

Mujer inmigrante: perspectivas laborales y sociales

MIGUEL OSORIO GARCÍA DE OTEYZA

*Director de la Cátedra de Inmigración
Universidad Francisco de Vitoria*

RESUMEN

El presente artículo analiza la realidad de las mujeres inmigrantes en España. Se obtienen datos especialmente detallados de la región de Madrid gracias al estudio de la Cátedra de Inmigración de la Universidad Francisco de Vitoria. Destaca la concentración de estas mujeres en trabajos de servicio doméstico y hostelería, siendo jóvenes la mayoría de ellas y provenientes de países de Hispanoamérica. Observamos la alta tasa de actividad de las mujeres inmigrantes y su espíritu emprendedor para los negocios. En el futuro, el enfriamiento de la economía española puede llevarlas al desempleo en la hostelería, pero no tanto en el servicio doméstico. En este grupo de mujeres también se señalan problemas humanos y sociales, como son la violación de derechos, la explotación sexual, etc., que deben abordarse por su especial gravedad.

I. EL PESO DE LA REALIDAD

La realidad social más significativa de los últimos años en España es, por su novedad y alcance, la inmigración.

El número de personas que han llegado a nuestro país con vocación de permanencia (por unos años o definitiva) se ha sextuplicado desde el año 2000.

La población residente en España a 1 de enero de 2006 alcanza la cifra de 44,7 millones de habitantes, según el Padrón Municipal. De éstos, 4,1 millones son extranjeros (lo que representa el 9,3 % del total de empadronados); el 53,5% son varones y el 46,5% mujeres, lo que supone la cifra de 1.927.037 mujeres extranjeras. Aunque la proporción de éstas permanece estable desde el año 2001, el número de las mismas aumenta, así como el total de la población.

Datos más recientes apuntan que el porcentaje de residentes extranjeros alcanza el 10% (9,9%), tasa que supera la de otros países considerados de vieja inmigración, como Francia (9,6%) Alemania (8,9%) o el Reino Unido (8,1%).

Como vemos, las mujeres son casi la mitad del total de inmigrantes en España, y eso se debe a la compensación producida entre la llegada de mayor proporción de inmigrantes varones de África y Europa del Este frente a una mayor feminización de la inmigración en el caso de las personas que vienen a nuestro país desde Hispanoamérica. Además de saber quiénes toman la iniciativa, hombres o mujeres, a la hora de iniciar el proyecto migratorio, es necesario recordar el hecho de que en muchísimos casos viene después la pareja y la familia de los mismos, sobre todo en los casos en los que la intención de permanencia en nuestro país es mayor.

El motivo económico es el que explica en más casos el porqué han llegado a España tantas personas en tan poco tiempo. Otras razones, como la violación de derechos humanos o la violencia, son minoritarias entre las causas por las que las mujeres emigran a España.

La mayoría de las mujeres extranjeras que han llegado a España en los últimos años proceden de países en vías de desarrollo y su poder adquisitivo es muy bajo, pero no todas las mujeres

extranjeras coinciden con estas características, pues existen comunidades importantes, procedentes de países de la UE, que viven de manera acomodada en España. Entre las mujeres extranjeras acomodadas y con alto poder adquisitivo que viven en España, destacan las de nacionalidad inglesa, alemana e italiana.

Las desigualdades entre los distintos países del mundo se han agrandado en muchos casos debido al lento crecimiento de la mayoría de los países en vías de desarrollo, frente a las altas tasas de crecimiento de los países más avanzados. Esto en relación con la emigración supone que cerca de 100 millones de mujeres hayan emigrado de sus países en la actualidad, según datos de Naciones Unidas.

II. CONCEPTO DE «INMIGRANTE»

Cuando hablamos de inmigración nos solemos referir habitualmente a personas con poco poder adquisitivo que proceden de países en vías de desarrollo.

Profundicemos un poco en el término «inmigrante», pues ello nos dará algunas claves para entender mejor la realidad de estas mujeres y hombres.

El *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* no distingue prácticamente esta palabra de la de «extranjero», al definir inmigrante como «el que llega a otro país para establecerse en él». De parecida forma define la Academia la palabra extranjero como «el que es o viene de otro país». El único matiz con el que se distingue en este caso ambas palabras es el hecho del motivo del establecimiento en el país, o el interés de permanencia.

La comunicación de los dos términos anteriores se ha seguido haciendo en la legislación española, al denominarse Ley y Reglamento «de Extranjería» la normativa por la que se ha venido a desarrollar la regulación de lo concerniente a la cuestión migratoria.

Anteriormente a esta normativa de extranjería no existía una regulación propia de esta cuestión. Más bien, y por deducción,

extranjero era todo aquel que no era español, y la nacionalidad española se regula por nuestra Constitución y por el Código Civil.

Es interesante señalar una descripción cercana a esta cuestión en el caso de las personas que emigran huyendo de distintas posibles agresiones; nos referimos al refugiado, que es definido como «aquel que viene huyendo desde su país hasta el nuestro por motivos de guerra, catástrofes o persecución por causas políticas, religiosas, de raza o sexo». En este caso sí se ha señalado el hecho de ser mujer u hombre como motivo para emigrar. Lo que no podemos es ver como sinónimos a refugiado e inmigrante, pues en el segundo caso hay múltiples causas por las que se emigra, principalmente la económica, y no sólo las nombradas en la definición anterior.

Dentro del ámbito de los derechos, el hecho de ser mujer, según la Declaración de los Derechos Humanos universales, en la que se inspira nuestra Constitución y la de tantos otros países (menos un grupo de países musulmanes que no se han adherido), es motivo de no discriminación, o, dicho de otro modo, esta declaración defiende la dignidad de todo ser humano y la igualdad de hombres y mujeres.

Pues bien, no existe en España una descripción suficientemente completa que defina bien la inmigración. Esto es importante si pedimos rigor al significado de los términos y pedimos exactitud y precisión en las palabras.

Voy a citar la definición publicada por el *Glosario de términos para integración* (2007):

Creemos que el término inmigrante debe entenderse en sentido social y no en el estrictamente jurídico. Desde el punto de vista social, consideramos inmigrante a cualquier persona que se ve obligada a abandonar su país de origen de forma forzosa y se instala en otro país, distinto del suyo, en busca de una vida mejor. Las causas que obligan al inmigrante a abandonar su país pueden ser múltiples: económicas (falta de medios materiales para llevar una vida digna), sociales (conflictos raciales, bélicos, persecuciones políticas o religiosas).

Me parece especialmente importante señalar el carácter forzoso de la inmigración. Esto discrimina de entre los extranjeros

a aquellos que por otros motivos —laborales, ocio, jubilación, etc.— deciden libremente residir en un país.

Pues bien, el término social de inmigrante nos explica mejor lo que todos entendemos al oír esta palabra.

Las consecuencias de esta realidad forzada de la mujer inmigrante son las que, en algunos aspectos, valoraremos en este artículo.

III. LA MUJER INMIGRANTE EN ESPAÑA

El caso español se entiende mejor si nos fijamos en tres factores determinantes:

- Bonanza económica española de la última década.
- Lazos históricos con los países de Hispanoamérica (lengua, cultura, emigración española, etc.).
- Razones geográficas, que suponen ser el país de Europa más cercano al continente africano.

A las tres razones anteriores podemos añadir los avances en los medios de comunicación y transporte, que han permitido una fácil y económica comunicación, sobre todo a través de Internet, con lo que se ha ampliado el acceso a mucha más información, y ello permite planificar un proyecto migratorio con más recursos; además, se ha abaratado mucho el transporte aéreo gracias al aumento de la competencia en este sector.

Para adelantar un *retrato robot* de la mujer inmigrante en España, podríamos decir que es una mujer hispanoamericana casada (o con pareja), joven (30 años de media) y con estudios de secundaria finalizados, que emigró por motivos económicos, trabaja en el servicio doméstico, se encuentra en situación legal conforme a la Ley española y está tramitando la reagrupación familiar (intentando traerse a sus hijos a España).

IV. DIMENSIÓN LABORAL

El trabajo como palanca de la integración y para la consecución de los objetivos migratorios es el punto en torno al que gira todo lo demás. De hecho, las personas que no consiguen un trabajo en un tiempo razonable son las que primero se vuelven a sus países de origen.

Hasta estos momentos, el corto espacio de tiempo en el que han llegado la mayoría de los inmigrantes que están actualmente en nuestro país ha hecho que podamos hablar de unas tasas de actividad laboral altísimas. Digo hasta estos momentos porque, al escribir este artículo, los signos de desaceleración económica en España son cada vez más evidentes, y esto, se nota de inmediato en el aspecto laboral, con un incremento del paro en los trabajadores autóctonos y mucho más en los extranjeros. Veamos primero los datos de actividad:

La tasa de actividad de los inmigrantes es ampliamente superior a la de los autóctonos:

- En el caso de los hombres, los españoles tienen una tasa de actividad de un 67,3%, frente al 85,4% de los extranjeros.
- En el caso de las mujeres la diferencia es mayor todavía y alcanza los 20 puntos de diferencia: el 46,6% de las españolas frente a un 66,6% de las extranjeras. Este dato es todavía más relevante si tenemos en cuenta que parte de la incorporación de la mujer española al mercado laboral se ha visto muy favorecida por la colaboración de la mujer inmigrante en el cuidado de niños y mayores, posibilitando con ello distintas formas de conciliación de la vida familiar y la laboral (sobre todo para la mujer española, al contrario que para la mujer inmigrante, la cual, según qué horarios desempeñe, no puede conseguir dicha conciliación).

Los inmigrantes son el 14% del total de la población activa en España.

En el caso del desempleo en España, la población extranjera parada es mayor en el caso de los hombres (57,6%) que en

el de las mujeres (42,4%), ocurriendo al revés que en la población española, en la que el paro es menor entre los hombres (38,5%) que entre las mujeres (61,5%).

No sucede lo mismo en el caso de la duración del desempleo, pues es más prolongado el paro de las mujeres extranjeras que el de los hombres extranjeros.

La capacidad de sacrificio de las personas inmigrantes es alta si miramos el número de horas que trabajan cada día, muy a menudo por encima de las 40 horas semanales que indica el Estatuto de los Trabajadores.

Otra cosa distinta son los distintos ritmos o costumbres en el trabajo, que no siempre son iguales, y ello a veces requiere periodos de adaptación del inmigrante hasta que entiende lo que se espera de él o se forma adecuadamente para ello.

También el empleador y los compañeros de trabajo de las personas inmigrantes deben prestar una atención suficiente a esas características derivadas de la diversidad. Si no se conocen las diferencias culturales, no se podrá ofrecer una formación ni unas indicaciones que sean del todo entendibles por el trabajador foráneo. Aunque al final sea el trabajador el que debe seguir las indicaciones del empleador o de la empresa para la que trabaja, eso no significa que no haya que hacer un esfuerzo integrador desde ambas partes. Buscando la eficacia en las labores del trabajador foráneo, lo mejor será que quien lo emplea tenga una actitud proactiva y adaptativa a la diversidad del mismo, lo que sin duda generará oportunidades nuevas para una empresa con trabajadores que aporten nuevas perspectivas e iniciativas derivadas de su diversidad y también evitará disfunciones e ineficacias derivadas de no tener en cuenta estos procesos.

V. ÁREAS DE TRABAJO

Siguiendo la estructura de áreas laborales de Osorio y Dumont (2008), en los sectores donde se concentran las trabajadoras de origen inmigrante, éstas ocupan en su mayoría nichos laborales denominados de «baja cualificación»; son puestos de trabajo

en los que no es del todo necesaria la tenencia de conocimientos académicos, sino más bien técnicas de gestión o de procedimiento, que pueden obtenerse de la observación y de la práctica o bien de una instrucción poco complicada.

En España, los trabajadores extranjeros procedentes de países no comunitarios se concentran, al menos en las etapas iniciales del proceso de asentamiento, en un número reducido de actividades, tales como la agricultura y la ganadería, el servicio doméstico, la hostelería y la construcción. Tres de cada cuatro inmigrantes en situación regular, y dos de cada tres en situación irregular, consiguieron su primer trabajo antes de los seis meses desde su llegada a España, y lo lograron precisamente en estas áreas. Estos sectores se caracterizan por la existencia de empleos de «baja calidad», sea por la importancia de la economía sumergida, de la precariedad, del nivel de retribuciones y/o de las condiciones del trabajo. Estas características afectan tanto a inmigrantes como a nacionales; sin embargo, son los inmigrantes los que están en situación de mayor desventaja, mientras no consigan estabilizar su situación jurídica y hacerse con redes sociales que les permitan conocer oportunidades de movilidad ocupacional (Gil y Actis, 2005). Estos sectores constituyen la «puerta de entrada» ocupacional para gran parte de los inmigrantes, cosa que genera grandes dificultades para una inserción más estable.

La explicación de esta tendencia viene de alguna manera determinada por la urgencia de estas personas en encontrar un trabajo de manera rápida, para el que no se les van a exigir titulaciones académicas ni se les van a poner trabas relacionadas con la homologación de certificados, etc., al margen de que son los sectores que más movilidad poseen y que más demandan mano de obra. En definitiva, ocupar un puesto en determinados nichos laborales es la manera más rápida y fácil de ganar un dinero que les permita mantenerse en nuestro país, al mismo tiempo que lograr pequeños ahorros (que para sus países de origen suponen grandes oportunidades, por el mayor valor del euro frente a sus monedas).

Esta situación no es estática. A medida que estas personas van asentándose en el país de acogida y van abriéndose paso

en el mercado laboral, cambian sus necesidades y percepciones, buscando ampliar sus miras y realizarse tanto en el aspecto personal como en el profesional¹. Algunas de estas personas intentan hacerlo a través de la homologación de sus títulos de formación (en muchos casos, universitarios), lo que supone recorrer un largo camino de papeleos (tanto en su país de origen como en el de destino), pago de nuevas tasas y, en la mayoría de ocasiones, volver a examinarse de nuevas materias contenidas en este caso en el currículo formativo español, buscando obtener de esta manera un reconocimiento tanto social como laboral que les permita asentarse en puestos más adecuados a su formación y experiencia profesional. En otros casos, cuando no existe una titulación académica previa o bien las trabas burocráticas son tan altas que el camino se hace inalcanzable, buscan formarse en el país de destino² y acceder a trabajos en los que puedan alcanzar cierta promoción profesional que les permita alcanzar una mejora en un plazo determinado de tiempo.

Pasaremos a continuación a mostrar, de manera breve, aquellas profesiones ocupadas tradicionalmente por personas de origen inmigrante, pero que, como se expuso anteriormente, están expuestas a cambios según evolucione su estancia en nuestro país:

A. Servicio doméstico

El servicio doméstico (Actis, Pereda y De Prada, 2001) es una ocupación principalmente ocupada por mujeres y que ha llegado con los años a ser una profesión poco considerada socialmente. Este motivo, junto con el de los salarios bajos,

¹ Ello es explicable a través de la Teoría de la jerarquía de necesidades expuesta por Abraham MASLOW en 1943 (y posteriormente revisada y ampliada), en la que se propugna una jerarquía de las necesidades humanas; esta teoría defiende que, conforme se satisfacen las necesidades básicas, los humanos desarrollamos necesidades y deseos más altos.

² El Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid ofrece cada año una amplia oferta formativa para facilitar la inserción profesional de las personas desempleadas. Son cursos gratuitos a los que pueden acceder las personas inmigrantes en situación regularizada, y que cuentan además con la prestación de servicios de guardería y transporte para los alumnos con hijos menores de 3 años y que vivan en un municipio distinto al que se imparten los cursos, así como para aquellos alumnos discapacitados que lo requieran. Consúltense en www.madrid.org

ha ido derivando en que este sector haya sido abandonado progresivamente por buena parte de las mujeres autóctonas, generándose una gran demanda que están ocupando las inmigrantes. Si no fuera por este «excedente poblacional», que permite nuevos ingresos de empleadas y que abarca la demanda existente en el sector, las tendencias indican que llegaría a desaparecer, o bien que la curva de la oferta-demanda no podría ser solventada. No obstante, y a pesar de lo que se puede pensar en un nivel popular, hoy por hoy el porcentaje de personas de origen español que trabajan en este sector sigue siendo mayor que el de personas de otros orígenes.

La alta ocupación de mujeres inmigrantes en este ámbito viene determinada por la facilidad existente para encontrar de manera rápida un puesto de trabajo que les permita comenzar a ingresar un sueldo fijo al mes; ello en muchos casos puede ser pactado a través de familiares y amigos que se establecieron previamente en el país y que les facilitan el integrarse en el mercado laboral nada más llegar a España, ya que en otros sectores sus oportunidades laborales están fuertemente limitadas por la sociedad española, que tiende a resistirse a reconocer su capacidad y cualificación para desempeñar otras tareas.

Existen dos modalidades principales de contratación en el sector: empleada de hogar *externa* (que cubre ciertas horas de trabajo en un hogar, pero cuyo lugar de residencia es otro) y empleada de hogar *interna* (se aloja en el mismo espacio que la familia que la contrata, estando a su servicio casi todo el día; pacta con la familia sus horas de descanso y tiempo libre). Existen diferencias en cuanto a las condiciones de contratación y honorarios entre ambas modalidades, ya que en el segundo la trabajadora tiene cubiertas sus necesidades básicas (alimentación y alojamiento), aunque a cambio renuncia a tener cierta independencia y vida propia, ya que generalmente su tiempo libre se reduce a un día a la semana en el que pueden salir libremente de la casa que las emplea.

Las perspectivas laborales a corto y medio plazo de las personas empleadas de hogar son muy diversas, y, en función de su situación personal, buscan o no otras salidas. Por lo general, la modalidad de «interna» suele ser aceptada por mujeres que

o bien están recién llegadas al país o bien no tienen perspectivas de quedarse más que el tiempo suficiente como para ahorrar dinero y volver con los suyos, por lo que no poseen expectativas ni demandan más espacio para disfrutar de su tiempo libre. No obstante, en cuanto la persona comienza a establecerse y conocer gente o vislumbra otras perspectivas de futuro, tiende a querer cambiar su situación laboral, dando pasos para abandonar un empleo que «no puede ser para toda la vida» y buscando ser empleada por horas o, lo que es lo mismo, «empleada de hogar externa».

B. Construcción

El sector de la construcción ha sido y es un ámbito de especial dureza por el tipo de trabajo que se desempeña (requiere un gran esfuerzo físico) y por sus jornadas laborales, que suelen superar la media del conjunto de sectores y también la fijada por los convenios laborales, ya que los trabajadores no están sujetos a un trabajo estandarizado u ordenado, como pudiera ocurrir en las cadenas de montaje de una fábrica. Es un trabajo que va por fases o periodos de mayor y menor intensidad, en función de los plazos exigidos para acabar ciertas obras.

En general, pueden distinguirse tres categorías básicas de trabajo dentro de una misma obra (al margen del personal administrativo y directivo), que dependen del grado de cualificación de sus trabajadores; por una parte, se requieren trabajadores especializados y no cualificados (peones y peones especialistas), obreros cualificados con y sin funciones de mando (jefes de equipo, oficiales, oficiales de tercera, capataces y encargados) y, por último, técnicos (proyectistas y jefes de obra).

La estructura típica de la plantilla estaría formada por un pequeño grupo de directivos y técnicos cualificados, un equipo no muy grande de trabajadores cualificados y un gran número de trabajadores con menor o nula cualificación, que van formándose y adquiriendo grados de especialización en función del tiempo que lleven trabajando en la construcción; esta estructura variará en función del tamaño de la empresa

responsable de la obra (si es grande o mediana empresa). Un problema característico de este sector es la creciente aparición de «subcontratas» de mano de obra, que proveen de trabajadores y materiales para llevar a cabo las obras y que permiten la difusión de responsabilidades en materias de seguridad y salud. *Grosso modo*, la construcción ha pasado de ser un ámbito que ofrecía salarios por encima de la media, como compensación a la dureza y a los riesgos de trabajo, para retroceder en comparación con otros sectores económicos; se ha convertido en un ámbito en el que prima el trabajo temporal y ocasional en empresas de tamaño pequeño y medio, cosa que debilita la implantación sindical y con ello la reducción de la fuerza del trabajador para exigir sus derechos.

Como hemos visto, esta estructura ocupacional está segmentada en distintos estratos en función de la cualificación de sus trabajadores, y se sostiene gracias a la existencia de personas dispuestas a trabajar temporalmente y en malas condiciones (que no se ajustan a lo pactado en los convenios sectoriales); sólo aquellos que se encuentran en posiciones sociales débiles aceptan estas condiciones, especialmente un gran número de personas de origen inmigrante que ocupan empleos cuyas características dejaron de ser aceptables para otros trabajadores autóctonos.

Según datos recogidos por el estudio, ya citado, del Colectivo IOÉ para la Fundación Laboral de la Construcción (2005), el 36,3% de los trabajadores de este sector eran de origen inmigrante; concretamente, en la Comunidad Autónoma de Madrid son unos 340.000, a los que se suman casi 21.000 más que residen en zonas limítrofes a la Comunidad y que diariamente se desplazan a ella para realizar su trabajo. Este mismo estudio indica que el 84% de estas personas lleva residiendo en nuestro país un máximo de seis años, siendo los inmigrantes de origen africano los más antiguos en este oficio; los europeos del Este (el 44% de los trabajadores) y los latinoamericanos (26,7%) son los más recientes. Al ser un trabajo que requiere esfuerzo físico (especialmente, en las tareas que requieren menor cualificación), está asociado a etapas de juventud (edades inferiores a los cuarenta años); si comparamos las medias de edad entre el grupo de

personas españolas y el de las extranjeras, nos encontramos con que los inmigrantes que trabajan en este sector poseen edades inferiores a las del grupo de personas nacionales.

C. Hostelería

La hostelería (Actis, Pereda y De Prada, 2000) es una de las ramas de actividad que más ocupa al sector de inmigrantes de origen no comunitario en España. Dentro del sector existen grandes diferencias, pues es una rama muy heterogénea a la que podemos agrupar en dos sub-sectores; por un lado la hostelería, que incluye servicios de alojamiento, y por otro la restauración, que agrupa restaurantes, bares, establecimientos de copas y servicios de *catering*. El sector hotelero demanda excedentes de mano de obra en determinadas épocas del año (también en función de su distribución geográfica), concentrándose mayoritariamente éstas entre el segundo y tercer trimestre del año. Por el contrario, el sector de restauración demanda mano de obra en cualquier momento del año, ya que no está sujeto a pautas marcadas, sino que más bien asciende o desciende la clientela en función de otros elementos más complejos y menos predecibles.

El tipo de empleo que se ofrece en este sector se caracteriza por un alto grado de temporalidad, favorecido por el creciente protagonismo de las empresas de trabajo temporal que facilitan trabajadores a este tipo de negocios. Este hecho, junto con la escasa presencia sindical y el alto número de trabajo irregular, favorece que las condiciones laborales de aquellos que se emplean en este sector no alcancen mejoras sustanciales. Este ámbito laboral puede decirse que es, junto con la ganadería y la agricultura, el sector que menor salario ofrece a sus trabajadores. En resumen: es un sector en crecimiento que genera mucho empleo pero en su mayoría precario.

Los tópicos o creencias comunes nos hacen suponer que el inmigrante que trabaja en este sector ocupa puestos de asalariado y de poca cualificación, y aunque suele ser así en la mayoría de los casos, existen excepciones en función de la nacionalidad de las personas, ya que existe un gran número

de empresarios inmigrantes en el ámbito de la restauración. Las personas de origen dominicano, marroquí o peruano, por ejemplo, tienen tendencia a llevar negocios del segmento «bares-cafeterías», mientras que las personas de origen chino copan claramente los negocios de restaurantes, y las personas de nacionalidad argentina tienden a abrir negocios de *catering* y comedores colectivos. El porqué de estas diferencias entre las nacionalidades mencionadas, además de otras que no figuran en lo anteriormente citado, podría explicarse por las redes de apoyo preexistentes, que proveen el capital inicial, productos, información y los contactos necesarios para abrir un negocio, elementos todos ellos de los que disponen, por ejemplo, las personas de nacionalidad china, sector característico de esta inmigración.

Con respecto a los márgenes de edad de las personas que cubren la demanda de mano de obra de este sector, y al contrario de lo que ocurre, por ejemplo, en la construcción, las personas de origen inmigrante suelen tener más edad que las personas de origen autóctono. Esto se explica porque para determinados grupos de inmigrantes la hostelería es un «punto de destino» deseado en su trayectoria laboral, mientras que para las personas de origen español, por ejemplo, la hostelería es más bien un lugar de paso en el que encontrar un trabajo de manera rápida, que no requiere una cualificación y por el que están dispuestos a tolerar unas condiciones laborales precarias de manera muy temporal. Curiosamente, los inmigrantes que se emplean en este sector poseen una cualificación mayor que la de sus compañeros de trabajo españoles; esto puede ser debido a que sea un sector de paso para intentar saltar a otros después.

En cuanto a las retribuciones económicas, existen diferencias en función de la nacionalidad u origen étnico estudiado; las nacionalidades que más ingresos perciben trabajando en este sector son la filipina y la marroquí, seguidas por los dominicanos y, por último, los chinos y los peruanos. Estos datos, no obstante, son discutibles, ya que para poder comparar sus ingresos deberían establecerse categorías laborales homogéneas, ya que no podemos comparar los ingresos de un «jefe de cocina» con los de un camarero, por ejemplo.

D. Agricultura y ganadería

A pesar de ser dos sectores completamente diferentes, los agrupamos en este apartado por ser trabajos típicamente del medio rural, no muy comunes en la Comunidad Autónoma de Madrid, objeto del presente estudio, por lo que no nos extenderemos demasiado. Estos ámbitos laborales se caracterizan por necesitar un excedente de mano de obra «barata» y no cualificada —y más concretamente, en la agricultura—, que esté dispuesta a trabajar durante largas jornadas y en temporadas específicas (cosecheras y/o de recolección) del año, y en la mayoría de los casos a la intemperie (excepto en los casos en los que las plantaciones están instaladas en viveros). El cuidado de animales, sin embargo, requiere mano de obra menos abundante y más estable (el trabajo no está sujeto a determinadas temporadas del año). En ambos casos el sexo dominante es el masculino.

En estos sectores, al contrario de lo que ocurre en otros como el de servicios u hostelería, apenas existen personas de origen inmigrante que trabajen por cuenta propia, sino que mayoritariamente lo hacen por cuenta ajena. Entre los orígenes de las personas que ocupan puestos de trabajo en estos sectores se encuentran las personas venidas de África (marroquíes); los latinos, asiáticos y europeos (del Este) prefieren otras ocupaciones.

La precariedad de muchos de estos empleos es tal que normalmente concurren en ellos las siguientes circunstancias: empleo irregular, exceso de horas, falta de asimilación a los derechos de un trabajador autóctono, etc.

Por otro lado, los ingresos laborales son normalmente inferiores hasta en un 30% a los de los autóctonos, salvo en casos de trabajadores muy especializados (ocurre principalmente en la construcción, donde hay escasez de personas especializadas en algunas tareas).

En el caso de la mujer inmigrante, los salarios también son inferiores a los de los hombres inmigrantes reproduciéndose la discriminación que existe también en este sentido todavía en España pero con desfases muy superiores los que existen entre españolas y españoles.

VI. MUJER EMPRENDEDORA

Hay que destacar la *capacidad emprendedora* de la mujer inmigrante, que muchas veces forma su propio negocio. Un alto número de las altas como profesional autónomo en España proceden de personas inmigrantes, y, por ejemplo, en la Comunidad de Madrid, son muchas más las mujeres inmigrantes que se dan de alta, concretamente el 63,3%, frente al 33,7% de los hombres.

En muchos de estos casos, el emprendimiento de las mujeres se dirige a poner en marcha pequeños o medianos negocios, como pueden ser tiendas de conveniencia, bares, restaurantes, peluquerías y otro tipo de comercios. Pero también destacan algunas emprendedoras como el de *la mujer peruana Ángela Masías, que tras llegar a España a finales de los años noventa y empezar trabajando en una residencia de la tercera edad, hoy ha llegado a poner en marcha su propia residencia, en la que da empleo a otras diez personas y a la que ha llamado «Agua viva en abundancia»; por ello ha sido premiada como proyecto empresarial de mayor contenido social por la Cámara de Comercio de Madrid* (Fernández-Lasquetty, 2008).

En parte, este espíritu emprendedor proviene, según Beatriz Araneta (2008), de que «queremos un futuro mejor para nuestros hijos. Para venir necesitamos una gran capacidad de autoestima, la capacidad de análisis de saber a dónde vamos, y mucho optimismo para pensar que afuera lo vamos a lograr».

Araneta cita un estudio de la Cámara de Comercio sobre las mujeres en general que concluye que hoy un factor de éxito para hacer negocios es ser mujer, y lo resalta con el dato de que los negocios gestionados sólo por mujeres se consolidan en el 40% de los casos, y en los emprendidos sólo por hombres la cifra de consolidación es del 29%.

VII. ESTUDIO DE LA CÁTEDRA DE INMIGRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE VITORIA

La Comunidad de Madrid es una de las regiones españolas que mayor número de personas inmigrantes acoge, prácticamente una de cada cuatro. Hay muchos motivos por los que escoger una región para hacer un análisis como el de la Universidad Francisco de Vitoria, que comentaré a continuación. En el caso de la región de Madrid confluyen casi todas las realidades en cuanto a la diversidad geográfica de la que proceden estas personas, sus distintas ocupaciones (salvo la de pesca y agricultura, por obvias razones) y sus distintas problemáticas.

También Madrid es una referencia en cuanto a la iniciativa en políticas integradoras, desempeñadas primero desde una Dirección General autonómica dedicada íntegramente a esta materia, para luego ampliarse a una Agencia regional y a una Consejería de Inmigración y Cooperación que son pioneras dentro del mundo autonómico español. La concreción de sus intereses la han plasmado en un Plan Regional de Integración que se basa en una serie de principios rectores como son: el objetivo de la cohesión social, la corresponsabilidad (como búsqueda de relaciones bidireccionales y recíprocas entre la sociedad de acogida y la población inmigrante), la igualdad de oportunidades, la normalización (entendida como que cualquier medida que se adopte con el fin de mejorar el acceso a recursos, servicios, etc., de la población inmigrante, debería encaminarse a adoptar un tratamiento semejante y en condiciones parejas a las del resto de la población madrileña) y la interculturalidad (unos y otros conviven compartiendo espacios y proyectos). Estos principios rectores se han traducido en medidas y presupuestos que vienen siendo desarrollados ya desde 2006.

La realidad de la mujer inmigrante la vamos a extraer del estudio coordinado por la Cátedra de Inmigración de esta Universidad, que se desarrolló durante los años 2006 y 2007, entrevistando a más de 1.200 personas extranjeras de las diez nacionalidades mayoritarias extracomunitarias según la UE-25 (el estudio también incluye a Rumanía y Bulgaria por su número

CUADRO 3
DISTRIBUCIÓN DE NACIONALIDADES EN TAREAS DE HOSTELERÍA (continuación)

Sexo				Nacionalidad del sujeto									Total	
				Ecua- toriano	Ru- mano	Ma- rroquí	Colom- biano	Pe- ruano	Bolí- viano	Chino	Domi- nicano	Búl- garo		Argen- tino
99*	Ha trabajado o trabaja en hostelería	Sí	Recuento	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3
			% de nacionalidad del sujeto	50,0	0,0	0,0	25,0	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	No	Recuento	1	1	3	3	0	3	1	2	1	1	1	16
		% de nacionalidad del sujeto	50,0	100	100	75,0	0,0	100	100	100	100	100	100	84,2
	Total	Recuento	2	1	3	4	1	3	1	2	1	1	1	19
		% de nacionalidad del sujeto	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* 99 equivale a valores perdidos.

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 4
DISTRIBUCIÓN DE NACIONALIDADES EN TAREAS DE AGRICULTURA/GANADERÍA

Sexo				Nacionalidad del sujeto									Total	
				Ecua- toriano	Ru- mano	Ma- rroquí	Colom- biano	Pe- ruano	Bolí- viano	Chino	Domi- nicano	Búl- garo		Argen- tino
Hombre	Ha trabajado o trabaja en agricultura o ganadería	Sí	Recuento	4	1	7	1	1	0	0	1	1	0	16
			% de nacionalidad del sujeto	2,9	1,5	8,2	1,7	3,0	0,0	0,0	5,9	7,1	0,0	3,3
	No	Recuento	132	64	78	57	32	34	22	16	13	24	3,3	472
		% de nacionalidad del sujeto	97,1	98,5	91,8	98,3	97,0	100	100	94,1	92,9	100	24	488
	Total	Recuento	136	65	85	58	33	34	22	17	14	24	3,3	488
		% de nacionalidad del sujeto	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	0	100
Mujer	Ha trabajado o trabaja en agricultura o ganadería	Sí	Recuento	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	5
			% de nacionalidad del sujeto	0,6	3,6	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	No	Recuento	174	81	27	78	53	26	22	32	12	23	0,9	528
		% de nacionalidad del sujeto	99,4	96,4	96,4	100	100	100	95,7	100	100	100	0	98,9
	11	Recuento	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		% de nacionalidad del sujeto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2

CUADRO 4
DISTRIBUCIÓN DE NACIONALIDADES EN TAREAS DE AGRICULTURA/GANADERÍA (continuación)

Sexo	Total	Nacionalidad del sujeto										Total
		Ecuatoriano	Ruiano	Marroquí	Colombiano	Peruano	Boliviano	Chino	Dominicano	Bélgico	Argentino	
Mujer		175	84	28	78	53	26	23	32	12	23	534
		% de nacionalidad del sujeto										
99*	Ha trabajado o trabaja en agricultura o ganadería	2	1	3	4	1	3	1	2	1	1	19
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
		% de nacionalidad del sujeto										
	Total	2	1	3	4	1	3	1	2	1	1	19
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* 99 equivale a valores perdidos.
Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 5 agrupamos distintos trabajos que llamamos sector servicios, y en éste sí es destacable el porcentaje de mujeres inmigrantes, un 40,4%. Aquí suelen especificar que trabajan en temas como dependientas de supermercado, tiendas, etc.

Los varones son tienen una media de sueldo superior a las mujeres inmigrantes (existe una diferencia de 219,41 euros), siendo el sueldo máximo en éstos de 3.000 euros, frente a 2.800 en las mujeres (Cuadro 6).

Como vemos en el Cuadro 6, también existe discriminación en este sentido entre los salarios que reciben los hombres y las mujeres inmigrantes en España.

VIII. PERSPECTIVAS LABORALES FUTURAS

En el mes de febrero de 2008, cuando finalizo este artículo, en España se han confirmado distintos signos de desaceleración económica general. En particular, el sector de la construcción es de los más afectados, y los índices de desempleo vuelven a subir en los últimos meses después de unos años de crecimiento neto del empleo.

A las mujeres inmigrantes que ya están trabajando en España, las perspectivas laborales en este momento no les son del todo desfavorables, al estar concentradas sus ocupaciones en sectores necesarios para el normal desarrollo de la vida social, como son los servicios en general, el servicio doméstico y la hostelería.

En el sector servicios sí puede afectar más el desempleo, en puestos que no sean imprescindibles. En el servicio doméstico es más difícil que se prescindiera de estas personas, pues, la mayoría de las veces, los dos sueldos de la pareja son necesarios, y es difícilmente reemplazable la tarea que estas personas desarrollan en la casa.

En la hostelería sí se puede notar algo el desempleo, pues es de suponer que, a menor poder adquisitivo de las familias, menor consumo de servicios de hostelería se realice, y, por tanto, se reduzca el personal en algunos establecimientos.

CUADRO 5
DISTRIBUCIÓN POR NACIONALIDADES EN OTRAS ÁREAS LABORALES. SECTOR SERVICIOS

Sexo				Nacionalidad del sujeto										Total
				Ecua- toriano	Ru- mano	Ma- rroquí	Colom- biano	Pe- ruano	Bolivi- ano	Chino	Domi- nicano	Búl- garo	Argen- tino	
Hombre	Ha trabajado en otras áreas (resumida)	1,00	Recuento	64	23	32	32	17	11	17	5	2	13	216
			% de nacionalidad del sujeto	47,1	35,4	37,6	56,1	51,5	32,4	77,3	29,4	14,3	54,2	44,4
	2,00	Recuento	72	42	53	25	16	23	5	12	12	11	271	
		% de nacionalidad del sujeto	52,9	64,6	62,4	43,9	48,5	67,6	22,7	70,6	85,7	45,8	55,6	
	Total	Recuento	136	65	85	57	33	34	22	17	14	24	487	
		% de nacionalidad del sujeto	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Mujer	Ha trabajado en otras áreas (resumida)	1,00	Recuento	70	24	8	43	17	4	15	17	3	14	215
			% de nacionalidad del sujeto	40,2	28,6	28,6	55,1	32,1	15,4	65,2	54,8	25,0	60,9	40,4
	2,00	Recuento	104	60	20	35	36	22	8	14	9	9	317	
		% de nacionalidad del sujeto	59,8	71,4	71,4	44,9	67,9	84,6	34,8	45,2	75,0	39,1	59,6	
	Total	Recuento	174	84	28	78	53	26	23	31	12	23	532	
		% de nacionalidad del sujeto	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

CUADRO 5
DISTRIBUCIÓN POR NACIONALIDADES EN OTRAS ÁREAS LABORALES. SECTOR SERVICIOS (continuación)

Sexo				Nacionalidad del sujeto										Total
				Ecua- toriano	Ru- mano	Ma- rroquí	Colom- biano	Pe- ruano	Bolivi- ano	Chino	Domi- nicano	Búl- garo	Argen- tino	
99*	Ha trabajado en otras áreas (resumida)	1,00	Recuento	1	0	1	2	0	0	1	1	0	0	6
			% de nacionalidad del sujeto	50,0	0,0	33,3	50,0	0,0	0,0	100	50,0	0,0	0,0	31,6
	2,00	Recuento	1	1	2	2	1	3	0	1	1	1	13	
		% de nacionalidad del sujeto	50,0	100	66,7	50,0	100	100	0,0	50,0	100	100	68,4	
	Total	Recuento	2	1	3	4	1	3	1	2	1	1	19	
		% de nacionalidad del sujeto	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

* 99 equivale a valores perdidos.

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 6
NIVEL DE INGRESOS MENSUALES
(en euros)

Hombres	Media	1.028,907 €
	Mínimo	100,00 €
	Máximo	3.000,00 €
Mujeres	Media	811,147 €
	Mínimo	85,00 €
	Máximo	2.800,00 €

Fuente: Elaboración propia.

Un factor determinante en estas perspectivas laborales es la juventud de estas mujeres inmigrantes y la llegada a España de sus hijos.

Su juventud les da perspectivas laborables positivas en cuanto a su capacidad de adaptación al futuro y a distintos trabajos, a su capacidad de esfuerzo, etc.

Este dato lo refuerza su formación, que no es poca, a tenor de los resultados de nuestro estudio en la región de Madrid, lo que les da perspectivas también favorables para mejorar en el tipo de trabajos que desempeñen en el futuro (Cuadro 7).

La formación, además de aumentar las posibilidades laborales de estas mujeres, influirá progresivamente en la mayor competitividad de nuestra economía.

También se deberán potenciar formas imaginativas de contratación, como la temporal o «circular», en la que puedan venir

CUADRO 7
NIVEL DE ESTUDIOS FINALIZADOS POR LOS INMIGRANTES

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de estudios	Primaria	299	27,7
	Enseñanza media	556	51,5
	Universitaria	224	20,8
	Total	1.079	100,0
Datos perdidos		45	

Fuente: Elaboración propia.

personas inmigrantes por periodos determinados de tiempo y poder volver a su país al finalizar el contrato.

IX. PERSPECTIVAS SOCIALES FUTURAS

Muchas de estas mujeres proceden de países en los que no se respetan los derechos humanos universales, y menos todavía con ellas; uno de los retos futuros es cómo serán capaces de influir ellas en el cambio de sus países en favor de la democracia y los derechos humanos.

No todas las tradiciones y culturas de las personas que han llegado a España son conformes a la igualdad entre hombre y mujer. Esto no es exclusivo de ninguna nacionalidad, pero sucede en muchos casos de familias procedentes del mundo musulmán.

Muchas de estas mujeres inmigrantes sufren la esclavitud en España y en pleno siglo XXI; me refiero a las mujeres que son explotadas en el negocio de la prostitución. Así pues, otro de los retos sociales será tratar este tema como un problema de primera magnitud, por la gravedad que representa la falta de libertad y la explotación sexual de estas mujeres.

Las dificultades de socialización también hay que tenerlas en cuenta, pues una mujer inmigrante no frecuenta fácilmente espacios públicos, al menos al principio, y menos sin su grupo de referencia (red informal). Lo que sucede, sobre todo en el servicio doméstico, es que hay lugares, como los parques o los entornos de las guarderías y los colegios, donde sí se van produciendo esos encuentros poco a poco.

La tasa de nupcialidad y de natalidad mayor de estas mujeres y su alta valoración de lo familiar y lo religioso entran en choque con las tasas menores de las mujeres españolas, y eso deberá encontrar un equilibrio a la larga, con el que se ha de fortalecer la institución familiar como base de la sociedad; para ello debe darse una apertura en España a los valores culturales y religiosos como algo valioso, siempre y cuando estén dentro de los valores de nuestra Constitución de 1978.

X. RECURSOS SOCIALES

Hay mujeres inmigrantes que, por su situación irregular, no acceden a recursos que necesitan. Hay otras que, incluso con permiso de residencia, tampoco acceden, o bien por falta de información o por la incompatibilidad de horarios entre su trabajo y las horas de atención de los centros públicos. Otra razón es la falta de oferta de recursos, lo que sucede principalmente en zonas rurales. La última razón es la debida al desconocimiento del idioma.

En el caso de las mujeres africanas, una razón importante es que desconocen que exista este tipo de recursos, debido a que en sus países carecen de ellos.

Existen también los recursos informales que forman a veces distintas nacionalidades, destacando el caso de China, África y Europa del Este.

Un tema de especial dramatismo es el referido al aborto, dado que, según los datos del Ministerio de Sanidad, cerca de la mitad de los abortos censados en España corresponden a mujeres extranjeras, lo que significa cerca de 40.000 casos. Son números dramáticos que hablan de falta de apoyo a estas mujeres y que hay que abordar sin dilación.

Por otro lado, el incremento en los últimos años de la cifra total de nacimientos en España se debe, en su mayor parte, a las madres extranjeras: casi el 17 % de nacimientos son niños de parejas mixtas o de los dos progenitores extranjeros, mientras que años atrás dicho porcentaje alcanzaba sólo el 4%. En el año 2005 la mayor parte de estos nacimientos procedieron de madres de Marruecos (20,8% del total), Ecuador (14,2%) y Rumanía (9,8%).

Además, aumentan los matrimonios entre españoles y extranjeros: cerca de dos de cada diez matrimonios son mixtos (casi 34.000 en 2006).

Muchas de estas mujeres están sufriendo la violencia doméstica en España. En más de la mitad de los casos que conocemos por los medios de comunicación, la víctima es una mujer extranjera, y en algunos casos, sus propios hijos. En más del 60% de estos casos el agresor también es de origen extranjero.

En beneficio del desarrollo de los países de origen, deberían abarataarse los costes de envío de las remesas de los inmigrantes y desarrollarse programas que potenciasen el efecto inversor de dichos envíos en el país de origen del inmigrante, para influir con ello en su progreso y desarrollo, lo que disminuirá el número de migraciones forzosas.

Siguiendo la tesis de Gómez Tavira (2008), director del Observatorio Regional de la Inmigración de la Comunidad de Madrid, habría que promover no tanto un victimismo procedente de los problemas que tiene la mujer inmigrante, sino afrontarlo desde las grandes fortalezas y oportunidades que nos ofrecen.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACTIS, W.; PEREDA, C. y DE PRADA, M.A. (2000): «Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en la hostelería», en *Ofrim Suplementos*, junio, pp. 11-41.
- (2001): «Relatos desde la entraña de los hogares. Voces de inmigrantes en el servicio doméstico», en *Ofrim Suplementos*, n.º 8, pp. 37-63.
- ARANETA, B. (2008): *Revista Mundo Intercultural*, n.º 3, febrero, p. 12.
- FERNÁNDEZ-LASQUETTY, J. (2008): *Revista Mundo Intercultural*, n.º 3, febrero, p. 5.
- FUNDACIÓN SOCIAL FRANCISCO DE VITORIA (2007): *Glosario de términos para la integración*, Madrid.
- GÓMEZ TAVIRA, P. (2008): *Revista Mundo Intercultural*, n.º 3, febrero, p. 6.
- GIL, J.I. y ACTIS, W. (2005): «La inmigración extranjera en el sector de la construcción de Madrid», *Informe del Colectivo IOÉ*, octubre, p. 4.
- Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE de 23-12-2000).
- OSORIO, M. y DUMONT, M. (2008): *Retos de integración*, Madrid, Editorial La Casa de España.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, última edición.

Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE n.º 6, de 7-1-2005).

Las políticas de integración laboral de inmigrantes y colectivos hasta ahora excluidos total o parcialmente, mujeres, mayores y personas con discapacidad

INMACULADA GÓMEZ PASTOR

Doctora en Psicología

*Directora Gerente del Centro Estatal de Atención al Daño Cerebral
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IMSERSO*

RESUMEN

En el año 2008 es interesante hacer una revisión de la trayectoria seguida por las políticas relacionadas con la integración laboral de las personas con discapacidad. Esto pasa por centrar el concepto de discapacidad, así como acercarse a los datos estadísticos que indiquen el alcance del tema de referencia. Además, ha de repasarse la normativa existente desde el año 1982, tanto nacional como de carácter europeo, que ilustra la preocupación y el avance conseguido en las políticas relacionadas con la integración laboral de las personas con discapacidad. Por último, se presenta una reflexión sobre este asunto.

ser requeridos para la corrección de pruebas de imprenta (galeradas), que habrán de ser devueltas con la mayor brevedad posible. No se permitirá la introducción de cambios sustanciales en las pruebas, quedando éstos limitados a la corrección de errores mínimos e imprescindibles.

Servicio de Edición
INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS

Para solicitar cualquiera de nuestras publicaciones o más información sobre ellas, dirigirse a:

SERVICIO DE PUBLICACIONES DEL IEE

C/ Castelló, 128 - 6.ª planta - 28006 Madrid

Tel.: 91 782 05 80 - Fax: 91 562 36 13

Correo: iee@ieemadrid.com

www.ieemadrid.com

ESTUDIOS ECONÓMICOS

RETOS Y OPORTUNIDADES DEL MERCADO LABORAL: LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL

