

Cómo citar este artículo: Lebrusán Murillo, Irene; Cáceres Arévalo, Pierina y Brey, Elisa. «El servicio doméstico como vía de acceso a la regularización administrativa en España». *Anuario CIDOB de la Inmigración 2019* (noviembre de 2019), p. 246-272. DOI: doi.org/10.24241/AnuarioCIDOBInmi.2019.246

EL SERVICIO DOMÉSTICO COMO VÍA DE ACCESO A LA REGULARIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN ESPAÑA

DOMESTIC SERVICE AS A MEANS OF ACCESSING ADMINISTRATIVE REGULARISATION IN SPAIN

Los resultados presentados en este artículo son parte del estudio «La mujer inmigrante en el servicio doméstico. Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos», realizado en 2017 por la Asociación AD Los Molinos, en colaboración con el Departamento de Sociología Aplicada de la UCM y SEDOAC (Servicio Doméstico Activo), con financiación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Secretaría General de Inmigración y Emigración, Dirección General de Migraciones, y del Fondo Social Europeo, de la Unión Europea.

Irene Lebrusán Murillo

Investigadora postdoctoral, Institute for Global Law and Policy (Harvard Law School), RCC-Harvard
ilebrusan@law.harvard.edu

Pierina Cáceres Arévalo

Investigadora social, Fundación Santa María La Real del Patrimonio Histórico. prcaceres@santamarialareal.org

Elisa Brey

Profesora asociada, Sección Departamental de Sociología Aplicada, Facultad de Ciencias de la Información, Universidad Complutense de Madrid
ebrey@ucm.es

1. Introducción
2. Contexto interpretativo: metodología, marco teórico y legislativo
 - 2.1. Metodología empleada
 - 2.2. Marco interpretativo y legislativo
3. Evolución y situación actual de las trabajadoras domésticas en España
4. El proceso de regularización administrativa a través del servicio doméstico: visión comparativa
 - 4.1. Las formas de acceso al empleo: contratación en origen versus economía informal
 - 4.2. Agentes intervinientes en el camino hacia la regularización mediante el servicio doméstico
5. Conclusiones

PALABRAS CLAVE

España, migraciones femeninas, regularización administrativa, servicio doméstico, mujeres latinoamericanas, mujeres africanas, Madrid

KEY WORDS

Spain, female migration, administrative regularisation, domestic service, Latin American women, African women, Madrid

RESUMEN

Los cambios sociodemográficos experimentados durante los últimos 20 años han propiciado un aumento de la demanda de cuidados por parte de las familias en España. Estas transformaciones, unidas al aumento de mujeres extranjeras dispuestas a trabajar en el servicio doméstico, podrían explicar el aumento de la importancia social de este sector laboral. En este contexto, el presente artículo tiene como objetivo principal conocer si el servicio doméstico se conforma como una vía de acceso a la regularización administrativa en el país de destino, analizando las diferencias entre las trabajadoras latinoamericanas y africanas a partir de un estudio de caso en el área de Madrid. El estudio emplea una metodología de tipo cualitativo que recoge las experiencias de 12 mujeres latinoamericanas y 10 mujeres africanas empleadas de hogar y se complementa con entrevistas a técnicos y expertos en normativa e inserción laboral de la mujer inmigrante.

ABSTRACT

The sociodemographic changes experienced over the past 20 years have led to an increase in the demand for carers among families in Spain. These transformations, along with the increase in foreign women willing to work in domestic service, could explain the greater social importance of this labour sector. In this context, the main aim of this paper is to learn whether domestic service is a means of accessing administrative regularisation in the destination country, analysing the differences between female Latin American and African workers in a case study in the Madrid area. The study uses a qualitative methodology that gathers the experiences of 12 Latin American and 10 African women domestic workers and is complemented by interviews with specialists and experts on labour regulations and migrant women's integration into the workforce.

1. INTRODUCCIÓN

Los cambios sociales y demográficos que dan lugar a una nueva configuración de los hogares y alteran el sistema de cuidados habitual en España se han agudizado en los últimos 20 años. Ante la insuficiencia de alternativas ofertadas por el sistema del bienestar, se produce un aumento

ANTE LA INSUFICIENCIA DE ALTERNATIVAS OFERTADAS POR EL SISTEMA DEL BIENESTAR, SE PRODUCE UN AUMENTO DE LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO, QUE SE CONVIERTE EN NICHU LABORAL PARA NUMEROSAS MUJERES EXTRANJERAS

de la contratación del servicio doméstico, que se convierte en nicho laboral para numerosas mujeres extranjeras. En este proceso intervienen numerosos factores, tanto en relación con la demanda, producida por un desequilibrio de cuidados, como en la oferta por parte de las mujeres que trabajan en este sector. En cuanto a la demanda, y en relación con el desequilibrio de cuidados, se alarga la esperanza de vida de la población y acceden a la vejez cohortes más numerosas; no solo hay mayor número de personas mayores, sino que quienes alcanzan la

vejez la viven durante más tiempo (Lebrusán, 2017). Y, aunque la mayoría lo hace en condiciones de salud, cuando finalmente se requiere ayuda, esta se necesita durante más tiempo. Paralelamente, la mujer española, sobre quien han recaído tradicionalmente las labores de cuidados, ha ido aumentando su formación y sus expectativas profesionales; no solo accede de forma masiva al mercado laboral (Cachón, 2002), sino que su participación en este se ha normalizado (Tobío, 2013), disminuyendo su capacidad para procurar cuidados. La reconfiguración demográfica y social provoca que se altere la relación numérica entre las cuidadoras potenciales y las personas demandantes de ayuda (Elizalde, 2018), lo que produce una situación de desequilibrio y aparición de nuevas necesidades ante las que el Estado responde con tímidas medidas¹ que no dan cobertura real a unas necesidades en aumento; de este modo, las familias (y especialmente las mujeres) se enfrentan a una sobrecarga e incapacidad de respuesta a la demanda de cuidados.

La imbricación de estos factores da lugar no solo a un cambio sobre la concepción del cuidado, sino que la sobrecarga de las familias hace que surjan nuevas estrategias particulares para dar respuesta a su necesidad. Entre estas estrategias, la más importante es su externalización mediante la contratación de servicio doméstico, que deja de ser un recurso asociado mayorita-

¹. Ejemplo sería la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

riamente a la posición socioeconómica. De este modo, el aumento de este recurso responde al déficit de infraestructuras de servicios específicos para las familias en los países del sur de Europa y a lo que se ha denominado la «crisis de cuidados» (Oso y Ribas-Mateos, 2012; Oso y Parella, 2012). Ello confluye, además, con el aumento de flujos migratorios, en su mayoría mujeres, dispuestas a trabajar en el ámbito del servicio doméstico y los cuidados (Moreno y Bruquetas, 2011).

La importancia de ahondar en la configuración del sector doméstico como nicho laboral de estas mujeres se incrementa al comprobar cómo este sector, por un lado, se caracteriza por una normativa laboral diferenciada del régimen general y una mayor invisibilidad social; y por otro, y a pesar de sus dificultades inherentes, se configura como una vía de acceso a la regularización administrativa para numerosas mujeres extranjeras (Asociación AD Los Molinos, 2017). Este proceso, no obstante, será complejo y largo en el tiempo, con distintos niveles y tipos de dificultades según los orígenes de las trabajadoras, como ya se comprobó anteriormente (ibídem). Teniendo en cuenta estas cuestiones, este artículo examina la conformación del sector laboral del servicio doméstico como una vía de acceso a la regularización administrativa.

Para ello, en primer lugar, se explica la metodología empleada en la investigación, así como el marco teórico y legislativo en el que esta se inserta; en segundo lugar, se ofrece la evolución y situación actual de las trabajadoras domésticas en España; en tercer lugar, se ahonda sobre una visión comparativa del proceso de regularización administrativa a través del servicio doméstico llevado a cabo por mujeres de origen latinoamericano y africano; y, por último, se presentan unas conclusiones generales de la problemática.

2. CONTEXTO INTERPRETATIVO: METODOLOGÍA, MARCO TEÓRICO Y LEGISLATIVO

2.1. Metodología empleada

Para estructurar el marco comprensivo en el que se inserta la investigación se ha realizado, en primer lugar, un análisis documental y de la evolución normativa laboral y migratoria del objeto de estudio. Los objetivos señalados se responden mediante metodología cualitativa. Se adopta además una metodología participativa más novedosa en este tipo de análisis: mesas de diálogo y mesas de trabajo y debate. La finalidad de este abordaje ha sido obtener información clave en torno a temas específicos que permiten comprender tanto los procesos de acceso a la regularización administrativa como las dificultades a las que se enfrentan las mujeres inmigrantes en el servicio doméstico.

Las mesas de diálogo se plantearon en torno a las siguientes temáticas: cambios en la legislación laboral, procesos de regularización administrativa, discriminación y racismo, y redes de apoyo. Mientras que los cambios en la legislación laboral y los procesos de regularización administrativa contemplaban los determinantes estructurales objetivos que podían afectar a las mujeres; la discriminación y el racismo, así como las redes de apoyo, se centraban en los condicionantes subjetivos y relacionales. En cuanto a las mesas de trabajo y debate, se realizaron después del trabajo de campo, una vez elaboradas las primeras conclusiones del estudio. Esta versión preliminar de las conclusiones se presentó en cuatro mesas de trabajo, convocando a distintos perfiles: responsables políticos, entidades sociales, empleadores y empleadas. De esta forma, se contrastaron y se matizaron estas conclusiones preliminares con las aportaciones de los participantes. En el análisis que realiza este artículo cobran especial relevancia los argumentos relacionados con la regularización administrativa.

La dificultad de llegar a las trabajadoras requirió la adaptación de la metodología, combinando la realización de grupos de discusión y entrevistas individuales. Entre los inconvenientes encontrados se deben señalar los obstáculos para reunir a mujeres trabajadoras del servicio doméstico, con muy diferentes horarios y dificultades de desplazamiento. A estos impedimentos se añade que algunas de las personas participantes no están en situación administrativa regular en España, lo que requiere del establecimiento de nexos previos a partir de personas de confianza. En el caso de las mujeres de origen latinoamericano, contamos con el apoyo de la asociación SEDOAC (Servicio Doméstico Activo), que sin duda facilitó tanto el establecimiento de contacto como el abordaje de temas sensibles. El acceso a los testimonios de las mujeres africanas se logró a través de entidades de carácter asistencial, así como de servicios de intermediación laboral, presentando un establecimiento de nexos de confianza mucho más dificultoso².

Para reflejar la situación de las mujeres latinoamericanas, se recogieron los discursos de 12 participantes de entre 28 y 59 años procedentes de Argentina, Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Paraguay y Perú. Por su parte, se recogieron también los discursos de 10 mujeres de origen africano entre 28 y 51 años procedentes de Marruecos, Malí, Camerún, República Democrática del Congo, Angola, Togo y Senegal³. La situación de las mujeres de África contrasta enormemente con la de las mujeres de origen latinoamericano, al acusar ma-

2. Otra dificultad reseñable sería la coincidencia temporal del trabajo de campo con la celebración del ramadán por parte de las mujeres objeto de estudio.

3. En lo que respecta a los aspectos éticos de la investigación, se aseguró el anonimato de la información compartida por las mujeres, que sus grabaciones no estarían disponibles para otras personas, ni los datos publicados de tal forma que se les pudiese identificar.

yores dificultades y mayor tiempo para regularizar su situación administrativa⁴. La definición de ambas categorías de estudio (mujeres procedentes de América Latina y de África) no pretende negar la evidente diversidad intragrupo⁵ en términos de nacionalidad, tiempos de las migraciones a España o configuración de las estrategias migratorias, entre otros factores. No obstante, las similitudes son suficientes y mayores que sus diferencias. Las mujeres latinoamericanas comparten un idioma común con la población española y no necesariamente se ven obligadas a pedir un visado para entrar en España. Una vez comienza su proceso de regularización, después de dos años de residencia legal continua, pueden solicitar la nacionalidad española gracias a las relaciones históricas especiales entre España y sus países de origen. Asimismo, si obtienen la nacionalidad española, podrán mantener la nacionalidad de su país de origen, reconociéndose su doble nacionalidad. En cuanto a las mujeres procedentes de países africanos, con excepción de Guinea Ecuatorial y algunas zonas de Marruecos, la inmensa mayoría llega a España sin hablar español y, para entrar legalmente, requieren de un visado. Una vez comienza su proceso de regularización, y a diferencia de las personas de origen latinoamericano, podrán solicitar la nacionalidad española después de 10 años de residencia legal continua. Oficialmente, si obtienen la nacionalidad española, deberán renunciar a la nacionalidad de su país de origen, sin que sea posible mantener la doble nacionalidad.

Esta información se complementa con la realización de 10 entrevistas individuales a expertos y expertas de diferentes ámbitos relacionados con la inmigración, el servicio doméstico y las experiencias sociolaborales de las trabajadoras⁶. A los datos resultantes se les aplica un análisis de contenido etnográfico. Difiere del análisis de contenido clásico en que responde a una redefinición de posturas cualitativas y pone el acento en el análisis reflexivo de los documentos producidos tras la transcripción, superando la descripción cuantitativa para intentar ahondar en la comprensión de los significados (Cea D'Ancona, 1996).

4. La situación administrativa de las mujeres africanas entrevistadas era diversa: cuatro de ellas se encontraban en situación irregular, otras cuatro tenían permiso de residencia y trabajo, y otras dos tenían permiso de residencia, pero no de trabajo. Las cuatro mujeres en situación irregular habían llegado a España en 2004, 2007 y 2015, y señalaban mayores dificultades para regularizar su situación administrativa. Por su parte, las mujeres latinoamericanas entrevistadas llegaron a España entre 2002 y 2017. En el momento de la entrevista, la mayoría (ocho) contaba con permiso de residencia y trabajo, tres de las mujeres se encontraban en situación irregular y una de ellas estaba tramitando su acceso a la regularización administrativa. Las tres mujeres en situación irregular llevaban menos de tres años en España, y todavía no cumplían con los requisitos para regularizar su situación mediante la figura del arraigo.

5. Por ejemplo, en el caso de las mujeres latinoamericanas, la migración argentina por lo general presenta un mayor nivel de cualificación. Por otro lado, las migraciones procedentes de Colombia, Perú y Ecuador sin duda tienen un carácter más antiguo que las migraciones procedentes de Paraguay, Honduras o El Salvador. En el caso de las mujeres africanas, la mayor distancia se encuentra en la situación entre las mujeres marroquíes y subsaharianas.

6. En los anexos se presentan los perfiles detallados de los entrevistados.

2.2. Marco interpretativo y legislativo

El abordaje teórico sobre los cuidados en España

En España, la literatura sobre los cuidados y el servicio doméstico es relativamente amplia. En el campo de la sociología y otras ciencias sociales afines se ha puesto hincapié en tres perspectivas complementarias (transnacional, microsocia y macrosocia), apareciendo el género como cuestión transversal y compartida (Marchetti y Barañano, 2016). Desde la perspectiva transnacional, cobra relevancia la formación de cadenas internacionales de cuidado –de las que se destacan procesos de desigualdad a nivel global– y la delegación de tareas de cuidado hacia las mujeres migrantes, mientras que sus hogares de origen quedan al cuidado de otros familiares (Escrivá y Skinner, 2010; Díaz Gorfinkiel y Escrivá, 2012; Bastia, 2015; Barañano, 2016). Desde la perspectiva microsocia, el análisis se centra en la movilidad laboral, las relaciones de cuidado y la negociación en el ámbito de los hogares entre la persona empleadora y la empleada, dada la peculiaridad de esta relación profesional que se produce en el espacio privado de los hogares (Escrivá, 2000; Martínez Buján, 2014; Díaz Gorfinkiel, 2016; Sánchez-Domínguez y Fahlén, 2017; Hellgren y Serrano, 2017). Por último, desde la perspectiva macrosocia, la atención se orienta hacia la relación entre el servicio doméstico y la crisis del Estado de bienestar en España y otros países del sur de Europa (Oso y Ribas-Mateos, 2012; Oso y Parella, 2012).

Asimismo, cabría mencionar la relevancia de las aportaciones sobre el servicio doméstico que consideran el impacto de la legislación, ya sea desde las ciencias sociales o desde el derecho (Díaz Gorfinkiel y Martínez Buján, 2018). Sin embargo, al estar a medio camino entre las ciencias sociales y el derecho, se ha prestado menos atención a la relación entre la inserción en el servicio doméstico y la regularización administrativa de las personas extranjeras empleadas en este sector, aunque cabe destacar algunas aportaciones puntuales (Vianello *et al.*, 2019). Este particular justifica la necesidad del estudio que aquí se presenta, que analiza precisamente la conexión entre la legislación laboral y migratoria de forma comparada.

Los procesos de regularización en España

Se pueden distinguir dos tipos básicos de canales para la regularización administrativa: a) la regularización administrativa desde el momento de la llegada, vinculada con el mercado laboral o la reagrupación familiar, y b) la regularización administrativa posterior a la llegada, que implica casi sistemáticamente un período de irregularidad.

Para el primer caso, existen unos instrumentos que permiten la regularización administrativa desde el momento de la llegada, con una vinculación directa con el mercado laboral. Estos canales son las contrataciones colectivas (López Sala y Sánchez Montijano, 2014) y las contrataciones individuales en el país de origen, de acuerdo con las necesidades del mercado laboral español indicadas en el catálogo de actividades de difícil cobertura. Durante la denominada «década prodigiosa» (1998-2008) de las migraciones internacionales a España (Arango, 2009), la figura del empleado de hogar quedaba recogida dentro del catálogo, lo que facilitaba el acceso a un permiso de residencia desde antes de la llegada a España. Sin embargo, a pesar de que la legislación estableciera como requisito que la persona implicada residiera en su país de origen, accedieron a la regularización mediante esta figura algunas personas que ya estaban viviendo en España. De esta forma, se produjeron procesos de regularización en origen *ficticios*. Esta regularización *de hecho* en procesos de contratación individual también se ha observado en el caso de los procesos de reagrupación familiar (González Ferrer, 2011; Requena y Sánchez Domínguez, 2011).

Precisamente, la reagrupación familiar es otro mecanismo que permite la regularización administrativa desde el momento de la llegada, aunque la vinculación con el mercado laboral sea indirecta. Desde la reforma de la Ley de Extranjería de 2009, los reagrupados pueden trabajar en el mercado laboral español, sin pedir permiso previo a las autoridades españolas para ello. Este cambio legislativo se explica porque el legislador trató de facilitarles el acceso al mercado laboral. Esto permitiría diversificar las fuentes de ingreso de las familias migrantes, en especial riesgo de vulnerabilidad en el contexto de la crisis económica, dada su inserción en el mercado laboral secundario (Aysa-Lastra y Cachón, 2013) y la precariedad de sus redes de apoyo, familiares y otras. Esta apertura directa al mercado laboral por parte de los migrantes reagrupados también evitaría posibles situaciones de dependencia hacia el reagrupante, especialmente en el caso de producirse violencia intrafamiliar (Brey, 2013).

El segundo tipo de regularización administrativa puede producirse un tiempo después de la llegada, implicando casi sistemáticamente un período de irregularidad más o menos largo (Vianello *et al.*, 2019). Esta segunda vía se puede realizar a través de dos instrumentos: la regularización extraordinaria y el arraigo. Si la persona migrante llega poco tiempo antes de un proceso de regularización extraordinaria –como ocurrió a finales de los años noventa del siglo pasado y principios del 2000 (Finotelli y Arango, 2011)– es posible que su período de irregularidad se prolongue poco más de un año o dos; por el contrario, si no puede acceder a ningún proceso de regularización extraordinaria en los primeros años de su llegada, habiendo estado un tiempo en situación de irregularidad, los migrantes pueden optar a un proceso de arraigo

por motivos laborales, sociales o familiares. Para obtener la regularización por arraigo laboral será necesario haber permanecido con carácter continuado en España durante un período mínimo de dos años y demostrar la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses, con acta de la Inspección de Trabajo o sentencia del tribunal de lo Social que reconozca la existencia de la relación laboral. En lo que respecta a la regularización por arraigo social, será necesario demostrar una permanencia continuada durante un período de al menos tres años, disponer de un contrato de trabajo con un mínimo de un año de duración, tener vínculos familiares con otros extranjeros residentes o bien presentar un informe favorable acerca de su integración social. Finalmente, en lo que respecta al arraigo de tipo familiar, este no exige la permanencia continuada en España de un período de tiempo determinado. Está previsto en el artículo 124.3 del Reglamento de Extranjería y puede obtenerse en dos supuestos diferentes: arraigo familiar para padres de hijos españoles o arraigo familiar para hijos de españoles de origen.

Desde el último proceso de regularización extraordinaria, que tuvo lugar en 2005, el arraigo se ha convertido en la principal vía de acceso a la regularización para los migrantes en situación irregular en España, incluyendo los que trabajan en el sector doméstico y cumplen con los requisitos. Una vez se accede a una situación regular, la normativa vigente establece una duración de un año para el primer permiso, dos años para el segundo permiso, otros dos años para el tercer permiso y cinco años para el permiso de larga duración. En el caso de los nacionales de América Latina, Guinea Ecuatorial, Filipinas y judíos de ascendencia sefardí, en virtud de una especial relación histórica con España, pueden pedir el acceso a la nacionalidad española al cabo de dos años de residencia legal continua; mientras que los nacionales de otros países tendrán que completar 10 años de residencia legal continua (Pinyol y Sánchez Montijano, 2014; Finotelli y La Barbera, 2017).

Normativa y legislación en España respecto al servicio doméstico

El servicio doméstico se rige por una normativa laboral específica diferenciada del resto de trabajadores desde sus orígenes legislativos; un rasgo que, aunque con cambios y mejoras, es característico también en la actualidad. En 1976, el servicio doméstico ya se establecía como una relación laboral especial diferenciada (Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976) y fue considerada civil hasta 1985 (Real Decreto 1424/1985). Este Real Decreto establece diferencias clave con otros sectores laborales, como la no necesidad de contrato por escrito, el despido por desistimiento (que permite a la persona empleadora dar por terminado el contrato sin alegar causas) y la existencia de los tiempos de presencia (tiempo en el que el trabajador está a disposición del empleador sin realizar trabajo efectivo).

Esta regulación se mantuvo hasta 2011, cuando se produjo el Real Decreto 1620/2011, que da lugar a una serie de mejoras y establece límites a las características específicas del sector. Entre los avances, cabe destacar la referencia a las prestaciones salariales en especie, la duración y distribución de los tiempos de presencia pactados y su retribución o compensación, así como el régimen de pernoctas de la persona empleada de hogar en el domicilio familiar. Además, se establece que todo contrato superior a cuatro semanas deberá estar por escrito, aunque se mantiene vigente la figura del despido por desistimiento. Por su parte, la aplicación de la Ley 27/2011 sobre la actualización y modernización del Sistema de Seguridad Social integró el sector dentro del régimen general, señalando la obligación de cotizar a la Seguridad Social por cada hora trabajada, y desde la primera hora, cuya responsabilidad recae sobre el empleador. No obstante, mantiene al sector como régimen especial, lo que en la práctica da continuidad a la diferencia fundamental: las trabajadoras continúan sin tener derecho a prestación por desempleo. Otro avance de dicha ley es la prestación por incapacidad temporal en los casos de enfermedad común o accidente no laboral; si hasta ahora se tenía derecho a cobrar la prestación económica a partir del día 29, ahora se paga a partir del cuarto día desde que se produce la baja, corriendo a cargo del empleador del cuarto al octavo día, y de la Seguridad Social a partir del noveno día de la baja (art. 251.a).

EL SERVICIO DOMÉSTICO SE RIGE POR UNA NORMATIVA LABORAL ESPECÍFICA DIFERENCIADA DEL RESTO DE TRABAJADORES DESDE SUS ORÍGENES LEGISLATIVOS; UN RASGO QUE, AUNQUE CON CAMBIOS Y MEJORAS, ES CARACTERÍSTICO TAMBIÉN EN LA ACTUALIDAD

Alegando dificultades de la puesta en marcha del sistema especial y la detección de anomalías, apenas unos meses después se introduce el Real Decreto Ley 29/2012, el cual supone un retroceso fundamental respecto a la legislación anterior: en el caso de las trabajadoras de menos de 60 horas mensuales, la responsabilidad en materia de cotización recae sobre la trabajadora, y solo de forma subsidiaria recae sobre la persona empleadora, lo que supone una mayor vulnerabilidad de la empleada. Además, introduce una serie de cambios en la configuración jurídica del Sistema Especial: modifica las cuantías de las bases de cotización aplicables a este colectivo, avanzando en el paulatino proceso de acercamiento en la forma de determinación de tales bases de acuerdo con las normas aplicables en el régimen general. Finalmente, la Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, varía el tipo de cotización por contingencias comunes y su distribución entre empleador y empleado.

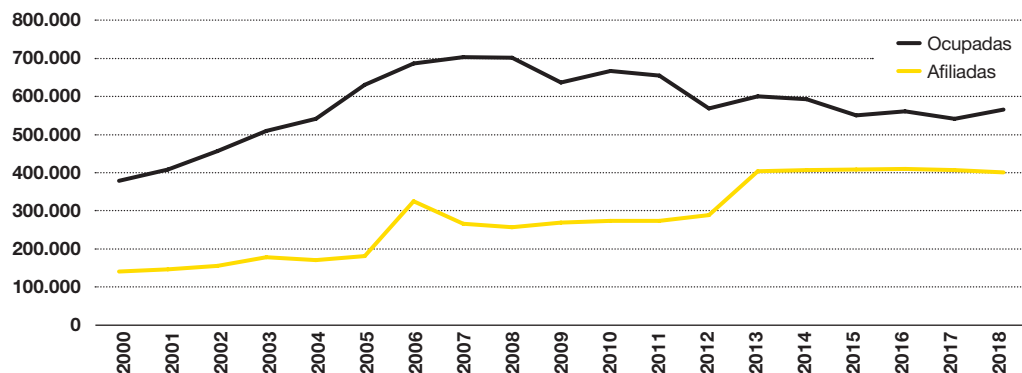
3. EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN ESPAÑA

El empleo doméstico en España representa, a finales del 2018, el 3,2% de la ocupación total; una cifra bastante alta si se compara con la media de otros países desarrollados, donde apenas alcanza el 1%. A la luz de los datos de ocupación⁷, tras años de relativa estabilidad en el sector (1992-1998), se produjo un importante crecimiento de ocupados en el servicio doméstico que coincidió con procesos sociales como la consolidación de la población inmigrante a partir del año 2000 o la regularización extraordinaria de 2005. Este crecimiento continuó hasta el año 2007, cuando se alcanzó la cifra máxima de 770.000 personas en la ocupación doméstica, de las cuales 700.000 eran mujeres (91%). A partir de 2008, se produjo una tendencia a la disminución, especialmente a partir del 2011, que estaría relacionada con el impacto de la crisis económica sobre el empleo y las economías domésticas de los hogares en dichos años. Sin embargo (véase figura 1) este descenso fue ligero, lo que refleja el efecto tardío de destrucción del empleo en este sector en comparación con otros. Así, en el año 2018 había 635.300 ocupados en este sector, el 88,9% de los cuales eran mujeres (565.000).

Por su parte, los datos proporcionados por la Seguridad Social reflejan el crecimiento del empleo regular en el sector. En la figura 1 se puede observar un repunte en el número de afiliadas en el año 2006, asociado a la regularización masiva realizada el año anterior. Posteriormente, se mantendría una relativa estabilidad hasta el año 2013, cuando se produjo de nuevo un aumento en el número de mujeres afiliadas. Ello puede relacionarse con la entrada en vigor de la nueva legislación de empleo del hogar –del año 2012– que habría provocado que empleadores y trabajadoras regularizaran su relación laboral con el fin de alcanzar derechos laborales. Ese mismo año, el antiguo Régimen Especial de Empleados de Hogar se integraba al Régimen General bajo la denominación de «Sistema Especial para Empleadas de Hogar». Desde entonces, y hasta la actualidad, se ha mantenido una cifra que ronda las 400.000 afiliadas, lo que nos ofrece la tasa de irregularidad femenina más baja en el sector de los últimos años.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de irregularidad laboral representarían cerca de 230.000 personas, en torno a un 30% del total. La irregularidad laboral, en general, determina en gran medida la entrada de trabajadores extranjeros, ya que facilita el que puedan trabajar aquellos que no disponen de un permiso de residencia y trabajo en vigor. La demanda de mano de obra irregular sería, así, uno de los factores claves que marca la dualidad y la precariedad del mercado laboral en España, siendo un factor distintivo observado en otros países del sur de Europa (Reyneri, 2003) y en otros sectores en España (Cachón, 2006).

7. Véase la Encuesta de Población Activa (EPA).

Figura 1. Evolución de la ocupación y afiliación femenina en el sector doméstico (2000-2018)

Fuente: Elaboración propia según datos del II Trimestre de la EPA y Seguridad Social.

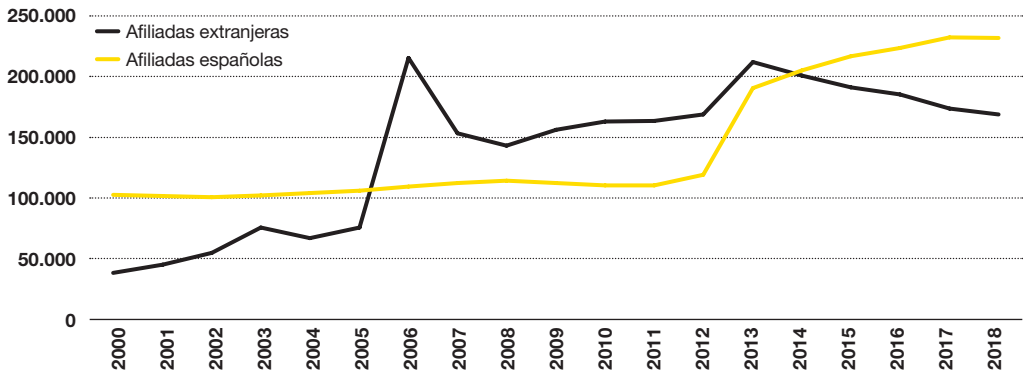
Respecto a la nacionalidad, en 2018, el 42,1% (168.787) de las trabajadoras domésticas afiliadas a este Régimen/Sistema Especial de Empleados de Hogar eran de nacionalidad extranjera, frente al 57,9% de nacionalidad española (231.750). La figura 2 evidencia cómo las trabajadoras extranjeras afiliadas disminuyen desde el 2014, mientras que las trabajadoras españolas realizan el camino contrario; es decir, ambas experimentan una reacción ante el cambio normativo de 2012 pero en direcciones opuestas. Entre 2014 y 2018 esta tendencia puede explicarse por dos factores básicos⁸: por un lado, por el acceso a la nacionalidad española de mujeres extranjeras, especialmente en el caso de las mujeres latinoamericanas, quienes necesitan un menor tiempo de residencia legal antes de solicitar la nacionalidad española; por el otro, por la entrada en el servicio doméstico de mujeres españolas (no inmigrantes) como efecto de la crisis económica y la búsqueda de ingresos alternativos. Así, el cambio que se produjo en 2012 habría podido influir

RESPECTO A LA NACIONALIDAD, EN 2018, EL 42,1% (168.787) DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS AFILIADAS A ESTE RÉGIMEN/SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR ERAN DE NACIONALIDAD EXTRANJERA, FRENTE AL 57,9% DE NACIONALIDAD ESPAÑOLA (231.750)

8. Sin que los datos permitan discriminar el impacto de uno y otro.

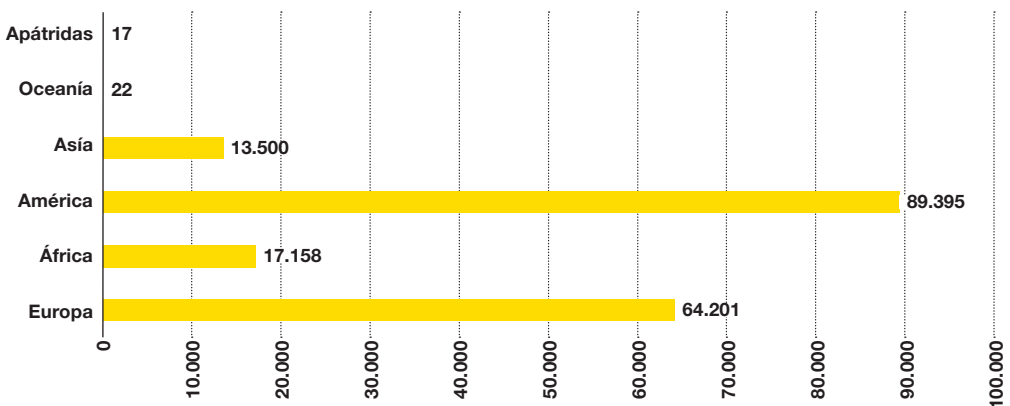
en la disminución de afiliaciones de las mujeres extranjeras. Ese año la responsabilidad sobre el alta a los trabajadores de este sistema especial que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales pasa a ser del trabajador y no del contratador. Por otra parte, desde el año 2010 existía un decrecimiento de la población ocupada no nacional, pudiendo haber influido también otras causas.

FIGURA 2. Evolución de afiliadas al Sistema/Régimen Especial de Empleados de Hogar según nacionalidad (2000-2018)



Fuente: Elaboración propia según datos del II Trimestre de la EPA y Seguridad Social.

FIGURA 3. Trabajadoras domésticas afiliadas extranjeras según continente de origen (2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social, media anual 2017.

Previamente, el aumento brusco de mujeres extranjeras entre 2005 y 2006 (de 75.854 a 215.301) respondía al proceso de regularización extraordinaria del año 2005. Desde ese año y hasta 2007, la disminución del número de mujeres extranjeras afiliadas podría deberse a un abandono del sector y a un acceso a la nacionalidad española (al menos, en parte), después de conseguir la regularización. Entre 2008 y 2013, el nuevo incremento de la afiliación entre las mujeres extranjeras se explicaría por la vuelta a un sector generador de empleo en la etapa de la crisis económica.

En lo que respecta a la procedencia de las mujeres extranjeras (véase figura 3) nos encontramos con un colectivo mayoritario americano (89.395), donde preponderan las mujeres de origen latinoamericano, seguido de las europeas (64.201) y, en tercer lugar, las mujeres africanas (17.158). Según datos de la Seguridad Social de 2017, los países con mayor presencia de empleadas en el sector doméstico referidos a los países de nacimiento de las mujeres afiliadas son Rumanía, Bolivia, Paraguay y Marruecos.

En este contexto, tal como se explicará en el siguiente apartado, las mujeres latinoamericanas y africanas entrevistadas presentan diferencias tanto en las motivaciones que las llevaron a emigrar como en sus condiciones laborales (Asociación AD Los Molinos, 2017).

4. EL PROCESO DE REGULARIZACIÓN ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL SERVICIO DOMÉSTICO: VISIÓN COMPARATIVA

Como se ha señalado, los testimonios⁹ y las realidades de las mujeres latinoamericanas y africanas en el servicio doméstico señalan numerosas diferencias tanto en el acceso a la regularización como en la experiencia laboral y migratoria. Entre estas, resaltan las diferencias en cuanto a las formas de acceso al empleo mediante la contratación en origen o la economía informal, el papel de los agentes sociales que acompañan a las mujeres durante el proceso de regularización, así como la diferente

LOS TESTIMONIOS Y LAS REALIDADES DE LAS MUJERES LATINOAMERICANAS Y AFRICANAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO SEÑALAN NUMEROSAS DIFERENCIAS TANTO EN EL ACCESO A LA REGULARIZACIÓN COMO EN LA EXPERIENCIA LABORAL Y MIGRATORIA

9. En este apartado se incluyen citas del trabajo de campo. Las siglas MA, ML y EX se refieren, respectivamente, a las entrevistas con mujer africana, mujer latinoamericana y experto/a.

percepción social (por cuestiones idiomáticas, étnicas, religiosas) hacia las mujeres procedentes de América Latina y África, como factor que incide en sus procesos de regularización.

4.1. Las formas de acceso al empleo: contratación en origen versus economía informal

Una vez llegan a España, el principal objetivo compartido por las mujeres latinoamericanas y africanas entrevistadas es encontrar empleo de la forma más rápida posible, especialmente tras la inversión realizada en el proyecto migratorio. Entre las trabajadoras latinoamericanas resulta más habitual que para las africanas el llegar a España con contrato en origen, lo que facilita su regularización administrativa y la entrada al mercado laboral.

«Yo soy de Paraguay. Había venido por primera vez a España en el 2009, pero cuando vine estaba ya mi madre aquí. (...) En ese tiempo se podía venir con contrato directo de trabajo, fue cuando estaba Zapatero. Tú venías con contrato y con tus documentos» (ML2).

«Llegué a España en el 2003. (...) En su momento había mucho trabajo aquí en España, me enviaron un contrato, vine con un contrato. Vine con papeles» (ML1).

Asimismo, las mujeres latinoamericanas que llegan a España sin contrato presentan más facilidad y rapidez para encontrar empleo que las africanas, debido a un mayor grado de aceptación y predisposición por parte de sus potenciales empleadores, principalmente por la cercanía idiomática, pero en el que también influyen cuestiones referidas a la percepción social:

«Tanto las agencias como los propios empleadores yo creo que han visto de manera más positiva a las empleadas de origen latinoamericano frente a otras nacionalidades, hay pocas mujeres marroquíes en el servicio doméstico; no solo el origen, sino el tema de la religión han sido un freno; yo creo que hay una discriminación grande hacia las mujeres de origen marroquí y musulmanas, hay mucha islamofobia creciente» (EX7).

«El proceso migratorio de una mujer latinoamericana no es el mismo que el de una africana. No hablar español es complicado» (EX10).

El tiempo dentro de la economía informal equivale al tiempo requerido legalmente para optar por regularizaciones a través de figuras como el arraigo laboral o social. En este sentido, el propio planteamiento de la Ley de Extranjería estaría predeterminando en cierto modo la existencia de economía sumergida.

«El trabajo era de interna cuidando a una señora y era en un pueblo; y yo libraba allí dos veces al mes (...) con la abuela, las dos solas en un pueblo superalejado y no salía casi. Al principio no tenía ni medias pagas y tampoco vacaciones. El primer año recuerdo que no tuve vacaciones, pero ellos se iban el verano a una playa (...) y ellos me llevaban y me daban todas las tardes libres para que me fuera a la playa y todos los fines de semana que me debían me los daban allí claro, y así aguante tres años hasta que me hicieron los papeles» (ML9).

Al respecto, las experiencias de las mujeres señalan como uno de los riesgos más habituales la postergación indefinida de la regularización por parte del empleador, que puede mantener a la empleada en la economía sumergida durante años. La promesa de la regularización puede suponer un largo proceso y, en ocasiones, conlleva la aceptación de situaciones de explotación bajo la promesa de una mejora, con un gran desgaste emocional por parte de la mujer inmigrante.

LA PROMESA DE LA REGULARIZACIÓN PUEDE SUPONER UN LARGO PROCESO Y, EN OCASIONES, CONLLEVA LA ACEPTACIÓN DE SITUACIONES DE EXPLOTACIÓN BAJO LA PROMESA DE UNA MEJORA, CON UN GRAN DESGASTE EMOCIONAL POR PARTE DE LA MUJER INMIGRANTE

En el caso de las mujeres africanas, la presencia de contratación en origen es casi inexistente. Las mujeres entrevistadas que se encuentran en situación administrativa irregular perciben el servicio doméstico como único sector en el que es posible trabajar «sin papeles» y al que se accede de manera rápida. La presencia de economía informal se conforma como uno de los ejes que atraviesa los discursos de las entrevistadas, condicionadas por su estatus legal.

«No tengo permiso de trabajo, tengo residencia porque he venido con una asociación y me ha dado permiso de residencia a través de esa asociación (...) ahora estoy en camino de cambiar eso (...) y muchas veces tengo suerte de encontrar trabajo y hago entrevista aquí y allá, pero cuando ven mi residencia me dicen que no pueden contratarme, eso es mi problema. Y para cambiar ese papel es un problema, grave problema para mí, a veces me dicen de volver a mi país, pedir otro visado, otro visado de trabajo y residencia antes de volver y otra vez me dice que hay que retomar todo en cero como si yo no viviera en España, porque me quedan algunos meses para hacer tres años en España y me dicen que retornar, anular todo y empezar de cero, entonces yo estoy en ese problema, tengo trabajo aquí, allá, porque tengo mucho conocimiento, pero mi papel me impide» (MA6).

De las 10 mujeres africanas entrevistadas, solo cuatro (todas ellas marroquíes) se encontraban afiliadas a la Seguridad Social mediante el Sistema Especial de Empleados de Hogar en el momento de la entrevista. Las razones por las que las trabajadoras domésticas se han insertado en la economía informal son múltiples –ya sean impuestas por los empleadores, ya sean elegidas por ellas mismas–, pero su aceptación se basa en la esperanza de cumplir los tres años de residencia exigidos para poder acceder a la regularización administrativa mediante el arraigo. De nuevo, y como señala la experiencia de este colectivo, la imbricación entre el acceso a la regularización determina una mayor predisposición a la economía sumergida en este sector laboral. Indudablemente, para las mujeres que llegan a España sin contrato de trabajo, sea cual sea su origen, la situación se hace más compleja y se enfrentan al riesgo de explotación laboral y a la grave vulneración de sus derechos laborales. En todo caso, cuando se utiliza el servicio doméstico como vía de acceso a la regularización es mediante la figura de empleada interna. Esta opción presenta ciertas facilidades en el acceso a la regularización, frente a otros sectores laborales, asociadas a la sensación de invisibilidad, asumida como protección frente al riesgo de ser controlada por la policía o deportada, además del ahorro de vivienda y manutención que supone. Según los testimonios, la invisibilidad del servicio doméstico permite mantenerse de manera irregular, por ejemplo, durante los tres años requeridos para optar por el arraigo laboral.

«Al final como estás allí dentro todo el tiempo te sientes segura, de que no te va a coger la policía si no tienes papeles» (ML7).

Las señaladas complicaciones se verán acrecentadas por la exigencia de requisitos administrativos específicos durante el proceso de regularización, los cuales son difíciles de cumplir cuando se refieren a la duración y características del contrato, o la demostración de la existencia real de una relación de empleo.

4.2. Agentes intervinientes en el camino hacia la regularización mediante el servicio doméstico

En la regularización administrativa de estas mujeres intervienen diferentes agentes, con distintos grados de implicación y efectividad. Se observan, de nuevo, diferencias entre ambos grupos, principalmente respecto al menor apoyo que encuentran las mujeres africanas en relación con las latinoamericanas.

Los empleadores

La participación de los empleadores resulta fundamental por la propia configuración de la normativa. No obstante, las mujeres señalan cierta reticencia por parte de estos a la hora de participar en el pro-

ceso de regularización administrativa; una reticencia que, según los resultados obtenidos en el trabajo de campo, estaría fuertemente asociada al miedo a la penalización por parte de la Administración:

«Las ofertas de trabajo te piden solo con papeles. (...) Como se han cobrado muchas multas a las personas que contratan personas sin papeles (...) tienen miedo de contratar personas sin papeles y son como 6.000 euros de multa. Entonces está muy difícil para las personas sin papeles» (ML2).

El miedo a la sanción explicaría que sean pocas las personas dispuestas a la formalización de un precontrato que permita la obtención de la documentación. Ante esta situación será necesario que la propia mujer genere una relación de confianza para que el potencial empleador confíe en ella y tenga a bien participar en el proceso de regularización, siempre bajo este riesgo (de multa) que finalmente se asume a nivel personal. Esta supuesta relación de confianza a veces pasa por la aceptación de condiciones de trabajo por debajo de los requisitos exigidos por la normativa o la aceptación de asumir el pago de la cuota total en la Seguridad Social:

«No quería con contrato, pero luego cuando hablé con ella, le dije que no va a pagar más dinero y eso, no tiene, pues yo prefiero trabajar con alta en Seguridad Social, pero del sueldo me lo paga, de mi sueldo paga, bajó de 750 euros a 600, 150 euros se van» (MA4).

Este proceso, que a veces se alarga en el tiempo, se vive de forma complicada en lo que refiere a la relación que se establece con las personas empleadoras, de las que se pasa a depender. Por otra parte, las trabajadoras coinciden, en general, en que existe poca predisposición de los empleadores a darles de alta porque se trata de un proceso burocrático tedioso y complicado. En este sentido, sería la propia configuración del sistema, que cuenta con inspección laboral muy limitada y que no parece facilitar el alta dentro del servicio doméstico, la que estaría retrasando la regularización tanto administrativa como laboral. Respecto a las diferencias por origen constatadas, las trabajadoras africanas refieren una mayor dificultad para conseguir el apoyo de sus empleadores, que parece asociada a la primera toma de contacto y a mayores reticencias para establecer la relación de confianza.

LAS TRABAJADORAS COINCIDEN, EN GENERAL, EN QUE EXISTE POCA PREDISPOSICIÓN DE LOS EMPLEADORES A DARLES DE ALTA PORQUE SE TRATA DE UN PROCESO BUROCRÁTICO TEDIOSO Y COMPLICADO. EN ESTE SENTIDO, SERÍA LA PROPIA CONFIGURACIÓN DEL SISTEMA LA QUE ESTARÍA RETRASANDO LA REGULARIZACIÓN TANTO ADMINISTRATIVA COMO LABORAL

«Yo tengo mis amigas latinas, las quiero mucho, porque las latinas quieren trabajar, tienen... son la gente que tienen papeles en regla para trabajar, eh... ellas tienen mucha suerte que nosotras (silencio) nosotras negras» (MA7).

Las dificultades para el acceso a la regularización y la vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes trabajadoras en el servicio doméstico son claras, pero las mujeres de origen africano presentan dificultades e inconvenientes añadidos. Al respecto, la barrera idiomática parece clave.

Asociaciones y agencias de intermediación

Respecto a la importancia de otros agentes, en el caso de las mujeres latinoamericanas son especialmente relevantes las asociaciones y empresas de intermediación. Las primeras cumplen una función mayor de empoderamiento, lo que permite que la trabajadora conozca los procesos y canales de acceso a la regularización; sirven como centro de información de procesos legales, ayudas sociales, derechos laborales, entre otros recursos.

«Yo conocía las leyes laborales en mi país, pero aquí yo sentía que estaban abusando y sabía que no era normal lo que me estaban haciendo, pero no tenía en mis manos cuáles eran las leyes, pero gracias a SEDOAC he conocido las leyes de aquí» (ML3).

Por su parte, las empresas de intermediación ayudan a buscar empleo y conocer a potenciales empleadores, aunque en ocasiones son vistas con recelo: algunas agencias privadas exigen pago previo y, aunque facilitan enormemente los trámites y aportan cierta tranquilidad, encarecen las contrataciones y el proceso de acceso al empleo.

Ambas figuras son menos utilizadas por las mujeres africanas entrevistadas, que prefieren acudir a centros asistenciales. Por último, los organismos públicos de empleo son vistos como poco útiles:

«Del paro, del INEM nada, que es donde te tendría que salir algo (...) pero a lo mejor te sale en Cruz Roja, en asociaciones, de amigos, pero ya del INEM nada» (MA8).

5. CONCLUSIONES

Las políticas nacionales de inmigración configuran vías de entrada para dar respuesta a las necesidades del mercado laboral, cubriendo con trabajadores extranjeros aquellos puestos de trabajo para los que no existen trabajadores nacionales (Aguilera, 2006) y limitando la contratación de

inmigrantes a aquellos sectores de más difícil cobertura (Nogueira y Zalakain, 2015). Los servicios del cuidado ejercidos por la mujer procedente de otros países en muchas ocasiones responderían así a las conveniencias del país receptor, siendo la regulación migratoria resultado de una relación recíproca entre las necesidades del mercado laboral y los flujos migratorios.

En este artículo se ha analizado de forma comparada, para mujeres latinoamericanas y africanas, cómo el servicio doméstico se conforma como una vía de acceso a la regularización administrativa. Los testimonios confirman que, efectivamente, el servicio doméstico se concibe y se utiliza como una estrategia para la regularización administrativa por vía laboral. No obstante, su efectividad está claramente diferenciada en función de la procedencia nacional de las mujeres entrevistadas en este estudio. Mientras que su eficacia es elevada para las mujeres de países de América Latina, lo es en menor medida para las mujeres de Marruecos y es prácticamente inexistente para las mujeres del resto de África, quienes además enfrentan mayores dificultades en el propio proceso migratorio.

**LOS SERVICIOS DEL CUIDADO
EJERCIDOS POR LA MUJER
PROCEDENTE DE OTROS PAÍSES
EN MUCHAS OCASIONES
RESPONDERÍAN A LAS
CONVENIENCIAS DEL PAÍS
RECEPTOR, SIENDO LA
REGULACIÓN MIGRATORIA
RESULTADO DE UNA RELACIÓN
RECÍPROCA ENTRE LAS
NECESIDADES DEL MERCADO
LABORAL Y LOS FLUJOS
MIGRATORIOS**

Así pues, el trabajo en el servicio doméstico es planteado por latinoamericanas y africanas como una forma de regularizar su situación administrativa. Para ello, en una situación de vulnerabilidad y ante la falta de asesoramiento o facilidades, es habitual que sean las propias trabajadoras quienes, a través de figuras como el arraigo social o laboral, pretendan regularizar su situación administrativa. Sin embargo, este no es un proceso al que los empleadores accedan con facilidad, aunque sean agentes imprescindibles en el mismo por la propia configuración de la normativa. En todo caso, se constatan diferencias según el origen de las trabajadoras; así, las mujeres africanas entrevistadas expresan mayores dificultades para recibir apoyos por parte de sus empleadores. Para ellas, el proceso es no solo más arduo, sino que obtienen «peores resultados»; solo dos de las ocho trabajadoras entrevistadas en situación de irregularidad administrativa pudieron lograr la obtención de un contrato que permitiera conseguir la regularización. Entre las mujeres latinoamericanas, la obtención del contrato por parte del empleador llegó con mayor facilidad, de ahí que solamente estén en situación irregular las que lleven en España menos del tiempo requerido para acceder a la regularización mediante el arraigo.

En síntesis, se comprueba que el camino hacia la regularización resulta un proceso complejo en el que intervienen más agentes, además de la propia trabajadora y la Administración, primando la posición de la persona empleadora. El desconocimiento y la dificultad de acceso a información serán un punto clave en el rechazo por parte del empleador para participar en el proceso. Por último, el factor nacionalidad influye trascendentalmente. Tanto el origen como los componentes cultural, religioso e idiomático influirán en una diferenciación clara de los caminos hacia la regularización de las mujeres procedentes de países latinoamericanos y africanos. Mientras que las primeras solo deben solventar las reticencias del empleador debido a lo «complicado del proceso», las segundas explican que suman a este problema otras dimensiones basadas en la percepción social. Señalan una situación de desventaja respecto a las mujeres latinoamericanas, tanto por las razones señaladas (idiomáticas), como por cuestiones religiosas y raciales que intervienen en el acceso al empleo y, por lo tanto, en la propia regularización.

A pesar de dichas dificultades, las mujeres perciben que sigue siendo más fácil obtener contrato en servicio doméstico que en otros sectores, especialmente si carecen de documentación en regla, y por ello, se configura como una vía más segura para acceder a la regularización administrativa. Entre los motivos, el trabajo de interna se reviste de cierta sensación de seguridad, pues las mujeres pasan mucho tiempo *invisibles* en las casas donde trabajan, disminuyendo así los riesgos de controles policiales, que suelen efectuarse en lugares de tránsito como bocas de metro o estaciones de autobús. El trabajo como interna también resulta ser la forma más sencilla de ahorrar en vivienda y poder enviar remesas al país de origen. Como contrapartida, es un trabajo donde permanecerán aisladas y del que será difícil salir, incluso después de conseguir la deseada regularización. Por otra parte, esta señalada situación de invisibilidad, que se concibe como una estrategia para no ser expulsada del país, acrecienta la vulnerabilidad y la aceptación de unas condiciones laborales que no siempre alcanzan los mínimos previstos por la legislación.

Otra de las constataciones es que la regularización administrativa por vía de servicio doméstico pasa necesariamente por el régimen de interna, especialmente en el caso de las mujeres latinoamericanas. Entre las africanas cabe destacar una diferenciación intragrupo clara entre las trabajadoras marroquíes y las del resto de África. Las primeras cuentan en su totalidad con contrato escrito y regular, mientras que las segundas coinciden en que nunca han estado contratadas de forma regular, siendo su contrato de tipo oral. Entre estas trabajadoras, el cumplimiento de la promesa de la regularización laboral y administrativa se vislumbra como de difícil consecución. En el momento de este estudio, aún no lo habían conseguido, y no sabían cuándo lo podrían conseguir.

Otros factores del contexto migratorio marcan diferencias en los procesos de regularización. Así, entre las mujeres latinoamericanas entrevistadas, se observa una mayor incidencia de la contratación en origen y un mayor papel del asociacionismo participativo (no asistencial) como fuente de recursos simbólicos y de empoderamiento, lo que será clave para la reclamación de derechos y la mejora de condiciones. Por último, existen otros criterios, como el dominio del castellano y la percepción de cercanía o distancia cultural, que sitúan a las mujeres latinoamericanas y africanas en una situación de vulnerabilidad diferenciada, dibujando así los contornos de una ciudadanía segmentada (Arango, 2006), no solamente en términos de permisos de residencia, sino también en términos de redes sociales, percepción social y acceso a otros derechos básicos.

En definitiva, las políticas migratorias en España privilegian la obtención de la regularización por vía laboral. La demanda y necesidad de cuidados y tareas domésticas confluye con la política migratoria, que queda irremediabilmente ligada a las necesidades laborales del país. Incluso el acceso a otras figuras de regularización, como el arraigo social, pasan por la necesaria existencia de un contrato laboral. Por tanto, existe una interconexión –algunas veces perversa– entre la Ley de Extranjería y el mercado de trabajo: necesitas un trabajo para conseguir la documentación, pero sin ella, la contratación puede verse obstaculizada por el miedo que los empleadores tienen a las repercusiones legales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilera Izquierdo, Raquel. «El acceso de los inmigrantes irregulares al mercado de trabajo: Los procesos de regularización extraordinaria y el arraigo social y laboral». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 63 (2006), p. 175-194.

Arango, Joaquín. «Derechos sociales, ciudadanía e integración», en: *Inmigración y derechos de ciudadanía. III Seminario Inmigración y Europa*. Barcelona: CIDOB, 2006.

Arango, Joaquín. «Después del gran “boom”: la inmigración en la bisagra del cambio». *Anuario de la Inmigración en España* (edición 2009). Barcelona: CIDOB.

Arango, Joaquín; Díaz Gorfinkiel, Magdalena y Moualhi, Djaouida. *Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2013.

Asociación AD Los Molinos. *La mujer inmigrante en el servicio doméstico: Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos*. Estudio realizado con la colaboración de la UCM y SEDOAC. Madrid: Dirección General de Migraciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social Fondo Social Europeo, 2017.

Aysa-Lastra, María y Cachón Rodríguez, Lorenzo. «Determinantes de la movilidad ocupacional segmentada de los inmigrantes no comunitarios en España». *Revista Internacional de Sociología*, vol. 71, n.º 2 (2013).

Barañano Cid, Margarita. «Cadenas globales de cuidados, familias transnacionales y global householding: la dimensión espacio-temporal de nuevas formas de agencia en la crisis transnacional», en: Tejerina Montaña, B. y Gatti Casal de Rey, G. (coords.). *Pensar la agencia en la crisis*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2016.

Bastia, Tanja. «'Looking after granny': A transnational ethic of care and responsibility». *Geoforum*, n.º 64 (2015), p. 121-129.

Brey, Elisa. *Country Case Study on the Impacts of Restrictions and Entitlements on the Integration of Family Migrants: Qualitative Evidence on Spain*. IMPACIM Project, Oxford University, 2013.

Cachón Rodríguez, Lorenzo. «La formación de la "España Inmigrante": mercado y ciudadanía». *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 97 (2002).

Cachón Rodríguez, Lorenzo. *Bases sociales de los sucesos de Elche de septiembre de 2004: crisis industrial, inmigración y xenofobia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.

Cea D'Ancona, Maria de los Ángeles. *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis, 1996.

Díaz Gorfinkiel, Magdalena. «La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector». *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 155 (2016).

Díaz Gorfinkiel, Magdalena y Martínez Buján, Raquel. «Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España». *Panorama Social*, n.º 27 (2018).

Díaz Gorfinkiel, Magdalena y Escrivá, Ángeles. «Care of older people in migration contexts: local and transnational arrangements between Peru and Spain». *Social Politics*, vol. 19, n.º 1 (2012).

Elizalde San Miguel, Begoña «¿Femenino e informal? El modelo tradicional de cuidados a examen desde una perspectiva demográfica». *Prisma Social: revista de investigación social*, n.º 21 (2018), p. 243-262.

Escrivá, Ángeles. «¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona». *Papers: Revista de Sociología*, n.º 60 (2000).

Escrivá, Ángeles y Skinner, Emmeline. «Domestic Work and Transnational Care Chains in Spain», en: Lutz, H. (ed.). *Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme*. Londres: Routledge, 2010.

Finotelli, Claudia y Arango, Joaquín. «Regularisation of unauthorised immigrants in Italy and Spain: determinants and effects». *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, vol. 57, n.º 3 (2011).

Finotelli, Claudia y La Barbera, María Caterina. «Naturalizaciones en España. Normativa, datos y tendencias». *Anuario CIDOB de la Inmigración 2017* (2017).

González Ferrer, Amparo. «Spousal reunification among recent immigrants in Spain: Links with undocumented migration and the labour market», en: Kraler, A.; Schmoll, C.; Kohli, M. y Kofman, E. *Gender, generations and the family in international migration*. Ámsterdam: Amsterdam University Press, 2011.

Hellgren, Zenia y Serrano, Inmaculada. «Transnationalism and Financial Crisis: The Hampered Migration Projects of Female Domestic Workers in Spain». *Social Sciences*, vol. 6, n.º 1 (2017), p. 8.

Lebrusán Murillo, Irene. *La vivienda en la vejez: problemas y estrategias para envejecer en sociedad*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 2017.

López Sala, Ana María y Sánchez Montijano, Elena. «Contratación en origen de latinoamericanos en España: un marco flexible de gestión». *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, n.º 106-107 (2014).

Marchetti, Sabrina y Barañano Cid, Margarita. (eds.). «Monográfico: Género, migraciones y transformaciones de la reproducción social y de los cuidados en la Europa del Sur». *Investigaciones Feministas*, n.º 7 (2016).

Martínez-Buján, Raquel. «¡El trabajo doméstico cuenta! Características y transformaciones del servicio doméstico en España». *Migraciones*, n.º 36 (2014), p. 275-305.

Moreno Fuentes, Francisco Javier y Bruquetas Callejo, María. *Inmigración y Estado de bienestar en España*. Barcelona: Obra Social La Caixa, 2011.

Nogueira Domínguez, Julia y Zalakain, Joseba. «La discriminación múltiple de las mujeres extranjeras que trabajan en servicios domésticos y de cuidados a dependientes en Euskadi». *Zerbitzuan/Revista de Servicios Sociales*, n.º 60 (2015), p. 143-162.

Oso, Laura y Parella, Sonia. «Inmigración, género y mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30, n.º 1 (2012), p. 11-44.

Oso, Laura y Ribas-Mateos, Natalia. «De la sorpresa a la incertidumbre: abriendo etapas en el estudio de la temática sobre género y migración en el contexto español». *Papers*, vol. 3, n.º 97 (2012), p. 511-520.

Pinyol i Jiménez, Gemma y Sánchez Montijano, Elena. «La naturalización en España: una política de claroscuros». *Anuario CIDOB de la Inmigración 2013* (2014).

Requena, Miguel y Sánchez Domínguez, María. «Las familias inmigrantes en España». *Revista Internacional de Sociología*, vol. 69, n.º 1 (2011).

Reyneri, Emilio. «Immigration and the Underground Economy in New Receiving South European Countries: Mainfold Negative Effects, Mainfold Deep-rooted Causes». *International Review of Sociology*, vol. 13, n.º 1 (2003).

Sánchez-Domínguez, María. y Fahlén, Susanne. «Changing sector? Social mobility among female migrants in care and cleaning sector in Spain and Sweden». *Migration Studies*, vol. 6, n.º 3 (2017).

Tobío, Constanza. «Estado y familia en el cuidado de las personas: sustitución o complemento». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 31, n.º 1 (2013), p. 17-38.

Vianello, Francesca Alice; Finotelli, Claudia y Brey, Elisa. «A slow ride towards permanent residency: legal transitions and the working trajectories of Ukrainian migrants in Italy and Spain». *Journal of Ethnic and Migration Studies* (22 de marzo de 2019).

ANEXOS

Tabla 1. Características de las mujeres latinoamericanas entrevistadas

CÓDIGO	EDAD	PAÍS	NIVEL DE ESTUDIOS	AÑO DE LLEGADA A ESPAÑA	MODALIDAD DE TRABAJO	AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	ESTATUS LEGAL
ML1	38	Perú	Bachillerato	2003	Por horas	Sí	Regular
ML2	38	Paraguay	Universitario	2012	Externa jornada completa	No	En trámite
ML3	59	Nicaragua	Bachillerato	2010	Desempleada	No	Regular
ML4	54	Perú	Técnico	2016	Interna	No	Irregular
ML5	36	Honduras	Universitario	2010	Empresa	Sí	Regular
ML6	38	Colombia	Bachillerato	2006	Por horas	No	Regular
ML7	33	El Salvador	Bachillerato	2015	Interna	No	Irregular
ML8	27	El Salvador	Bachillerato	2011	Externa jornada completa	Sí	Regular
ML9	36	Argentina	Bachillerato	2010	Por horas	Sí	Regular
ML10	56	Ecuador	Secundaria	2002	Interna	Sí	Regular
ML11	55	Honduras	Primaria	2017	Desempleada	No	Irregular
ML12	42	Colombia	Bachillerato	2009	Por horas	Sí	Regular

Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

TABLA 2. Características de las mujeres latinoamericanas entrevistadas

CÓDIGO	EDAD	PAÍS	NIVEL DE ESTUDIOS	AÑO DE LLEGADA A ESPAÑA	MODALIDAD DE TRABAJO	AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	ESTATUS LEGAL
MA1	49	Marruecos	Bachillerato	2006	Interna	Sí	Regular
MA2	29	Marruecos	Cursando 3º año Derecho	2010	Externa tiempo completo (noches)	Sí	Regular
MA3	28	Marruecos	Bachillerato	2008	Interna	Sí	Regular
MA4	35	Marruecos	Universitario (Derecho)	2009	Interna	Sí	Regular
MA5	32	Mali	Primaria	2007	Externa	No	Irregular
MA6	34	Camerún	Secundaria	2015	Interna	No	Irregular
MA7	48	República Democrática del Congo	Bachillerato	2004	Interna	No	Irregular
MA8	42	Angola	Cursando Economía	2004	Externa	No	Irregular
MA9	35	Togo	Sin estudios	2015	Interna	No	Solo permiso de residencia, no de trabajo
MA10	51	Senegal	Secundaria	2012	Interna	No	Solo permiso de residencia, no de trabajo

Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

TABLA 3. Características de los expertos y agentes clave entrevistados

CÓDIGO	PERFIL	AFILIACIÓN
EX1	Investigadora experta en servicio doméstico	Universidad Carlos III de Madrid
EX2	Representante de asociación servicio doméstico	Asociación Territorio Domestico
EX3	Experta en mujeres africanas	Asociación Karibu
EX4	Abogado laboralista	Cooperativa Ius 24
EX5	Representante de empresa de servicio doméstico	Familia Fácil
EX6	Representante organismo internacional	Organización Internacional del Trabajo
EX7	Investigadora experta en servicio doméstico	Universidad Complutense de Madrid
EX8	Experta en mujeres rumanas	Fundación Salva
EX9	Asesor de empresa de servicio doméstico	Ambehogar
EX10	Representante de asociación servicio doméstico	Asociación Senda de Cuidados

Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo.