentan con 25 y 22 años. Si bien accede a la universidad para estudiar psicología, al quedarse embarazada durante el primer año interrumpe su formación universitaria. En su país se ha dedicado a la venta de productos cosméticos a domicilio para una conocida firma y ha sido también profesora de alfabetización en zonas rurales. Ser madre soltera en Ecuador le ha comportado graves obstáculos para poder sacar a sus hijos adelante. Sus hijos han sido siempre su principal prioridad. Se define como una mujer "luchadora" y "trabajadora"

He tenido que trabajar, ser padre y madre, y claro está con el apoyo de mi familia. Pero... de ahí he sido una mujer muy trabajadora, luchadora y... bueno con mis principios porque son la mejor herencia que tus padres te pueden dar, y yo lo he practicado hacia mí, hacia mis hijos(...).

Decide migrar para ofrecer a sus hijos un futuro mejor. Atribuye su proyecto migratorio a su condición de "madre soltera". Si bien ha contado siempre con el apoyo económico y emocional de su familia, quiere ofrecer a sus hijos estudios universitarios y lo asume como algo que le corresponde sólo a ella. Sus ingresos en Ecuador no le permiten cumplir este objetivo

La razón principal porque vine aquí mira, realmente al ser madre soltera, yo le doy gracias a Dios, a mis padres, porque tú sabes la situación crítica, ya como vives. Pero si tú tienes tu responsabilidad de tus hijos, no se lo vas a

cargar a tus padres, ese es mi modo de ver las cosas. Yo le agradezco a mis padres que nunca me faltó un techo, comida, pero el, todo no se lo iba a dar él. Ya por ejemplo vestuario, medicina, educación, qué se yo, cualquier detalle me corresponde a mí. Porque yo lo quise, yo me lo busqué y yo tengo que sacarlos. Entonces, al ver que ya mis hijos terminaron su carrera de primaria a secundaria, ya le tocaba entrar a la universidad y yo con eso.... con trabajar con productos o qué se yo, no me llegaba

Emigra gracias a una hermana que ya residía en España y que le proporciona información, trabajo y alojamiento. Deja a sus dos hijos a cargo de su madre y una hermana mayor. Les manda remesas todos los meses.

No, no, cuando uno es madre digamos es mas responsable, así tengas que dejarte de comprar algo, primero están tus hijos.

Admite que ha logrado su principal objetivo. Sus dos hijos están estudiando en la universidad y su hija está a punto de licenciarse como "tecnóloga". Otro de sus sueños es poder comprarse una casa en Guayaquil y no tener que vivir siempre en casa de sus padres

iAh! Eso sí, eso no me lo quita nadie, pero lo único que me puede ya... yo mira son dos cosas: que estoy aquí, soy honesta, dos cosas que yo quiero realizar como mujer. La educación de mis hijos, para que ellos sean alguien en la vida, y así como yo he sido fuerte con ellos, que ellos el día de mañana, no, mi madre no me ha puesto mal ejemplo, entonces que ellos vayan por una rectitud. Y otra, digamos ya terminando ellos su carrera, la otra meta es hacerme una casa, ya por algo me estoy sacrificando. Sabe que eso es de mi padre y no puedo decir es mía, ¿ya?, pero yo decir esto es mío, principalmente tengo a mi hija y si a mi hija le sale un hombre que no... le va a dar mala vida, pues no, ya tiene su casa.

Al llegar a Barcelona, en el año 2002, Inés se emplea como empleada doméstica interna para una familia, al cuidado de un niño. Trabaja cinco horas días y percibe sólo 300 euros mensuales. Puesto que esta cantidad no le permite cubrir sus necesidades económicas, decide exigir más dinero a la familia. Al no conseguir su propósito, opta por marcharse y cambiar de trabajo.

Me dolió, porque me quería como si fuera su madre, salió en pelotas hasta la puerta con el corazón en la mano, te digo a ti, llorando, pero no podía ser.

A continuación, consigue otro empleo como interna para atender a una anciana en silla de ruedas. Tras dos años de servicio, Inés sufre una caída laboral y nadie la lleva al médico. Se siente profundamente decepcionada y abandona el empleo, tras tres días de tener que desarrollar sus actividades como empleada debiendo soportar el dolor de la caída

Sí. Pero... a ver, yo ese trabajo estaba muy bien donde me hicieron los papeles y todo eso, pero una vez tuve un accidente, estaba limpiando la campana así y el paño mojado, y me caí. De esa vez tengo el pie así, mira, me quedé con este huesito (...) Bueno, pasó ese día, pasó jueves, en la noche. Yo este dolor pues no podía. Trabajé hasta el día sábado, tuve viernes, sábado y el domingo me fui, ya no aguanté mas, me cogí, hice mi ropa, hice mi maleta como pude y dije se acabó el trabajo.

Actualmente, tras seis años residiendo en España, sigue trabajando como interna para otra mujer anciana, con contrato y con una carga menor de trabajo. Admite que sus conocimientos en enfermería que ha obtenido en su país le están sirviendo a la hora de atender a la anciana, hasta el punto que es ella la que le administra las inyecciones que precisa.

Como que si estuviera en mi casa, te digo honestamente, porque ya no da, no da molestia como decir que una persona, quiero esto, quiero lo otro, no. Por ejemplo ella es como una criatura, tú ya la levantas, levantas, le aseas, le das el desayuno, después ve la tele. Ahí está dormida mira, como que si nada, está cambiadita, está aseadita, y ahí por ella no pasan las horas. De aquí a las 12:30 tienes que llamarla para que coma, si no, sigue durmiendo, no sé.

Valora su trayectoria migratoria como "madre transnacional" en términos de costes y beneficios. Si bien admite haber perdido la posibilidad de tener a sus hijos cerca y disfrutar de su cariño diario y del de su familia, se enorgullece de que su sacrificio esté sirviendo para que ellos puedan estudiar y tener mejores oportunidades. Planea regresar a su país en cuanto se jubile.

A ver he perdido el cariño de mis hijos, porque no los tengo conmigo, como te digo, verlos, guiarlos ¿ya?, en ese sentido. He ganado porque ellos están haciendo... para mi grande, porque el sacrificio que yo estoy haciendo, ellos lo están aprovechando, que es la mejor herencia que una madre le puede dejar a sus hijos, que eso nadie le quita, solamente la muerte. Entonces, de tal manera lo he ganado, lo he aprovechado. ¿Qué he perdido?, sí he

perdido, por ejemplo no verlos digamos, un cumpleaños, estar toda la familia una navidad, tú sabes que la navidad no es como aquí. No sé como sea en tu país, pero en mi país que nos reunimos la familia, es que es una gozada, una pasada.

La trayectoria laboral de Inés es un ejemplo de inmovilidad laboral dentro del servicio doméstico interno. Sin duda, el hecho de tratarse de una mujer al frente de una familia monoparental, su condición de “madre transnacional”, así como un proyecto migratorio centrado en la mejora de las oportunidades de sus hijos, ayudan a entender que Inés no haya desplegado estrategias para abandonar una modalidad de empleo que le reporta capacidad de ahorro para poder mandar remesas todos los meses y cumplir sus objetivos económicos. No se observa un discurso basado en la “inconsistencia de estatus”, a pesar de tratarse de una mujer que había iniciado en Guayaquil estudios universitarios. Una orientación hacia la actividad laboral de carácter instrumental le permite narrar su propia trayectoria desde el orgullo y la satisfacción. Su principal estrategia durante sus años de residencia en España ha sido cambiar de empleo para lograr un contrato (actualmente cuenta con una autorización de residencia y trabajo) y mejorar sus condiciones laborales (sobre todo en cuanto a ingresos y a volumen de horas y dedicación que el empleo exige).

MIKAELA: Una trayectoria laboral marcada por la violencia de género y la falta de capital social en España

Mikaela llega a España en el año 2004, a los 42 años, procedente de la pequeña ciudad rumana de Román donde vivía junto con su esposo y sus dos hijas. Tiene estudios medios de “costurera”. En Rumania trabaja en un hotel como empleada de la limpieza. Decide emigrar para huir del maltrato a la que la somete su marido, un policía. Al cabo de un año y medio de residir en Madrid, consigue traerse a sus dos hijas, que habían quedado a cargo del padre. Actualmente está divorciada de su esposo. No había podido reunirse con sus hijas antes, ya que Mikaela es empleada doméstica interna y no tiene alojamiento para ellas

Yo trabajaba de interna y una semana al venir a la iglesia hablé con mucha

gente de aquí, preguntando si sabían de una habitación para alquilar para mis hijas y me preguntaban donde viven, donde están, y alguien me dijo sí, mi hermana tiene una habitación y pago 350, es mucho para nosotras, ahora mi marido en Rumania es divorciado, yo no tengo casa yo no tengo nada, nosotros sabemos que trabajamos por poco dinero para guardar, no se puede, ella esta joven, (su hija) hay que comprar ropa, comprar comida, el alquiler de la habitación, yo ahora quiero encontrar una habitación más barata para que pueda vivir con ella.

Durante el tiempo que dura la separación de sus hijas, manda dinero a sus hijas y a su madre, una anciana de 75 años, viuda, gravemente enferma. La relación con su exmarido es conflictiva y Mikaela cuenta que muchas veces su marido ha negado que ella haya hecho los envíos de dinero.

Sí, mandaba mucho dinero, mandaba paquetes, compraba ropa, comida y mandaba mucho, mucho. Yo mandaba dinero en paquete por correo y del locutorio, mandaba dinero y para casa de mi marido y para mi madre. Yo mandaba dinero por ella. Y después mi marido dice que no, me dice, tú no mandas nada.

Mi marido cuando yo me vine nos divorciamos. Y él sabe que yo voy a Rumania y hablamos por teléfono dos veces con mi marido él no habla bien conmigo y me riñe, en casa de mi madre, él quiere hacer las paces conmigo. Pero él no habla bien conmigo, me dice tonta, todas las cosas malas me ha dicho.

Su hermana, que ya residía en España, es la que la anima a emigrar. Ella se ocupa de financiar el coste del viaje (unos 900 euros) en autocar hasta España. Inicialmente reside en España como irregular y en la actualidad goza de una autorización de residencia sin permiso de trabajo. A pesar de contar con el apoyo de su hermana, tarda varios meses para encontrar su primer empleo. Lo consigue gracias a la ayuda de unas "monjas", en cuyo albergue la entrevistada dormía y comía tras pasar su primera semana en casa de su hermana.

Yo vine aquí el 18 de noviembre mi primer trabajo el 17 de marzo estuve aquí tres meses y medio, casi cuatro sin trabajar. (...) Buscando, buscando y mi hermana trabajaba sin tiempo para buscarme trabajo fue muy difícil, sufrí mucho, mucho, lloraba todas las noches y tenía 60 céntimos para llamar a mi hija y le decía: "mami" ¿cómo estás?, ¿tu padre, qué te ha dicho y qué comiste hoy? Y ya está, así todos los días .

Durante este tiempo, ha ido alternando diversos empleos como interna sin contrato de trabajo. En su primer empleo como interna, cuidando de un

anciano, percibe 700 euros mensuales. Sin embargo, el anciano fallece al cabo de cuatro meses. Acto seguido, trabaja como "interna" para dos señoras ancianas que comparte la casa y donde admite "haber sufrido mucho". Las malas condiciones de trabajo son el detonante de que decida abandonar este segundo empleo, junto con la necesidad de tener más tiempo para poder compartir con sus dos hijas

Sólo me sentaba para comer y ya está, era otra cosa, dos señoras muy malas.

Desde febrero del 2008 se ocupa del cuidado de una anciana y percibe un salario de 750 euros. Con este dinero paga una habitación en Madrid para sus dos hijas (de 21 y 18 años), que están estudiando.

Mikaela se lamenta entre sollozos por tener problemas para expresarse en castellano. Sus dificultades con el idioma se ponen de manifiesto durante la entrevista. Dice que ha recibido un curso durante dos meses mientras busca su primer empleo. Su proyecto es residir unos diez años más en España para poder comprarse un estudio en su país y regresar.

Es un condicionante de género, en este caso huir de la violencia de género, el principal detonante de la emigración de Mikaela. La falta de redes de apoyo en España (si bien su hermana la anima a emigrar y financia su viaje, sólo la aloja durante la primera semana) y la dificultad idiomática definen una trayectoria laboral anclada en la modalidad de interna. Aunque consigue superar la dureza de los primeros años, en los que se encuentra sola en España, debiendo soportar que sus hijas sigan a cargo de su marido maltratador, consigue ingresos suficientes para poder pagar el viaje de sus hijas y alquilarles una habitación para que estudien en España. No dispone de suficientes recursos como para alquilar un piso entero en el que poder residir las tres juntas. Este es el principal motivo por el que no abandona la modalidad de interna.

PATY: La "inconsistencia de estatus" y la separación de los hijos como "precio" para mantener el estatus de clase media en origen

Paty es una mujer peruana, de 45 años, nacida en la provincia de Cajamarca. Hija de agricultores, con estudios secundarios, ejerce de ama de casa en Perú. Forma parte de una familia de clase media, con dos hijos, con un esposo que percibe un buen salario como empleado en la bolsa de valores. Un indicador de clase social que Paty destaca es el hecho de contar con una empleada doméstica. La situación económica holgada de la familia se interrumpe con la pérdida del empleo del esposo

Mi motivo fue porque mi esposo tenía, bueno un buen trabajo, él trabajaba en la bolsa de valores de Lima y a raíz de un cambio que hubo del presidente y todo, entonces sacaron a mucho personal y dentro de ese personal, que eran 65 personas, salió mi esposo, entonces nuestra economía fue cambiando, por que pues este... lo poco, o sea, el ahorro que habíamos tenido, ya se iba gastando, gastando, teníamos unos 3 carros que dejé allá, que alquilábamos, nosotros alquilábamos a personas. Entonces ahí teníamos un ingreso, mi vida era una vida... muy buena digamos, porque yo también tenía una chica que me ayudaba en casa.

La pérdida de ingresos les obliga a replantearse proyectos familiares, como el pago de una universidad privada para sus dos hijos. Una de sus cuñadas, que ya había emigrado a España, la convence para emigrar.

Y bueno pues el mayor ya estaba acabando la secundaria y su anhelo era estudiar en la Católica, que es una universidad muy prestigiosa de Lima y nosotros le dijimos, no puedes, porque no nos alcanza nada. Bueno, en fin, él lo intento, no logró el ingreso en esa universidad, y Dios supo por qué, eh eh pues mis cuñadas están aquí en España y una de ellas me dijeron Diana, a los chicos les gusta el estudio y tú no vas a poder ahí porque el Pedro ya no tiene el trabajo que tenía antes y, claro, los carros pues no dan como para educar a un hijo en una universidad privada ¿no?. Así que te vamos a hacer los papeles para que tú vengas, y eso fue mi motivo de venir aquí en el año 2005.

Llega a España en el año 2005 y deja en Perú a sus dos hijos, de 16 y 21 años, a cargo de su esposo. Lo que más preocupa a Paty es la atención diaria de sus hijos, para que puedan concentrarse en los estudios. Como ama de casa, Paty les brindaba toda clase de atenciones. Inicialmente, de los quehaceres domésticos se ocupa una de sus cuñadas. Ésta emigra a Chile al cabo de poco tiempo y es una hermana de Paty la que asume el

trabajo reproductivo de la familia. Parece ser que su esposo está descontento con la dedicación de la hermana y se plantean contratar a otra mujer.

Pues mis hijos, cuando yo vengo se queda mi esposo con ellos, y mi hermano con su esposa, que vivían ahí conmigo, ellos vivían en el segundo piso, entonces yo le ruego a mi cuñada, digo mira mis hijos están acostumbrados que estén bien atendidos y todo, mira antes de pagar a otra chica, te pagamos a ti, o sea, tú vas a llevar la casa, ya no cocines aparte, si no cocinas aquí. Quizás, bueno si no puedes lavarle la ropa, y todo, ella se encargaba de todo, pero eso fue hasta que yo vine en junio y ella en agosto se fue a Chile ese mismo año. Cuando yo regresé ya no le encontré a ella, bueno se fue a Chile a trabajar, bueno de ese tiempo, mis hijos este, mi hermana les atendía, como hasta hoy lo hace, pero no como hijos, mi hermana bueno pues también tiene sus hijos, viene un rato lava, limpia un poco mi casa, entonces mi esposo estaba un poco descontento, mis hijos igualmente, entonces pues este, ahora él quiere buscar otra chica, y no lo sé, yo no quiero ¿no?, bueno, en aquella vez fue así, mi hijo menor estaba preparándose en una academia para una universidad, y era mi mayor preocupación también eso. Yo decía claro, ya no soy tan imprescindible para que mi hijo postule a la universidad, pero como el mayor estaba con el hijito levántate, haz esto, toma tu jugo, toma tu desayuno, toma esto, o sea pendiente de mis hijos, y mi hijo se quedaba hasta las 2, 3 de la mañana y yo ahí con él, dándole lo que sea pero que, para que estudie, animándole ¿no?.

Sus cuñadas se ocupan de buscarle una oferta de trabajo desde España como empleada doméstica interna para una mujer anciana. De esa forma, entra en el país con permiso de trabajo. El soporte familiar de sus cuñadas es clave en el proceso migratorio de Paty y en su trayectoria laboral

Incluso ella me dijo "Paty nosotros te vamos a ayudar con todo, te vamos a pagar la oferta, te vamos a pagar el pasaje si sale y cuando tú vengas aquí, nosotros poco a poco te vamos a ir cobrando cada mes, te vamos a ir descontando", y bueno ya perfecto ¿no?.

Desde que llega a España, Paty ha ido mandando una media de 600 euros mensuales a su esposo para que administre el dinero. Tras un viaje a Perú en el que decide no volver a España, el ingreso de su hijo en la facultad de Medicina la empuja a emigrar de nuevo para poder costear su carrera. Su sueño es que sus hijos sean profesionales.

Era mi gran sueño de que mis os hijos sean profesionales de verdad. Por que yo digo, yo no he terminado porque no he querido, no porque mis

padres no me hayan querido dar una educación ¿no?. Quizás ya porque me casé y equis cosas ¿no?, pero mis hijos lo que yo no soy, yo quiero que ellos sean, entonces pues le dije "hijito mira, ahora si me voy." Entonces todos mis hermanos me dicen otra vez, que no te vayas, no es que me voy a ir por mi hijo, pero ya vine con otras expectativa por que ya conocí, ya se como era la vida aquí.

En su primer empleo, Paty no puede soportar la demencia de la señora para la que trabaja y decide abandonar su trabajo. Se pasa el día llorando. Paty lo atribuye también al hecho de que ella siempre ha estado en casa ocupándose de su familia y al "choque" que le supone trabajar como empleada doméstica. El hijo de la anciana entiende su aturdimiento y le aconseja que aproveche la oportunidad de estar en España en situación legal y se busque otro trabajo. Sus cuñadas, en cambio, a pesar de los maltratos que ella dice sufrir por parte de la anciana, optaron por asustarla y decirle que si se iba el "señor te va a denunciar". La descripción que nos ofrece Paty sobre su primera experiencia laboral en España es harto reveladora de las dificultades a las que tiene que enfrentarse para asumir su condición de "empleada doméstica interna", así como la situación de aislamiento y desprotección que se deriva del cuidado continuado de una persona anciana aquejada de una fuerte demencia, acompañada de episodios de intensa agresividad.

Día y noche, y salir yo sábados a las 3 de la tarde y retornar domingo a las 9 de la noche. Sabes, que el segundo día, cuando ya mi señora se fue, yo me sentí mal, me chocó enormemente estar encerrada en una casa, no hablar nada con la señora que está fuera de sí y ella sólo se acuerda de su marido, que decía mi yayo, mi yayo, es, era con esa palabra. A veces tiraba las cosas, se olvidaba y un día, ya pasó 15 días y yo la estoy bañando a la abuela, entonces veo que se agacha y le digo ¿qué vas a coger, yaya? Le digo ¿no?, y coge este, esa escobilla que lavamos el water, el depósito era de hierro, esos de hierro que pesaban y veo que saca la escobilla y lo tira, y coge esa cosa de hierro iy yo dije, me va tirar!, entonces yo lo que hice la dejé así desnuda y salí y cerré la puerta del baño, del lavabo y ifuaaa! lo tira, ilárgate, lárgate de mi casa!, y tiró así esa cosa, que si yo no salgo, pues me destapa la cabeza. Entonces rompió la puerta, y era la puerta de madera, pero claro una puerta delgadita, con marcos y eso ¿no?, y se rompió. Yo me puse mal, me puse fatal, toqué el timbre frente del otro piso, señora ha pasado esto con la yaya, iqué hago, no sé qué hago!, yo tenía miedo que salga y se caiga por las otras escaleras, y se mate.

En su empleo actual como interna, Paty cuida de otra anciana que padece la enfermedad de Parkinson. Ahora se siente mucho más a gusto, si bien

afirma que no le gusta este tipo de trabajo y que "se aburre".

No me llena de felicidad este trabajo, me deprime la soledad, no me gusta estar encerrada, me he dado cuenta que no me gusta ese tipo de trabajo de estar encerrada; claro, a ver, la abuelita en el día pues te digo como es. Yo llego a las 7 de la mañana, le pongo la radio para que escuche la misa que es de 7 a 7:30 de la mañana, luego a las 8 ya la levanto, la baño y le doy la pastilla, luego le doy el zumo, luego ya hago las cosas que tengo que hacer, como a la media hora ahí ya le estoy dando el desayuno, ya desayunamos las dos juntas, y luego si es que hay que hacer algo en la casa, hay que poner lavadora o hay que pasar la fregona, o sea, cualquier cosa ya estoy terminando de hacer todo, 12, 12:30 salgo a hacer las compras lo que hay que cocinar para la comida, si tengo que salir con ella algo con la silla, por que no puede caminar, tengo que sacarla. Pero muy pocas veces salimos ya sea al Banco, o de repente a un familiar que nos vamos, y en la tarde pues ya, por lo general comemos a las 2 de la tarde, a las 4 ella está haciendo la siesta, ahí es donde yo me aburro muchísimo, lo que hago es ver la televisión un poco, si quiero duermo un poco pero me aburro, entonces eso no me gusta, no me gusta, entonces yo cuando hablo con mi esposo le digo, no me gusta cholo este trabajo, ¿qué hago?, y claro lo único es que como te digo, no hago muchas cosas y yo sé que saliendo pues voy a hacer muchas cosas más ¿no?, quizás me paguen menos o quizás igual no lo sé

Si bien abandona el servicio doméstico interno y se emplea durante 11 meses en una residencia geriátrica –con contrato de trabajo en el Régimen General de la Seguridad Social-, regresa al servicio doméstico al constatar que gana menos y que el volumen de trabajo es mayor -por tener que cuidar de muchos ancianos a la vez-. A pesar de que las condiciones laborales no le compensan, sí reconoce que su estatus social en la residencia había mejorado de forma sustancial.

Estaba como auxiliar de geriatría, o sea, eso sí me gustaba porque era otro nivel a decir empleada doméstica es, bueno a mí no me gusta, pero a eso venimos aquí, a lo que sea ¿no?.

Está pendiente de renovar su tercera tarjeta y ha solicitado la nacionalidad española. Haber contado con un estatuto jurídico regular desde su llegada a España le ha permitido viajes frecuentes a su país para visitar a su familia.

Paty anhela cambiar de trabajo. Para ello, tiene previsto cursar próximamente un curso de auxiliar de geriatría, que piensa que le va a servir para poder acceder a una residencia geriátrica en mejores

condiciones laborales. También le gustaría encontrar empleo en un hotel. De momento, sólo son proyectos y tiene previsto seguir como "interna" unos meses más. Según ella, la razón de seguir es porque la "abuelita" a la que cuida no quiere que se vaya. Paty desea seguir trabajando en España y regresar a su país en cuanto se jubile. Le gustaría que sus hijos puedan venir a España y forjarse un buen futuro como profesionales.

La trayectoria laboral de Paty ilustra bien el coste que tiene la "inconsistencia de estatus" para una madre transnacional que soporta la pérdida de estatus en aras al logro de una educación universitaria privada, propia de las clases medias peruanas, para sus hijos. En este caso, la migración no se concibe tanto como una estrategia de movilidad social en origen, sino una forma de mantener un estatus de clase media cuyos cimientos se desmoronan súbitamente con el desempleo de su cónyuge. Cuando este percance tiene lugar, los hijos ya se encuentran en edad de obtener ingresos por su cuenta. A pesar de eso, el matrimonio prefiere no renunciar al sueño de tener hijos "profesionales" y opta por la migración de la madre.

Una vez en España, el hecho de estar sola, lejos de su esposo e hijos, así como la dependencia de su esposo e hijos de las remesas como principal fuente de ingresos, explican su orientación hacia el empleo doméstico interno durante sus tres primeros años en España (mandar 600 euros mensuales resulta harto complicado si hay que asumir el coste de una vivienda en España). Ello es así a pesar de que su situación jurídica habría favorecido el cambio de sector de actividad (de hecho, accede a una residencia geriátrica, pero abandona el empleo porque los ingresos son menores). Sin embargo, la insatisfacción que este trabajo como interna le comporta, permite vislumbrar estrategias movilizadoras de recursos a corto y a medio plazo para poder cambiar de empleo, a través de la adquisición de un título en la sociedad receptora (quiere obtener el título de auxiliar de geriatría).

IV.2.4. TRAYECTORIA 2. Movilidad laboral dentro de los servicios vinculados a la reproducción social

IONA: Del servicio doméstico interno al externo como resultado de una orientación instrumental hacia el empleo y un matrimonio mixto que revaloriza su capital social

Iona es una joven rumana, soltera, de 26 años, la segunda de cuatro hermanos. Es hija de un empleado del ayuntamiento y de una costurera. Aprende en su país el oficio de costurera, en una escuela profesional, y trabaja como empleada textil en una empresa propiedad de un empresario italiano. Los bajos ingresos que percibe son el detonante que la conduce a buscar una alternativa fuera de su país en el año 2004.

Yo lloraba porque no nos paga bien, trabajábamos mucho y todo era como que no me convenía. Por que el empresario era italiano y entonces pues claro él pagaba a los rumanos los sueldos de Rumania y en cambio se trabajaba mucho, pero en cambio en Italia si iba una costurera como yo cobraba mucho más que yo haciendo lo mismo.

A través de un amigo que había emigrado a España y cuya novia es compañera de trabajo de Iona en el taller, empieza una relación a distancia con un compañero de trabajo de él, de origen español, que trabaja como sacristán en una iglesia

Le conocí por intermedio de un amigo mío y que tenía la mujer suya, bueno el amigo éste mío trabajaba con mi marido aquí en España y la mujer suya estaba trabajando en Rumania conmigo, vale, y entonces le dijo a la mujer pues te vienes tú aquí, entonces mi marido le dijo a su amigo pues si conociera su mujer alguna chica o eso por que le gustaría conocer una chica rumana pero bueno un poco religiosa o buena, por que mi marido trabaja en una iglesia y entonces pues nada, la mujer de su compañero pues me lo dijo a mí, digo voy pues a ver a conocer al chico, a ver eso. Y al final ya me vine para acá.

Se conocen en persona una vez en España. Su futuro marido financia su viaje. Iona entra en el país de forma irregular –viaja en autocar–.

Pues vine con el autocar y como antes no estaba en la Unión Europea no podías así pasar tan fácil como ahora; entonces nos daba así un poco miedo que nos podían parar y darnos la vuelta, y nos pasó en la frontera con

España pues nos paró y nos han puesto a volver y luego por la noche hemos intentado otra vez, y al final hemos pasado.

Una vez en España, ella y su esposo mantienen un tiempo de noviazgo y al cabo de un año deciden casarse. Es a raíz de la boda que ella obtiene "sus papeles". El matrimonio reside en la casa de los padres de él. Iona empieza a trabajar como empleada doméstica en Madrid.

Su marido (entonces novio) le consigue un empleo para una familia adinerada residente en Alcorcón, para ocuparse del cuidado de sus 6 hijos. Trabaja para esta familia durante dos años. Sólo percibe 600 euros mensuales. En un inicio manda dinero a su familia mensualmente; sin embargo, en la actualidad, los envíos son más esporádicos -cada tres meses, aproximadamente-. En un principio se conforma con esa cantidad, por cuanto asume que su desconocimiento del idioma limita sus oportunidades laborales. Sin embargo, considera que el volumen de trabajo en la casa es muy elevado y que le había costado acostumbrarse al servicio doméstico.

Pues al principio estaba bien, me conformaba por que como pensaba que ni la lengua no lo se, ni hacer comida española ni nada, me conformaba con el dinero, pero luego ya pasando el tiempo ya me parecía poco por que ganaba ni seiscientos euros no llegaba y entonces me parecía poco .

Pues un poco cansada, porque no me gustaba mucho al principio; pero luego me he acostumbrado. Pero es que tenía que hacer comida para seis personas y yo no sabía hacer comida española he tenido que aprender, tenía que hacer limpieza en la casa y era un piso muy grande con seis habitaciones algo así. Y limpieza general a todo y yo, sin saber nada pues me ha venido muy difícil al principio por que llegaba a casa llorando y no podía más pero bueno ya me he acostumbrado poco a poco, y dos años han pasado en esa casa.

En el momento que su amiga se queda embarazada, a través de los contactos de la iglesia en la que trabaja su marido consigue el empleo de ésta. Se trata de cuidar a dos niñas, de 2 y 4 años, de 8 a 4 de lunes a viernes. Iona empieza en su nuevo empleo sin contrato de trabajo pero en la actualidad está contratada. Comenta que obtener el contrato le ha supuesto reducir sus ingresos de 785 euros mensuales a 650 euros, ya que le han descontado de su sueldo la cuota de la seguridad social. Aún así, se

siente muy a gusto en esta casa

Esos, mis jefes, son muy buenos, además que son muy religiosos y son de la acción católica se portan bien. Son jóvenes, yo estoy muy contenta con ellos, y con las niñas, igual son muy educadas y me escuchan me hacen caso en todo. Estoy muy bien.

Iona desea tener hijos pronto. No tiene previsto regresar a su país; si bien ella y su marido planean comprarse un piso en Rumania e instalarse en él en el momento de jubilarse. La razón es simple: los pisos son más baratos en Rumania que en España.

La trayectoria laboral de Iona en España se ve favorecida por su vínculo matrimonial con un hombre español. El hecho de emigrar para casarse le proporciona un hogar nada más llegar (en casa de sus suegros) y la aleja del servicio doméstico interno. A través de los contactos de la iglesia en la que trabaja su esposo, dirige su búsqueda de empleo hacia el servicio doméstico externo. Su conformismo y orientación instrumental hacia el empleo explican su mantenimiento dentro del servicio doméstico y el hecho de no plantearse otros tipos de empleo. De hecho, Iona sale del país para huir de una situación laboral que considera "explotadora": según nos cuenta, trabajaba largas jornadas laborales en un taller como costurera y percibía bajos salarios. El diferencial salarial que aquí consigue como empleada doméstica supone para ella un gran logro y no se plantea formarse para buscar otras salidas laborales

Para mí está bien porque Rumania puedo decir que trabajaba mucho y horas muchas y me pagaban poco y aquí, en cambio, trabajo a lo mejor igual o menos y gano mucho más, en comparación con allí.

ANDREA: El pluriempleo en el servicio doméstico externo define el largo camino de una mujer viuda que proyecta su movilidad social y la de sus hijos en España

Andrea nace en Ecuador hace 44 años, en la ciudad de Guayaquil. Tiene estudios secundarios. Trabaja en su país como empleada de banco. Al fallecer su marido y quedarse viuda, el salario como cajera no le permite mantener económicamente a sus dos hijos y decide establecerse por su cuenta como microempresaria. Opta por regentar un "minimarket" como microempresaria, pero los ingresos no son suficientes y se plantea emigrar a los Estados Unidos para poder ofrecer mejores oportunidades a sus hijos. Ante la dificultad de obtención de visado, decide irse a España y se instala en Barcelona en el año 1996.

Entonces yo allá con un sueldo, sin el sueldo de mi marido yo ya no podía seguir el mismo ritmo de vida de allá, entonces por eso me vine para acá, porque claro, si mi marido no hubiese fallecido pues nunca hubiese venido, no puedo decir, no sé, pero creo que no

Inicialmente, su plan es venir a trabajar a España sólo durante dos años y regresar. Sus hijos se quedan a cargo de una cuñada y de su madre. Con el tiempo, se da cuenta de que la mejor opción es reagrupar a sus hijos y establecerse en Barcelona de forma más o menos definitiva. Consigue reagruparles con 18 y 14 años, en los años 2001 y 2003, respectivamente. Su hija en la actualidad estudia Ciencias Económicas en una universidad pública catalana

Una se quedó con mi cuñada, mi hija. Y el niño se quedó con mi madre porque, o sea, en el sentido de que mi cuñada no quería que me viniera y entonces que le dejara por si acaso la niña que decía que una vez que yo me venga los niños se iban a descarriar y todo y entonces se quedó con la niña y mi madre se quedo con mi hijo. Ya después los traje. Ya cuando se graduó mi hija de bachiller me la traje. Y está estudiando aquí y está trabajando.

Valora la separación de sus hijos como "algo necesario", fruto de la necesidad. Si bien admite que desde que enviudó siempre ha contado con el apoyo de los familiares de su esposo en Ecuador, admite que lo que quería

era salir adelante por sus propios medios.

Entonces por ejemplo, la familia de mis hijos, su familia si que tenía cómo poder ayudarme. Pero yo dije no, es que yo no puedo depender de los demás, yo tengo que salir por mí misma de la crisis con el favor de dios, ni mi familia ni la familia de él, o sea, ni mi familia ni la familia de mis hijos nunca he querido que me ayuden ni que me apoyen, o sea, siempre he querido salir por mí misma adelante, es que es la única forma

Mientras dura el tiempo de separación, Andrea manda prácticamente la totalidad de sus ingresos a sus hijos. En la actualidad, tras reagruparles, sigue ayudando a su madre y le manda mensualmente 100 euros para que pueda costearse su medicación

Yo al mes mandaba casi todo lo que ganaba. Yo aquí lo enviaba porque en ese tiempo pues yo ganaba 90.000 pesetas, pues me quedaba con sólo 20.000 y mandaba el resto.

Reside en España en situación irregular hasta el año 1999, cuando consigue acogerse al contingente como empleada doméstica. Actualmente goza de la tarjeta de residencia permanente.

Al llegar a España, consigue trabajo a través de unas "monjitas", como empleada "interna" para cuidar de una anciana con una fuerte demencia senil. Sólo soporta un mes y medio este empleo. A continuación, gracias a una amiga, se traslada a Puigcerdà (ciudad próxima a la frontera con Francia, en la provincia de Gerona) para cuidar de unos niños durante seis meses como "interna". Con la llegada de una sobrina a Barcelona decide instalarse de nuevo en la ciudad. En Barcelona sigue desarrollando diversos empleos como "interna", hasta que en el año 1999 consigue regularizar su situación. Con la inminencia de la llegada de su hija de Ecuador, opta por trabajar como asistenta por horas, lo que le acaba reportando mayores ingresos (entre 1200 y 1300 euros mensuales)

No, yo gano más... así. Si no que yo me pago mi seguridad social, pero yo gano mucho más por horas que estando de fija.

En el momento de la entrevista, combina 6 trabajos distintos como empleada doméstica, a través de los contactos proporcionados por una

misma familia y de los servicios de una empresa "intermediaria"

Porque yo voy por ejemplo... hago 4 horas en una casa, 4 horas en otra casa, entonces por ejemplo, yo trabajo con toda una familia. Trabajo con la mamá, con la suegra, con el cuñado, con el hermano [ríe], trabajo para toda una familia, yo trabajo para la familia X, que es la señora Anna X y ella fue la que me consiguió los trabajos con su cuñado, con su suegra. Porque ella quería, yo hasta ese entonces estaba de fija, conseguí un trabajo de fija. Entonces ella quería que trabajara con su madre y como era un solo día con su madre entonces a mí tampoco me iba a convenir salirme de mi trabajo que estaba... para conseguir un solo trabajo de un día, entonces ella me consiguió los días y yo voy hacer un día, dos días a una casa, un día a otra casa, cada día. Y ahora estaba de canguro en una casa que iba cada día a las tardes, recogía los niños y todo. Pero a partir de este año, como los niños ya no necesitan canguro pues ya me quedé sin ese canguro, entonces ahora estoy haciendo limpieza en oficinas y todo.

Actualmente, convive con sus dos hijos y con el novio de su hija, de origen uruguayo. Su hijo trabaja en McDonalds y su hija en una gestoría, lo que compatibiliza con sus estudios de económicas.

No se plantea regresar a Ecuador, por cuanto es consciente de la falta de oportunidades económicas que padece su país. Viaja a su ciudad natal cada dos años a visitar a su madre. Se plantea aumentar la frecuencia de los viajes, ya que su madre está cada vez más enferma. No se plantea reagruparla, ya que la anciana se ocupa de los hijos de otro hermano que también ha emigrado.

Sí, ahora por lo menos como digo tengo mi vida, tengo realizada mi vida, ya la tengo ordenada. Como todo el mundo añoro mi país, pero tengo que ser realista, imi país está en crisis! ¿y yo qué voy a ir a buscar a mi país? Pues nada porque aquí tengo trabajo en cambio allá no.

La trayectoria laboral de Andrea ilustra un proyecto migratorio fruto de una situación de monoparentalidad, que comporta la emigración de la madre para que los hijos puedan acceder a mejores oportunidades. Sin embargo, a diferencia de otros proyectos migratorios que han sido presentados para la trayectoria 1, la movilidad social de ella y sus hijos se plantea en la sociedad de destino. Sus hijos son reagrupados en España y los esfuerzos de Andrea se dirigen a financiar sus estudios aquí –su hija mayor es universitaria-. Los tres proyectan su futuro en España. El paso de empleada

doméstica “interna” a “asistente por horas” se ve favorecido por la llegada de sus hijos y por el hecho de que sus contactos (“capital social” obtenido en España) le permiten percibir mayores ingresos. Aún así, el “pluriempleo” y las largas jornadas laborales definen la cotidianidad de una mujer que debe sufragar en solitario los elevados gastos que supone residir aquí junto con sus hijos.

Esta situación es la que explica que no haya tenido tiempo para formarse, aunque le hubiera gustado poder hacerlo. La falta de tiempo no le ha proporcionado suficientes recursos para lograr un cambio de actividad laboral fuera del servicio doméstico (recordemos que había sido empleada de banca en Ecuador). Andrea reconoce que la movilidad laboral sólo se produce si se invierte en formación en España. Sin embargo, su prioridad ha sido poder sacar adelante a sus hijos, a costa de relegar sus propias aspiraciones a un segundo plano.

No, porque no me ha dado tiempo. Lo que pasa es que, claro, yo si hubiese podido sí que hubiese hecho algún curso o algo porque de todas maneras aquí por ejemplo tienes que estudiar aquí para que te sirva, si tú vienes de otro país no te sirve, tienes que estudiar y a mí no me ha dado tiempo. Yo lo que quería era sacar adelante a mis hijos y que mis hijos estén bien situados, entonces no... yo me he preocupado más por mis hijos que por mí, entonces a mí no me daba tiempo, porque si pierdo el tiempo para ir a estudiar pues ese tiempo me sirve para trabajar, entonces hago una cosa o la otra...

ROSARIO: La migración de una mujer con escaso nivel educativo, que construye su trayectoria laboral como forma de empoderamiento de género

Rosario es una mujer extremadamente vital, de 43 años, nacida en la ciudad colombiana de Armenia, donde ejercía de modista. Sólo tiene estudios primarios. Llega a España en el año 2000. Es madre de dos hijos. Uno reside en la actualidad con su madre en Barcelona y el otro sigue en Colombia, con su padre.

Rosario narra su proyecto migratorio de forma ambivalente. De sus palabras se desprende que es una amiga quien le da ánimos y la convence

para venirse a España en busca de ingresos más altos. Lo que empieza siendo un proyecto limitado en el tiempo, de sólo un año, ya cuenta con 8 años. Pero más allá de los condicionantes económicos, se apuntan razones que tienen que ver con el género. Rosario reconoce que aprovecha la emigración para separarse de su pareja. Si bien cuando emigra sigue conviviendo con su esposo, al darse cuenta de que puede sobrevivir sola y ser capaz por sí misma de mejorar la situación económica de sus familiares, decide separarse de forma definitiva

Porque mi amiga ya se vino y me animó a venirme. Ella se vino primero y me animó luego a venirme. Me explicó cómo era el trabajo en ese entonces acá, que había trabajo y quería probar un poquito a ver que tal era. Vine sólo por un año y ya llevo 8. Si, después me gustó el trabajo, me gustó la forma de vida de acá, y la verdad que me han tratado bien.

Sí, yo me separé al venirme, no me vine separada, pero al ver el cambio y todo de, de que estaba yo aquí sola, y que podía salir adelante sola, entonces nada, separación total.

Una vez en España, gracias a los contactos de su amiga consigue empleo en una semana, como empleada doméstica "interna" para una familia adinerada en un pueblo cercano a Barcelona. En este empleo sólo resiste 7 meses, ya que se siente aislada día y noche y prefiere trabajar en el centro de una gran ciudad

Era en una torre con... era cuidaba a dos niños, llevaba la torre, y era más que todo los niños, cuidar a los niños, llevarlos al cole y traerlos. Era en un pueblito cerca de acá de Barcelona.

Asimismo, Rosario se queja de que en este primer empleo, además de no tener contrato, recibe 20.000 pesetas menos que el sueldo que recibía la empleada anterior. Además, si bien le prometen que le van a gestionar sus "papeles" pronto, tal promesa nunca llega a materializarse.

Luego llegué yo y me bajaron esas 20,000 pesetas y a mi no me pagaban seguridad social, ni nada, entonces eso es lo que me disgustó mucho, de que ellos hubieran abusado de mí de esa forma. Entonces con el tema de que me hacían los papeles, que la verdad a la final no me salieron con ellos.

Tras esta primera experiencia laboral, consigue otros empleos en Barcelona.

Uno de ellos, que la ha marcado significativamente, consiste en trabajar en una residencia estudiantil, donde reside, desempeñando tareas de limpieza y mantenimiento, siempre en contacto con jóvenes. Lo consigue a través de una agencia.

Y fui a trabajar a una residencia universitaria, que yo la pasé... como mis hijos eran de la edad de esos niños, ¡Oh, qué bien la pase yo ahí con los muchachos!

Posteriormente, se emplea en una empresa de limpieza y en diversas residencias geriátricas. Tras finalizar un contrato en una residencia, aprovecha el derecho a percibir desempleo durante un periodo de 8 meses y opta por aprovechar estos meses y obtener el título de "auxiliar de geriatría".

Admite que le apasiona trabajar con ancianos en una residencia, por cuanto todas las tareas tienen que ver con el bienestar del abuelo. Sus primeros empleos en residencias son fuera de la ciudad Barcelona. Decide sacarse el título de "auxiliar de geriatría", al constatar que es muy difícil ser contratada en una residencia de la ciudad de Barcelona si se carece de titulación. Estos primeros empleos le han servido para obtener y acumular experiencia

Y luego me vine a Viladecans [ciudad del Área Metropolitana de Barcelona, situada a unos 20 km. al sur de la ciudad] y ahí estuve dos años y de ahí me salí y cogí el paro para hacer el curso, porque quería trabajar aquí en Barcelona, porque en Barcelona es más difícil que le cojan a uno sin tener el título.

Además del curso de auxiliar, posteriormente ha recibido, dentro de las diferentes empresas en las que ha trabajado, otro tipo de formación para especializarse en manipulación de alimentos, movilización de enfermos, riesgos laborales, etc. En la actualidad, trabaja en una residencia en Barcelona. Se siente satisfecha con el salario percibido, con el que puede vivir en Barcelona y seguir mandando remesas a su hermana y a su otro hijo.

Su hijo se ha casado con una joven española. Lo ha sostenido económicamente durante años, ya que cuando llega a España tiene graves dificultades para conseguir empleo. Siente que ha perdido la oportunidad de gozar de su familia en Colombia, sobre todo de su otro hijo. Desea regresar dentro de unos 15 años, cuando sea mayor, para pasar la etapa de su jubilación en su país junto con su familia. Por el momento, se ha comprado una casa en Colombia para vivir en ella junto con su hermana. Andrea se siente completamente orgullosa de su trayectoria, especialmente por haber conseguido tantos logros y salir adelante sin la ayuda de un hombre.

Yo pensaba que no era capaz de vivir yo misma mi propia vida, que siempre que iba a necesitar un hombre que, sin un hombre no, no, no iba a poder salir adelante y no... me siento bien porque sé que soy capaz y puedo ayudarle a mi hermana para que esté un poco bien y a mi hijo también ¿entiende? Entonces a mí eso me, me hace sentir muy bien, de saber de que estando acá, porque creo que allí no sería capaz de serle de ayuda a mi hermana, ¿qué le hago?, porque está muy enferma. Yo me siento muy bien, yo creo que me siento un 80% mejor que cuando estaba allí, pero como persona, sí, como persona. Y, económicamente, pues se trabaja para ir tirando, pero no para enriquecerse, hasta ahora no, sigo igual, igual de pobre.

La trayectoria migratoria de Rosario muestra un proceso de empoderamiento de género (*empowerment*), que pasa por vincular la migración al logro personal, a la capacidad de percibir y gestionar sus propios ingresos y a la autonomía económica con respecto al varón. Su trayectoria laboral arranca como "empleada doméstica interna" y culmina en la actualidad como auxiliar de geriatría en una residencia geriátrica. Un empleo que adora. La principal estrategia seguida por Rosario ha sido aprovechar un periodo de desempleo, con derecho a prestación económica, para obtener un título que le ha abierto puertas en el sector. Qué duda cabe que sin la prestación por desempleo, las necesidades económicas de Rosario (debiendo mantener a un hijo en España, otro en Colombia y una hermana enferma) no le habrían permitido invertir tiempo en una estrategia formativa de ese calado (8 meses). Su estabilidad jurídica (en la actualidad cuenta con una tarjeta de residencia permanente y está tramitando la nacionalidad española), lograda gracias a empleos a través de agencias fuera del Régimen Especial de Empleados de Hogar (residencia estudiantil, residencias geriátricas, etc.) han facilitado su trayectoria.

DAKIJA: Una madre divorciada, con tres hijas en España y una trayectoria marcada por el pluriempleo precario y la pobreza; con escaso margen para diseñar estrategias de movilidad tanto en origen (Marruecos) como en destino.

Dakija es una mujer marroquí de 43 años, originaria de Tánger, con estudios primarios. Al morir su padre, cuando ella tiene 9 años, se traslada a vivir con su abuelo paterno, perteneciente a una familia adinerada. Regresa con su madre al cabo de unos años y pronto se casa, con sólo 19 años, y es madre de una hija. Se separa de su marido por cuanto, según cuenta Dakija, él consume drogas y la maltrata. Más adelante se casa en segundas nupcias con un empresario marroquí, bastante mayor que ella, con quien tiene otras dos hijas. Decide separarse de él porque prácticamente no le ve (siempre viajaba) y le es infiel con otras mujeres. El hecho de que se arruine "por los vicios que tiene" es el detonante final que conduce a Dakija a separarse.

Bueno en principio la cosa iba bien, tenía un negocio entre España y Marruecos, gana mucha plata pero lo que pasa es que siempre he estado sola yo, con los hijos de él, no lo veo a él, puede estar tres meses, cuatro meses sin verle y él está con las mujeres. Pero hasta que él ha perdido todo el dinero aquí, por los vicios que tiene. Luego yo me quedé dando vueltas por la cabeza, decidí separarme de él, decidí, me cansé

Al contar con una hermana que había emigrado a España, Dakija decide emigrar en el año 2000, con el firme propósito de ofrecer mejores oportunidades a sus tres hijas. Su estatus de "divorciada" constituye un obstáculo y con su bajo sueldo (unos 350 euros) no puede mantenerlas. Vende todos los muebles para poder costearse el viaje. Relata la separación de sus hijas como un episodio dramáticamente duro. De hecho, intenta en más de una ocasión que sus hijas puedan cruzar la frontera de forma clandestina.

Pensando con tres niñas, ¿qué hago?, aunque trabajo en Marruecos, con un sueldo de 350 no voy a sacar tres niñas adelante. Ya pensando... porque mi hermana ya estaba aquí en España, y viajé pues, voy a probar, vine a España y ahí saco a mis niñas adelante. Bueno ese el tema, decidí una semana me quedé pensando y decidí eso es lo que tengo que hacer, tenía que vender todo lo que tengo para que puedo viajar y lo hice, así he viajado

a España. Me quedé en Algeciras solo un mes más o menos, así, pero en Algeciras como es una ciudad pequeña no hay trabajo, vine aquí a Barcelona.

En la actualidad, vive con sus tres hijas en un piso en Barcelona y Dakija cuenta con autorización de residencia y trabajo. Dakija ya no manda dinero a Marruecos, ya que tiene graves dificultades para llegar a final de mes. Hace dos años que no viaja al país y sus hijas no han vuelto desde hace seis.

Su primer empleo es de camarera en un bar, actividad que combina con tareas de limpieza en el domicilio de los propietarios del bar. Esta familia gestiona "sus papeles". En el momento en que se jubilan y el bar cierra, se traslada a Madrid para trabajar como empleada doméstica, a través de los contactos de una amiga. Trabaja como interna en Madrid cuidando de las tres hijas de un hombre divorciado. Al volver a casarse éste, Dakija pierde su empleo y se emplea como cuidadora de un matrimonio de ancianos: un hombre parálítico y su esposa, enferma de Alzheimer. Cobra 800 euros mensuales.

Con la llegada de sus hijas, Dakija regresa a Barcelona, donde se pluriemplea como asistenta por horas y a través de dos empresas de limpieza, que la tienen contratada: una, de 6 a 8 de la mañana y la otra, de 6 a 9 de la noche. Entre las 8 de la mañana y las 6 de la tarde se dedica a limpiar casas por su cuenta. Admite que por más que trabaja, no consigue sufragar todos los gastos con los 900 euros totales que percibe: pagar alquiler (620 euros mensuales), recibos, ropa para las hijas, etc. Se lamenta que la asistenta social no le conceda ayudas, teniendo en cuenta que sus hijas sólo dependen de ella.

Por más que trabajo, no, trabajo ya te he dicho 5 horas diarias con esa empresa, 3 con la otra y tengo 3 casa a la semana y no llego al mes, a mis hijas no puedo comprar ni ropa, ni zapatos ni nada por que no puedo, por que solamente alquiler son 620, y estas navidades me van a subir, y gas 90 euros al mes, agua 130, 140 y la luz 70, dime de dónde voy a sacar todo eso, es que la verdad que todo el mundo me dice ¿cómo lo haces?. Y me fui a donde van normalmente la gente a la asistenta social para que le ayuden, no sé, se me nota en mi cara que soy una mujer rica o la tengo escrita aquí,

por que yo conozco gente que va, tiene ingresos y es marido y mujer trabaja los dos y reciben mensual de la asistenta social y yo sola, con las tres, no me dan nada, seis años haciendo trámites para solamente la beca del comedor, no me lo dan y he entregado todas las nóminas que tengo, que ven los ingresos.

Debería operarse de una hernia discal que padece desde hace tiempo, pero no quiere estar de baja, ya que perdería parte del salario y no se lo puede permitir. También padece una importante anemia

Yo tengo que trabajar 16 horas diarias, y no estar con mis hijas para que yo pueda pagarles el alquiler y la comida, y nada más.

También reconoce que no ha hecho ningún curso de formación, "No, no, no tengo tiempo". Se siente desesperada con tanta presión. Le gustaría volver a su país, pero es consciente de que sus hijas en Marruecos sólo podrían escolarizarse en castellano en una escuela privada. Por ello tiene previsto regresar en cuanto sus hijas sean independientes

Estoy esperando que mis hijas, a ver, que pase el tiempo rápido, que se apañen, que crezcan, que se responsabilicen de ellas mismas y yo me regreso a mi país, lo antes posible.

Las dificultades de conciliar vida laboral y familiar afloran en la narración de una madre con tres hijas, que carece de redes de soporte familiar y que trabaja 16 horas diarias. El tiempo para poder atender a sus hijas se vuelve escaso. Así describe Dakija cómo transcurre un día por ella y sus tres hijas.

Yo salgo a las 5 de la mañana, la dejo dormida y digo a la mediana que la despierte, la despierta la mediana, ella se levanta, se viste sola, se peina sola, coge su llave y cierra la puerta y se va. Pero gracias que tengo el colegio al lado de la casa. Menos mal que está aquí, detrás de la casa y se va y a la una regresa también sola, y yo llego a la una y media, le doy de comer y estoy con ella hasta que se va al cole, y hasta que vuelve ella a las 5 solita, hasta que venga la hermana del instituto.

La trayectoria laboral de Dakija se ve atrapada por la urgencia económica de tener que mantener, sola, tres hijas en edad escolar en España, sin ningún tipo de apoyo familiar. Como empleada doméstica externa y como empleada de limpieza, debe pluriemplearse largas jornadas laborales (16

horas, según ella) para poder alcanzar a pagar el alquiler y los gastos más básicos. Aún así, sus carencias la sitúan al borde la pobreza. Las responsabilidades familiares, su falta de estudios y la imposibilidad material de dedicar tiempo y recursos a la formación (“No, no, no tengo tiempo”), le impiden mejorar sus oportunidades laborales. Los costes de tanta presión repercuten en su salud. La idea de regresar a Marruecos más adelante constituye su única “válvula de escape” ante una situación límite.

IV.2.5. TRAYECTORIA 3. Movilidad laboral hacia ocupaciones manuales y no-manuales de rutina

FUADYHA: Una trayectoria laboral ascendente como resultado de la inversión educativa en España y la ausencia de responsabilidades familiares, a pesar de los obstáculos (legales, religión, etc.)

Fuadyha es una joven de 22 años, nacida en Tánger, que llega a España con 19 años, tras concluir el bachillerato. Es la menor de cinco hermanos. Sabe hablar árabe, francés e inglés, idiomas que aprende durante su periodo de escolarización en Marruecos. Es hija de un empleado del ayuntamiento de Tánger y de un ama de casa. El motivo de emigrar fue el hecho de casarse con un joven emigrante que residía en Castellón de la Plana (España) y al que conoce durante unas vacaciones de verano. Los familiares de su esposo son vecinos de Fuadyha en Tánger. Tras dos años de matrimonio, se separan de forma bastante traumática

No, en Marruecos, está normal, te casabas con un chico que vive en Europa, tú directamente tienes que venir aquí, no se queda uno en su país, tú directamente tienes que venir (...) La familia estaba ahí. Es que, bueno, como es un país cerca, cada año, la gente de aquí pasa directamente a Marruecos y bueno, generalmente pasa las vacaciones ahí en Marruecos. Ahí en verano está lleno de gente. O sea, es normal que tú vienes a conocer mucha gente de aquí de Francia, de Bélgica, de toda Europa...

Tras separarse, decide no regresar a Marruecos, ante las dificultades a las que tendría que enfrentarse como “mujer divorciada”. Opta por quedarse en casa de un hermano que reside en Barcelona. Su primer empleo lo consigue como empleada en una panadería de un paisano. Puesto que su permiso de

residencia como reagrupada le impide trabajar durante los dos primeros años, su primer empleo es sin contrato. En la actualidad ya dispone de una autorización de residencia y trabajo. Fuadyha está empleada en un supermercado de una conocida cadena como cajera, bajo las órdenes de un jefe de Bangladesh. El resto de empleados también son musulmanes. Reconoce que el gerente la elige a ella por su facilidad con los idiomas, especialmente con el castellano. Cuenta ya con un contrato indefinido. Compatibiliza su empleo como cajera con la impartición de clases de árabe para niños los sábados y domingos, en una asociación ubicada en Bac de Roda (barrio del municipio de Badalona)

Le gusta su actual trabajo y es consciente que no puede aspirar a trabajos más cualificados por su condición de mujer inmigrante y, además, musulmana. Aún así, siente que puede ascender en su trabajo.

Sí, claro que sí, cada día, sí, por ejemplo, primero solamente cajera, ahora haciendo facturas, muchas cosas, pues bueno cada día está mejor. También con los clientes, tengo más clientes, tengo más gente que los conozco, bueno de todo, también aprendo más el castellano, antes no sabía nada de castellano, y con la gente cada día aprendo una palabra más, unas cosas...

El hecho de usar pañuelo en su puesto de trabajo le ha conllevado algunos episodios de discriminación, por parte de algunos clientes que rechazan que lo use mientras les atiende. Así nos narra la propia protagonista una anécdota, en la que una clienta la increpa por llevar el pañuelo y es su jefe quien la defiende

Esa señora me ha dicho, ¿qué estás haciendo aquí en España con el pañuelo, que es de tu país, tienes que irte al país donde está, no sé qué, que es una tontería ponerse el pañuelo. Pues bueno, [risas], yo no le he contestado, me ha pedido una hoja de reclamación. En ese momento salió mi jefe, dice '¿por qué tienes que pedir hoja de reclamación para reclamar a la chica?', pues, bueno, no voy a dejar hoja de reclamación, normal. Puedes reclamar, por ejemplo, que está una cosa caducada, o la chica no está bien contigo, ha dicho una palabra que no está bien o que la cuenta ha salido mal, pero no es correcto que reclamar por el pañuelo,

Ha invertido mucho en su formación en España, sobre todo en cuanto al idioma, tanto castellano como catalán. En estos momentos cursa un curso de informática, con expectativas de poder lograr emplearse como oficinista.

Además, planea apuntarse a una academia para aprender inglés. También tiene previsto matricularse a la universidad para mayores de 25 años

Pues, bueno ordenador ahora es la cosa mas importante del mundo, si no sabes de ordenador es como tú no sabes nada del mundo... me gusta aprender, no por mejorar... mi vida, pues bueno puedo encontrar un trabajo mas mejor que éste, en una oficina o algo, para saber, no bueno, no me gusta quedar, a ver... sí para aprender.

Asimismo, Fuadyha proyecta incrementar su inversión educativa, en aras a lograr un mayor reconocimiento social en la asociación en la que colabora y adquirir mayores responsabilidades dentro de su organización.

Me gusta terminar mis estudios, pues bueno, me gusta ser una persona importante en mi asociación. Pues bueno, me gusta mejorar, me gusta aprender más. Es que nuestra asociación es una asociación europea, no solamente acá en Barcelona, bueno es un objetivo árabe, se llama "forjadores de la vida". Hay muchas asociaciones aquí, en Francia, en Suiza, Alemania, también en Inglaterra (...) Pues a mi me gustaría ser una responsable dentro, es que ellos pues bueno, unas personas que me gustaría ser mucho como ellos. Pues bueno, rectos, pues ya, ser muchas cosas, como dice la gente, que estudian mucho

Tiene previsto regresar a su país más adelante, si bien reconoce que, de volver, sería con un proyecto propio, su propio negocio.

Cuando vuelva será con algo, ¿sabes?, un negocio o algo así, pero importante. Por el momento no, puede ser que después, pero ahora no.

La trayectoria laboral de Fuadyha nos muestra un proyecto migratorio que se gesta a través del matrimonio, si bien se convierte en un proyecto económico como consecuencia de su separación matrimonial una vez en España. En este punto de su trayectoria, la imposibilidad de obtención de un permiso de trabajo como reagrupada la dirige a la economía sumergida, si bien pronto consigue un contrato como empleada de comercio e inicia una trayectoria laboral caracterizada por la estabilidad laboral y una intensa inversión formativa por parte de la entrevistada en idiomas e informática. Para Fuadyha, su condición de musulmana y el uso público del pañuelo no ha repercutido de forma negativa en sus oportunidades de empleo, si bien hay que tener en cuenta que todas sus experiencias laborales (primero, la panadería y, después, el supermercado) han transcurrido en negocios

regentados por personas de religión musulmana. Asimismo, sus aspiraciones profesionales no se vehiculan tanto a través de su empleo en el supermercado, sino dentro de una asociación musulmana en la que colabora impartiendo clases, con una fuerte proyección europea.

LAURA: Cuando las redes familiares en España facilitan la movilidad laboral

Laura es una mujer ecuatoriana, con estudios primarios, de 29 años, la mayor de 4 hermanos. Nace en la zona rural de Salcedo. Llega a España en el año 1997, con sólo 17 años. Nunca ha desempeñado actividad laboral ninguna en Ecuador, ya que se ocupa todo el tiempo del cuidado de sus hermanos menores en casa. Su padre es cocinero. Al enfermar la madre, el padre debe abandonar el empleo para poder atenderla, a lo que se añade la necesidad de incrementar los ingresos económicos para poder sufragar su tratamiento. Una hermana de su madre, que había emigrado a España, anima a Laura para que emigre y pueda así ayudar a su madre y al resto de la familia. Su tía es quien financia su viaje, con un coste aproximado de 2000 dólares.

El mismo día que llega a Barcelona, ya entra a trabajar como "interna" en una casa, al cuidado de cinco niños, gracias a los contactos de su tía. Se trata de un trabajo realmente duro, repleto de tareas y con largas jornadas laborales

Bueno, limpieza, cocina, los niños y cocina también, porque tenían una cocinera pero ella trabajaba sólo medio día y la cena y esto y los fines de semana tenía que estar yo ahí. Pero sobre todo era canguro, porque eran cinco niños y yo les llevaba al cole, tenía que hacerles despertar, darles desayuno, bañarles, cuando llegaban poder encargarme de ellos, pero yo nunca había trabajado pues en mi país, y al golpe venir con 5 niños y aparte los niños eran, uyy, súper, súper malos.

Laura sigue trabajando con esta familia ocho meses. Le habían prometido los "papeles", pero nunca llegan a tramitárselos. Además, sufre toda clase de maltratos psicológicos y amenazas por parte de sus empleadores. Llega incluso al extremo de pensar en el suicidio

Yo tenía conocidos o familiares que me decían salte de ahí, salte de ahí que estás mal psicológicamente, me decían sal, sal, sal de ahí. Pero yo decía, ¿cómo?, yo necesito este dinero. Porque todo me venía así, aquí, mal, iba a quitarme la vida ya, estaba muy mal.

No consigue regularizar su situación hasta el año 2001. Una de sus primas la ayuda a conseguir otro empleo fuera del servicio doméstico. A través de una agencia, entra a trabajar en un hotel. Con el tiempo, el hotel la contrata directamente. Su jornada laboral es de 8:30 a 16:30.

Durante los primeros años, sus envíos de dinero han mantenido económicamente a sus padres y a sus hermanos menores. En la actualidad, sus hermanos se han emancipado y sólo sostiene a sus padres.

Todo mi sueldo, yo me quedaba sólo con el dinero de la T-10, del billete del autobús, trabajaba adentro y yo tenía comida y todo y para salir afuera pues no gastaba nada, durante unos 2 años era así, todo mi sueldo, porque yo quedé muy endeudada, tenía que pagar a mi tía también del billete, pero iba pagando poco a poco a ella pero la mayoría de mi sueldo era allá, todo, todo, todo.

Forma su propia familia en Barcelona. Se casa con un joven ecuatoriano y actualmente son padres de un bebé. El marido trabaja en una fábrica de pinturas de coches. Viven los tres junto con otra chica y otra pareja, ya que no pueden asumir el coste del alquiler. No ha asistido a ningún curso de formación, porque reconoce que "no ha tenido tiempo". La llegada de la hija dificulta mucho más poder tener más tiempo.

No, porque no he tenido tiempo y pues únicamente me he dedicado a trabajar y ahora tengo al niño y ya no pude nada. (...) Seguir algún curso, si tuviera tiempo claro que me gustaría estudiar algo, pero ya en esta etapa digo no para mí, se acabó esto, yo ya no puedo, porque ya renuncié a los estudios, ya. Yo ya cuando me sacaron del colegio ya dije, eso ya está perdido.

Planea regresar a Ecuador en los próximos años y ella y su esposo están construyendo una casa en el pueblo natal de Laura. Echa de menos a su familia y si tuviera oportunidades laborales en Ecuador para ella y su esposo, no dudarían en regresar al momento. En cualquier caso, va a

solicitar la nacionalidad española. De esta forma, si vuelve a Ecuador, podrá regresar a España siempre que lo desee.

A ver ¿cómo explicar?, allá, aunque pobre, pero estás con toda tu familia ¿no?, que me hace mucha falta. Yo preferiría estar allá que estar aquí, con mi esposo, mi hijo, todo.

El proyecto migratorio de Laura se inicia con una urgencia económica de la familia, la enfermedad de su madre. Se vehicula a través del servicio doméstico interno, si bien pronto las redes familiares le permiten superar una situación de maltrato en el trabajo y conseguir un empleo mejor en un hotel, con contrato de trabajo. Las necesidades económicas de la familia de Laura y su actual situación de madre han impedido que pueda dedicar tiempo a formarse, por lo que ha renunciado a esta posibilidad. Se siente satisfecha con su proyecto migratorio.

RUSLANA: Una mujer reagrupada, cuya trayectoria está marcada por la presión económica de tener que ejercer súbitamente de sustentadora económica de toda la familia en España

Ruslana es una madre de tres hijos, de 44 años, procedente de la localidad rumana de Alaballuvia, en la región de Transilvania (Rumania). Tiene estudios de bachillerato técnico en los que aprende el oficio de la hostelería. Su marido, un empleado del ayuntamiento, es pionero del proceso migratorio de la familia. Tras la caída del régimen comunista y la pésima situación económica que enfrenta el país, consigue un préstamo y decide emigrar a Alemania, la antigua Yugoslavia, Bulgaria y, finalmente, se establece en España como empleado en la construcción. Aunque le hubiera gustado poder cursar estudios universitarios de turismo, admite que su situación familiar no se lo permitió. A pesar de ello, se define como de "clase media".

Yo digo en clase media, porque tenemos un piso ya comprado, tenemos una casa, tenemos terreno, hasta bosque. No somos ricos pero tampoco pobres.

Tras 10 años de trabajo en el sector de la hostelería, se casa y se queda

embarazada de su primer hijo. Un año después nace su hija. Opta por quedarse en casa para ocuparse de ellos

En Rumania al principio estuve trabajando en hostelería, estuve trabajando pastelera como camarera, como cajera, o sea todo lo que es hostelería, como he hecho el Instituto, el bachillerato, en esto tengo preparación. Cuando nacen mis hijos me quedé con ellos como ama de casa trabajando todo el día, no podía trabajar, no había quien cuidara a los niños, me quede con ellos hasta que vine aquí a España.

Ruslana y sus dos hijos abandonan Rumania en el año 1999, siendo reagrupados por su marido. Visitan España tres años antes, con un visado de turista, pero regresan al cabo de tres meses. Es el marido el que financia su viaje. Ruslana atribuye su emigración y la de sus hijos tanto al empeoramiento de la situación económica y política del país, como al deseo de ofrecer un mejor futuro para sus hijos. Sin embargo, el detonante principal es la enfermedad que contrae su marido en España. La necesidad de recibir un trasplante de riñón le obliga a permanecer en España, sin recursos. Obtener un riñón en su país sería algo inviable

Los padres de Ruslana permanecen en Rumania. En España cuenta con una hermana que trabaja en la hostelería y con un hermano que reside en Ibiza y que es empresario en el sector de la construcción. Ella y su familia viajan a Rumania todos los años para visitar a su familia. Mandan todos los meses remesas a sus padres y a dos de sus hermanos, una media de entre 50 y 100 euros mensuales.

Al llegar a España como reagrupada, durante el primer año carece del derecho a trabajar. Durante este tiempo, opta por trabajar como empleada doméstica, al cuidado de una niña pequeña tres horas diarias, sin contrato, durante seis meses. Consigue el empleo a través de una amiga rumana. En cuanto obtiene el permiso de trabajo, a través de la intermediación de otra amiga rumana, accede con contrato de trabajo a una lavandería industrial. Ruslana prefiere este nuevo empleo, por cuanto le permite cotizar a la Seguridad Social y le da derecho a percibir desempleo y una pensión. Sin embargo, este trabajo le dura sólo 6 meses, ya que la empresa se enfrenta a pérdidas económicas y despide a parte de sus empleados. Ruslana valora

positivamente su experiencia en la lavandería, en términos de aprendizaje.

De la lavandería industrial, de cualquier trabajo se aprende mucho, he aprendido a planchar correctamente, a doblar la ropa correctamente, lo que todos sabemos pero cuando tienes que saber algo correctamente todo el mundo se equivoca en algo.

Tras ser despedida de la lavandería, consigue emplearse en un matadero, donde permanece durante casi 5 años. Lo consigue a través de la intermediación de un amigo de su marido, cuya mujer trabaja en este mismo matadero y le cuenta que la empresa busca empleadas. Admite que son pocas las personas que resisten y permanecen en este puesto de trabajo, por su dureza. Ruslana decide aceptar este empleo, ya que las necesidades económicas de la familia son imperiosas. Los ingresos son más elevados, pero las condiciones laborales son extremadamente duras. Se trabaja todo el día a 2 grados, a un ritmo frenético.

He trabajado con una máquina de degollar, también he trabajado con cuchillos, con tijeras, de todo se aprende, aunque es demasiado duro. Estuve trabajando cinco años en frío, dos grados en la sala, en un ritmo de fábrica, de cadena, hay que estar siempre pendiente, pero bien. Porque el ritmo va muy rápido, es un ritmo de cadena y luego tienes que quedarte en el frío dos o cuatro grados, parecía que estás en un frigorífico, bastante duro, el frío cansa mucho (...). Estábamos trabajando para los alemanes y esos son muy exigentes, tenemos que sacar el trabajo bien.

El horario en el matadero, de cinco de la mañana a dos de la tarde, le permite conciliar el empleo y el cuidado de sus hijos y pasar las tardes junto a ellos. Sin embargo, dicha experiencia laboral le ha supuesto un importante deterioro en su salud

A la hora de cobrar, bien, bueno estaba bien porque ganaba bien. Lo que pasa es que siempre con el miedo de arriesgar la salud, me he quedado con problemas de cervicales, luego con problemas de circulación porque el frío es un poco peligroso. Pero como necesitábamos dinero, no pensabas en eso, más tarde sí te acuerdas, pero algunas veces ya es muy tarde.

Los problemas de salud se agravan y Ruslana decide dejar el empleo. Sus jefes le "arreglan los papeles" para que pueda cobrar el paro. Durante este periodo de inactividad, Ruslana realiza a través del INEM dos cursos de

cocina, uno de pastelería y diversos cursos de castellano. Espera en un futuro poder emprender un negocio en su país, vinculado con la temática del turismo. Está absolutamente convencida de que la formación es fundamental para encontrar un buen empleo

A la hora de buscar trabajo te preguntan si tienes el curso, ¿tienes experiencia?, ¿has trabajado en eso?. No, no he trabajado, es que si no tienes experiencia no. (...) Yo pienso que en algún futuro lejano, o cercano, o mediano, a lo mejor podré ser una empresaria como siempre he soñado. Siempre he soñado montar un negocio de turismo rural. Como en el instituto hemos aprendido mucho, me he quedado con muchos conocimientos, lo que pasa es que la vida, las circunstancias no siempre son adecuadas para poder cumplir tu sueño

Tras año y medio desempleada, encuentra otro empleo en un hotel, como ayudante de cocina. Sus problemas de salud aparecen de nuevo y tras dos meses de baja laboral, la empresa opta por prescindir de ella y es despedida. En el momento de ser entrevistada, Ruslana sigue buscando empleo sin éxito. No percibe prestación por desempleo. No quiere volver al matadero por cuestiones de salud, aunque sabe que ahí sí sigue habiendo oferta de empleo. Está pendiente de una intervención quirúrgica, tras la cual se plantea emplearse como cajera en un supermercado. Su deseo es trabajar en una pastelería o en una cocina. Mientras no surge tal oportunidad, ella y su esposo, que también se encuentra desempleado, se dedican a hacer reparto de revistas sin contrato

Ahora me gustaría trabajar en pastelería, porque pastelería me ha gustado más que cocinar, la cocina es un poco más dura, pero se puede aprender un montón de cosas. Por ejemplo, mi hermana está trabajando en un hotel, en el restaurante ya sabe llevar todo una boda, un cóctel, un buffet, lo que sea. Hay cosas en hostelería que se aprenden, que son varias, por eso digo que me gustaría trabajar tanto en cocina como en pastelería, pero pastelería no es un trabajo tan duro, es un poco más ligero.

A pesar de las penurias económicas por las que está pasando la familia, valora positivamente su trayectoria y espera algún día poder materializar su sueño de ser empresaria.

Estos años que he trabajado y he aprendido no han sido en vano. Pienso que si me quedo o regreso, depende, pienso que de cumplir mis sueños voy

a ser una buena empresaria.

Sus hijos ya son mayores. Tienen 21, 20 y 12 años. Se plantea regresar en un futuro a Rumania. El hecho de contar con una vivienda propia en su país facilitaría este retorno. Ella y su marido prevén que la situación económica de Rumania va a ir mejorando en los próximos años y que para ellos va a ser más ventajoso vivir allá sin tener que pagar alquiler. Además, considera que la dificultad de encontrar empleo en España puede facilitar el retorno de muchos de sus compatriotas

Estaré en Rumania, cumpliendo mi sueño, dejando algo para mis niños, ellos no quieren sacar una carrera, a lo mejor les puedo dejar algo para que tengan su vida resuelta (...) Ahora, mira, llevo cuatro meses buscando, en todas partes, en internet, en bolsas de trabajo de la comunidad de Madrid, pero nada, nadie te llama, ni en hostelería. Por eso te digo, según veo Rumania tiene oportunidades de salir, yo sé que los rumanos son muy trabajadores y que vamos a poder salir de esto; vamos a volver a empezar porque hay muchos que hablan, que si van las cosas mal piensan regresar

La trayectoria laboral de Rusmana se ve marcada por el hecho de iniciarse en un contexto en el que la familia completa ya reside en España y el marido está enfermo. Ella llega a España debiendo ejercer la función de principal sustentadora económica, lo que obliga a Rusmana a aceptar empleos que le reporten mayores ingresos, en detrimento de las condiciones laborales. Sus contactos connacionales la alejan del servicio doméstico y la conducen a una lavandería industrial, a un matadero y, finalmente, a un hotel como ayudante de cocina. Sus cinco años en el matadero, expuesta a duras condiciones de trabajo, minan su salud gravemente y éste constituye el principal detonante de que no pueda obtener otro empleo en la actualidad (está a la espera de ser intervenida quirúrgicamente) y se encuentre en situación de desempleo en el momento de ser entrevistada.

IV.2.6. TRAYECTORIA 4. Movilidad laboral hacia la autoocupación

MILENA: Una mujer con un proyecto migratorio individual, con capacidad para trazar una trayectoria laboral ascendente en España a base de acumular capital humano y social

Milena es una mujer de 28 años, procedente de la localidad búlgara de Yambol. Tiene estudios secundarios y en su país de origen ha trabajado como empleada en una tienda de cosméticos y en una tienda de ropa interior. Se autodefine como perteneciente a la clase media y admite que la decisión de emigrar se debe a la mala situación económica que vive su país. Su padre y una de sus tías ya habían emigrado con anterioridad a España.

Es su padre quien costea el viaje de Milena en autobús hasta España hace 8 años. Ella se aloja en casa de su padre, quien comparte alojamiento junto con otras 7 personas. Empieza trabajando como asistente externa, cuidando niños, y, posteriormente, como interna los fines de semana, ocupándose de los hijos de una mujer embarazada de gemelos, con embarazo de riesgo. A través de los contactos de su padre, abandona el servicio doméstico interno y consigue un trabajo como limpiadora en un almacén. Pronto compatibiliza sus tareas de limpiadora dentro de la empresa, con tareas de administrativa, realizando pedidos, aunque sin contrato. Su paso por la empresa lo describe como una oportunidad para aprender el idioma español y para formarse, a pesar de que el salario no es demasiado alto.

De idiomas no, yo he aprendido el idioma sola, era bastante pesado sí, lo he aprendido mejor en las oficinas donde estaba trabajando en las dos oficinas que mantenía la limpieza y el almacén ahí la gente, mis compañeros eran muy agradables, me ayudaban muchísimo. Cada cosa que yo decía mal, siempre, no, esto se hace así, venga, repite y venga y yo pesada, esto ¿qué es?. Pero, bueno, ésta fue la única manera de aprender, la única manera

Su primera experiencia como administrativa, a pesar de que los ingresos son bajos, le sirve como incentivo para darse cuenta de sus deseos de mejorar laboralmente y de poder salir del sector de la limpieza

El dinero me importaba, pero mientras podía vivir, tenía otros objetivos. Porque yo quería crecer, no quería quedarme en un nivel de limpieza, ni de nada. Entonces, claro, como he entrado en esta empresa, pero también he tenido suerte. La empresa es muy pequeña, que no necesitaba saber muchas cosas, era el jefe un encargado, yo en la oficina y los chicos que cogían los camiones.

Durante este periodo laboral, Milena invierte tiempo y recursos para formarse. Durante su experiencia laboral en el almacén, aprovechó para realizar un curso presencial de informática y otro de gestión a distancia.

Uno, fue de informática y lo he hecho mientras estaba trabajando en el almacén, en las oficinas donde estaba haciendo mantenimiento de limpieza y almacén. Entonces me duró, creo, que seis meses, me iba cada sábado tres horas y luego el otro curso fue curso de distancia, lo he hecho en la gestión

A través de su la madre de su novio, también de nacionalidad búlgara y al que conoce en España, Milena consigue un trabajo de administrativa en otra empresa. Milena recuerda que el periodo de aprendizaje fue muy complicado, ya que se sentía insegura por no haber desarrollado este trabajo anteriormente. A pesar de las dificultades, admite que los cursos recibidos en materia de informática, facilitan su labor en la empresa.

La verdad es que nunca me he dedicado a eso, no he trabajado como secretaria, nunca, incluso en Bulgaria me dedicaba a otras cosas. Pero tengo muchas ganas y creo que lo puedo hacer bien si me dejáis una oportunidad, entonces el jefe me ha dicho, bueno, vamos a empezar, como un mes vas a venir aquí, tres horas al día y vamos a intentar, nosotros te enseñamos porque no tenemos mucho trabajo, algunas cuantas facturas, coger el teléfono y nada más. Fue muy duro para mí, porque tenía que aprender todo. Menos mal que he hecho el curso de informática. Cuando no estaban los jefes, siempre que me quedaba sola, intentaba escribir cuanto mas rápido mejor en castellano

Con su actual novio decide abrir un establecimiento comercial de productos búlgaros. Atribuye su proyecto empresarial a la dificultad de llegar a final de mes con un sueldo de secretaria. Inicialmente, ambos optan por un bar, si bien no obtienen crédito suficiente para asumir el coste del traspaso. A través de una amiga que se dedica a importar productos búlgaros, deciden montar esta tienda hace un año.

Los sueldos no son muy altos, normalmente, aunque en una oficina, tú dices, bueno, es un trabajo bueno. Trabajar como contable o algo así, el trabajo está bien, pero los sueldos no son muy buenos. Aunque mi sueldo no estaba muy mal, 800 euros con mis pagas extras y con la opción de que cada año te subían 100 euros. Entonces sí estaba bastante bien, aunque yo conozco muchas amigas que trabajan en oficinas y cobran 700 euros, 600 euros, son sueldos muy bajos y es muy difícil de vivir sabiendo que luego en casa tienes tu piso, pagando 700 euros, entonces tu sueldo se va por este piso.

Si bien se trata de un negocio rentable, Milena constata que los productos que importa necesariamente deben venderse a un precio muy superior al que tienen en Bulgaria, por razón de los costes de transporte y el elevado precio del alquiler del local. Admite que sus connacionales tienen por lo general un escaso poder adquisitivo, por lo que el negocio no les reporta elevados beneficios. Por este motivo, tiene intención de iniciar otros proyectos empresariales más adelante, con los que pueda lograr mayor capacidad de ahorro. Sus proyectos de futuro pasan por residir en España, poder tener ingresos suficientes para comprarse una casa, casarse y ser madre

Es muy difícil tener solamente un negocio. Estos no son negocios que te pueden traer dinero para que vivas bien. Vamos, porque está la vida muy cara y yo con esta tienda sí consigo pagar todos los gastos y todo eso, pero no puedo todavía apartar nada, ahorrar no puedo. Entonces yo tengo otros planes en mi cabeza. Todavía no quiero decir nada, porque no sé lo que voy a hacer. Pero tengo otros planes y si todo va bien, sí los voy a realizar. Yo siempre busco otra cosa y otra, y otra y otra. Soy así no puedo cambiar.

El proyecto migratorio de Milena se inicia a través de las redes familiares. Su trayectoria laboral arranca en el servicio doméstico y, posteriormente, como limpiadora en un almacén. Su espíritu emprendedor, poco conformista, así como sus ganas de aprender y su inversión formativa pronto la conducen a un empleo como administrativa, a través del cual mejora su estatus. Sin embargo, las aspiraciones de Milena pasan por lograr mejores ingresos, lo que provoca que ella y su novio opten por iniciar un emprendimiento.

MIRTA: El empoderamiento de una mujer emprendedora, con un proyecto migratorio familiar a la par que individual, que dirige sus estrategias al logro de autonomía económica y en la gestión del tiempo.

Mirta, colombiana de 58 años, reside en España desde hace 13 años, procedente de Cali. Mirta, madre de 3 hijos, había montado una microempresa en Cali, dedicada a la fabricación de tejido de punto y a la confección de ropa para niños. Tiene estudios secundarios. Antes de emigrar a España, ya contaba con densas redes familiares en otros países: cuatro de sus seis hermanos residen en España y otra de sus hermanas vive en Estados Unidos

Tengo 18 personas de la familia que estamos aquí, todos trabando y hay 3 o 4 niños estudiando y hay 2 que están haciendo, que están en la universidad

Mirta se queda viuda de su primer esposo a los 24 años, con dos hijos a cargo. Su hijo mayor emigra antes que ella, en busca de trabajo. Ella decide emigrar para mejorar su situación económica, si bien su marcha se convierte en una forma de poner fin a su matrimonio con el padre de su tercer hijo. Atribuye la separación al propio proceso migratorio. Es viviendo sola en España que Mirta descubre su capacidad de ser autónoma sin contar con el apoyo de un hombre y cotas de libertad de las que no habría disfrutado al lado de su esposo

Es que hay algo que es lo que más marca el cambio ¿no?, es de que yo ahí estaba con mi marido, y a partir de venirme, me separé de él. Entonces, los cambios también son a nivel familiar no?, que cómo lo cambio cuando estaba ahí, pues vivía en familia, con el marido, él también trabajaba, aportaba cosas a la casa y también problemas (risas). Entonces ya viviendo aquí ya empecé a sentirme autónoma, se me elevó la autoestima a lo máximo. Es lo mejor que me ha pasado en mi vida, eso se lo recomiendo a cualquiera que lo experimente, porque es que antes, que para dónde vas, que de dónde vienes, que por qué haces eso así, que por qué no lo haces de esta forma

Tiempo después ella reagrupa a su segundo hijo y a otros sobrinos, a través de ofertas de trabajo que consigue su primogénito hijo y de préstamos económicos. Mirta sólo ha visitado su país en dos ocasiones durante estos

13 años.

Al llegar a España, durante los primeros seis años se dedica al servicio doméstico externo y a la limpieza de edificios. En sus inicios, limpia los locales de la discoteca en la que trabaja su hijo durante el día y durante las noches cuida del bebé de una enfermera que trabaja por las noches. Al cabo de un año, le tramitan una oferta de trabajo desde la discoteca. Desde ese momento, ha ido renovando su tarjeta periódicamente. Desde hace un año y medio ha conseguido la nacionalidad española.

Tras conseguir el contrato, sigue combinando diversos trabajos como limpiadora y cuidadora para familias de elevado poder adquisitivo, llegando a acumular hasta cinco empleos de forma simultánea. Esta condición de "pluriempleada" como asistenta externa le llega a reportar hasta 2100 euros mensuales. Consigue los empleos a través de sus contactos y de sus buenas referencias y no precisa de agencias.

Siempre trabajé por mi cuenta, porque con la empresa de limpieza ahí si me hubieran pagado la mitad de lo que me ganaba. Siempre por el boca a boca, mire que yo conozco una señora que ta, ta, ta, y siempre estuve trabajando con familias muy buenas de aquí de Cataluña, gente que no es que tengan tanto dinero, que aparte que sí lo tienen, pero gente muy culta. Yo, por ejemplo, cuidaba unos niños que estaban en el mismo colegio de los hijos de la infanta Cristina. O sea, gente con un estatus bueno y que me pagaban a mí más de lo que le pagan a cualquier persona o de lo que yo me hubiera ganado en otra parte.

Tras 10 años trabajando como asistenta, decide emprender su propio negocio y montar un bar. Desde Barcelona Activa recibe asesoramiento y formación para elaborar su "plan de empresa", con la ayuda de su hijo menor. Gracias a este "plan de empresa", consigue un crédito de 20.000 euros a un interés muy bajo. Se toma su proyecto emprendedor como un desafío personal. Tras concedérsele el crédito, empieza la ardua labor de localizar un bar en traspaso y condicionar el local.

Yo eso lo tenía claro, que hay que tener un negocio, que hay que ser emprendedor, que hay que tener una idea clara de lo que se quiere hacer, que hay que hacer un plan de empresa, que hay tantas subvenciones que da la Generalitat, que si es mujer y es inmigrante pues tiene más

facilidades, si es mayor de 45 años. Entonces yo, pensando en todos los requisitos que yo reunía, me fui a Barcelona Activa (...) Soy una persona que por mi carácter siempre soy muy segura de lo que hago y yo decía pues, es posible que si un plan de empresa no lo sepa hacer pero yo voy a pedir orientación, y lo que voy a hacer a lo mejor no soy capaz de hacerlo bien, pero yo lo voy a intentar y lo hice como un desafío personal, por que en el fondo pensaba que no... que no me iba a resultar.

Si bien debe destinar largas jornadas laborales (13 horas diarias), sin apenas días para el descanso, valora positivamente la flexibilidad horaria y la posibilidad de gestionar su tiempo de forma autónoma

Estoy aquí cada día 13 horas, incluyendo los sábados y los domingos, que abro más tarde a las 10 de la mañana. Pero cada día estoy así, porque a veces pienso que me puedo tomar un día de descanso a la semana, entonces al mes son cuatro días o cinco, entonces la venta de esos cuatro, cinco días me cuadra mas o menos lo del alquiler, entonces a mi me da más tranquilidad trabajarlo y estar aquí. Pues tengo Internet, me pongo a chatear con mis hijos, de pronto me veo un buen programa de televisión, puedo leer, que a mi me gusta mucho la lectura y estoy combinándolo bien con el trabajo, descanso aquí todas esas horas de todos los días y me siento bien.

Buena parte de los beneficios que le proporciona su negocio los destina a pagar la hipoteca de la vivienda que se ha comprado en Colombia. Aunque su hipoteca es de 8 años, con las ganancias del bar pretende liquidarla en sólo 3 años. Concibe la compra de la casa en Colombia no sólo como una inversión para ella, sino para sus hijos, dos de los cuales residen en Cali (su hijo menor ha decidido regresar recientemente a Colombia).

Entonces yo trabajo aquí para pagar mis gastos personales y el resto lo mando para pagar mi piso en Colombia, que es un crédito que he sacado a 7, 8 años, pero que es posible que lo pueda pagar en 3, en la mitad de tiempo. Por que lo que el excedente que me quede de lo que gane, si un día gano mil pues mando mil, y si un día gano 800, pues 800, un mes, un día no, un mes. Que otro día me queda 2000, pues mando 2000, no tengo esa secuencia del envío del dinero

No sabe si va a regresar o no a Colombia. Lo que sí tiene claro es que, por el momento, desea seguir trabajando en el bar, y aprender inglés para poder viajar por todo el mundo y cumplir sus sueños

Mi deseo ni es quedarme aquí, ni tampoco es irme a Colombia (...) Quiero

pagar el piso en un par de añitos y ya hacer eso, y quiero viajar, y quiero dar la vuelta a este planeta, que me espere un poquito, y conocer culturas, ir a museos, ir a conocer sitios, y por eso quiero aprender un poquito inglés, para poderme defender

La trayectoria laboral de Mirta se concreta a través de un proceso de movilidad laboral ascendente: de asistenta por horas con elevados ingresos a propietaria de un bar. La experiencia de Mirta como microempresaria en Cali certifica su espíritu emprendedor y su poca aversión al riesgo. Otro factor que marca su trayectoria es el hecho que el proyecto migratorio de Mirta no sólo tenga una dimensión familiar. Se trata de un proyecto individual, a través del cual Mirta no sólo mejora su posición económica, sino que eleva su autoestima y consigue superar las barreras de género. Este discurso de "empoderamiento" que Mirta construye en España, va más allá del tipo de actividad laboral que aquí desarrolla y tiene que ver con la posibilidad de lograr la autonomía económica.

RUXANDRA: La vía empresarial como estrategia para recuperar el estatus ocupacional

Ruxandra es una mujer polaca, de Krasnik, de 42 años, maestra de primaria antes de emigrar y madre de dos hijos. Su marido, profesor de educación física en una escuela, emigra a España en el año 1989 a causa de los problemas económicos. En Polonia, con sus salarios, viven en casa de sus suegros y no pueden permitirse una vivienda propia.

Ella y sus dos hijos llegan a España en el año 1991, dos años después que su esposo, a través del procedimiento de reagrupación familiar. Al llegar a España, unas amigas le consiguen un empleo en el servicio doméstico. En el año 2000, su esposo tiene un accidente laboral y se queda parapléjico. Se vuelve a Polonia para su rehabilitación y Ruxandra se queda sola con sus hijos en España, debiendo mandar remesas periódicamente a su esposo. Su marido no cotiza a la Seguridad Social cuando se produce el accidente, por lo que no tiene acceso a tratamiento de rehabilitación en España. Los padres de Ruxandra, ya jubilados, se trasladan a España para ayudar a su hija en el cuidado de los niños. Poco tiempo después, su esposo fallece en

Polonia y ella enviuda.

Desde su llegada a España, Ruxandra ha ido alternando durante sus primeros 12 años, trabajos como empleada doméstica para distintas familias, a través del "boca a boca" y de contactos que le han ido proporcionando sus amigas. Admite que ha tenido experiencias de todo tipo como asistenta y que son las familias de clase media las que han dispensado mejor trato. Por el contrario, desde su propia experiencia, considera que las familias más adineradas:

Te digo sinceramente la gente de nivel medio aquí en España te trata muchísimo mejor como la gente de nivel muy alto, como servicio en casa. Aunque bueno el nivel económico no es tan elevado y tal pero son más humanos. Por lo que a mi respecta, no digo que en general, porque no podemos decir que todos los polacos son buenos porque no es verdad, ni mucho menos pero quiero decir que por mi experiencia yo mucho más cariño y mucho más acogedor sentía, más acogida me sentía en esas casas. Porque la gente que tiene mucho dinero pues, no sé por qué trata a la gente de una muy mala manera, no sé, te digo, no quiero generalizar.

Admite que su trayectoria como empleada doméstica tiene que ver con la ausencia de otras opciones y con el desconocimiento del idioma. Reconoce que se trata de una actividad laboral que no es de su agrado, por cuanto no tiene nada que ver con su nivel educativo. En la medida que adquiere mayores competencias lingüísticas, se plantea seleccionar mejor las familias para las que quiere trabajar, en aras a lograr un mejor trato y mejores condiciones laborales

En el servicio doméstico, planchar, limpiar, estar con los niños, es que a fuerza de dinero es que no tenías otra opción, aguantar los dueños de la casa que te trataban muy mal. Pero luego, poco a poco, aprendiendo el idioma podrías ver que bueno, que no tienes porque aguantar esas situaciones, hay que buscar familias que te tratan más o menos bien, el trabajo no es de tu agrado y menos con tus calificaciones ni nada, pero bueno, por tu necesidad. Conociendo el idioma y tal empecé a buscar para cambiar algo, para estar más a gusto en el trabajo, no es un trabajo que te guste pero por lo menos en condiciones de trabajadora que cambien un poquito, para que te traten más humanamente no solamente como un servicio y la verdad sí que encontré buenas familias y trabaje en algunas casas prácticamente 12 años hasta empezar con el actual.

A través de una asociación polaca, imparte clases para los niños durante los

sábados, desde hace 10 años. Primero lo hace de forma voluntaria y más adelante recibe la "voluntad de los padres". El consulado participa económicamente en esta iniciativa. Esta actividad, aunque escasamente remunerada, le permite recuperar su profesión de maestra. Ruxandra lo define como una especie de "desahogo":

Era alguna forma de hacer algo distinto a toda la semana y además algo que te gustaba de verdad porque a mí me encanta mi profesión y la verdad era una cosa de desahogarse. Así que luego llegué a ser la directora de alguno de los colegios y ahora estoy colaborando con la junta directiva del colegio, con el consejo escolar, ayudando a buscar los edificios para que podamos tener las clases.

Antes de empezar con su proyecto empresarial, Ruxandra tantea otras opciones fuera del servicio doméstico. Pero decide seguir trabajando como asistente. Argumenta que si bien es mucho mejor emplearse como oficinista o dependienta en un supermercado, los ingresos percibidos son inferiores y no le compensa. Los potenciales ingresos que puede alcanzar están por debajo de los 1200 euros que logra ingresar todos los meses como asistente por horas. Admite que necesita este salario para poder seguir sacando adelante a sus dos hijos

Yo te dije antes, que la verdad yo por mi profesión y por mis estudios pues nunca estaré conforme con mi trabajo. Buscando los trabajos he tenido la oportunidad de trabajar en algunas oficinas, sobre todo cuando ya obtuve el diploma de idiomas y tal, pero como económicamente yo tenía a cargo dos hijos nunca me convendría un trabajo en una oficina no era comparable. Porque, fíjese, yo ganaba por hora 1700, entonces llegaba a 80.000 pesetas mensuales era bastante, bueno era un trabajo muy duro. Pero en una oficina, en un supermercado, nunca ganaría tanto vamos, como los 1000 euros que cobro en este momento o 1200, 1300.

Ante esta situación, llega a la conclusión de que sólo podrá salir del servicio doméstico si consigue mantener sus ingresos o mejorarlos. Para ello, opta por el autoempleo.

Hacer algo que por lo menos no sea servicio doméstico, aunque no tiene nada que ver con mi profesión, pero ya es algo distinto.

Conoce a una amiga polaca en un cóctel en la embajada. Ambas desean

abrir un negocio. Ruxandra ya cuenta con algunos ahorros por aquel entonces. Deciden emprender el camino de empresarias juntas y desde hace tres años regentan dos tiendas en Madrid especializadas en productos polacos. Su clientela es cada vez más generalista (gente procedente de países de Europa del Este, alemanes, españoles, etc.)

Y lo que nos agrada muchísimo, cada vez más españoles que entran, que vuelven, que está bien, sobre todo te digo más clientes españoles después de las vacaciones, porque cada vez más españoles viajan a Polonia de vacaciones y conociendo ahí un poco la comida, la cultura, buscan las tiendas polacas.

Tras enviudar, Ruxandra tiene una nueva pareja en España con la que comparte piso. Sus hijos ya han crecido y tienen su propia vida en España. Ruxandra viaja frecuentemente a Polonia, donde se ha comprado un piso en un pueblo costero.

Me he comprado un piso ahora en la costa en Polonia y ahí sí que me siento a gusto, mucho mejor porque tienes más cosas para hacer, tienes la playa a mano, desde hace 2 o 3 años tengo este piso y nos vamos de vacaciones ahí a la costa ya no visito a mi ciudad porque vengo de una ciudad muy gris, muy predecible, le digo a mis amigos quien quiere viene a mi piso y estamos ahí juntos.

La trayectoria laboral de Ruxandra se caracteriza por la fuerte inconsistencia de estatus durante los primeros 12 años, marcada por la muerte de su esposo y la necesidad de sostener económicamente a sus dos hijos en España sin contar con otras fuentes de ingresos. El desconocimiento del idioma constituye un fuerte obstáculo al principio para Ruxandra. Con los años y el dominio del castellano, tiene la posibilidad de acceder a otros sectores fuera del servicio doméstico como asalariada, si bien se trata de empleos escasamente remunerados (administrativa, dependienta, etc.), que le suponen una disminución de sus ingresos (salarios por debajo de lo que percibe como asistenta). Ante estas limitaciones, se plantea la vía empresarial como alternativa para lograr una movilidad laboral que le comporte mejora de estatus social y de poder adquisitivo, si bien se trata de un mundo muy alejado de su auténtica vocación: maestra de niños

IV.2.7. TRAYECTORIA 5. Movilidad laboral hacia ocupaciones de elevada cualificación técnica

DARICHA: La superación de la "inconsistencia de estatus", a pesar de las responsabilidades reproductivas, gracias a la escasa presión económica y a una fuerte inversión educativa en la sociedad receptora

Daricha, es una mujer marroquí de 34 años, casada y madre de tres hijos, licenciada en ciencias económicas. Ha trabajado como profesora universitaria en la Universidad de Tánger. Su marido emigra a España en busca de empleo y ella llega al país a través de reagrupación familiar en el año 2000.

Yo, era profesora de contabilidad, del primer año de Económicas y enseñaba también en la Economía financiera al segundo año de Económicas también en la Facultad de Tánger.

Sus primeros años en España transcurren dedicados exclusivamente al cuidado de sus hijos (dos de ellos han nacido en España). Contar con una autorización de residencia sin permiso de trabajo es otro freno laboral para Daricha, que no precisa obtener ingresos desde la economía sumergida.

Complicadísimo, complicadísimo. Me parece que ya se sabe que la tarjeta por reagrupación genera complicaciones. Bueno yo a los dos años, como al principio no podía porque tenía los niños pequeños, después me apunté en formación profesional y trabajé un año. Y es cuando quedé embarazada por tercera vez y otra vez en casa y bueno, tampoco me ayudó aquí nadie porque entré a trabajar solamente ese año y seguí con la tarjeta sin permiso a trabajar, y entonces ya estaba otra vez en casa con los niños y hasta el año 2006.

Al cabo de seis años de residir en España obtiene el permiso permanente y se incorpora en el Ayuntamiento de Granollers, en un proyecto de reforestación de árboles, a través de un programa europeo para personas de difícil empleabilidad. Desde hace un año y medio está contratada como técnica de acogida en la Oficina de Acogida del Ayuntamiento de Granollers. En España ha recibido formación como mediadora intercultural, cursos de catalán, así como diversos cursos relacionados con la acogida de las

personas inmigrantes. Domina diversos idiomas: árabe, castellano, inglés, francés y catalán. Su objetivo más inmediato es poder homologar su título de licenciada en económicos para poder ejercer su profesión.

Yo ahora por ahora lo que quiero es convalidar mi título y bueno, y a ver si puedo encontrar alguna cosa que tiene que ver con lo que he estudiado. Y me interesa también el tema de la inmigración, trabajar ese tema, sobre todo la inmigración marroquí, de la mujer marroquí en España. Pero formación sí, siempre estoy buscando cosas así.

Compatibilizar empleo y familia resulta complicado para una madre de tres hijos, que carece de soporte familiar en España.

Como cualquier mujer trabajadora. El comedor, servicio de acogida, pero como cualquier mujer trabajadora que no tiene ningún familiar, que no tiene familiares aquí, con servicio de la escuela, el comedor y el servicio de acogida o, si no, pagar un canguro, y a veces al mismo tiempo todo.

Tiene muy claro que no va a regresar a Marruecos.

A Marruecos no pienso, ahora al menos de momento, no quiero volver a Marruecos, yo de aquí iré a otro país, pero a otro país, a Canadá, o no sé, pero no volveré a Marruecos.

La trayectoria laboral de una mujer altamente cualificada, como es el caso de Daricha, se ve marcada por una serie de obstáculos a los que se enfrenta como inmigrante y como mujer: la dificultad a la hora de homologar su título (es licenciada en ciencias económicas); las dificultades de conciliar vida laboral y familiar para una madre de tres hijos que no puede costear la externalización de su cuidado y que carece de redes familiares; el obstáculo legal derivado de su condición legal de persona reagrupada, con autorización de residencia sin permiso de trabajo. La confluencia de estos factores, en un contexto de estructura familiar en la que los ingresos de la familia dependen del cónyuge y no de ella, favorece un periodo de inactividad de seis años. A pesar de esa prolongada interrupción, el hecho de apostar por recibir formación en el ámbito de la mediación intercultural y sus conocimientos de árabe y de la comunidad inmigrante, le permiten una reincorporación laboral exitosa como técnica de acogida para un ayuntamiento.

GALINA: Una trayectoria laboral ascendente, mediante la progresiva adquisición de capital humano en España

Galina es una mujer búlgara, de 34 años, con estudios técnicos superiores, originaria de la ciudad de Pleven (situada a 150 km. de la capital del país, Sofía). Se casa joven. En la actualidad, es madre de una hija de 15 años. En Bulgaria tiene un empleo de agente de seguros en una conocida aseguradora nacional. Tras seis años en dicha empresa, en el año 2000 decide emigrar y trasladarse a Madrid, al considerar que su empleo le reporta insuficientes ingresos económicos.

Era un trabajo bueno, que te aportaba, pero económicamente pues necesitaba el dinero, salir del país, para poder buscar, pues mejorar la calidad de vida.

Emigra junto con su marido y su hija. Galina ya tenía a sus padres y a una hermana residiendo en España, lo que les facilita económicamente su viaje. Vive los tres juntos hasta el año 2006, fecha en la que el matrimonio decide separarse y la hija de ambos prefiere regresar e irse a vivir a Bulgaria con el padre.

Galina legaliza su situación en España en el año 2002, al contar con un contrato de trabajo para el servicio doméstico. Actualmente cuenta con la tarjeta de residencia permanente. Viaja todos los años a Bulgaria de vacaciones

Manda dinero a su familia periódicamente. Desde que su hija ha regresado a Bulgaria, le manda todos los meses dinero que gestiona la nueva pareja de su exmarido. Además, envía dinero de vez en cuando a una prima enferma de cáncer, que sufre graves carencias económicas. Galina admite que, por lo general, los familiares que permanecen en el país de origen, fruto de la desesperación, tienden a presionar económicamente al emigrante.

Cuentan mucho con la ayuda de sus familiares en el extranjero. Casi como obligación, de que si están en el extranjero deben ayudar, pero ya si tienes

la posibilidad de estar aquí, ya luego te cambia la idea. Desde Bulgaria la gente sí. Casi obligan a los familiares que le ayudan.

La trayectoria laboral de Galina en España se inicia como empleada doméstica externa, sin contrato, trabajando para una familia española durante 12 horas diarias, de lunes a sábado, por sólo 420 euros mensuales. Sus tareas consisten en cuidar de tres niños y limpiar una mansión de tres plantas. Es su hermana la que le consigue este empleo nada más llegar a España. Define su experiencia como empleada doméstica de forma ambivalente. Si bien admite que se trata de un trabajo duro, en absoluto acorde con su formación, reconoce que le compensa ampliamente en términos económicos.

Lo he pasado mal. Porque sí, en Bulgaria no he hecho eso, no he llegado a hacer esto, he tenido mi trabajo y era satisfecha. Pero el problema era económico, que no me llegaba con lo que sacaba de mi trabajo. Aquí de limpieza, comparando con lo que cobraba en Bulgaria, me sentía satisfecha, pero sí un poquito mal de lo que hacía.

Galina abandona su primer empleo por cuanto le surge la posibilidad de trabajar en la cocina de un bar próximo a su domicilio. Su intención es poder quedarse en este establecimiento como camarera. Permanece en este empleo durante un año. Posteriormente, encuentra trabajo en una empresa del sector de la construcción, como conductora de un vehículo basculante. Lo interrumpe al cabo de un año, por tratarse de un trabajo demasiado duro físicamente.

Paralelamente, Galina asiste a diversos cursos que, según ella, le han permitido evolucionar y mejorar en sus oportunidades de empleo. Se matricula a cursos de castellano (tiene acreditado el nivel inicial y medio), así como a diversos cursos de formación ocupacional. De ahí obtiene un empleo en una compañía de Telefonía, en el departamento de atención al cliente. Más adelante, es contratada como teleoperadora en otra empresa de Telefonía y, acto seguido, se emplea en una franquicia inmobiliaria. Todos estos empleos los consigue a través de una revista búlgara que difunde información sobre ofertas de empleo. Durante este periodo, aprovecha la formación que ofrecen las empresas a sus empleados para recibir cursos de marketing, de venta inmobiliaria, de soporte técnico para

sistemas informáticos, etc.

Desde hace un año ejerce de administrativa y Técnica social en un Centro Social de Madrid. Su labor consiste principalmente en atender al colectivo inmigrante. Trabaja ocho horas diarias, si bien admite que cobra "el sueldo mínimo".

Tengo un taller, bueno... he organizado, fue monitora de senderismo, de excursiones, también rutas culturales, bueno, en la Comunidad de Madrid, ¿no?, he rodeado los sitios más importantes de la antigua capital de España, Toledo, he estado en Segovia, en Pedraza, sitios medievales, con ricos en cultura, etcétera. Luego tengo un taller de recetario intercultural. Que aparte de la gastronomía, marcamos el país invitado, contamos historia, geografía, situación geográfica, ocio, cultura. Un poquito de todo. Invitamos a un país, y lo representamos de todo un poquito, para que la gente sepa.

A pesar de sus bajos ingresos, reconoce que su actual trabajo es muy enriquecedor. Se siente valorada y, además, le ofrece amplias posibilidades de formación. En estos momentos está matriculada en un máster para formar a profesores de español para inmigrantes. También ha asistido recientemente a un curso de 28 horas sobre políticas de integración en España y Europa, gestionado por la Comunidad Autónoma de Madrid.

Admite que no tiene previsto regresar a su país porque se siente muy feliz en España. Asimismo, reconoce entre risas que tal vez en el momento de jubilarse opte por disfrutar de una "casita" que tiene en su pueblo natal, que aquí no alcanzaría a poder comprarse.

Tengo intención de estudiar más, y tengo intención de quedarme aquí. Por lo menos poder atreverme a decir, por lo menos vivir aquí en España. No tengo intención de irme a Bulgaria, de volver a Bulgaria, porque aquí me siento feliz (...) Cuando ya me jubile, igual para disfrutar la casita que tengo en el pueblo, y aquí no la puedo comprar

La trayectoria laboral de Galina en España empieza como empleada doméstica y culmina con un empleo como administrativa y técnica social en un Centro Social del Ayuntamiento de Madrid. La clave que explica su movilidad ascendente es, además del hecho de contar con sólidas redes

familiares en España (padres y hermana), su permanente apuesta por la formación en España. Una formación muy bien direccionada, que constituye el “puente” para lograr un puesto cualificado como asalariada en la administración. Galina se ha especializado desde la empresa privada en cuestiones que tienen que ver con el marketing y el soporte técnico para sistemas informáticos, al tiempo que ha recibido cursos de especialización en la acogida e integración de las personas inmigrantes.

SANDRA: Contar con un cónyuge sustentador como elemento clave para superar la inconsistencia de estatus y optimizar el capital humano

Sandra es una mujer argentina de 36 años, casada, procedente de la provincia de Chaco (próxima a la frontera con Brasil) y bisnieta de emigrantes españoles e italianos. Es una mujer altamente cualificada: veterinaria, profesora de inglés y con un título de master en Sostenibilidad y Medioambiente cursado en España. Ejerce de profesora en la Facultad de Veterinaria donde estudió y se desarrolla como veterinaria por la vía privada.

Llega a España en diciembre de 2001. Emigran ella y su marido porque él, ingeniero de profesión, tiene dificultades para encontrar empleo como profesional en Argentina, como consecuencia de la grave crisis económica. Sandra reconoce haber emigrado a España “por amor”, para no perder su proyecto familiar. Su marido consigue un empleo como ingeniero en España y Sandra aparca su carrera profesional para seguirle, con el convencimiento de que ambos iban a desarrollarse laboralmente en España

Él en Argentina no trabajaba, no cuadraba bien. Por eso nos venimos aquí. A él le costaba mucho trabajar, trabajaba como profesor también en una de las facultades, y hacía trabajos pequeños, pero de lo suyo, como profesional, o sea de ingeniero, le costaba mucho encontrar en Argentina. Él me propuso venir a mí, entonces la decisión de mi parte requirió dejar absolutamente todo lo que había hecho hasta aquel momento y las posibilidades futuras que tenía. Porque, a ver, yo podría haber estado como secretaria académica de una de las facultades si me hubiera quedado allí, Bueno seguí a él porque lo amaba, lo amo, entonces bueno emprendimos todo esto tan precipitado, si se quiere de alguna manera, porqué veníamos

con una promesa de un trabajo, una promesa de trabajo para él, pero claro, no sabíamos si realmente eso era así... y bueno yo opté por seguirlo porque sabía que si yo me quedaba en Argentina lo perdía a él como compañero, no? Nunca pensábamos que volveríamos nunca pensábamos que nos podría ir mal, vinimos a quedarnos, a establecernos y a desarrollarnos aquí, entonces eso creo que nos ayudó mucho,

Pero Sandra no sólo emigra a consecuencia de la falta de empleo de su marido. Sandra reconoce que aún estando pluriempleada en empleos cualificados, los ingresos que percibía eran muy bajos y tenía que trabajar muchas horas. Tanto ella como su marido se sentían ampliamente disconformes con la realidad económica y política de su país.

Económicamente la cosa no iban bien, yo tenía cuatro trabajos en ese momento, 4 trabajos, prácticamente no estaba en casa nunca, y sin embargo yo no podía llegar a fin de mes, entonces no me lo había planeado antes nunca, pero siempre fui muy emprendedora, siempre fui muy trabajadora, y ahí veía que tantas horas, tanto tiempo perdido, tantos estudios, tanta... y no iba a ningún sitio, y económicamente no era rentable, entonces fue una posibilidad que él me invitara a venir, con todo lo que eso significa, que nos podía ir bien como ir mal.

Su marido emigra en primer lugar, para buscar un empleo en Europa. Tras visitar Suiza, Alemania e Italia, decide instalarse en Barcelona, donde consigue una oferta de empleo. Ni él ni Sandra cuentan con otros familiares residentes en España y su único apoyo son compañeros de facultad de su esposo que trabajan en España y le ayudan a encontrar un buen empleo.

Durante tres años, Sandra no desempeña ninguna actividad laboral en España y se dedica al cuidado de su hija recién nacida. Si bien lo atribuye a su situación jurídica irregular y a no querer correr el riesgo de trabajar sin contrato, es consciente de que se trata de una decisión personal, que le ha permitido dedicarse al cuidado de su pequeña durante su primera infancia, en un contexto familiar en el que podía permitirse vivir con el salario de su esposo. El hecho de no tener familiares que dependan de sus remesas en Argentina les ayuda a tomar tal decisión

Aquí estaba muy complicado el tema con eso de las denuncias, a los empleadores que no hacían contratos y tal o que tenían gente en negro, para mí era un gran riesgo, porque a mi me podían deportar. Entonces

preferí esperarme el tiempo que fuera necesario para estar legal, y comenzar a trabajar legalmente. No teníamos dificultades para que fuera así, podíamos apañarnos, y vivir bien sin necesidad de tener que obligarme a salir a trabajar. Muy apretados económicamente por decirlo así, pero podíamos vivir sin necesidad de que yo trabajara. Pero eso lo opté. Yo opté por quedarme con la niña en su primera infancia, hasta los tres años que ella comenzara el colegio y así buscar trabajo. Y así lo he hecho.

Sandra inicia su trayectoria laboral en España trabajando como agente comercial de una conocida distribuidora de libros por catálogo, entregando a domicilio los pedidos de los socios. Puesto que por aquel entonces Sandra se encuentra en situación irregular, es su esposo quien figura en el contrato como pluriempleado. En esta empresa percibe entre 200 y 400 euros mensuales. Abandona el empleo en cuanto su segundo embarazo llega a su recta final y le resulta muy complicado seguir desempeñando esta tarea.

Cuando yo empecé a trabajar acepté las condiciones. Era un poco por necesidad, un poco para conocer de qué iba, un poco para hacer algo, para colaborar en casa y tal, y bueno, yo lo acepté así. Tampoco podía quejarme porque no conocía como funcionaban los restos de los trabajos, ¿entiendes? O sea, y por otro lado, no creo que tampoco haya estado tan mal si una persona se dedicara full time a esto por ejemplo, ¿entiendes?

Posteriormente, consigue un empleo como agente comercial de productos alimenticios para animales, algo más próximo a su posición.

Lo que yo hacía es estar parada delante de un producto y comentar los beneficios que tenía el producto para el animal, pero como veterinaria, que en realidad yo no pertenecía a ninguna clínica ni nada sino que estaba ahí para indicar al cliente que llegaba por qué tenía que consumir ese producto que era bueno para su perro.

Su intención siempre ha sido poder trabajar como veterinaria en Barcelona, pero para ello el principal obstáculo es la homologación de su título. Lo consigue en el año 2006, cinco años después de su llegada a España, y empieza a trabajar como asalariada en una clínica veterinaria en Barcelona. Sandra cuenta con un permiso de residencia y trabajo de dos años de vigencia. Ella y su esposo se plantean solicitar la nacionalidad española. En la actualidad, Sandra trabaja como comercial veterinaria para una empresa multinacional, cuya sede se encuentra en la ciudad de Sant Cugat del Vallès (ciudad situada a unos 20 km. de la ciudad de Barcelona). Sus

conocimientos de inglés le han ayudado a obtener este puesto de trabajo.

Yo soy veterinaria comercial. Porque, en realidad, a mí me contratan como técnica, pero tengo que ir a visitar a los veterinarios para que compren. Yo ni siquiera conozco los precios de los productos que estoy vendiendo, no soy una comercial de "mira, si me compra esto... tiene un descuento de tal y cual" no, no, no eso no lo hago yo. Eso lo hacen los comerciales. Pero en realidad lo que yo voy a hacer es una visita técnica, para que el veterinario compre más. Ya luego pasará el comercial y dirá si me compra esto le haré un descuento de tal, y si me compra esto un descuento de tal, pero en el fondo, yo soy una veterinaria comercial, porque yo lo que quiero es que compre más.

Ha conseguido este empleo a través de una página web de ofertas de trabajo. Su solicitud ha sido aceptada tras superar un arduo proceso de selección. Percibe 1500 euros mensuales y ya cuenta con un contrato indefinido. La lengua oficial de la empresa es el inglés en cuanto a documentación escrita. El *customer service* se encuentra en España para toda Europa. En la empresa convive personal de diversas partes del mundo.

Sandra considera que la clave para mejorar sus oportunidades laborales se encuentra en su brillante currículum y en sus conocimientos de idioma, tanto inglés, castellano y, especialmente, por el hecho de ser capaz de hablar en catalán. Asimismo, admite que su condición de argentina también ha contribuido a abrirla más puertas, ya que reconoce que existe una imagen social que percibe al inmigrante procedente de Argentina como alguien altamente cualificado.

Y yo creo que el hecho de ser argentina, también me abrió más puertas, que el hecho de ser de otras nacionalidades latinoamericanas. Porque aquí tienen una idea de lo que son los argentinos, no sé si errada o no, creen que estamos mejor calificados en un montón de cuestiones, que puede ser así, no lo sé. Y eso también creo que me ayudó. Y el catalán, claro, porque cuando yo digo que hice cursos y que lo hablo, eso ayuda mucho sí.

Su balance de la experiencia migratoria es altamente positivo, en términos de estabilidad económica y de seguridad. Se lamenta porque sus hijos han tenido que renunciar al contacto diario con sus abuelos.

Beneficios, económico, de seguridad, de tranquilidad, de decir "bueno, el

mes que viene compro esto”, proyectar un viaje a Argentina de aquí a unos meses, podremos cambiar el coche el año próximo, podremos hacer cosas, económicas muchas. De tranquilidad y seguridad, saber que puedes darle a ellos económicamente todo lo que quisiera. Desventajas, por decirlo así, es que ellos están muy solos, su familia por decirlo así, somos su mamá y su papá, los abuelos más por teléfono, por mail, por foto, pero claro, creo que eso lo van a padecer ellos, lo van a sentir ellos.

No tienen claro el futuro. Si bien tienen previsto quedarse en España para desarrollarse en el terreno profesional, mantienen vivo el proyecto de regresar a su país dentro de unos diez años, para “envejecer en Argentina”.

Yo creo que de aquí a diez años, nosotros tal vez volvamos a envejecer a Argentina. Probablemente, y también creo que mis hijos harán un carrera aquí, crecerán aquí, pero no sé si harán familia aquí, no lo sé, al menos Sofía yo creo que comienza a sentir el apego por sus tíos, su familia, sus abuelos. Tiene mucho temor de que se mueran sus abuelitos, entonces no lo sé, yo creo que por posibilidades, tanto nuestras como de ellos, nosotros sabemos que en Europa queremos desarrollarnos laboralmente, profesionalmente, y yo creo que éste es nuestro momento de aquí a unos ocho años, pero no sé si queremos envejecer aquí. Tal vez supongo que queremos envejecer en Argentina.

V.CONCLUSIONES

De los resultados presentados (véase apartado III, "Resumen de resultados", del presente informe) se desprenden los siguientes ámbitos de intervención y líneas de acción de las políticas. Qué duda cabe que el actual reglamento de extranjería obstaculiza la inserción laboral de la mujer inmigrante más allá del "servicio doméstico", lo que constituye un importante freno al despliegue de estrategias revalorizadoras de los capitales en aras a lograr la movilidad laboral.

En este sentido, debe revisarse el procedimiento de homologación y convalidación de títulos académicos y profesionales extranjeros, así como repensar los criterios para la obtención de la autorización de trabajo de las personas reagrupadas –debería ser automática-.

Asimismo, otro de los retos es avanzar hacia cambios legales que permitan que el empleo doméstico tenga condiciones dignas de trabajo y no discriminatorias en relación al resto de sectores laborales. Con tal fin, la supresión del Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH) y su equiparación al Régimen General constituye una prioridad. Ciertamente, la mera revisión de la normativa que regula el sector podría tener efectos no deseados (incremento de la economía sumergida para determinados grupos de mujeres, por ejemplo), a menos que, paralelamente desde el Estado se implementen medidas económicas y sociales para su cumplimiento.

Otro frente a tener en cuenta es la incorporación de las mujeres inmigrantes como sujeto de las políticas de igualdad de género. Para ello, además de ampliar y mejorar sus oportunidades laborales, es menester diseñar políticas de conciliación flexibles, que incorporen las especificidades de este colectivo a tenor de su posición económica y social: las características de los nichos laborales en los que principalmente se concentran las trabajadoras de origen inmigrante –precariedad, turnos de noche, horarios variables, etc.-, así como su situación de vulnerabilidad en el acceso a los recursos -escaso poder adquisitivo y ausencia de redes familiares. Se trata de circunstancias y dificultades que, siendo comunes a

muchas mujeres autóctonas de clase trabajadora, tienen que ver más con su posición en la estructura social y económica de la sociedad receptora que con su propio bagaje cultural.

Por último, es menester repensar las políticas públicas de gestión de cuidado desde la transformación del papel de la mujer como cuidadora universal y el abandono de las "soluciones privadas" que se sustentan en la precariedad de determinados colectivos y en las desigualdades de género (Peterson 2007). Para ello, debe aprovecharse el actual marco legal que proporciona la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia, para desarrollar el cuidado profesional -incluido el actual servicio doméstico-, a partir de la definición de categorías profesionales y sus correspondientes formaciones específicas. Sin embargo, este trascendente reto va más allá de la regulación del sector; requiere asimismo de la correspondiente financiación pública, con el fin de garantizar tanto la profesionalidad y calidad en la prestación del servicio, como unas condiciones laborales dignas para las personas que opten por emplearse en este importante yacimiento de empleo. En definitiva, se trata de hacer efectivo el derecho de ciudadanía que garantiza atención y cuidados a las personas dependientes, sin sustentarlo en las desigualdades de género que acaban repercutiendo especialmente en determinados colectivos de mujeres (cuidadoras informales, mujeres inmigrantes, etc.)

A modo de síntesis:

- Incorporar la perspectiva de género en la centralidad de las políticas públicas de inmigración, acogida e integración.
- Regular y profesionalizar el sector de los servicios a la vida diaria. (Nueva Ley de la Dependencia, etc.)
- Equiparar el Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH) al Régimen General.
- Ampliar las oportunidades laborales de las mujeres inmigradas (homologación títulos, formación, potenciar autoempleo, etc.).

- Facilitar acceso a los servicios (sociales y sanitarios) y recursos públicos en general.
- Impulsar medidas de "conciliación" flexibles y universales, orientadas a superar las dificultades específicas que afectan a las mujeres inmigradas.
- Favorecer la reagrupación familiar, tanto el proceso de reagrupación en sí mismo, como el proceso de acompañamiento de los miembros de la familia una vez reagrupados, en los que se enfrentan a la difícil tarea de recomponer las relaciones de género y/o intergeneracionales.
- Revisar algunos de los obstáculos legales (especialmente el de las personas reagrupadas sin derecho a trabajar, muchas de las cuales son mujeres).
- Dada la heterogeneidad de perfiles, definir grupos de incidencia, desde una perspectiva de género, a la hora de diseñar e implementar acciones.

Bibliografía

- AGUSTÍN, L. 2002. "Mujeres migrantes ocupadas en servicios sexuales". En: *Mujer, inmigración y trabajo* (Colectivo Ioé), Madrid: MTAS. (pp. 533-582).
- AGUSTÍN, L. 2004. "A migrant world of services" *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Vol. 10, No. 3, pp. 377-396.
- ALLPORT, G. 1955. *The Nature of Prejudice*. Cambridge: Addison Wesley Press.
- ALONSO, J. A. (ed.) 2004. *Emigración, pobreza y desarrollo*. Madrid: Catarata.
- ALTAMIRANO, T. 2004. "Transnacionalismo, remesas y economía doméstica", *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, nº 10/2004 (<http://www.uv.es/CEFD>).
- AMBROSINI, M. 1998. "Intereses ocultos: La incorporación de los inmigrantes en la economía informal". *Migraciones*, nº 4, p. 111-152.
- ANDERSON, B. 2000. *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. London: Zed Books.
- ANGUIANO, M.E. 2001. "Inmigración laboral extracomunitaria en España: explorando perfiles y trayectorias laborales". *Migraciones*, n.10, p.111-134.
- ANTHIAS, F. 2006. "Género, etnicidad, clase y migración: inteseccionalidad y pertenencia transnacional". En: P. Rodríguez (ed.), *Feminismos periféricos*. Granada: Ed. Alhulia.
- ANTHIAS, F. 1998. "Rethinking social divisions: some notes towards a theoretical framework". *Sociological Review*, vol. 46, no. 3, pp. 505-53
- ANTHIAS, F.; LAZARIDIS, G. (eds.) 2000. *Gender and Migration in Southern Europe: Women on the Move*. Oxford: Berg.
- BAKAN, A.; STASIULIS, D. 1995. 'Making the Match: Domestic Work and the Racialisation of Women's Household Work', *Signs*, Winter 1995: 303-35.
- BALDWIN-EDWARDS, M., ARANGO, J. 1999. *Immigrants and the Informal Economy in Southern Europe*. Londres: Frank Cass.
- BELARBI, A. 1999. "Evolució i perspectives de l'emigració femenina". En: *Dona i migració a la Mediterrània occidental*, dir. por M^a Àngels Roque. Barcelona: Institut Català de la Mediterrània.
- BENERIA, L.; SEN, G. 1983. "Desigualdades de clase y de género y el rol de la mujer en el desarrollo económico: implicaciones teóricas y prácticas". *Mientras Tanto*, nº 15, p. 91-111.
- AGUSTÍN, L. (2000). "Trabajar en la industria del sexo". *Ofrim Suplementos*, nº 6
- BERTAUX, D. 1974. "Mobilité sociale biographique. Une critique de l'approche transversale". *Revue Française de Sociologie*, vol. XV: 329-362
- BERTAUX, D. 1985. *La mobilité sociale*. Paris: Hatier.
- BERTAUX-WIAME, I.; BORDERÍAS, C.; PESCE, A. 1988 "Trabajo e identidad femenina: una comparación internacional sobre la producción de las

- trayectorias sociales de las mujeres en España, Francia e Italia". *Sociología del Trabajo*, nº3, pp. 71-90.
- BETTIO, F.; VILLA, P.; SIMONAZZI, A., 2006. "Change in care regimes and female migration: the 'care drain' in the Mediterranean" *Journal of European Social Policy*, vol. 16, nº 3, p. 271-285
- BLOSSFELD, H. P.; MAYER, K. U. 1988. "Labour market segmentation in the Federal Republic of Germany: an empirical study of segmentation theories from a life course perspective". *European Sociological Review*, 4, 2:123-140.
- BOURDIEU, P. 1979. *La distinction. Critique sociale du jugement*. Paris: Minuit.
- BOYD, M. 1984. "At a disadvantage: The occupational attainments of foreign born women in Canada". *International Migration Review*, vol. 18, nº 4, p. 1091-1119.
- BUVINIC, M. 1990. *La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina: preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe*, CEPAL.
- BUSTELO, M.; LOMBARDO, E. 2007 (eds.) *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid: Cátedra.
- 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. 2003. "La inmigración en España: los desafíos de la construcción de una nueva sociedad", *Migraciones*, nº 14, pp. 219-304.
- CASAL, M. MESTRE, R. 2002. "Migraciones femeninas". En: *Inmigrantes: ¿cómo los tenemos?*, editado por J. de Lucas y F. Torres, Madrid: Talasa Ediciones.
- CATARINO, C.; OSO, L. 2000. "La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza". *PAPERS. Revista de Sociología*, nº 60, p.187-207.
- CCOO-CERES. 2006. *Inserción Laboral de la población inmigrada en Cataluña. Efectos del proceso de normalización de 2005*. Madrid: Observatorio Permanente de la Inmigración. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- CHECA, F. (ed.). 2005. *Mujeres en el camino. El fenómeno de la migración femenina en España*. Barcelona: Icaria.
- CHISWICK, B.R.; LIANG LEE, Y.; MILLAR, P.W. (2002) "Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis," *Economics Discussion / Working Papers 02-08*, The University of Western Australia, Department of Economics.
- COLECTIVO IOÉ. 1998. "Mujeres inmigrantes en España. Proyectos migratorios y trayectorias de género". *Ofrim Suplementos*, p. 11-38.
- COLECTIVO IOÉ. 1999. "Aproximació als projectes migratoris de les dones migrants a Espanya". En: *Dona i migració a la Mediterrània occidental*, dir. por M^a Àngels Roque. Barcelona: Institut Català de la Mediterrània.
- COLECTIVO IOÉ 2000. "Perspectiva laboral de la inmigración en España". *Documentación Social*, nº 121, p.91-110.

- COLECTIVO IOÉ. 2001. *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid, IMSERSO
- COLECTIVO IOÉ. 2006. "Trabajadoras inmigrantes por cuenta propia. Una aproximación escritiva". En: J. Beltrán, L. Oso y N. Ribas, N. (coords.), *Empresariado étnico en España*, Madrid, Fundació CIDOB/Observatorio Permanente de la Inmigración.
- COLEMAN, J. S. 1988. "Social Capital in the Creation of Human Capital", *American Journal of Sociology*, vol. 94, pp. 95-120.
- COLOMBO, A. 1998. *Etnografía di un'economia clandestina. Immigrati algerini a Milano*, Bolònia: Il Mulino.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. 2004. *La inmigración y el mercado de trabajo en España*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- CRENSHAW, K. W. 1989. *Demarginalizing the intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. Chicago: University of Chicago Legal Forum.
- DURAND, J. 1994. *Más allá de la línea. Patronos migratorios entre México y estados Unidos*, Madrid: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- ECHEVERRÍA, J. 1997. "La movilidad social de las mujeres y el problema de la unidad de análisis de clase". *Revista Internacional de Sociología*, nº 17: 83-116.
- ECHEVERRÍA, J. 2005. "La movilidad social: pautas y tendencias". En: *Tres décadas de cambio social en España*, ed. por J.J. González y M. Requena. Madrid: Alianza.
- EHRENREICH, B.; HOCHSCHILD, A.R. (ed.) 2003. *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Metropolitan Books.
- ESCRIVÁ, M^a A. 2000. "¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona". *PAPERS. Revista de Sociologia*, nº 60, pp. 327-342
- ESCRIVÁ, M^aA. 2004a. "Conquistando el espacio laboral extradoméstico. Peruanas en España". *IESA Working Papers Series 05-04*
- ESCRIVÁ, M^a A. 2004b. "Formas y motivos de la acción transnacional. Vinculaciones de los peruanos con el país de origen". En: A. Escrivá y N. Ribas (coords.), *Migración y Desarrollo*, Córdoba: CSIC.
- ESCRIVÁ, M^a A.; SKINNER, E. 2008. "Domestic Work and Transnational Care Chains in Spain". En: H. Lutz (ed.) *Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme*. Aldeshot: Ashgate.
- EXPÓSITO, C. 2004. "Aproximació a les dificultats d'inclusió i diferències educatives de les dones marroquines i senegambianes d'origen rural". Ponencia presentada en el *IV Congreso Español de la Inmigración en España*, Girona, 10-13 noviembre de 2004.
- FERNÁNDEZ, M., LABORDA, A. 2008. "La economía española ante un amargo final de ciclo". *Cuadernos de Información Económica*, nº 204, 11-32.
- FULLER, N. 1999. "¿Pobreza o desigualdad de género?: El caso de las familias jefaturadas por mujeres". *Anuario de HOJAS DE WARMI*, nº 10, p. 43-59.
- GARDINER, J. 1994 "Female employment and unemployment", en Arestis, P y Sawyer, M. (Eds), *Radical political economy*, London, Edward Elgar.

- GARRIDO, L. 1992. *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid: MTAS
- GARRIDO, L.; GIL CALVO, E. 1993. "El concepto de estrategias familiares". En: L. Garrido y E. Gil Calvo (eds.), *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza Editorial.
- GLENN, E.N. 1992. "From Servitude to Service Work: The Historical Continuities of Women's Paid and Unpaid Reproductive Work", *Signs*, 18(1), p. 1-44.
- GREGORIO, C. 1997a. "El estudio de las migraciones internacionales desde una perspectiva de género". *Migraciones*, nº 1, p. 145-175.
- GREGSON, N.; LOWE, M. 1994. *Servicing the middle classes*. London: Routledge.
- HERRANZ, Y. 1997. "Mujeres dominicanas en el servicio doméstico de Pozuelo-Aravaca". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 10, p. 75-101.
- HERRANZ, Y. 2000. "Inmigración e incorporación laboral". *Migraciones*, nº 8, p.127-164.
- HO, C.C.T. 1999. "Caribbean transnationalism as a gendered process", *Latin America Perspective*, 26(5):34-54.
- HOCHSCHILD, A. R. 2001. "Global care chains and emotional surplus value" En: W. Hutton y A. Giddens, (eds) *On the edge. Living with global capitalism*. London: Vintage.
- HONDAGNEU-SOTELO, P. 2000. "The International Division of Caring and Cleaning Work". En: *Care Work, Gender Labor and Welfare State*, ed. per M. Harrington. New York: Routledge.
- HONDAGNEU-SOTELO, P.; AVILA, E. 1997. "I'm Here, but I'm There' The Meanings of Latina Transnational Motherhood". *Gender & Society*, vol. 11, nº 5, 548-571.
- HOOKS, B. 1981. *Ain't I a woman: Black Women and Feminism*. Boston: South End Press.
- KING, R., LAZARIDIS, G., Tsardanidis, C. (ed.) 2000. *Eldorado or Fortress? Migration in Southern Europe*. New York: Palgrave Macmillan.
- KLEINUBING, N. 2004. "Desestructuración y cambio social en las comunidades emigrantes", En: J. A. Alonso (ed.) *Emigración, pobreza y desarrollo* Madrid: Catarata.
- LANDOLT, P. 2001. "Salvadoran Economic Transnationalism: Embedded Strategies for Household Maintenance, Immigrant Incorporation, and Entrepreneurial Expansion" , *Global Networks*, 1:217-42.
- LANDOLT, P. et al. 2003 "Del hermano lejano al hermano mayor: la dialéctica del transnacionalismo salvadoreño", A. Portes et al. (coord.), *La globalización desde abajo: transnacionalismo inmigrante y desarrollo*, México D.F., FLACSO.
- LIGHT, I.; GOLD, S. J 2000 *Ethnic Economies*, San Diego (CA), Academic Press.
- LIM. L.; OISHI, N. 1996. "International Labor Migration of Asian Women: Distinctive Characteristics and Policy Concerns". *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol. 5, nº 1, p. 85-116.
- MARTÍNEZ VEIGA, U. 1997. "Globalización y transformación del papel laboral de la mujer". En: *Género, Clase y Etnia en los nuevos procesos de globalización*, ed. por V. Maquieira y M^a J. Vidal. Madrid: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer / Universidad Autónoma de Madrid.
- MASSEY, D.S.; ARANGO, J. et al. 1993. "Theories of International Migration.

- A Review and Appraisal". En: *Theories of Migration*, ed. por R. Cohen. 1996. Cheltenham (UK): Edward Elgar Publishing.
- McALLISTER, I. 1995. "Occupational Mobility among Immigrants: The Impact of Migration on Economic Success in Australia" *International Migration Review*, Vol. 29, No. 2, pp. 441-46.
- McKAY, S.; WRIGHT, T. 2008. "Tightening immigration policies and labour market impacts". *TRANSFER. European Review of Labour and Research*, Vol 14, nº 4, pp. 653-664.
- MESTRE, R. 2005. "Trabajadoras de cuidado. Las mujeres de la Ley de Extranjería". En: F. Checa (ed.), *Mujeres en el camino*, Barcelona, Icaria.
- MOROKVASIC, M. 1984. « Birds of Passage are also Women », *International Migration Review*, vol. XVIII, núm. 4, pp. 886-907.
- OSO, L. 1998. *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Madrid: IMU.
- OSO, L. 2005. "Las jefas de hogar en un contexto migratorio: modelos y rupturas", en P. Checa (ed.) *Mujeres en el camino. El fenómeno de la migración femenina en España*, Barcelona: Icaria.
- OSO, L.; RIBAS, N. 2006 "Empresariado étnico y relaciones de género: mujeres dominicanas y marroquíes en Madrid y Barcelona", J. Beltrán, L. Oso y N. Ribas, N. (coords.), *Empresariado étnico en España*, Madrid, Fundació CIDOB/Observatorio Permanente de la Inmigración.
- OSO, L.; VILLARES, M. 2005. "Mujeres inmigrantes latinoamericanas y empresariado étnico: dominicanas en Madrid, argentinas y venezolanas en Galicia", *Revista Galega de Economía*, vol. 14, núm. 1-2 p. p. 261-278.
- PAJARES, M. 2008. *Inmigración y mercado de trabajo 2007*. Madrid: Observatorio Permanente de la Inmigración.
- PARELLA, S. 2003. *Mujer, inmigrante y trabajadora. La triple discriminación*, Barcelona: Anthropos.
- PARELLA, S. 2004. "Reclutamiento de trabajadoras inmigrantes en las empresas de servicios de proximidad en el Área Metropolitana de Barcelona" *REIS. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 108, pp. 179-198
- PARELLA S.; CAVALCANTI, L. 2006. "Una aproximación cualitativa a las remesas de los inmigrantes peruanos y ecuatorianos en España y a su impacto en los hogares transnacionales" *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 116, pp. 241-25.
- PARELLA, S.; SAMPER, S. 2007. "Factores explicativos de los discursos y estrategias de conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres inmigradas no comunitarias en España. *PAPERS. Revista de Sociologia*, nº 85, pp. 157-175.
- PETERSON, E. 2007. "The Invisible Carers. Framing Domestic Work(ers) in Gender Equality Policies in Spain". *European Journal of Women's Studies*, vol. 14(3), pp. 265-280.
- PHIZACKLEA, A. 1999. "Gender and Transnational Labour Migration". En: *Ethnicity, Gender and Social Change*, ed. por Barot et al. London: Macmillan.
- PORTES, A. 1983. "Modes of Structural Incorporation and Present Theories of Labour Immigration". En: *Global Trends in Migration*, ed. por M. Kritz et al. New York: Center for Migration Studies.

- RAMÍREZ, E. 1997. "Mujeres latinoamericanas en Europa: la feminización de la pobreza" *Revista Venezolana de Estudio de la Mujer*, Vol. 2, Nº 4.
- REQUENA, F. 1990. "Redes sociales y mecanismo de acceso al mercado de trabajo". *Sociología del Trabajo*, nº 11, p. 117-140.
- RIBAS, N. 1999. *Las presencias de la inmigración femenina: un recorrido por Filipinas, Gambia y Marruecos en Cataluña*. Barcelona: Icaria.
- RIBAS, N. 2004. *Una invitación a la sociología de las migraciones*, Barcelona: Edicions Bellaterra.
- RIBAS, N. 2005. "Todo por la familia: la emigración de las mujeres desde el origen", en P. Checa (ed.) *Mujeres en el camino. El fenómeno de la migración femenina en España*, Barcelona: Icaria.
- RODRÍGUEZ, P. (ed.) 2006. *Feminismos periféricos*. Granada: Ed. Alhulia.
- ROMERO, A. 1997. *¿Trayectorias de clase o trayectorias de género?*. Tesis Doctoral, Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona
- SÁIZ, A. 2005. "Mujeres empresarias chinas en un contexto migratorio. Adaptación y continuidad". En: *Mujeres en el camino*, ed. por F. Checa. Barcelona: Icaria
- SALAZAR PARRENAS, R. 2001. *The Global Servants: Migrant Filipinas Domestic Workers in Rome and Los Angeles*. Palo Alto (California): Stanford University Press.
- SALIDO, O. 2001. *La movilidad ocupacional de las mujeres en España*. Madrid: CIS.
- SANROMÁ, E.; RAMOS, R.; SIMÓN, H. 2008. "Portabilidad del capital humano y asimilación de los inmigrantes. Evidencia para España".
- SANTAMARÍA, E. 2002. *La incógnita del extraño. Una aproximación a la significación sociológica de la 'inmigración no comunitaria'*. Barcelona: Anthropos.
- SASSEN, S. 1984. "Notes on the Incorporation of Third World Women into Wage-Labor Through Immigration and Off-Shore Production". *International Migration Review*, vol. 18, nº 4, p. 1144-1165.
- SASSEN, S. 1988. *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor*. New York: Cambridge University Press.
- SASSEN, S. 2003. "Global Cities and Survival Circuits". En: *Global Woman*, ed. por B. Ehrenreich i A. Russell Hochschild. London: Granta Books.
- SOLÉ, C. 1994. *La mujer inmigrante*, Madrid: IMU.
- SOLÉ, C.; PARELLA, S. 2005. *Negocios étnicos. Los comercios de los inmigrantes no comunitarios en Catalunya*, Barcelona, Fundació CIDOB.
- SØRENSEN, N. N. 2004. "Transnational Family Life across the Atlantic: The experience of Colombian and Dominican migrants in Europe". Ponencia presentada en *International Conference on Migration and Domestic Work in Global Perspective*. Wassenaar (Países Bajos), 26-29 Mayo 2005.
- SØRENSEN, N. N. et al. 2004. "The Development Dimension of Migrant Remittances", OIM, *Working Paper* nº 1, Ginebra.
- TACOLI, C. 1999. "International migration and the restructuring of gender asymmetries: continuity and change among Filipino labor migrants in Rome". *International Migration Review*, vol. 33, nº 3, pp. 658-

682.

- TORNS, T. et al. 2007. *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona: Institut Català de la Dona.
- TAJFEL, G. 1984. *Grupos humanos y categorías sociales*. Barcelona: Herder.
- THOMSEN, T. L. 2005. *Immigrant Entrepreneurship as Gendered Social Positions. A study on motivations and strategies in a biographical perspective*. Tesis Doctoral, AMID, Academy for Migration Studies in Denmark, Aalborg University (Denmark)
- VERLOO, M. 2007. "Una atenta mirada a les desigualtats múltiples, a les seves interseccions i com es tracten a Europa" A: E. Bodelón i P. Jiménez (coords.), *Construint els drets de les dones: dels conceptes a les polítiques locals*. Barcelona: Diputació de Barcelona
- VILLA, P. 1990. *La estructuración de los mercados de trabajo*. Madrid: MTSS
- WAGNER, H. 2005. "La influencia del "machismo" en los procesos migratorios de migrantes ecuatorianas en Madrid". Comunicación presentada en el 4^o Congreso sobre la Inmigración en España, Girona, 10-13 noviembre de 2004.
- WILLIAMS, D. R. 2004. "Effects of Childcare Activities on the Duration of Self-Employment in Europe", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(1): 45-76.
- ZLOTNIK, H. 1995. "Migration and The Family: The Female Perspective". *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol. 4, Nº 2-3, p. 253-271.
- ZONTINI, E. 2005. "Inmigración, género y espacios urbanos". En: M. Nash et al. (eds.) *Inmigración, género y espacios urbanos*. Barcelona: Edicions Bellaterra.

ANEXOS.

ANEXO I. Datos sociodemográficos básicos de las mujeres entrevistadas

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LAS ENTREVISTADAS TRAYECTORIA 1

Nombre	País de origen	Edad	Estado civil y situación familiar	Nivel de estudios cursados	Ocupación país origen	Fecha llegada a España	"Puerta entrada" mercado de trabajo	Situación laboral actual	Situación legal actual	Ciudad	Nivel conocimiento idiomas
Paty	Cajamarca, Perú	46 años	Casada, marido y dos hijos en Perú	3º de secundaria	Ama de casa	2005	Servicio doméstico interno	Servicio doméstico (complementa interna y externa)	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Castellano
Inés	Guayaquil, Ecuador	50 años	Soltera, una hija y un hijo en Ecuador	Superior incompleta Estudió un semestre de Psicología	Comercio	2002	Servicio doméstico interno	Servicio doméstico interno	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Castellano Catalán (comprensión y expresión básica)
Adriana	Puerto Plata, República Dominicana	51 años	Con pareja, una hija y un hijo viviendo en R. D.	Secundaria completa	Empresa de limpieza	1999	Servicio doméstico interno	Servicio doméstico interno con agencia	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Castellano Catalán (comprensión y expresión básica)
Nilz	Ksar El Kibir Larache, Tánger, Marruecos	27 años	Soltera	Bachillerato aprobado	Ama de casa	2005	Hostelería (camarera)	Servicio doméstico interno	Irregular (trámites de visa por arraigo)	Barcelona	Árabe Castellano Catalán (comprensión y expresión media)
Mikaela	Roman, Rumania	46 años	Divorciada, dos hijas en España	Bachillerato especialidad costura	Servicio de limpieza	2004	Servicio doméstico interno	Servicio doméstico interno	Regular (residencia UE, sin permiso de trabajo)	Madrid	Rumano Castellano
Ivanka	Varna, Bulgaria	55 años	Viuda, dos hijos en Bulgaria	Título universitario de Economista	Economista en empresa familiar	2004	Servicio doméstico interno	Servicio doméstico interno	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Madrid	Búlgaro Ruso Italiano Castellano

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LAS ENTREVISTADAS TRAYECTORIA 2

Nombre	País de origen	Edad	Estado civil y situación familiar	Nivel de estudios cursados	Ocupación país de origen	Fecha llegada a España	"Puerta entrada" mercado de trabajo	Situación laboral actual	Situación legal actual	Ciudad Entrevista	Nivel conocimiento idiomas
Rosario	Armenia, Colombia	43 años	Separada con pareja actual, dos hijos: uno en Colombia y otro en España	Primaria completa	Modista	2000	Servicio doméstico interno con agencia	Residencia de Geriatria	Regular (con autorización residencia y trabajo. Trámite nacionalidad española)	Barcelona	Castellano Catalán (comprensión y expresión básica)
Andrea	Guayaquil, Ecuador	44 años	Viuda, dos hijos	Bachillerato	Comercio	1996	Servicio doméstico externo	Empresa de limpieza	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Castellano Catalán (comprensión y expresión básica)
Zelma	Larache, Marruecos	38 años	Casada, embarazada y dos hijos en España	Sin escolarización, analfabetismo	Trabajo doméstico externo y comercio	1997	Servicio doméstico interno	Servicio de limpieza externa	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Árabe Castellano
Nimba	Rabat, Marruecos	34 años	Casada, una hija y dos hijos en España	Secundaria completa	Costurera	2000	Servicio doméstico externo	Desempleada	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Árabe Castellano (medio) Francés (comprensión básica)
Kalima	Anadora, Melilla- Marruecos	50 años	Separada y sin hijas/os, vive sola	Sin escolarización, analfabetismo	Ama de casa	2000-2001	Servicio doméstico interno	Empresa de limpieza	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Changa (lengua de su comunidad) Árabe Castellano
Dakija	Tánger y Rabat, Marruecos	43 años	Separada dos veces. Vive con sus tres hijas en España	Secundaria incompleta	Ama de casa	2000	Hostelería (camarera)	Empresa de limpieza	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Árabe Castellano Francés Catalán (comprensión y expresión básica)

Sisai	Marrakech y Casablanca, Marruecos	45 años	Vive con dos hijas y un hijo en España	Sin estudios formales	Ama de casa	1988	Servicio doméstico interno	Empresa de limpieza	Nacionalidad española	Barcelona	Árabe Castellano
Zawra	Rabat, Marruecos	41 años	Vive con un hijo en España	Primaria	Costurera	1991	Hostelería	Empresa de limpieza	Regular (con autorización residencia y trabajo. Trámite nacionalidad española)	Barcelona	Árabe Castellano
Valentina	Constanza, Rumania	56 años	Casada, hija en Rumania	Bachillerato, especialidad economía	Contable en empresa propia	2003	Servicio doméstico externo	Servicio doméstico externo	Regular (Residencia UE, sin permiso de trabajo)	Madrid	Rumano Francés Alemán (básico) Castellano
Iona	Targu Bacali, Rumania	26 años	Casada con español, vive con suegros	Bachillerato, especialidad costurera	Costurera	2004	Servicio doméstico externo	Servicio doméstico externo	Regular (residencia y permiso de trabajo)	Madrid	Rumano Castellano
Pepa	Shumen, Bulgaria	39 años	Casada, dos hijos en España	Título universitario de pedagogía en filología rusa y búlgara	Profesora de secundaria en colegio público	2004	Mensajería	Servicio doméstico externo	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Madrid	Búlgaro Ruso Castellano

DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS DE LAS ENTREVISTADAS TRAYECTORIA 3

Nombre	País de origen	Edad	Estado civil y situación familiar	Nivel de estudios cursados	Ocupación país de origen	Fecha llegada a España	"Puerta entrada" mercado de trabajo	Situación laboral actual	Situación legal actual	Ciudad Entrevista	Nivel conocimiento idiomas
Laura	Salcedo, Ecuador	29 años	Casada, un hijo en España	Primaria	Estudiante de secundaria	1997	Servicio doméstico interno	Hostelería	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Castellano Catalán (comprensión y expresión básica)
Saadia	Ksar El Kibir Larache, Tánger, Marruecos	40 años	Soltera, vive con sobrina	Sin estudios formales, analfabetismo	Comercio	1990	Servicio doméstico externo	Hostelería	Regular (con autorización residencia y trabajo. Trámite nacionalidad española)	Barcelona	Árabe Castellano
Fátima	Marruecos	26 años	Soltera, vive con hermana	Primaria incompleta	Trabajo agrícola	2002	Trabajo Agrícola	Hostelería	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Árabe Castellano
Samira	Tánger, Marruecos	22 años	Casada, un hijo en España	Secundaria aprobada	Comercio	2002	Servicio doméstico externo	Comercio y servicio doméstico externo	Regular (con autorización residencia por reagrupación, sin permiso de trabajo)	Barcelona	Árabe Castellano (comprensión y expresión media)
Naima	Oujda, Melilla, Marruecos	22 años	Casada	Secundaria	Estudiante	2001	Servicio doméstico interno	Hostelería	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Árabe Castellano Catalán (comprensión y expresión básica)
Fuadyha	Ksar El Kibir Larache, Tánger, Marruecos	22 años	Separada. Vive con hermano mayor	Bachillerato aprobado	Estudiante	2004	Comercio (panadería)	Comercio (supermercado)	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Árabe Castellano Inglés (básico) Francés (básico) Catalán (comprensión y expresión básica)
Nadia	Tánger, Marruecos	19 años	Vive con madre y hermanas menores	Secundaria	Estudiante	2004	Hostelería	Hostelería	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Árabe Castellano Francés Catalán (comprensión básica)

Cristina	Santa Marta, Provincia Magdalena, Colombia	40 años	Casada, una hija y un hijo en España	Bachillerato, especialidad de Secretariado incompleto	Servicio doméstico interno	1991	Servicio doméstico interno	Hostelería	Nacionalidad española	Madrid	Castellano Inglés (básico)
Tamara	Guayaquil, Ecuador	33 años	Vive con pareja e hija en España	Universitaria incompleta. Tercer año de Educación Parvularia	Educadora Parvularia	2003	Servicio doméstico interno	Comercio y servicio doméstico externo	Regular (con autorización residencia y trabajo. Trámite nacionalidad española)	Madrid	Castellano Inglés (básico)
Viorica	Plovdiv, Bulgaria	46 años	Divorciada, vive con otra pareja y su hijo en España	Bachillerato	Regenta peluquería	2002	Servicio de limpieza	Comercio	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Madrid	Búlgaro Ruso Inglés (básico) Castellano
Ruslana	Alba Iulia, Transilvania, Rumania	44 años	Casada, una hija y dos hijos en España	Bachillerato, especialidad hostelería	Hostelería y ama de casa	1999	Servicio de limpieza	Desempleo, sin subsidio	Regular (autorización residencia y trabajo)	Madrid	Rumano Inglés (básico) Castellano
Doina	Rodna, Rumania	27 años	Soltera, vive con su pareja	Universitaria Diploma de Maestra y Primer año de Trabajo Social	Profesora de primaria y preescolar	2003	Servicio doméstico interno	Hostelería	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Madrid	Rumano Inglés (básico) Castellano

DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS DE LAS ENTREVISTADAS TRAYECTORIA 4

Nombre	País de origen	Edad	Estado civil y situación familiar	Nivel de estudios cursados	Ocupación país de origen	Fecha llegada a España	"Puerta entrada" mercado de trabajo	Situación laboral actual	Situación legal actual	Ciudad Entrevista	Nivel conocimiento idiomas
Mirta	Cali, Colombia	58 años	Separada, un hijo en España, una hija y un hijo adultos en Colombia	Bachillerato	Regenta empresa de tejidos	1996	Servicio doméstico externo	Regenta bar	Nacionalidad española	Barcelona	Castellano Catalán (comprensión y expresión básica)
Marcela	Ibarra, provincia de Imbabura, Ecuador	39 años	Separada, vive con pareja y un hijo en España	Secundaria completa	Regenta empresa de tejidos	1998	Servicio doméstico interno	Regenta restaurante de comida ecuatoriana	Regular (con autorización residencia y trabajo. Trámite nacionalidad española)	Barcelona	Castellano Catalán (nivel A)
Anwjar	Tánger, Marruecos	45 años	Casada, un hijo en España		Empleada en aduana	1992	Servicio doméstico interno	Regenta lavandería	Nacionalidad española	Barcelona	Árabe Castellano Catalán (nivel B)
Amal	Casablanca, Marruecos	55 años	Separada, vive sola	Sin estudios formales, sabe leer y escribir en árabe	Regenta tienda de ropa	1982	Empresa de limpieza	Regenta tienda de alimentos	Nacionalidad española	Barcelona	Árabe Castellano Catalán (comprensión y expresión media)
Ruxandra	Krasnik, Polonia	42 años	Viuda, con pareja y dos hijos en España	Universitaria, título de profesora de primaria	Profesora de primaria	1991	Servicio doméstico externo	Regenta tienda de productos polacos	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Madrid	Polaco Ruso Castellano
Nicoleta	Bals, Rumania	29 años	Casada	Bachillerato, especialidad informática	Administrativa en empresa (secretaria)	2001	Servicio doméstico externo	Regenta tienda de productos rumanos	Regular (con autorización UE residencia y trabajo)	Madrid	Rumano Inglés (básico) Castellano
Milena	Yambol, Bulgaria	28 años	Soltera	Bachillerato, especialidad laboratorio tecnólogo químico	Comercio	2001	Servicio doméstico externo	Regenta tienda de productos búlgaros	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Madrid	Búlgaro Ruso Italiano Castellano

DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS DE LAS ENTREVISTADAS TRAYECTORIA 5

Nombre	País de origen	Edad	Estado civil y situación familiar	Nivel de estudios cursados	Ocupación país de origen	Fecha llegada a España	"Puerta entrada" mercado de trabajo	Situación laboral actual	Situación legal actual	Ciudad Entrevistada	Nivel conocimiento idiomas
Sandra	Resistencia, capital de Chaco, Argentina	36 años	Casada	Veterinaria. Profesora de inglés. Máster en Sostenibilidad y Medioambiente.	Profesora de universidad	2001	Comercio (libros)	Comercio especializado en veterinaria	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Castellano Inglés Catalán
Daricha	Tánger, Marruecos	34 años	Casada, tres hijas/os en España	Universitario y postgrado incompleto	Profesora de universidad	2000	Prácticas de curso de medio ambiente en Ayuntamiento	Técnico Social en Ayuntamiento	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Árabe Castellano Inglés Francés Catalán
Rima	Tánger, Marruecos	37 años	Casada, tres hijos en España	Universitarios incompletos. Empezó filología inglesa (1 año) y Estudios Islámicos	Estudiante	1998	Técnico en ONG	Desempleada	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Árabe Inglés Francés Castellano Catalán (comprensión y expresión media)
Dilza	Rif, Marruecos	37 años	Casada, dos hijos en España	Licenciatura de filosofía	Profesora de francés en secundaria	2004	Coordinación centro municipal de mujeres	Mediadora intercultural en violencia de género en Ayuntamiento	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Barcelona	Amazig Árabe Francés, Castellano Catalán
Galina	Pleven, Bulgaria	34 años	Separada, una hija en España	Escuela técnica superior, Bachillerato	Administrativa en empresa (finanzas)	2000	Servicio doméstico interno	Administrativa y Técnica social en Centro Social	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Madrid	Búlgaro Ruso Castellano
Silviya	Sofía, Bulgaria	27 años	Soltera	Máster en Relaciones Internacionales	Estudiante y periodista	2000	Estudiante con trabajo calificado ocasionalmente	Periodista en Centro Social	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Madrid	Búlgaro Inglés Castellano
Desislava	Triavna, Bulgaria	29 años	Soltera	Máster Europeo RR.II. Doctorado incompleto	Estudiante	1999	Estudiante con trabajo calificado ocasionalmente	Mediadora Cultural y Coordinadora Centro Social	Regular (con autorización residencia y trabajo)	Madrid	Búlgaro Castellano

ANEXOS.

ANEXO II. Bloques temáticos entrevistas en profundidad

1. Datos sociodemográficos de las entrevistadas

- País de origen y lugar de residencia
- Sexo
- Fecha de nacimiento
- Estado civil y situación familiar
- Nivel de estudios cursados
- Ocupación país de origen
- País y provincia de nacimiento
- Fecha llegada a España
- Situación legal actual
- “Puerta entrada” mercado de trabajo
- Situación laboral actual

2. Trayectoria de clase en el país de origen

- Nivel educativo
- Patrimonio familiar.
- Ocupación padre
- Trayectoria laboral de la migrante [del cónyuge si es pertinente]

3. Trayectoria familiar en el país de origen

- ¿Viven alguno de sus padres?
- N° hermanos
- N° hijos
- Pareja /cónyuge (tipo de gestión del núcleo familiar)
- Roles de género
- Influencia de la “familia extensa”

4. Sobre la decisión de emigrar

- Razones por las que se decide emigrar (tipo de proyecto migratorio, condicionantes de género)
 - ¿Cómo se prepara la salida del país de origen? (ayuda familiar, créditos, intermediarios, redes, etc.)
 - Si la persona tiene personas dependientes a cargo, ¿con quién se quedan? (maternidad transnacional) ¿Cómo se gestionan los vínculos afectivos desde la distancia?
 - Países en los que se reside con anterioridad a la llegada a España
 - ¿Por qué se escoge España como lugar de destino? (*imaginario sobre España como lugar de destino en cuanto a oportunidades*)
 - Procedimiento de entrada a España
 - Soporte recibido en la etapa inicial (familiares, amigos, etc.) en cuanto a vivienda, información, trabajo (*influencia de las redes*)
 - Familiares que han emigrado. Familiares que residen en España

5. Aplicación del marco legal y de las categorías jurídicas a las trayectorias legales de las entrevistadas

- Situación legal en el momento de entrada a España
- Repaso cronológico de la trayectoria legal seguida por la entrevistada
- Situación legal actual
- Si ha sido reagrupada o ha ejercido de reagrupante de otros familiares, reconstruir el proceso

6. Trayectoria laboral de la entrevistada en España (*adaptar guión según tipo de trayectoria*)

Repaso de la trayectoria laboral seguida por la entrevistada en la sociedad receptora:

¿Cuándo consigue el primer empleo?

Primer empleo:

- Sector de actividad
- Descripción actividad en la empresa/persona empleadora
- Modalidad (*para el caso de servicio doméstico, trabajo sexual, etc.*)
- Vía de acceso a la ocupación
- Duración de la actividad (causa finalización relación laboral)
- Tipo de contrato
- Jornada laboral
- Nivel de ingresos mensuales
- Nacionalidad empleadores
- Nacionalidad resto empleados/as
- Prácticas irregulares identificadas por la entrevistada
- Prácticas discriminatorias identificadas por la entrevistada
- Tipo de relaciones con el resto de la plantilla (si procede) y con la persona empleadora
- Grado de satisfacción (inconsistencia de estatus)

¿Actualmente tiene empleo?

Características empleo actual:

- Sector de actividad
- Descripción actividad en la empresa/persona empleadora
- Vía de acceso a la ocupación
- Duración de la actividad
- Tipo de contrato
- Jornada laboral
- Nivel de ingresos mensuales
- Nacionalidad empleadores/as

- Nacionalidad resto empleados/as
- Prácticas irregulares identificadas por la entrevistada
- Prácticas discriminatorias identificadas por la entrevistada
- Tipo de relaciones con el resto de la plantilla (si procede) y con la persona empleadora
- Grado de satisfacción (inconsistencia de estatus)

Además de trabajar en el sector de actividad inicial y en el actual, ¿ha trabajado en otros sectores? (*repetir indicadores*)

Percepción de la propia trayectoria laboral por parte de la entrevistada (tipo de trayectoria, movilidad ascendente, descendente, estancamiento etc.)

7. Estrategias hacia la movilidad (reproductoras vs. de movilidad vertical /revalorizadoras del capital)

- Hacia donde se orienta la movilidad social (origen vs. destino). Expectativas futuras. Proyecto de retorno
- Orientación instrumental vs. expresiva hacia la actividad remunerada en la sociedad receptora
- Tipo de estrategias: asistencia a cursos de formación, asociacionismo, acceso a la nacionalidad española, proyecto empresarial, optimización capital social conseguido como asalariadas, recursos de clase en la sociedad receptora (matrimonio mixto, etc.), etc.

8. Situación familiar Estrategias que tienen que ver con la conciliación vida familiar y laboral.

- Características vivienda
- ¿Con qué personas convive actualmente?
- ¿Cuántas personas componen el núcleo familiar?
- ¿Cuántas de estas personas aportan ingresos y cuántas son dependientes económicamente?
- Estrategias de conciliación:
 - Supereditar y adaptar el rol laboral a los requerimientos familiares
 - Incrementar la implicación masculina en el trabajo reproductivo desde la no corresponsabilidad: la “ayuda” del marido
 - Externalizar parte del rol familiar hacia servicios públicos y privados
 - El recurso a redes familiares y comunitarias

9. Valoración subjetiva de la integración y la movilidad social adquirida durante la trayectoria migratoria

- Cómo valoran su calidad de vida en la sociedad receptora? Qué aspectos de sus vidas han mejorado y cuáles han empeorado respecto a su situación antes de emigrar?
- Aspectos subjetivos de la integración
- ¿Cuáles han sido los costes y beneficios que les ha comportado su trayectoria migratoria? (Introducir diferentes *inputs* en la pregunta relacionados con las diferentes dimensiones de movilidad social elaboradas en el marco teórico (situación económica, prestigio social, formas de poder...)).
- Expectativas de futuro: ¿cómo se ven ellas mismas y a sus hijos/as dentro de diez años? ¿Por qué? (¿Qué factores consideran que van a determinar su trayectoria futura?)