

# “Sin nosotras el mundo no se mueve”<sup>1</sup>. Mujeres inmigrantes en el contexto laboral español

## "Without us the world does not move." Immigrant women in the Spanish work context

M. Pilar Moreno-Jiménez; M. Luisa Ríos Rodríguez

Universidad de Málaga

mpilar@uma.es

### Resumen

Con el presente estudio pretendemos conocer la perspectiva de las mujeres inmigrantes en el ámbito laboral, teniendo en cuenta los discursos de las propias protagonistas. El objetivo general de la investigación ha sido conocer las condiciones laborales de estas trabajadoras desde sus propias perspectivas. Realizamos cuatro grupos focales (latinoamericanas, europeas del este, marroquíes y africanas subsaharianas) con un total de 47 mujeres. El análisis de sus discursos muestra puntos en común por ser mujer, trabajadora e inmigrante, y algunas diferencias según su lugar de origen. Describimos contenidos sobre los antecedentes del proyecto migratorio, las condiciones de trabajo (pérdida de estatus y etnización laboral, inestabilidad, víctimas de descalificaciones) y los efectos de estas condiciones laborales (cinismo, aislamiento social, diferentes relaciones con los empleadores, resignación y sumisión). Las reflexiones a lo largo del texto dialogan con reflexiones de otros/as autores/as para enriquecer la visibilidad de las mujeres migrantes, a la vez diferentes, a la vez con muchos puntos comunes.

**Palabras clave:** Inmigración; Mujer; Condiciones laborales; España

### Abstract

*The present study aimed to learn the perspective of immigrant women in the workplace, taking into account the speeches of the protagonists themselves. The overall objective was to find the job conditions from their own perspectives. We conducted four focus groups (Latin American, Eastern European, Moroccan and sub-Saharan Africa) with a total of 47 women. The analysis of their speeches shows points in common because they are women, workers and immigrants, and some differences according to their place of origin. We describe the background of the migration project, working conditions (loss of job status and ethnicization, instability, prejudice) and the effects of these working conditions (cynicism, social isolation, different relationships with employers, resignation and submission). The reflections in the text dialogue with thoughts of other authors to enhance the visibility of women migrants, different but with many common points.*

**Keywords:** Keywords: Immigration; Women; Job conditions; Spain

### Introducción <sup>2</sup>

Para lograr una adecuada comprensión del fenómeno migratorio, cada vez es más patente la necesidad de realizar una aproximación de género al estudio de las migraciones, concretamente las migraciones en

<sup>1</sup> Lema promovido por “Territorio Doméstico” (Taller formado por las mujeres de SEDOAC -Servicio Doméstico Activo-, el grupo Cita de Mujeres de Lavapiés, Madrid, y la Agencia de Asuntos Precarios).

<sup>2</sup> Agencia de patrocinio: Proyecto titulado “Apego al lugar, participación ciudadana y satisfacción vital en inmigrantes” subvencionado por la Consejería de Gobernación. Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. Junta de Andalucía.

el contexto español. Es importante conocer la experiencia de migración y de trabajo desde la perspectiva de las mujeres. Como afirma M. Dolores Juliano (2000), la mujer inmigrante posee una problemática específica diferente a la de los hombres.

Hasta hace unos años se ha hablado de invisibilidad de la migración femenina en España. Esta invisibilidad ha sido fruto de varios factores (Martín y Sabuco, 2006), entre los que destacan la existencia cada vez más frecuente de una reagrupación familiar ilegal, la inserción en los sectores más sumergidos de la economía española, junto a la posición subordinada de la mujer tanto en las sociedades emisoras como en las receptoras. Se ha hecho patente, pues, la necesidad de un enfoque de género desde el que se pueda explicar este silenciamiento y analizar de manera exhaustiva las variables que caracterizan el proyecto migratorio de las mujeres y el grado en que dicho proyecto y su inserción laboral se encuentran mediatizados por su condición de mujer.

En principio, las mujeres emigran en muchos casos por motivos distintos a los de los varones y a través de redes distintas. Aunque muchas mujeres aún emigran por acompañar el proyecto de sus parejas, son cada vez más las que se convierten en el primer eslabón de la cadena migratoria, lo que ha supuesto transformaciones tanto en el lugar de origen como en destino (Pedone, 2010). Factores estructurales, relacionados con la economía global, impulsan las corrientes migratorias femeninas. La migración de mujeres autónomas que salen solas de sus países, con un proyecto migratorio propio, por motivo económico, es un fenómeno más frecuente que hace unos años. La inserción laboral de las mujeres autóctonas ha sido una característica del mercado laboral europeo en las últimas décadas, lo que ha supuesto una creciente demanda de mujeres para realizar trabajos desvalorados socialmente, especialmente en el campo del servicio doméstico y el cuidado de personas (Oso y Villares, 2010). En concreto las características del mercado laboral español, como por ejemplo la segmentación, desregulación y su carácter sexuado, junto con las peculiaridades de los sectores que demandan fuerza de trabajo extranjera, están en la base de la feminización migratoria. Ya en 1984, Mirjana Morokvasic reconocía la necesidad del estudio de determinantes de carácter estructural: la demanda en el país de destino y la posición específica de la mujer en las esferas de producción y reproducción social dentro del sistema patriarcal de la sociedad de origen. La fuerte demanda de mano de obra para el trabajo doméstico y de servicios, y el considerar estas tareas como cosas de mujeres, ha impulsado un proceso de feminización de algunos flujos, pero también ha convertido a las mujeres en el primer eslabón de la cadena migratoria (Gil Araujo, 2010). Para Claudia Pedone (2010) la familia es la iniciadora de la cadena migratoria que estimula el acceso al trabajo, se desarrollan estrategias para la sobrevivencia y la asistencia dentro del proyecto migratorio. Todo ello involucra la posición de la mujer en el proceso migratorio, lo que permite deconstruir una serie de estereotipos respecto a la mujer como una migrante que sólo alcanza movilidad migratoria detrás de su pareja.

En los países desarrollados la feminización de las migraciones internacionales ha sido más intensa, las transformaciones han favorecido la aparición de corrientes migratorias protagonizadas por mujeres, lo cual conlleva un proceso transformador con profundas implicaciones a nivel familiar y un profundo cambio en las relaciones de género que han debido renegociarse (Gil Araujo, 2010; Pedone, 2002). Se han cuestionado los lugares y las responsabilidades tradicionalmente asignados a varones y mujeres en el ámbito de la familia, ha supuesto cambios profundos en los modos de organizar el cuidado de los hijos, se ha promovido la formación de los llamados hogares transnacionales dirigidos por mujeres, impulsando el ejercicio de maternidades transnacionales (Gil Araujo, 2010; Oso y Villares, 2010, entre otros). Según Sònia Parella y Leonardo Cavalcanti (2008), las familias transnacionales, además de

implicar una separación física y geográfica de sus miembros durante periodos prolongados de tiempo, mantienen formas de relaciones sociales (a través de las nuevas tecnologías de la comunicación, información y transporte) que facilitan que estas familias sigan actuando como tales. Aunque las mujeres estén físicamente separadas de sus hijos, es frecuente que ellas mantengan los vínculos maternos y sus obligaciones económicas en el envío de dinero a los grupos domésticos en origen. El intercambio de correos electrónicos, fotos y llamadas telefónicas ayudan a mantener una conexión que ofrece a los hijos pautas de cotidianidad (Pedone, 2002).

Hay investigadoras que hablan de la transferencia transnacional del trabajo reproductivo (Pedone, 2006), es decir, las inmigrantes vienen a hacer el trabajo reproductivo de las mujeres españolas y las mujeres que se quedaron en origen, hacen el trabajo de las que emigraron. Otras autoras hablan de la bioglobalización de los cuidados, esto es, las mujeres que se quedaron en origen cuidando hijos de las que emigraron, contratan otras inmigrantes en su país para que cuiden esos hijos. Otros investigadores definen las "cadenas mundiales de cuidados" para referirse al hecho de que las mujeres se reemplazan unas a otras en las tareas afectivas y de cuidado de personas, las autóctonas se sustituyen por inmigrantes y estas dejan a otras mujeres para que se hagan cargo de sus hijos en el país de origen (abuelas, hermanas, etc) (Hochschild, 2001; Oso y Villares, 2010; Parella y Cavalcanti, 2008).

Para analizar los discursos de diferentes grupos de inmigrantes, es necesario conocer mínimamente los datos actuales de la inmigración en España (Secretaría General de Inmigración y Emigración, s/f), ya que tanto el ámbito personal, como el social y laboral están influidos por la situación particular en el país de destino. Según las estadísticas ofrecidas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración: en España residen 5.144.269, de extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor, de los cuales el 52,76,25% son hombres y el 47,2375% mujeres (del régimen general y del régimen comunitario). Con incremento del peso relativo de las mujeres respecto a otros años. El 82,040% tienen entre 16 y 64 años, la edad media de los extranjeros en régimen comunitario es de 36,6 años, cinco años superior que la del Régimen General. Según régimen de residencia, 2.134.981 (el 51,36%) extranjeros están incluidos en el Régimen General y 2.667.935 (el 48,64%) en el Régimen Comunitario<sup>3</sup>.

Las provincias con más residentes extranjeros comunitarios son Madrid, Barcelona, Alicante, Valencia, Málaga (ciudad donde se realiza este trabajo) e islas Baleares. Los extranjeros residentes en Régimen general se localizan más en Barcelona, Madrid, Murcia, Valencia, Alicante y Girona. A pesar de la presencia cada vez más significativa de mujeres inmigrantes, la migración hacia España es mayoritariamente masculina. Aunque la distribución por sexo cambia respecto a la media global del régimen general, encontrándose hasta quince nacionalidades con una mayor presencia femenina. Es el caso de Paraguay (68.84%), Brasil (61.31%) o República dominicana (60.56%).

A nivel jurídico, algunas mujeres migrantes tienen vínculos familiares directos con personas que ostentan la "ciudadanía europea", especialmente a través de los llamados matrimonios mixtos, obteniendo así permisos bajo el Régimen Comunitario. En concreto, los últimos datos publicados el 4 junio de 2009, referentes a 2008, señalan 16.648 matrimonios mixtos entre mujeres extranjeras y hombres nativos, de los cuales 8.642 son con mujeres procedentes de América del sur. Sin embargo, son escasas las

<sup>3</sup> Al Régimen General pertenecen los trabajadores españoles y los extranjeros con permiso de residencia y de trabajo en España, que trabajen por cuenta ajena en la industria y los servicios y asimilados a los mismos que ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional. El régimen comunitario se aplica a todos los ciudadanos nacionales de la Unión Europea y a determinados familiares de éstos aún cuando tengan una nacionalidad extracomunitaria. Son miembros de la UE: España, Francia, Portugal, Alemania, Italia, Austria, Luxemburgo, Bélgica, Holanda, Suecia, Finlandia, Reino Unido, Irlanda, Grecia, Dinamarca, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Malta, Chipre, Polonia, Estonia, Lituania, Letonia, Hungría, Rumania, y Bulgaria.

mujeres africanas, asiáticas o europeas del Este que acceden a este permiso, al igual que algunas latinoamericanas (ecuatorianas y peruanas) de más reciente inmigración. Si comparamos hombres y mujeres inmigrantes, se aprecia que las mujeres tienen más facilidad que los varones para acceder al Régimen Comunitario.

Por último, siguiendo a Victoria Zarco, Pilar Díaz, María Martín, Carmen Ardid y Nuria Rodríguez (2002), hay que destacar cómo los estereotipos de género influyen en el análisis y en la valoración que la sociedad, tanto del país de origen como de destino, hace del proyecto migratorio de la mujer. Los resultados de diversos estudios e investigaciones (Aubarell, 2000; Izquierdo, 2000; Juliano, 2000; Moya y Puertas, 2008; Pérez, 2008) indican que efectivamente el proyecto migratorio de la mujer se realiza en un contexto social influido por fuertes creencias estereotipadas que condicionan la actitud de los empleadores del país de destino, e incluso, de las propias mujeres hacia su papel inmigrante. Desde este punto de vista las creencias y los estereotipos sobre las diferencias entre géneros se convierten en variables esenciales para analizar, explicar y valorar el papel de la mujer en la inmigración. De este modo, la idea ampliamente difundida de que las mujeres deben responsabilizarse del cuidado de la familia hace que la participación laboral de la mujer inmigrante se entienda como una ayuda a la economía familiar. Así, la migración de la mujer suele ser percibida por su entorno doméstico como una contribución al mantenimiento económico de la familia, como una ayuda o deber para con la unidad familiar (Gregorio, 1997).

### **Objetivos y metodología**

---

Partimos de una serie de objetivos en la investigación, que guían la metodología utilizada y el proceso de este trabajo. Son los siguientes:

- Describir las características y condiciones laborales en mujeres inmigrantes latinoamericanas, europeas del Este, africanas subsaharianas y marroquíes.
- Conocer la perspectiva de las mujeres migrantes sobre su situación laboral en España y otros aspectos que consideren relevantes.

Es propio de los métodos cualitativos el hecho de que, en el proceso de investigación, afloran las dimensiones y realidades relevantes en el tema a estudiar (normalmente vinculados a cuerpos teóricos ya existentes), no siendo posible fijar estas dimensiones antes de realizar la investigación.

Hemos optado por la realización de grupos focales. Siguiendo la definición de Richard A. Krueger (1991), hemos realizado cuatro grupos focales, a modo de conversación cuidadosamente planeada, diseñada para obtener información en un área definida de interés, en un ambiente permisivo, no directivo, para provocar la expresión de la opinión de los participantes. La discusión ha sido relajada y confortable para las participantes, ya que exponen sus ideas en un grupo de personas que poseen ciertas características en común. Hemos seleccionado personas con las siguientes características: mujeres, inmigrantes, habitantes de Málaga, de diferentes lugares de origen y, en la medida de lo posible, diferentes puestos laborales. Es importante señalar que inicialmente uno de los criterios de inclusión en los grupos era “tener empleo actualmente”. Este criterio se modificó para formar el grupo de mujeres africanas subsaharianas ya que resultó extremadamente difícil encontrar mujeres que trabajasen en ese momento, por lo que cambiamos el criterio por el de “tener empleo actualmente o tener experiencia laboral en

España". Dos mujeres *contactadoras* han buscado al azar mujeres con los criterios indicados, que no se conociesen entre ellas.

Hemos realizado un total de 4 grupos de mujeres según su lugar de procedencia: latinoamericanas (12), europeas del Este (13), africanas subsaharianas (10) y marroquíes (12). El muestreo se ha orientado para garantizar la cantidad (saturación) y la calidad de la información, buscando personas al azar, que cumpliesen los criterios básicos para cada grupo.

El análisis de contenido cualitativo, además de interpretar el contenido manifiesto del material analizado, también debe profundizar en su contenido latente y el contexto social donde se desarrolla el mensaje, profundizando en la interacción de los textos (Abela, 2000). Conociendo las tres formas básicas de codificación en el análisis de contenido cualitativo (inductiva, deductiva y mixta) hemos elegido la primera, de modo que *nos zambullimos* en una situación para identificar temas y dimensiones relevantes.

## Características de las participantes

Han participado un total de 47 mujeres en los siguientes cuatro grupos focales:

a) *Latinoamericanas*: doce mujeres procedentes de Colombia, Ecuador, Bolivia y Argentina. De entre 30 y 52 años, todas llevan más de 18 meses en España. Más de la mitad de las mujeres tienen hijos en sus países de origen, los cuales son todos mayores de edad. Algunas conviven con su pareja u otro familiar, otras viven en su lugar de trabajo, conviviendo a veces con sus empleadores. Sin embargo, la mayoría (el 70%) vive en piso compartido con otros inmigrantes. La mitad tiene estudios primarios y la otra mitad, estudios secundarios. La mayoría envía dinero a sus países de origen para que hijos o sobrinos estudien en la universidad. La mitad de estas mujeres se encuentran sin documentación ni contrato de trabajo, y de éstas, tres trabajan como internas al cuidado de personas mayores. La otra mitad posee documentación en regla y trabajan con contrato. El resto trabaja en el servicio doméstico: limpieza por horas, interna o cuidado de personas mayores y niños. Sólo dos mujeres trabajan en otros ámbitos: una trabaja en la cocina de un restaurante y otra en una asociación de ayuda al inmigrante.

b) *Europeas del Este*: trece mujeres procedentes de Bulgaria y Rumanía. De entre 19 y 58 años. Todas llevan más de 18 meses en España, excepto una mujer del grupo que lleva 9 meses. Sólo una tiene hijos en su país de origen. El 60% está en España con su pareja e hijos, una está sola y tres viven con su familia cercana. Todas tienen su documentación en regla. La mayoría envía dinero para pagar alguna propiedad o para familiares. Diez de las trece se dedican al servicio doméstico, en concreto realizan limpieza por horas en diferentes hogares. Dos mujeres trabajan en restaurantes (cocina y limpieza) y estudian en la universidad, una trabaja en un club deportivo como monitora.

c) *Africanas subsaharianas*: Diez mujeres procedentes de Costa de Marfil, Ghana, Camerún y Gambia. De entre 30 y 38 años de edad. Todas llevan como mínimo cuatro años en España. La mitad de ellas tienen hijos, los cuales conviven con ellas aquí. Más de la mitad de las integrantes del grupo viven en un piso con su familia. El resto tienen una habitación en un piso compartido. Todas las participantes del grupo tienen documentación en regla. La mitad posee estudios superiores universitarios, mientras que el resto tiene estudios secundarios. Solamente dos de las diez están trabajando en la actualidad, una de las cuales tiene un negocio propio. Las demás no están trabajando en este momento, pese a tener experiencia laboral en nuestro país y documentación en regla. Los trabajos de todas ellas han sido

mediante contrato laboral. Las profesiones en las que trabajan o han trabajado son las relacionadas con la hostelería (camarera, ayudante de cocina), limpieza y fábrica de productos alimenticios (peones).

d) *Marroquíes*: Son doce mujeres procedentes de Marruecos, de entre 24 y 50 años. La mayoría lleva más de diez años en España. La mitad están solteras y la otra mitad están casadas y tienen hijos. Respecto a la convivencia, tan sólo una de ellas vive sola, el resto convive con su propia familia o familiares (tíos, primos, hermanos) y dos de ellas residen en el lugar de trabajo. Siete poseen documentación y trabajan con contrato. La mitad envía dinero a su familia en Marruecos. Más de la mitad posee documentación y trabaja con contrato. Las que no lo tienen trabajan realizando labores domésticas o de internas (2). El tipo de trabajos es en el sector doméstico y en hostelería (siempre en la limpieza). Sólo una de ellas es limpiadora para una empresa de servicios.

## Procedimiento y Análisis de datos

Hemos llevado a cabo los grupos en la sede de Malaika —Diálogo Intercultural e Interreligioso<sup>4</sup>— en Málaga, España. En todos los grupos no latinoamericanos hubo una mediadora-traductora para traducir lo expuesto en los casos necesarios. Tras la presentación de la entrevistadora y de cada una de las participantes, planteamos los siguientes temas iniciales en cada grupo:

- Trayectoria laboral
- Motivaciones para emigrar
- Situación laboral personal en España

Una vez recolectados los datos, los organizamos para su presentación sistematizada y su posterior análisis. La presentación se ha hecho bajo la modalidad de matrices de análisis categorial para el análisis sistemático del contenido. Tras la transcripción de la entrevista, se han analizado los contenidos para ubicarlos y agruparlos de acuerdo con las categorías establecidas. Para soportar el análisis, se han incluido algunos fragmentos representativos de las categorías. A lo largo del texto se añaden reflexiones que relacionan nuestros resultados con investigaciones similares en el mismo campo de estudio y con los objetivos propuestos.

## Resultados

---

A continuación se presentan los resultados obtenidos de los grupos focales, realizados con un total de 47 mujeres. Inicialmente, ya hemos presentado los datos socio-demográficos y socio-laborales que permiten caracterizar al grupo de participantes. Seguidamente, se describen los resultados de acuerdo con las siguientes categorías:

1. Antecedentes y consecuencias del proyecto migratorio propio.
2. Características de las condiciones y situaciones laborales.
3. Implicaciones y efectos de las condiciones laborales.

---

<sup>4</sup> Se trata de un Proyecto para favorecer el diálogo entre diferentes culturas y diferentes religiones. Especialmente se trabaja para fomentar el conocimiento de otras culturas y sensibilizar la población autóctona para evitar prejuicios y discriminación. Trabaja en red con otras asociaciones de ayuda a la inmigración en Málaga.

En cada categoría se partió del análisis de los datos más relevantes agrupados por algunas sub-categorías, y éstas fueron soportadas empíricamente por fragmentos de discurso que evidencian el hallazgo obtenido.

## Antecedentes y consecuencias del proyecto migratorio propio

En un estudio realizado por Antonio Izquierdo (2000) con datos de inmigrantes indocumentados en España la razón principal para emigrar, en hombres y mujeres, es la búsqueda de trabajo. Las mujeres aducen las ganas de aumentar su formación educativa y, sobre todo, la necesidad de una estabilidad afectiva en pareja y familia. Por el contrario, la libertad y el dinero mueven más a los varones. En nuestro estudio, la principal motivación para emigrar que expresan las participantes es la necesidad económica y vital. Hablan de mejorar su calidad de vida y su bienestar; muchas lo resumen en que desean “vivir tranquilas”, desean ganar un sueldo y vivir tranquilas, sin más pretensiones. La cuestión de la seguridad es un discurso recurrente en varias de las participantes. Algunos países de origen sufren elevados niveles de violencia, especialmente cuando se compara con los menores niveles de inseguridad ciudadana de una ciudad española (concretamente Málaga). En especial, si se trata de madres de hijos pequeños o adolescentes con los que conviven, manifiestan estar más tranquilas y sentirse más seguras en el lugar de destino.

Otras expresan que desean darles un futuro mejor a sus hijos, para que estudien y mejoren su nivel de vida ya que con lo que ganaban en sus países de origen no podían permitir que sus hijos estudiaran en la universidad. Ya antes de llegar al país de destino, la mayoría de las mujeres latinoamericanas sabían que el envío de ayuda económica sería uno de los principales objetivos de su estancia en el país de destino. Incluso, las familias suelen favorecer la migración de las mujeres ya que estas son más responsables que los hombres a la hora de enviar remesas (Ramírez, García y Míguez, 2004). En concreto estas mujeres expresan que esa ha sido la principal motivación para migrar. A la vez, muchas reconocen que sus familias no tienen necesidades básicas, más bien ayudan a que sus hijos o sobrinos estudien en la universidad. Aunque en el resto de grupos focales no ha surgido esta motivación, para las latinoamericanas es una cuestión tan fundamental, que incluso generalizan la situación a todos los inmigrantes:

“Necesitamos enviar dinero porque todos venimos con ese fin; a todo inmigrante que se le pregunte siempre dice: yo estoy aquí trabajando para enviar dinero a mi casa.”  
(Entrevistada nº 10, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011<sup>5</sup>, 35 años).

Y reconocen que ese dinero mejora la calidad de vida de sus familiares. Aparte de las consecuencias negativas de la separación, se produce un incremento económico en la familia, siendo este el principal aspecto positivo. La comunicación abierta y constante es uno de los elementos que disminuye los efectos del hogar transnacional; así mismo, es importante que los hijos perciban que la movilidad social de la familia puede lograrse gracias a la migración de los padres, de esta forma la falta de los padres puede transformarse en un sentimiento de gratitud. Con tristeza, las mujeres que tienen hijos en sus países de origen, reconocen que las remesas mejoran la calidad de vida de sus hijos, incluso más que si estos viviesen con ellas en España. Aparte de los obstáculos legales para reagrupar a los hijos en

---

<sup>5</sup> Cada referencia incluye el número de entrevistada, Grupo Focal, fecha del grupo y edad de la entrevistada. Para reservar el anonimato, no se incluye el nombre de la mujer. La numeración de los grupos focales son: GF1 (Grupo Focal de Latinoamericanas), GF2 (Europeas del Este), GF3 (Africanas subsaharianas) y GF4 (Marroquíes).

España, existen muchas dificultades económicas que hacen que las madres opten por dejar sus hijos en el país de origen a cargo de otras personas (La Parra y Mateo, 2004):

“No quiero traer a mis hijos, con lo que les envío viven mucho mejor que podrían estar aquí.” (Entrevistada nº 3, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 38 años).

Pero además de este aspecto económico, como dice Julio Morales (2004), ya no se puede entender las remesas sin tener en cuenta su carga simbólica en relación a sentimientos, recursos políticos y sociales. Se reestructuran las relaciones en la familia, se transforman las relaciones de género, la mujer asume el rol de sustentadora principal del hogar, reservado tradicionalmente al varón, lo que además de romper ese concepto tradicional de maternidad, cuestiona la masculinidad (Oso y Villares, 2010). En esta reestructuración de la familia se adquieren diversas responsabilidades y nuevas formas de convivencia que conduce a muchos/as niños/as a sentirse responsables del bienestar de sus abuelos/as, hermanos/as menores, sobrinos/as. Los niños resignifican los lazos afectivos con sus madres por las remesas. Existe una redefinición de las relaciones familiares en la distancia, ámbito donde se construyen estrategias de comunicación definidas para gestionar la vida cotidiana (Pedone, 2006).

En los grupos de marroquíes y de latinoamericanas el discurso sobre la motivación para migrar gira, además, en torno al deseo de sentirse más libres respecto al entorno social. Algunas de ellas son de origen rural e insisten en la presión para comportarse según al rol femenino esperado:

“Cuando vives allí con tu familia, no puedes hacer lo que quieras, salir con quien quieras; todo el mundo sabe lo que haces y hablan de ti: hay que estar en casa con tu familia y a mí me gusta salir.” (Entrevistada nº 37, Grupo Focal 4, 4 de enero del 2011, 26 años).

Coincidimos con Claudia Pedone (2002) en que en las causas encontradas para emigrar afloran elementos materiales y simbólicos, cuestiones laborales y motivos propios de género. En el grupo doméstico que inicia un proyecto migratorio internacional influyen las relaciones simbólicas entre sus miembros. Para muchas mujeres viajar implica terminar con una sumisión a la autoridad del padre, hermanos o marido. Supone una posibilidad para romper con normas establecidas desde las relaciones de género dominadas por los varones.

Algunas africanas, latinoamericanas y marroquíes han emigrado mediante reagrupación familiar, lo que ha supuesto una difícil elección. En los casos de parejas sin hijos, las opciones se plantean entre continuar en el país de origen y romper la relación con la pareja o migrar y continuar un proyecto juntos. En muchos casos, lo único positivo de su migración ha sido estar con su pareja, incluso ha supuesto pérdida de empleo de la mujer:

“ (...) Ya se había venido mi marido para acá, hacía seis meses y me dijo que me viniera, que yo le hacía muchísima falta; entonces era mi trabajo y mi familia o era empezar una nueva vida con él, me costó mucho, no porque no lo quisiera, sino porque estaba trabajando muy bien, estaba ganando un buen dinero y ésta era la empresa en que yo seguiría.” (Entrevistada nº 4, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011 31 años).

Las mujeres con mayor nivel formativo son las que dicen emigrar para mejorar su situación personal y profesional. Algunas explican que el hecho de quedarse sin empleo en su país es el motivo concreto. Si tenían un buen nivel social en sus países y pierden el empleo deciden “salir” para buscar la posibilidad



de continuar con ese alto nivel. Las mujeres más jóvenes, solteras y sin responsabilidades maternas expresan que han emigrado por querer conocer nuevas experiencias, por la idea de mejorar su vida personal, se puede decir que tienen un proyecto migratorio propio que no contempla la reagrupación familiar. Una vez aquí, reconocen que tienen buenas condiciones sociales si se comparan con su población de origen, pero se sitúan entre los grupos medios-bajos al compararse con la población autóctona española. Esta situación conecta plenamente con las falsas expectativas que incitaron su migración y con la pérdida de estatus laboral:

“He venido teniendo mi trabajo en mi país, y quiero decir que algunos vienen porque tienen necesidad de venir, engañados, en ganar en poco tiempo mucho dinero.” (Entrevistada nº 1, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 33 años).

“Para mí, cuando estoy en África yo creo que España es un país muy rico, entonces yo venir aquí.” (Entrevistada nº 35, Grupo Focal 3, 8 de enero del 2011, 30 años).

“A veces se creen que se encuentra dinero en los árboles. Los que están allí quieren salir de su país para venir aquí a encontrar, a buscar también dinero.” (Entrevistada nº 8, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 36 años).

Hasta ahora las falsas expectativas se han ido manteniendo a través de la transmisión de unos a otros, desde los que ya habían migrado hasta los que piensan en la posibilidad de migrar. Los inmigrantes coinciden en explicar las expectativas con las que inician sus proyectos migratorios, expectativas que distan en gran medida de la realidad que encuentran en el país de destino. A su vez, al comunicarse con familiares y amigos del lugar de origen no suelen desmentir estas expectativas para no preocuparlos o por propia dignidad:

“No podemos decir que estamos mal, nos dirían que volvamos, que por qué nos fuimos... Cuando vas de vacaciones tienes que llevar regalos para todos, todo el mundo espera que le ayudes... la gente se cree que ganamos mucho, que vivimos muy bien, y tú... no puedes contar la verdad.” (Entrevistada nº 5, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 44 años).

## Características de las condiciones y situaciones laborales

En una proporción importante de las experiencias recopiladas aquí las mujeres han sido las primeras en migrar porque sabían que era más fácil conseguir trabajo para ellas, mayoritariamente en el empleo de hogar o como cuidadoras de niños y ancianos.

Las actividades y sectores donde trabajan los trabajadores inmigrantes, especialmente en los primeros años de su proceso migratorio, están determinados por dos factores: el sexo y la situación administrativa (López, Garí, Font, Dudziński y López, 2008). En situación irregular los hombres tienen prácticamente restringido el acceso al sector de la construcción y las mujeres al servicio doméstico.

Sin duda, existe un mercado laboral más marginal para las mujeres inmigrantes, los servicios sexuales, una estrategia de supervivencia (Juliano, 2010) y un tema que merece un estudio pormenorizado y protagonista de otros proyectos de investigación.

Se confirma en el discurso colectivo de las trabajadoras inmigrantes que la precariedad laboral determina unas condiciones de empleo y de trabajo desfavorables, situaciones que coinciden con otros estudios realizados en España (López et al, 2008). En general, manifiestan condiciones laborales muy precarias en cuanto al salario, las jornadas laborales (largas e intensas), la inestabilidad, la falta de contrato, el derecho a baja y días de descanso o vacaciones, y en cuanto a la falta de formación e información.

## **Pérdida de estatus laboral**

Al hablar de la experiencia laboral, las mujeres coinciden en expresar que los empleos que tenían en sus países eran más cualificados que los que tienen o han tenido en España. Esto supone una *pérdida de status* para las trabajadoras inmigrantes de la que son conscientes antes de iniciar su proceso migratorio. En el país de origen trabajaban como administrativas, secretarías en empresa, educadora de adultos, trabajo con mujeres indígenas o negocios propios. En definitiva, sus trabajos eran de mayor estatus, tienen formación media o superior y consideran que la migración ha supuesto una bajada en ese estatus social. En los casos en que la situación laboral en el país de origen era de mayor estatus social, se asume el descenso en dicho estatus como el *precio a pagar* por mejorar el nivel de vida general en el país de acogida. En la mayoría de los casos la necesidad de empleo les hace trabajar en lo que se les ofrece y de forma progresiva buscar la mejora de sus condiciones laborales y sociales.

Son conscientes de la pérdida de estatus laboral al comparar presente y pasado, por lo que la mayoría habla con “añoranza” de su experiencia laboral:

“Mi primer trabajo aquí fue cuidando una señora mayor que jamás en la vida lo había hecho, ni había tenido este tipo de trabajo, mi trabajo era otra cosa. Yo era coordinadora de grupos de mujeres rurales, indígenas, en Colombia. También tenía mi propio taller de confección infantil, yo soy diseñadora infantil y de modas. Eso era mi trabajo, es muy distinto que ir a limpiar, pero estoy aquí contenta por lo que hago.”  
(Entrevistada nº 2, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 52 años).

Surge, en el grupo de Europeas del Este, el concepto de “carrera de limpiadora” para ironizar respecto a que han aprendido las labores de limpieza y cuidado del hogar, el trabajo de servicio doméstico. Además, en los diferentes grupos se alude a un perfil laboral y social actual que asumen con normalidad:

“trabajo igual que las demás, de limpiadora, vivo de alquiler, las cosas normales.”  
(Entrevistada nº 18, Grupo Focal 2, 9 de enero del 2011, 45 años).

Ellas mismas han elaborado un perfil de mujer inmigrante que trabaja en el servicio doméstico y cuidado de personas, que vive en piso alquilado bien con su familia o bien con otras personas extranjeras en condiciones similares. La pérdida de estatus laboral se ha estudiado principalmente ligada a la jubilación en personas mayores (por ej. Madrid y Garcés de los Fayos, 2000), sin embargo los efectos psicológicos y sociales que se derivan del descenso laboral son ampliables a poblaciones más jóvenes, y probablemente se vean aumentados por tratarse de población en edad productiva, demasiado jóvenes para asumir la inactividad o el retroceso en la carrera profesional. Podemos hablar incluso de procesos de duelo también en este ámbito ya que se tratan de procesos psicológicos y psicosociales que se ponen en marcha ante cualquier tipo de pérdida. La pérdida de estatus laboral puede originar reacciones

desadaptativas con manifestaciones de índole depresiva y emocional como tristeza, llanto, desesperanza, rabia y culpa, además de disfunción importante a nivel social.

## **Etnización laboral**

Se han generado, en España, corrientes migratorias feminizadas de carácter económico debido a la demanda de empleadas de hogar extranjeras, principalmente en las grandes capitales, y fundamentalmente orientada al servicio doméstico (Catarino y Oso, 2000). Entre las participantes en nuestro estudio, sólo dos (una marroquí y otra latina) de las 47 mujeres habían trabajado en servicio doméstico en su país. De todas las participantes, 39 trabajan actualmente. La gran mayoría en servicio doméstico (32), de las cuales 5 son internas. Sólo dos trabajan en limpieza fuera del ámbito doméstico (una en una empresa y otra en un restaurante); tres en cocina y sólo tres tienen un empleo no relacionado con limpieza o empleada de hogar. Esta mínima situación estudiada refleja la realidad laboral de las mujeres inmigrantes, caracterizada por empleos relacionados con el servicio doméstico, limpieza y cuidado de personas. Así mismo refleja la etnización del empleo en mujeres inmigrantes. Por ejemplo, las latinoamericanas son las preferidas para trabajar “internas” en los hogares, mientras que las africanas subsaharianas tienen extremadamente difícil obtener un empleo en estos ámbitos (que es donde hay oferta), cuestión que ellas relacionan directamente con los prejuicios que sufren, tema que retomamos más adelante.

Por lo tanto, el caso de las mujeres africanas es diferente en cuanto a que los puestos que han desempeñado nunca han sido en el servicio doméstico. Sus empleos son los relacionados con la hostelería (camarera, ayudante de cocina, cocinera), limpieza y fábrica (peones de matadero). Tienen en común con el resto de las inmigrantes la inestabilidad laboral con trabajos temporales. Pero insisten que tienen mucha dificultad para encontrar un trabajo, piensan que para los hombres africanos es más fácil porque se incorporan al sector de la construcción. Tienen sueldos más bajos que los autóctonos y estos salarios no se corresponden con el nivel de vida medio del lugar de destino, pero aun así, son más altos que en sus países.

Las causas de la etnización laboral se vinculan tanto a estereotipos, actitudes y preferencias de los usuarios como a las características de la fuerza de trabajo inmigrante y autóctona (Parella, 2003). El hecho de que no existan candidatas autóctonas para trabajar en servicio doméstico como internas, ha acelerado el proceso de sustitución de fuerza de trabajo autóctona por inmigrante. Los que contratan en este sector prefieren mujeres inmigrantes por el ahorro económico que supone y por otras características como el menor nivel de exigencia y reivindicación o por su carácter (por ejemplo, para el cuidado de personas se prefieren las latinoamericanas por considerar que poseen más paciencia, son más tranquilas y más cariñosas).

## **Inestabilidad laboral**

La necesidad de movilidad ocupacional es el principal motor de la movilidad geográfica de los inmigrantes después de su llegada a España (Pumares-Fernández, García y Asensio, 2006) ya que éstos se desplazan desde las zonas que registran condiciones laborales más precarias hacia aquellas en las que esperan tener mejores opciones de promoción laboral. A su vez, se confirma empíricamente que la falta de estabilidad en el empleo impacta negativamente sobre la satisfacción laboral de un trabajador

(Álvarez y Miles, 2006), y que los contratos laborales temporales se asocian a niveles menores de satisfacción laboral que los permanentes, fundamentalmente en varones (Gamero, 2007). Todas las mujeres tienen ese aspecto en común, el hecho de que su situación laboral se caracteriza por la inestabilidad y el cambio constante de empleo. Todas han trabajado en varios lugares y, a pesar de ello, el cambio no ha supuesto mejoras laborales ni trabajar en sectores diferentes puesto que se dedican

“siempre a la limpieza, cuidado de niños, personas mayores... Todos los trabajos que me ofrecen los he aceptado, pero todos son por horas y ningún trabajo fijo.”  
(Entrevistada nº 1, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 33 años).

El cambio de empleo se encuentra en una realidad que implica unas condiciones de trabajo que ya hemos descrito a grosso modo (horarios, salario, contrato, etc.) y unas relaciones que marcan de alguna forma la actitud ante el trabajo actual y los futuros, así como el tipo de relaciones que se mantienen en estos contextos. Estas mujeres se debaten entre soportar o salir de estas situaciones, entre reclamar derechos laborales y buscar otros posibles empleos o permanecer en el mismo lugar. El problema se acentúa al inicio de la migración puesto que carecen de documentación y las posibilidades de relación se limitan al grupo más cercano (otros inmigrantes). Esta inestabilidad les mantiene en constantes cambios, adaptaciones y readaptaciones a diferentes ciudades, trabajos y personas.

Aunque el trabajo en servicio doméstico no les agrada, les parece mejor opción que en hostelería, concretamente porque sus experiencias han sido en bares o salones de juego que describen como lugares con “gente borracha, jugando, fumando, muy malo...” (E.E, 32 años). Pero en general, igual que Laura Oso y María Villares (2010) apreciamos que con el tiempo puede haber cierta movilidad ocupacional horizontal, dentro del mismo sector, por ejemplo el paso de doméstica interna a externa. Sin embargo, la antigüedad de la corriente migratoria no se relaciona con la movilidad hacia otros segmentos laborales.

La percepción de inestabilidad laboral y sus consecuencias personales se manifiestan especialmente entre los empleos de menor cualificación. La inestabilidad laboral se convierte en un estresor macrocontextual que inunda tanto la vida personal como profesional (Leibovich y Schufer, 2006). Es bien conocida que la inseguridad laboral actúa como un estresor crónico, cuyos efectos negativos se acentúan en función del tiempo a que están expuestos a esta inestabilidad (Gavilán, Ferrer e Ibarra, 2001/2002).

### **Horario prolongado y trabajo físico. Incompatibilidad familiar.**

En relación al horario, refieren dificultades para la compatibilidad con la vida familiar. Las internas no pueden convivir con su familia, y las trabajadoras externas trabajan varias horas en diferentes periodos del día, lo que dificulta la posibilidad de tener pareja o cuidar de sus hijos. Por el contrario, para otras participantes trabajar en el servicio doméstico les permite llevar distintas casas a la vez y esa flexibilidad les facilita la conciliación familiar.

La ausencia de las familias migrantes en los debates sobre conciliación también nos permite corroborar que la presencia inmigrante es pensada sólo como fuerza de trabajo (Gil Araujo, 2010), especialmente si tenemos en cuenta que el trabajo de las mujeres migrantes es el principal instrumento de conciliación laboral-familiar para muchas familias y, especialmente, mujeres españolas.

Las participantes se quejan de tener trabajo excesivo, algunas expresan que su trabajo es físicamente duro y que no se corresponde con lo que ganan; en el servicio doméstico las vacaciones ni suelen pagarse ni se negocian:

“De limpieza en obras, el trabajo es muy pesado, muy pesado, 9 horas por 30 € al día... Hay que estar a cuatro pies rascándolo con cuchillas y de todo, utilizar detergentes muy fuertes...” (Entrevistada nº 6, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 48 años)

Varias comentan que cuando trabajan bien en un hogar, poco a poco los empleadores van abusando de su trabajo; al principio las contratan para unas labores y con el tiempo cada vez les imponen otros trabajos adicionales:

“Tenía que cuidar una persona mayor, limpiar la casa, limpiar 2 días el piso del hijo, todo por el mismo precio” (Entrevistada nº 36, Grupo Focal 4, 4 de enero del 2011, 41 años).

“He trabajado dos años en una casa a 5 euros al empezar, y yo pedí que subiera un euro, y se pone la señora delante de mí y dice ¿Y tú que? Si cobras 6 euros de esta casa y en la otra tanto... vas a cobrar más que yo. Yo ganaba unos 600 euros corriendo por toda la ciudad.” (Entrevistada nº 18, Grupo Focal 2, 9 de enero del 2011, 45 años).

Según algunas autoras (Solé y Parella, 2004), las mujeres intentan olvidar la separación de sus hijos trabajando largas e intensivas jornadas. En varias ocasiones hemos podido interpretar que el trabajo es utilizado como vía de escape ante situaciones de soledad o para mantener el tiempo ocupado al carecer de relaciones sociales y otras alternativas de ocio. Pero, independientemente de la causa de las largas jornadas de trabajo, estas finalmente provocan estrés, agotamiento físico y deterioro de la salud en general (Moreno-Jiménez, Ríos, Canto, San Martín y Perles, 2010).

## **Conciencia de ser víctimas de descalificaciones personales y prejuicios**

Los discursos que más llaman la atención se relacionan con el hecho de que varias mujeres sufren descalificaciones personales en sus trabajos en hogares; descalificaciones e insultos que bien podrían ser objeto de denuncias. La mayoría expresan haberse sentido, en el contexto laboral, ofendidas o descalificadas por ser inmigrantes:

“Porque cuando iba a la entrevista siempre me preguntaba si sabía hacer la comida española, qué sabía hacer... me decían que era muy chiquitita que aquí las cosas eran muy altas... después me sentía mal, pensaba que por qué me tienen que decir eso.” (Entrevistada nº 7, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 34 años).

“A veces te pagan súper bien... pero el problema es que a veces las contestaciones, las formas, y los modos de tratar... son muy malos.” (Entrevistada nº 39, Grupo Focal 4, 4 de enero del 2011, 33 años).

“El viejito que cuido no para de insultarme... ayer me decía que yo no sabía hacer nada, cuando le dije que me hablase con respeto me dijo que por qué era tan orgullosa,

si yo era una muerta de hambre que venía a España...” (Entrevistada nº 6, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 48 años).

“A mí la mujer que cuidaba me decía que todas las de Colombia somos unas prostitutas y que sólo venimos a eso.” (Entrevistada nº 9, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 30 años).

Sin embargo, no sólo no denuncian sino que a pesar de sentirse mal no abandonan el trabajo:

“Bueno yo le dije a la señora que me iba a salir y empezó a decirme, si vos estás cobrando más que los españoles, que no estás pagando aquí ni el alquiler, ni el agua ni el cuarto... empezó a decirme esas cosas y yo me sentí muy mal... y me quería salir enseguida... estoy aguantando.” (Entrevistada nº 1, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 33 años).

“Cuando dicen `volved a vuestro país`, yo pregunto ¿somos dispensables?, entonces que nos devuelvan a nuestro país... ¿qué estamos haciendo?... eso duele.” (Entrevistada nº 26, Grupo Focal 3, 8 de enero del 2011, 36 años).

Es bien sabido que los prejuicios y la estigmatización justifican la exclusión, tienen efectos negativos sobre los grupos afectados y mantienen el status quo. Muchos inmigrantes soportan, aparte de la exclusión económica, una exclusión psicológica por la que además de sentirse rechazados, se les culpabiliza de su situación (Molero, Navas y Morales, 2001). El prejuicio manifiesto se está sustituyendo por un prejuicio sutil, que lleva a evitar el contacto con los “diferentes” o a relacionarse con ellos desde posiciones de superioridad.

Más allá del aspecto general de los prejuicios, encontramos varias particularidades según el lugar de origen. Todas las mujeres, excepto las latinoamericanas, manifiestan que se han sentido discriminadas para encontrar trabajo. La mayoría se anuncia para trabajar en servicio doméstico, pero cuando llaman y notan que son extranjeras no las contratan. Por otro lado, comentan que el idioma es fundamental para mejorar la relación con otras personas, porque además de ayudar en las relaciones sociales

“algunos piensan que no soy como ellos, que soy distinta y eso me ofende y me hace sufrir.” (Entrevistada nº 27, Grupo Focal 3, 8 de enero del 2011, 38 años).

Notan la dificultad que supone el desconocimiento del idioma:

“... si no puedes hablar, no puedes defenderte.” (Entrevistada nº 15, Grupo Focal 2, 9 de enero del 2011, 34 años).

Encontramos una clara particularidad entre las mujeres africanas que son las más perjudicadas por los prejuicios de la población autóctona. Encontramos que ninguna africana ha trabajado en servicio doméstico, ninguna familia autóctona ha confiado su hogar o sus hijos a estas mujeres africanas subsaharianas; y ellas lo perciben así:

“falta de confianza por el color de su piel, por ser negras.” (Entrevistada nº 26, Grupo Focal 3, 8 de enero del 2011, 36 años).

En su experiencia laboral han tenido compañeros autóctonos y expresan que reciben trato discriminatorio por su color, sobre todo por parte de los autóctonos más jóvenes que pueden insultarles y no respetarles:

“Tú no trabajas, negro. Todo el día, negro. (...) Mal, mal, siempre hablan mal.” (Entrevistada nº 30, Grupo Focal 3, 8 de enero del 2011, 35 años).

“(...) Tengo amigas que están trabajando en bares. Siempre tenían problemas con sus colegas porque siempre les mandaban limpiar el servicio, ella tenía que ir ahí a limpiar y los compañeros blancos, no.” (Entrevistada nº 31, Grupo Focal 3, 8 de enero del 2011, 32 años).

Este sentimiento de percepción de discriminación se concreta en que no reciben un trato igualitario, no están en igualdad de condiciones que el resto de la población inmigrante. Expresan que esto no favorece su integración, porque todas ellas han sido víctimas de actos xenófobos: insultos cuando caminan por la calle, discriminación para ser contratadas, dificultad en alquilar una vivienda, dificultad y poca tolerancia vecinal. Para ellas la causa está clara: el color de su piel, el hecho de ser africanas. Cuando han entregado un currículum sin foto suelen llamarlas para entrevistarlas, pero cuando las ven en las entrevistas de trabajo, son rechazadas; los contratantes las discriminan:

“Yo estoy segura (de ser discriminada por ser africana). Porque un día, por ejemplo, había visto una noticia en el periódico que decía que buscaba una chica que hablara francés, inglés, español, lo que es mi caso, y conocimientos de informática. Yo fui allí para dejar el currículum y la mujer me decía ¿Tú? Y digo sí, quiero. Dos semanas después he visto una chica marroquí.” (Entrevistada nº 31, Grupo Focal 3, 8 de enero del 2011, 32 años).

“Tengo escuela, tengo nivel de estudios, pero nunca he conseguido algo. Porque nadie quiere contratarme para ser recepcionista, porque una chica negra en la recepción...” (Entrevistada nº 35, Grupo Focal 3, 8 de enero del 2011, 30 años).

“Un día, una mujer llamando a mi jefe y dice que querer personas. Cuando fui allí, ha dicho ‘yo no necesito limpiadora’, necesito persona para vender pan. Eso no es así.” (Entrevistada nº 31, Grupo Focal 3, 8 de enero del 2011, 32 años).

“(...) hay gente en la calle que dice “vuelve a tu país, negro.” (Entrevistada nº 26, Grupo Focal 3, 8 de enero del 2011, 36 años).

“Vuelve a tu país, ¿qué estás haciendo aquí?” A veces digo a uno de aquí: ‘Mira, si me corto aquí, tú te cortas y es sangre. Es sangre, ¿no? ¿Qué pasa? ¿que el mío es negro?’ Es rojo también.” (Entrevistada nº 34, Grupo Focal 3, 8 de enero del 2011, 39 años).

“Sabes, yo cuando abrí el bar, un día llego por la mañana y me encontré que alguien había cagado delante de mi bar. Cagando allí, allí, allí. Dejándome la mierda. Eso es así, sabemos que tenemos que aguantarnos, pero es verdad.” (Entrevistada nº 35, Grupo Focal 3, 8 de enero del 2011, 30 años).

“Un día me vino la policía, llamó una vecina, que nosotros estábamos haciendo ruido. Que hay mucho ruido aquí. ¿Qué ruido? Nadie estábamos haciendo ruido. Entonces, aceptamos esas cosas, no te extrañan, pero son un problema.” (Entrevistada nº 27, Grupo Focal 3, 8 de enero del 2011, 38 años).

“Creo que los de aquí nos ven como los esclavos que eran nuestros antepasados, sólo por el color de la piel...” (Entrevistada nº 28, Grupo Focal 3, 8 de enero del 2011, 49 años).

Insisten en que la discriminación por su color de piel dificulta y, para algunas, imposibilita encontrar un empleo.

También entre los diferentes grupos apreciamos prejuicios. Las europeas del Este del grupo focal consideran que los autóctonos poseen un nivel cultural y formativo mucho menor que ellas mismas, piensan que España está menos desarrollada culturalmente que sus países de origen. Todas las participantes expresan esta idea con cierto recelo hacia los autóctonos y la cultura española.

“Lo que no me gusta como un rasgo total y común es que no son sinceros, que se ríen y tal...” (Entrevistada nº 13, Grupo Focal 2, 9 de enero del 2011, 26 años).

“No nos creen capaces de hacer el mismo trabajo igual que un español y eso no es verdad, porque nuestra educación tiene mucho más nivel que aquí, en eso estoy segurísima, una carrera universitaria no se puede comparar con una aquí.” (Entrevistada nº 20, Grupo Focal 2, 9 de enero del 2011, 29 años).

Las marroquíes perciben que los autóctonos prefieren a las latinoamericanas por su aspecto físico y su carácter (más cariñosas, por ejemplo). Las marroquíes coinciden en que su aspecto físico (por el modo de ir vestidas y llevar pañuelo en la cabeza) y su carácter más reservado ayuda a que los autóctonos prefieran otro tipo de extranjeras. En sus discursos aparece constantemente la comparación con las latinas, ellas consideran que son menos extrovertidas y que el modo de hablar de las latinoamericanas es preferido por los españoles. Se ven así mimas como más trabajadoras y limpias que el resto. Reconocen que el modo en que van vestidas o la diferencia en sus comidas puede separarlas de los españoles, que las ven demasiado distintas:

“Mi compañera de trabajo es argentina, me dice “cariño” cuando quiere conseguir algo. Y los jefes españoles la tratan mejor porque tiene mucha palabrería.” (Entrevistada nº 47, Grupo Focal 4, 4 de enero del 2011, 29 años).

Por otro lado, las africanas expresan el rechazo a un aspecto de la cultura occidental: la falta de respeto hacia las personas mayores. No se manifiestan con desprecio sino con sorpresa ante esa actitud de los más jóvenes de falta de respeto, en general, y con los mayores en particular:

“Nosotros, los africanos, sabemos que cuando nos habla una persona mayor tenemos que respetar.” (Entrevistada nº 33, Grupo Focal 3, 8 de enero del 2011, 29 años).



## Problemas concretos para los “sin papeles”

La expresión "sin papeles" o indocumentado hace referencia a un ciudadano extranjero que se halla en España sin la documentación o los requisitos que las leyes de extranjería disponen a tal efecto. Todos los grupos participantes consideran que existe un antes y un después de conseguir la documentación para residir en España. A nivel laboral, para todas, excepto las africanas subsaharianas, tener la documentación en regla supone tener un contrato, una asistencia social, acceso a otro tipo de trabajos, posibilidad de tener vacaciones, pagas extras, derecho a poner denuncias, y en general una seguridad en el nuevo contexto. Al no tener papeles las fuentes de información se reducen y se genera una interdependencia entre los grupos de inmigrantes además de ser un blanco fácil para ser explotados laboralmente. A pesar de su situación, ellas conocen sus derechos y lo necesario para poder obtener la documentación y a menudo intentan varios modos de regularizar su situación.

Todas reconocen las malas condiciones laborales de los inmigrantes sin papeles:

“Se aprovechan de esa gente que no tiene documentación para sacarle mucho provecho y más si vienen de una parte que necesita, necesitamos enviar dinero porque todos venimos a ese fin. Y esto lo saben algunos empresarios y creo que se aprovechan mucho y una no tiene la fortaleza de salirse... ahí siguen machacando.”  
(Entrevistada nº 2, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 52 años).

Las inmigrantes “sin papeles” que han participado en este estudio sólo se dedican al servicio doméstico y cuidado de mayores o niños. En un solo caso, una mujer sin documentación ha trabajado anteriormente en un restaurante, pero siempre en cocina y no para servir al público. Coincidimos con López, et al (2008) en que la situación administrativa irregular, además de condicionar su pérdida de status, limita su acceso laboral, puesto que cierra la posibilidad de convalidación de sus estudios de origen, no facilita el acceso a trabajos en otros sectores más relacionados con su formación previa y es una variable de precariedad laboral puesto que sin documentación sólo les aceptan en pequeñas empresas que son precisamente las que cuentan con peores condiciones laborales y de trabajo.

Además, las africanas comentan que las personas que no están legalizadas tienen más facilidades de encontrar trabajo en otros países que aquí. A pesar de que todas las africanas tienen documentación en regla e incluso la residencia permanente, coinciden en que les resulta difícil encontrar trabajo.

Una perspectiva diferente es la de las europeas del Este que dicen que incluso es más fácil encontrar trabajo para los que no tienen documentación en regla, ya que así los empresarios se ahorran pagar la seguridad social:

“ahora es más fácil sin papeles, cobran menos, y la gente que tiene papeles se queda sin trabajo.” (Entrevistada nº 14, Grupo Focal 2, 9 de enero del 2011, 58 años).

Ciertamente, son las dos caras de una misma situación; por un lado, la documentación en regla posibilita la contratación, por otro lado, las irregularidades administrativas son aprovechadas por la economía sumergida, favoreciendo a empresarios que se ahorran parte de los salarios o el pago de impuestos. No obstante, otros estudios recientes han mostrado que los inmigrantes irregulares manifiestan menor satisfacción vital que los que ya están regularizados administrativamente (Moreno-Jiménez e Hidalgo, 2011).

## Implicaciones y efectos de las condiciones laborales

### Satisfacción laboral y cinismo

El trabajo proporciona, o debería proporcionar, salud física y mental, prestigio, entretenimiento, contacto social y realización personal (Gamero, 2009). Por el contrario, la insatisfacción laboral se asocia, entre otros, con síntomas de ansiedad y depresión (Newbury y Kamali, 2001). Muchas trabajadoras inmigrantes aceptan trabajos rechazados por autóctonos en tareas de tipo manual, sin cualificar y mal pagados. En ocasiones, tienen acceso al empleo al que concurren autóctonas y son discriminadas de forma positiva al aceptar peores condiciones de trabajo. Sin embargo, sufren una discriminación negativa en las condiciones laborales, especialmente en el salario, el tipo de trabajo y las condiciones de trabajo (Solé, 2001). Por otro lado, en la mayoría de estas participantes existe sobre-educación, esto es, la trabajadora posee un nivel educativo superior al requerido para su puesto de trabajo. Se muestra que los individuos cuya educación y cualificación no se adecuan a las necesarias para el desarrollo de su trabajo se sienten menos satisfechos que aquellos cuya educación y cualificación es la requerida por su puesto de trabajo (Fabra y Camisón, 2008).

En un estudio anterior (Moreno-Jiménez et al., 2010) observamos que los niveles de satisfacción laboral evaluados a través de un cuestionario cuantitativo eran medios, semejantes a los de otros trabajadores autóctonos en diferentes puestos laborales. Si consideramos la satisfacción laboral como un juicio relativo fruto de la comparación entre la situación laboral actual y la ideal, podemos interpretar estos resultados. En primer lugar, existe correlatos entre el afecto generado por la comparación social ascendente o descendente y la satisfacción laboral (López Araujo, Osca y Peiró, 2007). Una posible explicación al mantenimiento de la satisfacción laboral puede ser que el grupo de referencia del inmigrante es su grupo de procedencia en el país de destino, es decir, otros inmigrantes trabajadores que se encuentran en situaciones similares o, incluso, en desempleo. El objeto de comparación de su situación es el empleo de sus compatriotas y no tanto el de los autóctonos.

El empleo remunerado no sólo desempeña un papel económico para las personas, sino que cumple una serie de funciones psicosociales tales como la autorrealización del sujeto, proporciona prestigio y estatus social y es una fuente de identidad personal (Ovejero, 2006; Salanova, Prieto y Peiró, 1993). Si el empleo no cumple estas funciones, puede provocar algunas consecuencias. Apreciamos, como consecuencia de la insatisfacción laboral, la falta de implicación personal y profesional en el empleo, especialmente cuando trabajan con personas. Esta falta de implicación, conocida como cinismo, es uno de los componentes reconocidos en el *burnout*, o síndrome de sentirse quemado; estas mujeres lo expresan como *no sentirse identificadas, no implicarse con las personas*. Esto se manifiesta principalmente en las trabajadoras europeas:

“Hoy tengo muchas más casas pero sin relación, voy, cobro y me voy. No estoy dando nada de mí misma.” (Entrevistada nº 25, Grupo Focal 2, 9 de enero del 2011, 30 años).

“Antes me implicaba mucho, me encariñaba con los niños... ahora no puede ser, porque luego me echan y me quedo muy mal.” (Entrevistada nº 17, Grupo Focal 2, 9 de enero del 2011, 42 años).

En un estudio cuantitativo anterior ya encontramos que los niveles de cinismo son mayores en la población inmigrante que en otras muestras estudiadas (Moreno-Jiménez et al, 2010). En general, no se sienten identificadas con el trabajo que desempeñan pero, para dar sentido a lo que hacen, aluden a la “necesidad” y consideran el empleo como un medio para alcanzar cierta “tranquilidad” en sus vidas.

### **Aislamiento social: Encerradas y sin vida social**

La satisfacción laboral, tanto en hombres como en mujeres, se predice entre otras variables, por la satisfacción con la cantidad de tiempo libre (Moreno-Jiménez et al., 2010). Los trabajos en este campo diferencian entre el trabajo pagado —tiempo dedicado al empleo, desplazamientos al trabajo, las pausas que se hagan en el mismo—, y el trabajo no pagado —tiempo comprometido— que refleja el carácter obligatorio de tareas que no están relacionadas con el empleo: cuidado de los hijos, preparación de comida, limpieza de la casa, mantenimiento del hogar y del coche, reparaciones y compras de primera necesidad. Sánchez-Herrero (2008) presenta un análisis desde la perspectiva de género de la psicología del ocio en el que enfatiza el mayor tiempo dedicado por las mujeres al tiempo comprometido. Así mismo, Ariana Cruz, Mariano Noriega y M. Ángeles Garduño (2003) señalan que cuando la estrategia para enfrentar el empobrecimiento es la integración de las mujeres al mercado de trabajo se hacen arreglos en la composición familiar que modifican la distribución de las tareas en el hogar que condicionan la utilización del tiempo libre, generando con ello un modelo de actividades recreativas, donde los varones disponen de mayor tiempo libre que las mujeres. Éstas emplean generalmente su tiempo, fuera del trabajo asalariado, en quehaceres domésticos y en el cuidado de los hijos. Especialmente, las participantes que conviven con pareja e hijos expresan su falta de tiempo libre en general y la ausencia de vida social que se limita a unos pocos amigos del mismo lugar de origen.

En este sentido, después de escuchar las palabras de las participantes, el trabajo menos satisfactorio es el de las mujeres internas, normalmente al cuidado de personas mayores. Desde la lógica de la igualdad, el trabajo en el servicio doméstico interno niega el derecho a tener una vida familiar propia; en general, se niega el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral, aunque ellas son la llave para que otras personas sí puedan hacerlo (Parella, 2009). En concreto, algunas mujeres se sienten encerradas y sin vida social:

“Ellos disponen de tu vida, tu tiempo, no puedes salir cuando quieres... es como estar en una cárcel.” (Entrevistada nº 4, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 31 años).

Estas trabajadoras se quejan, además, de que no se cumplen los acuerdos iniciales de salidas y vacaciones:

“Cuando fui a la entrevista ella me dijo que podía salir los sábados en la tarde y me iba a dar las vacaciones y los domingos; pero se ha debido de arrepentir porque ya no me da ni vacaciones ni salgo los domingos. Tampoco me los paga.” (Entrevistada nº 2, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 52 años).

“Estar de interna, no... por eso yo cuando llegué aquí dije ‘prefiero limpiar por horas, mil horas.’ (Entrevistada nº 12, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 39 años).

“He estado interna y sé lo que eso significa.” (Entrevistada nº 5, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 44 años).

## Relaciones con compañeros y empleadores

Es destacable que cuando introducimos el tema de la relación con los compañeros de trabajo, la gran mayoría coincide en que no tienen compañeros. Dadas las características de los lugares donde trabajan (hogares, fundamentalmente) se encuentran a solas con la persona mayor o con los menores que cuidan. Las que trabajan junto a otras personas, notan una confianza en el trato que les parece excesiva, o tienen problemas a la hora de entender metáforas o ironías.

“Con mis compañeros de trabajo tengo más distancia por temas de conversación, ellos siempre hablan de tonterías, de sexo, de relaciones... A mí me ha chocado un poco esto porque en realidad yo no comparto esto, entonces eso ha hecho que yo ... como que me han separado, porque yo llego a trabajar y busco qué hacer, mientras tanto las otras chicas, no. Entonces me da un poquito de coraje ver eso. Yo soy la única extranjera.” (E.E, 41 años).

“A veces me gastan una broma que yo no entiendo, y no me gusta” (Entrevistada nº 40, Grupo Focal 4, 4 de enero del 2011, 32 años).

También las mujeres de Europa del Este manifiestan estar “aisladas” de otro tipo de personas en el trabajo. Consideran que ellas tienen menor facilidad en las relaciones, sobre todo por el idioma, por lo que se ven así mismas en desventaja respecto a otros inmigrantes.

Algunas latinoamericanas observan las diferencias de relación empleador/empleado en su país de origen y en España. En los países latinoamericanos hay más distancia entre ambos, que interpretan como mayor respeto en su país de origen y más confianza en el país de destino. En el contexto de un restaurante, una mujer que trabaja en la cocina, explica:

“¿El trato con mi jefe? Es muy diferente de mi país... claro como yo trataba con ingenieros... se les llama por el título que ellos tienen, era una amistad pero siempre con respeto y distancia... aquí el dueño me dice que le trate de tu y verdaderamente es más confianza y vendrás a trabajar mejor... incluso le puedes hacer cualquier broma, o sea, es un compañero más de trabajo.” (Entrevistada nº 10, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 35 años).

En las relaciones con sus empleadores diferencian entre españoles e inmigrantes, percibiendo mayor comprensión en un empleador inmigrante.

Durante todo el discurso de las mujeres latinoamericanas y de Europa del Este subyace la continua queja del trato que reciben en el microsistema del servicio doméstico y de las casas de particulares. El servicio doméstico tiene características particulares ya que en este ambiente se dan los dos extremos: o bien una confianza total o bien descalificaciones personales y actitud de superioridad. Además comentan que encuentran personas que las ponen a prueba, para ver si roban o si hacen bien su trabajo, les dejan algunas monedas en un mueble para comprobar si las cogen, o algún objeto debajo de un mueble para ver si han limpiado bien. De forma más o menos explícita los cuatro grupos coinciden en que a los empresarios o empleadores no les interesa mejorar sus condiciones laborales.

Como consecuencia de esta actitud de los empleadores la trabajadora se siente explotada e infravalorada:

“Cuando llegar, trabajar para interna. Una mujer, donde siempre pensar que yo estoy esclava, yo trabajar con su uniforme, como una tabla, me dice así con un timbre, me dice que yo ser mala y yo llorar y quiero matar pero yo no puedo.” (Entrevistada nº 42, Grupo Focal 4, 4 de enero del 2011, 35 años).

De todas formas hemos observado que existe una gran diferencia entre dos formas de relaciones: empleadores jóvenes (confían sus casas e hijos) y empleadores mayores (que establecen una relación muy desigual de criada subordinada/señora de la casa). La primera forma se basa en un modelo post-fordista de la mujer directiva, se plantea que en las relaciones laborales no todo es cuestión económica, sino de trato, cariño y paciencia con la empleada; la segunda forma es la denominada gestión pre-fordista de las señoras de la casa, es la propia de la servidumbre (Colectivo loé, 2001).

Sin embargo, habría que hacer una matización. Cuando una mujer está empleada para cuidar, la beneficiaria no es la empleadora que, a su vez, trabaja fuera de casa; los beneficiarios son todos y cada miembro de la familia. Es común *culpabilizar* a la empleadora cuando surgen problemas laborales con la contratada, sin embargo, los responsables son los miembros adultos de la familia, frecuentemente un hombre y una mujer. Esta idea se relaciona con la consideración de que el cuidado y el afecto es patrimonio de la mujer y del hombre, no es exclusivo de la mujer.

## **Resignación y sumisión**

A veces se desarrolla cierto conformismo y sumisión a las circunstancias laborales (Prada, Actis y Pereda, 2000) que en nuestro caso se ha evidenciado en diferentes contenidos desarrollados en los grupos. A pesar de lo duro que resulta su situación laboral, sólo algunas esperan mejorar y realizar trabajos de acuerdo a su formación. Así mismo, las mujeres son más prudentes que los hombres en su relación laboral, asumen menos riesgos, prefieren permanecer en un trabajo no satisfactorio antes que encontrarse sin empleo, lo cual dificulta buscar otro en mejores condiciones laborales. Prácticamente cambian cuando los empleadores no requieren más sus servicios. Las razones que explican esta situación es que ellas se sienten en una situación de desventaja y competitividad. En el caso de las mujeres que trabajan como internas, sufren el control de salidas o de las llamadas telefónicas que reciben. Todo ello alimenta un discurso de aceptación-sumisión de la situación laboral que viven, la resignación a lo que les ocurre en pro de una estabilidad en sus vidas.

Lo que sí apreciamos en el análisis en relación a sus compatriotas varones es que, aunque reciben salarios menores que los hombres, para ellas es más fácil encontrar trabajo. Sin embargo, el propio mercado laboral lleva una discriminación de género (Aparicio, 2006), ya que los trabajos mejor remunerados (construcción, agricultura) demandan principalmente varones. Saben que son capaces de ocupar otros puestos más cualificados pero también asumen la realidad como inevitable, al menos por el momento, un momento que suele ser prolongado.

La explicación a esta realidad se encuentra, tal vez, en la identificación con el rol de “extranjero” y, por tanto, de subordinado a los intereses de las organizaciones y de las empresas. Otra explicación puede sugerir el desconocimiento de los mecanismos para reclamar unas condiciones dignas de empleo y el temor a empeorar su realidad laboral y vital, especialmente si la trabajadora está en situación administrativa irregular. A pesar de los abusos laborales, sólo han denunciado dos mujeres, siempre animadas por alguna asociación de ayuda al inmigrante. Las razones principales para denunciar o dejar

un trabajo son el incumplimiento de pagos y las falsas expectativas, creadas por los empleadores, de legalizar sus situaciones. A pesar de las quejas, no dejan un empleo por trabajar muchas horas, ni por las descalificaciones de sus jefes o la falta de reconocimiento.

Hemos observado dos mecanismos diferentes de sumisión. El primero es una sumisión manifiesta y directa, en la que la mujer acepta una posición inferior a sus empleadores; perciben que esa es la realidad social que les toca vivir:

“Yo tengo siempre una relación buena porque yo sé donde está mi sitio”. (Hace un gesto de estar a nivel del suelo).” (Entrevistada nº 16, Grupo Focal 2, 9 de enero del 2011, 44 años).

“Por 1000 euros uno se aguanta un poco...” (Entrevistada nº 11, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 45 años).

Observamos resignación cuando recuerdan sus capacidades, su formación previa, y los puestos laborales que ocupan en España, asumen que sus empleos anteriores eran muy diferentes pero se han acostumbrado a los que realizan en la actualidad:

“...pero al venir acá, sólo se puede trabajar en lo que hay.” (Entrevistada nº 36, Grupo Focal 4, 4 de enero del 2011, 41 años).

El otro mecanismo de sumisión es un mecanismo poco o nada visible, como respuesta a un chantaje emocional, bien por haber recibido favores (dinero prestado, ayuda para traer un familiar del país, etc.) o bien porque afectivamente se sienten unidas a quien cuidan:

“Los niños que cuido no tienen culpa de si cobro poco, son niños, me quieren y les quiero porque los he criado desde que nacieron.” (Entrevistada nº 9, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 30 años).

Una mujer latinoamericana reconoce que su empleador le ha prestado dinero para la compra de una casa y ha ayudado a conseguir documentación para un familiar. Esta misma trabajadora reconoce que ella tiene mayor sumisión y más responsabilidad en el trabajo que el resto de compañeros, pero no lo interpreta como negativo, simplemente el precio que debe pagar por los favores recibidos. Lo que es un derecho, lo ven como un privilegio:

“Si quiero comprar piso ella me ayuda y ella me hizo contrato y todo.” (Entrevistada nº 1, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 33 años).

Las mujeres que llevan un tiempo en su trabajo actual expresan su idea de continuar, entre otras razones, porque su relación con los jefes es positiva y sienten cierto aprecio. Hablan del componente más humano de sus jefes, les parece positivo que se interesen por sus vidas, familias, etc. En este sentido hay que tener en cuenta que el contacto en el servicio doméstico entre jefe y empleado es más directo y cercano que aquel que pueda existir en una empresa.

“¿Mi jefe? estoy contenta, siempre el primer día cuando yo vine de la casa a hablar con ella. Estoy aquí de un año, ella me pregunta por mi familia y todo y me dijo: ven a trabajar a mi casa. Así me compró guantes para fregar para no estropear mis manos (...) ella me dice ¿tu has comido bien? Y yo voy con prisa para ir a la otra casa y me

dice, no, tu come tranquila yo te llevo en coche a la otra casa.” (Entrevistada nº 9, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 30 años).

Hay diferencias en la actitud ante las injusticias laborales. Por ejemplo, en cuanto a tener o no contrato laboral, las mujeres latinoamericanas y las marroquíes que no tienen contrato no se quejan por ello. Las europeas del Este que no tienen contrato se quejan porque esto implica no tener ningún tipo de seguridad; y las africanas siempre que han trabajado, tenían contrato. Entre las mujeres latinoamericanas algunas cuentan que después de trabajar sin contrato varios días o semanas en alguna empresa, ésta no les ha pagado su salario. Dos de ellas han decidido, animadas por una asociación de asistencia a inmigrantes, denunciar los hechos. Esto sólo es factible si existen recursos de control (policía u otra institución) que posibiliten y apoyen las denuncias del trabajador extranjero sin exigir tener documentación en regla. En algunas provincias españolas existen estos recursos (por ej. en Málaga). A pesar de esta posibilidad, es muy difícil que una mujer extranjera denuncie a un empleador español, fundamentalmente por el miedo y la inseguridad que esto les produce, tanto por su situación en el país de acogida como por la experiencia previa en el país autóctono:

“Sabemos que hay que denunciar cuando trabajas mes y medio y no te pagan... ya lo hicimos... pero en mi país (Colombia) si hubiese hecho esto mismo, ya me habrían matado.” (Entrevistada nº 6, Grupo Focal 1, 3 de enero del 2011, 48 años).

## **Algunas reflexiones**

---

La aproximación a los movimientos migratorios desde la perspectiva del transnacionalismo ha contribuido a visibilizar la feminización de la migración femenina de jefas de hogar (Portes, 2005; Oso y Villares, 2010). La reflexión sobre los hogares transnacionales se une a la realizada en torno a las transformaciones en las relaciones de género. Las mujeres migrantes dejan en su país su rol tradicional de cuidadoras. Sin embargo, las prácticas de cuidado transnacionales reproducen la ideología de la domesticidad femenina (Parreñas, 2005) ya que el mantenimiento de los hogares transnacionales recae en otras mujeres de la red familiar de la migrante.

Dentro de la migración femenina existe una alta heterogeneidad según los lugares de origen y de destino (Pedone, 2002). Sin embargo, lo que más destacable tras el análisis de las palabras de las participantes de los cuatro grupos culturales, es que estas mujeres ofrecen más aspectos en común que diferencias. Les une ser mujer, trabajadora e inmigrante.

Así mismo, encontramos puntos en común con las mujeres autóctonas, especialmente por el hecho de ser mujer en una sociedad aún no igualitaria entre hombres y mujeres, especialmente en el ámbito laboral y en la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

En general, estudios anteriores (Soriano, 2006) coinciden en que los elementos que incitan a emigrar combinan factores estructurales, familiares, personales, aspiraciones económicas, conflictos sociales y familiares. Exceptuando algunas particularidades comentadas, podemos afirmar que el hecho de ser mujer e inmigrante les une más de lo que les separa su lugar de origen.

En algunas mujeres podemos hablar de proyectos migratorios “adquiridos” sustentados en una relación de pareja y/o hijos. Otras mujeres, mayoritariamente las más jóvenes, tienen proyectos propios, sin hijos

ni pareja, deciden emigrar “para sí mismas”, para tener una vida mejor para ellas mismas, lo que no es incompatible con la ayuda económica a su familia de origen en forma de remesas.

Se aprecia que la inmigración no es un fenómeno asexuado (Juliano, 2000), ya que responde a determinantes de género. Las creencias estereotipadas sobre los rasgos de personalidad de hombres y mujeres contribuyen a definir qué actividades u ocupaciones se consideran apropiadas para unos u otros. Esta percepción refuerza la segmentación sexual del mercado de trabajo y favorece la agrupación mayoritaria de las mujeres en el servicio doméstico. Este hecho restringe sus estrategias de inserción laboral y social. Además, la sociedad de destino y el ámbito laboral exponen a las mujeres a diferentes formas de opresión de género, etnia y clase, relacionadas con la transferencia transnacional del trabajo reproductivo. Puede provocar, sobre todo en las mujeres dedicadas al servicio doméstico como internas, un importante aislamiento social, dificultando su grado de adaptación y acomodación al nuevo entorno. Fomenta el carácter de “invisibilidad” que adquiere la migración femenina, pues la contratación ilegal es la norma general en el sector del trabajo doméstico, impidiéndoles el acceso a un permiso de trabajo, de residencia y darse de alta en la seguridad social.

Si se considera el empleo doméstico el principal sector de actividad de las mujeres inmigrantes, éste es, sin duda, un contexto donde las relaciones laborales son especiales, marcadas por la sociedad patriarcal, considerando el trabajo doméstico y reproductivo como un no-trabajo. La mujer es reconocida como cuidadora, pero no se le reconoce el derecho a no-cuidar o al autocuidado. La mujer inmigrante cuida aquí (en el ámbito laboral) y cuida en su país. Se ha construido el imaginario de la madre que abandona a sus hijos; sin embargo, las responsabilidades domésticas de las mujeres no finalizan con la migración, sobre todo si dejaron hijos al cuidado de miembros de la familia.

Las mujeres aseguran una red de cuidados antes de salir y la siguen manteniendo a través del ejercicio de la maternidad transnacional. Las dificultades que se derivan de la ausencia materna pueden disminuir cuando hay apoyo de otros familiares, cuando hay comunicación abierta con sus padres y cuando se entiende que los problemas económicos incitaron la migración de los padres (Salazar-Parreñas, 2002). La mujer pasa largos momentos en los locutorios, comunicándose con la familia que dejó allí; porque, como dice M. Carmen Peñaranda (2010), los inmigrantes desarrollan nuevas formas para “estar sin estar, para hacerse presentes a pesar de no estarlo” (p. 239) a través de las tecnologías de la comunicación. En este sentido, algunos autores (Levitt y Sorensen, 2004) hablan de remesas sociales para referirse a la circulación entre país de origen y de destino, de prácticas, valores, creencias, normas de comportamiento, ideas, identidades y capital social, mediante diferentes mecanismos de comunicación habituales en los migrantes (Internet, teléfono, viajes, cartas).

Por un lado, la migración amplía las oportunidades laborales y es una vía de movilidad ascendente para las mujeres pobres (Weyland, 2006). Por otro lado, como dice Laura Oso (2010), la migración de mujeres solas no es sinónimo de empoderamiento, puesto que el hogar transnacional bloquea las opciones de movilidad laboral de las mujeres en España. Nos preguntamos, igual que esta autora, si las migrantes autónomas, especialmente las jefas de hogares transnacionales consiguen un mayor grado de emancipación. ¿Será que la inserción laboral de las mujeres del Norte, vista como vía de emancipación, no se realiza a través de la explotación de las mujeres del Sur? Las migrantes salen a la luz, son menos invisibles que hace 20 años, pero siguen estando reducidas a la esfera doméstica y reproductiva. Mujeres del Sur que sustituyen a las del Norte en la reproducción social; así se mantiene la desigualdad de la globalización (Oso y Villares, 2010). Aunque existen efectos positivos del empoderamiento de la



mujer en el contexto de la migración internacional que favorecen su autoestima, el bienestar familiar o el nivel de escolaridad de los hijos, es importante no ignorar el conflicto que se puede plantear con su pareja cuando es ella la que provee los recursos desde el país de destino (Pedone, 2002).

Como escribe el colectivo loé (2001) en su texto sobre mujer, inmigración y trabajo, nos encontramos con una escisión social en la que los empleadores pueden comprar un suplemento de tiempo libre a otros, mientras que estos últimos se ponen al servicio de los primeros. Se trata de una estratificación social con lazos de sumisión y de dependencia personal entre servidores y servidos. Es un trabajo servidor, en el que las élites dan trabajo a inmigrantes que no tienen empleo en la “economía verdadera”: Hemos visto que este carácter servil se da especialmente en el servicio doméstico y el cuidado de las personas.

La mayoría de las trabajadoras extranjeras consideran que no tienen conflictos graves con sus empleadores, aunque son víctimas de descalificaciones en muchas ocasiones. El problema más común son las condiciones de trabajo injustas, lo que provoca algunos enfrentamientos con los empleadores que no cumplen las condiciones pactadas o mantienen un trato discriminatorio, pero sobre todo, provoca sumisión y aceptación de la realidad laboral desfavorecedora. Especialmente en esta etapa de crisis económica, los inmigrantes son chivos expiatorios, considerados competencia de los autóctonos en el acceso a un empleo. Para explicar la inserción laboral de la población femenina inmigrante, las claves decisivas son las diferencias de género, lugar de origen y clase social. Por ser mujer tiene que enfrentarse a la lógica del patriarcado también en el país de acogida. Por ser inmigrante económica, se enfrenta a barreras jurídicas y prejuicios de la sociedad española; como trabajadora, se ubica principalmente en empleos precarios y de exclusión, situación que se agrava al inicio de su estancia cuando trabajan sin documentación.

No queremos terminar esta exposición sin manifestar que, a pesar de los costes materiales y simbólicos de la migración femenina, los discursos de las participantes sobre la experiencia migratoria en ningún caso ha sido un discurso victimista. Sólo reconocen su situación, la expresan, se quejan; no por ello se victimizan. Ellas saben que cuidan nuestros hijos, limpian nuestras casas, acompañan a nuestros ancianos... ¿será que son prescindibles?, o por el contrario es cierta la frase que algunos grupos aclaman: “Sin nosotras el mundo no se mueve”...

## Referencias

---

- Abela, Jaime Andreu (2000). *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión Actualizada*. Extraído el 1 de junio de 2009, de <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>
- Álvarez, Gema & Miles, Daniel (2006). El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. *Revista Galega de Economía*, 15(2), 163-182.
- Aparicio, Rosa (2006). *Prisioneras del género*. Extraído el 2 de octubre de 2009, de <http://www.aulaintercultural.org/spip.php?article1768>
- Aubarell, Gemma (2000). Recorrido bibliográfico por las migraciones femeninas en España. *Papers*, 60, 391-413.

- Catarino, Christine & Oso, Laura (2000). La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza. *Papers*, 60, 183-207.
- Colectivo IOÉ (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: IMSERSO, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Extraído el 1 de noviembre de 2009, de [http://www.colectivoioe.org/index.php/publicaciones\\_libros/show/id/42](http://www.colectivoioe.org/index.php/publicaciones_libros/show/id/42)
- Cruz, Ariana; Noriega, Mariano & Garduño, M. Ángeles (2003). Trabajo remunerado, trabajo doméstico y salud. Las diferencias cualitativas y cuantitativas entre mujeres y varones. *Caderno Saúde Pública*, 19, 1129-1138.
- Fabra, M. Eugenia & Camisón, César (2008). *Ajuste entre el capital humano del trabajador y su puesto de trabajo como determinante de la satisfacción laboral*. Extraído el 20 de octubre de 2009 de <http://www.mtin.es/es/publica/>
- Gamero, Carlos (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones Económicas*, 31(3) 415-444.
- Gamero, Carlos (2009). Valoración de las características de los empleos por nativos e inmigrantes: el enfoque de la satisfacción con la vida. *Principios. Estudios de Economía Política*, 14, 93-111.
- Gavilán, Mirta; Ferrer, Karina & Ibarra, Rosana (2001/2002). Salud mental versus inestabilidad laboral. *Orientación y Sociedad*, 3, 123-130.
- Gil Araujo, Sandra (2010). Una sociología (de las migraciones) para la resistencia. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 19, 235-249.
- Gregorio, Carmen (1997). El estudio de las migraciones internacionales desde la perspectiva del género. *Migraciones*, 1, 145-175.
- Hochschild, Arley R. (2001). Global care chains and emotional surplus value. En Will Hutton & Anthony Giddens (Eds.) *On the edge. Living with global capitalism* (pp. 130-146). Londres: Vintage.
- Izquierdo, Antonio (2000). El proyecto migratorio de los indocumentados. *Papers*, 60, 225-240.
- Juliano, M. Dolores (2000). Mujeres estructuralmente viajeras. Estereotipos y estrategias. *Papers*, 60, 381-389.
- Juliano, M. Dolores (2010). Sacando adelante hijos e hijas. Migración y trabajo sexual. En Grupo Interdisciplinario de Investigador@s Migrantes (coord.) *Familias, niños, niñas y jóvenes migrantes. Rompiendo estereotipos*, (pp. 47-53). Madrid: Iepala editorial.
- Krueger, Richard A. (1991). *Focus groups: A practical guide for applied research*. California: Sage.
- La Parra, Daniel & Mateo, Miguel Ángel (2007). Estado de salud y demanda de servicios de salud de la población ecuatoriana en España. *Inguruak. Revista de Sociología*, 44, 193-208.
- Leibovich, Nora & Schufer, Marta (2006). Percepción de la inestabilidad laboral en una muestra de psicólogos. *Orientación y Sociedad*, 6, 49-66. Extraído el 1 de noviembre de 2009, de <http://www.scielo.org.ar/pdf/orisoc/v6/v6a03.pdf>

- Levitt, Peggy & Sorensen, Nyberg (2004). The transnational turn in migration studies. *Global Migration Perspectives*, 6, 2-13.
- López Araújo, Blanca; Osca, Amparo & Peiró, Jose M. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19(1) 81-87.
- López, M. José; Garí, Aitana; Font, Ariadna; Dudziński, Isabel & López, Vicente (2008). *Salud laboral: diferencias y similitudes entre trabajadores inmigrantes y españoles*. Madrid: Instituto Sindical De Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Extraído el 2 de noviembre de 2009, de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100518.pdf>
- Madrid, Antonio José & Garcés de los Fayos, Enrique J. (2000). La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de Psicología*, 16(1), 87-99.
- Martín, Emma & Sabuco, Assumpta (2006). *Las mujeres en la globalización: el nuevo tráfico de alianzas y mercancías*. (Colección Monografías 19). Caracas: Programa Cultura, Comunicación y Transformaciones Sociales, CIPOST, FaCES, Universidad Central de Venezuela. Extraído el 3 de junio de 2009, de <http://www.globalcult.org.ve/monografias.htm>
- Molero, Fernando; Navas, Marisol & Morales, J. Francisco (2001). Inmigración, Prejuicio y Exclusión social: Reflexiones en Torno a Algunos Datos de la Realidad Española. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 1(1), 11-32.
- Morales, Julio (2004). Mujeres mixtecas al volante: un análisis transnacional de empoderamiento, trabajo y movilidad. En Emma Zapata & Blanca Suárez, (Coord) *Remesas, Milagros y algo más realizan las mujeres migrantes* (pp. 407-460). México: Rockefeller Foundation-Ford Foundation.
- Moreno-Jiménez, M. Pilar & Hidalgo, M. Carmen (2011). Medición y predicción de la satisfacción con la vida en inmigrantes empleados en España. Diferencias según su situación administrativa. *Anales de Psicología*, 27(1), 179-185.
- Moreno-Jiménez, M. Pilar; Ríos, M. Luisa; Canto, Jesús; San Martín, Jesús & Perles, Fabiola (2010). Satisfacción laboral y burnout en trabajos poco cualificados: Diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26(3), 255-265.
- Morokvasic, Mirjana (1984). Migrant women in europe: a comparative perspectiva. *Women on the Move*. París: UNESCO.
- Moya, Miguel & Puertas, Susana (2008). Estereotipos, inmigración y trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 6-15.
- Newbury, Birch D. & Kamali, Farhad (2001). Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction and personality characteristics in preregistration house officers. *Post Graduate Medical Journal*, 77(904) 109-111.
- Oso, Laura & Villares, María (2010). La inserción socio-laboral de los emigrantes gallegos en Europa: los casos de Francia y Países Bajos. *Estudios Migratorios*, 2(1), 7-30.

- Ovejero, Anastasio (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1) 101-121.
- Parella, Sònia (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos Editorial.
- Parella, Sònia (2009). Políticas públicas de género y mujer inmigrante. En Ricard Zapata & Angel Miret (Coords.) *Políticas y gobernabilidad de la inmigración en España* (pp.207-226). Madrid: Ariel.
- Parella, Sònia & Cavalcanti, Leonardo (2008). Una aproximación a las remesas de los inmigrantes peruanos y ecuatorianos en España y a su impacto en los hogares transnacionales. *Revista Española de Investigaciones sociológicas*, 116, 241-257.
- Parreñas, Rhacel (2005). The gender paradox in transnational families. *Asian and Pacific Migration Journal*, 14(3), 243-268.
- Pedone, Claudia (2002). El potencial del análisis de las cadenas y redes migratorias en las migraciones internacionales contemporáneas. En Francisco Javier García Castaño & Carolina, Muriel López (Eds.). *Actas del III Congreso sobre la inmigración en España. Contextos y alternativas* (pp. 223-235). Granada: Laboratorio de Estudios Interculturales.
- Pedone, Claudia (2006). Los cambios familiares y educativos en los actuales contextos migratorios ecuatorianos: una perspectiva transatlántica. *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 10, 154-171.
- Pedone, Claudia (2010). Cadenas y redes migratorias: propuesta metodológica para el análisis diacrónico-temporal de los procesos migratorios. *Empiria*, 19, 101-132.
- Peñaranda, M. Carmen (2010). "Te escuchas aquí al lado". Usos de las tecnologías de la información y la comunicación en contextos migratorios transnacionales. *Athenea Digital*, 19, 239-248. Extraído el 25 de septiembre de 2011, de <http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/787>
- Pérez, M. Dolores (2008). Mujeres inmigrantes: Realidades, estereotipos y perspectivas educativas. *Revista Española de Educación Comparada*, 14, 137-175.
- Portes, Alejandro (2005). Convergencias Teóricas y Evidencias Empíricas en el Estudio del Transnacionalismo de los Inmigrantes. *Migración y Desarrollo*, 4, 2-18.
- Prada, Miguel A; Actis, Walter & Pereda, Carlos (2000). Panorámica de la Inmigración en España. *Documentación Social*, 121, 73-90.
- Pumares-Fernández, Pablo; García, Arlinda & Asensio, Ángeles (2006). La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 71, 245-247.
- Ramírez, Carlota; García, Mar y Míguez, Julia (2004). *Cruzando fronteras: Remesas, género y desarrollo*. Santo Domingo: Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer. Extraído el 24 de enero de 2010, de [http://www.revistafuturos.info/documentos/docu\\_f14/cruzando\\_fronteras.pdf](http://www.revistafuturos.info/documentos/docu_f14/cruzando_fronteras.pdf)

- Salanova, Marisa; Prieto, Fernando & Peiró, Jose M. (1993). El significado del trabajo: Una revisión de la literatura. En Jose M. Peiró, Fernando Prieto, María J. Bravo, Pilar Ripoll, Isabel Rodríguez, P. Hontangas & Marisa Salanova (Eds.) *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida* (pp. 21-40). Valencia: Nau Llibres.
- Sánchez-Herrero, Silvia (2008). La importancia de la perspectiva de género en la psicología del ocio. *Anales de Psicología*, 24(1) 67-76.
- Secretaría General de Inmigración y Emigración (s/f). Extraído el 30 de junio de 2011, de <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/index.html>
- Solé, Carlota (2001). *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora*. Barcelona: Antrophos.
- Solé, Carlota & Parella, Sonia (2004). Identidad colectiva y ciudadanía europea. *Sociológica*, 5, 55-80.
- Soriano, Rosa M. (2006). La inmigración femenina marroquí y su asentamiento en España. *Revista Internacional de Sociología*, 64(43), 169-191.
- Weyland, Karin (2006). *Negociando la aldea global con un pie "aquí" y otro "allá"*. Santo Domingo: Instituto Tecnológico de Santo Domingo.
- Zarco, Victoria; Díaz, Pilar; Martín, María; Ardiz, Carmen & Rodríguez, Nuria (2002). Aproximación Psicosocial y de Género al Proyecto Migratorio de Mujeres. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 11(1), 25-39.

## Historia editorial

---

**Recibido:** 14/04/2011

**Primera revisión:** 09/08/2011

**Aceptado:** 17/02/2012

## Formato de citación

---

Moreno-Jiménez, M. Pilar y Ríos Rodríguez, M. Luisa (2012). "Sin nosotras el mundo no se mueve". Mujeres inmigrantes en el contexto laboral español. *Athenea Digital*, 12(2), 3-31. Disponible en <http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/Moreno-Rios>



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra bajo las siguientes condiciones:

**Reconocimiento:** Debe reconocer y citar al autor original.

**No comercial.** No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

**Sin obras derivadas.** No se puede alterar, transformar, o generar una obra derivada a partir de esta obra.

[Resumen de licencia](#) - [Texto completo de la licencia](#)