

Mujeres peruanas en Catalunya

Ángeles Escrivá,
socióloga y profesora de la Universidad de Huelva

“Quien no comprende una mirada tampoco comprenderá una larga explicación”

(proverbio árabe)

“La experiencia del pasado, si no cae en el olvido, sirve de guía para el futuro”

(proverbio chino)

1. Migraciones: movimientos antiguos, experiencias nuevas

Las mujeres participan en Perú en los desplazamientos internos e internacionales desde hace años. La idea de que las mujeres son más reacias que los hombres a cambiar de lugar de residencia y que su condición les obliga a permanecer en su lugar de residencia mientras sus esposos u otros miembros masculinos de la familia se desplazan con total libertad ha caducado. Las cifras nos indican que el número de mujeres viajeras, en ocasiones, ha sobrepasado al de los hombres, en las migraciones internas pero también en las migraciones internacionales, como las que las han llevado en las dos últimas décadas hacia España.

El inicio del auge del flujo migratorio de peruanas hacia España se sitúa en torno a finales de los años 80 y principios de los 90. La primera regularización extraordinaria de trabajadores extracomunitarios en España de 1991 descubre una presencia significativa de peruanos y peruanas en condición de irregularidad legal y laboral. Esta situación se irá subsanando a partir de 1993 a través del amparo a los contingentes anuales, fundamentalmente bajo el régimen del servicio doméstico, y a la reagrupación familiar, así como el recurso a la exención de visado presentando un contrato de trabajo en el régimen general (según el convenio existente entre España y Perú, que permite este trato preferencial frente a otros nacionales latinoamericanos).

A mediados de los 90 el porcentaje de mujeres peruanas sobre el total de población residente en España de dicha nacionalidad se acerca al 70%, según las cifras de inmigrantes registrados por las autoridades españolas. Diez años después el balance entre sexos se ha suavizado a favor de la presencia de varones, aunque las mujeres siguen representando algo más del 50%. Esta redistribución por sexos es producto de

TABLA 1

Crecimiento del número de residentes peruanos en España y de su composición por sexo, 1993-2007

Año	Número de residentes*	% Mujeres
1993	9.998	57
1997	18.285	66
2003	39.013	58
2007	105.433	51

FUENTE: Anuarios estadísticos de Extranjería (Ministerio del Interior), España

* Estas cifras, como las que aparecerán en las tablas siguientes, esconden un importante número de residentes indocumentados y nacionalizados españoles, estudiantes y solicitantes de asilo, como se evidencia al compararlas con las cifras de nacionales registrados en los consulados del Perú en España, donde sólo en el Consulado de Barcelona en 2007 hay registradas ya más de 45.000 personas.

la reagrupación y la formación familiar¹⁷, favorecida por la legislación, por las estructuras familiares preexistentes y por la apertura del mercado laboral a los varones.

Mediante la reagrupación familiar, que estuvo ralentizada en sus inicios, entre otros motivos, por la percepción de la escasez de puestos de trabajo para los varones, las mujeres pioneras han ido trayendo hacia Catalunya a sus cónyuges masculinos, a sus hijas y a sus hijos. La formación familiar, que es un procedimiento paralelo por el cual se constituyen nuevas familias con al menos un miembro de origen inmigrante, es tan o más importante cuantitativamente que la reagrupación, pues incluye la formación de parejas tras la emigración de ambos y la procreación en el nuevo lugar de residencia, o la ayuda al establecimiento de una futura pareja.

Para entender este patrón diferencial por sexos, o lo que es más fácil, comprender el porqué de esta importante –por no decir mayoritaria– irrupción de las mujeres en los flujos migratorios, debemos centrarnos en varios factores condicionantes. Una parte de los mismos se encuentran en Perú, en el lugar de origen, donde ya en los años 80 tienen lugar acontecimientos políticos, económicos y sociales críticos que alientan a un creciente número de habitantes a la salida al exterior. Entre estos acontecimientos se hallan la violencia política, del Estado y de los movimientos subversivos, la inflación y el desempleo, las repetidas huelgas y manifestaciones, la delincuencia y criminalidad y el vertiginoso crecimiento no planificado de las ciudades, intensificado por la llegada de migrantes internos.

Aunque es cierto que todos estos acontecimientos afectan a hombres y mujeres, numerosos estudios demuestran que la vulnerabilidad de la población femenina en estos escenarios de violencia, disminución de la calidad de vida e incertidumbre es más grande, por cuanto carecen de la estrategia al “refuerzo del propio yo” que pueden utilizar los varones. Esta estrategia principalmente masculina se plasma en una reducción de la aportación económica a la familia, la concentración en el mul-

17 Por reagrupación familiar se entiende la que tiene lugar entre un emigrante y los miembros de la unidad familiar residentes en el lugar de origen o en un lugar alternativo de la diáspora.

tiempo en detrimento de la atención a los miembros dependientes, incluso el abandono o negación de las responsabilidades familiares. Las mujeres, además, suelen tener menos oportunidades laborales y menos oportunidades en igualdad de condiciones en sueldo y estabilidad que los hombres, que sean compatibles con la dedicación a los hijos.

A las malas condiciones en origen cabe añadir las favorables condiciones al empleo femenino foráneo generadas en los lugares de recepción, España y en concreto Catalunya. La contratación de empleadas domésticas procedentes de países menos favorecidos económicamente toma importancia en los años 80 y se generaliza en los 90 hasta constituir actualmente un mercado laboral casi exclusivo de la mano de obra femenina extracomunitaria (las mujeres extranjeras constituyen prácticamente el 75% de las empleadas domésticas registradas por la Seguridad Social española¹⁸, mientras que los hombres extranjeros tan sólo representan una mínima proporción de los trabajadores de este sector, que en conjunto está notoriamente feminizado). De las primeras empleadas filipinas y portuguesas de los 80 se pasó a lo largo de los 90 a las empleadas peruanas y dominicanas principalmente. A comienzos del siglo XXI la diversificación de nacionalidades del sector refleja asimismo la diversidad de nacionalidades que conforman el contingente extranjero en España: latinoamericanas (peruanas, dominicanas, ecuatorianas, colombianas, bolivianas y un largo etcétera), marroquíes, filipinas y europeas del Este (ver *tabla 6*).

No siempre la salida al extranjero está justificada por razones laborales o salariales. Para un gran número de mujeres la emigración es producto de la reagrupación familiar, del deseo de encontrar pareja en el exterior como vía para escapar de una relación amorosa insatisfactoria, o como forma de emular modos de vida elevados tal y como se perciben en el imaginario colectivo. Además, salir afuera puede ser la forma de lograr la deseada independencia, económica y familiar, y es también un modo de viajar y conocer mundo. Dadas las escasas posibilidades de viajar y hacer turismo con que cuentan los habitantes de países menos

18 Con toda seguridad, la mayor proporción de asistentes domésticas extranjeras respecto a la población total se encuentra en regiones como la comunidad autónoma Catalana.

favorecidos, el emigrar se constituye casi en la única vía posible para entrar en contacto directo con otras gentes y lugares. Por ello, no debe sorprender que muchos inmigrantes establecidos inviten a sus familiares a visitarles, aún sin tener estos ánimos de quedarse, pues de otro modo la posibilidad de practicar el turismo internacional les estaría vedada.

2. Perfil de las peruanas residentes en Catalunya

Las peruanas residentes en Catalunya presentan uno de los perfiles educativos más altos de todas las trabajadoras extranjeras no comunitarias, sobre todo si nos centramos en el conjunto de las que trabajan como empleadas de hogar y en limpiezas u hostelería. El elevado nivel educativo de las mujeres que emigran no se corresponde, por lo general, con un puesto acorde a su preparación académica ni con su experiencia profesional previa en Perú, según se refleja en la *tabla 2*. Más del 60% de las peruanas entrevistadas en el estudio del Colectivo Ioé aplicado en el año 2000 alegaron poseer estudios superiores, muy por encima de las otras nacionalidades entrevistadas.

Gran parte de las peruanas aquí establecidas no ha realizado nunca labores domésticas remuneradas en su país de origen, pese a hacerlo al emigrar. Por el contrario, la mayoría declara en el registro consular ser o haber sido empleadas de empresas públicas y privadas, estudiantes y amas de casa. Por tanto, se trata de mujeres pertenecientes a los sectores de clase media, empobrecida tras las sucesivas crisis de los años 80 y 90. Entre las profesiones aprendidas y ejercidas en Perú por las mujeres inmigradas destacan las profesoras, las secretarías, las enfermeras y otras especialidades médicas auxiliares, así como las comerciantes y vendedoras. Otro grupo algo menor lo constituyen las profesionales del derecho, la economía y otras carreras universitarias, y las que aprendieron oficios considerados típicamente femeninos como la costura o la peluquería y cosmética.

Independientemente del origen profesional, se constata que una buena parte debe ejercer el servicio doméstico a su llegada a Catalunya, aunque esto ha cambiado un poco en los últimos años ante la apertura del mercado hacia otras ocupaciones y el establecimiento de redes sociales que facilitan otro tipo de trabajos. Con todo, los nuevos trabajos

tampoco suelen estar relacionados con la profesión anterior. Las razones de esta posposición de la carrera profesional vienen dadas tanto por las carencias del mercado laboral peruano como por las trabas impuestas por el sistema español y por las dificultades para compatibilizar la vida profesional con la familiar en Perú y en España. La “desprofesionalización” de las peruanas está marcada, en consecuencia, por la imposibilidad de absorción de esta mano de obra cualificada en los mercados de trabajo locales e internacionales. Más aún si, obteniendo un empleo en su profesión, las condiciones salariales y de promoción resultan bastante desalentadoras. Finalmente, ante tal panorama, se viaja al exterior con la esperanza de ganar un sueldo que al menos compense el abandono de la carrera profesional previa y la lejanía de la familia que permanece en el lugar de origen.

Además del trabajo en el servicio doméstico, las peruanas en Catalunya se emplean de forma complementaria, alternada o substitutiva en empresas de limpieza, en hostelería como camareras o personal de cocina, en comercios como dependientas, en ventas de servicios y productos, mensajeras, vigilantes, auxiliares administrativas de nivel inicial, auxiliares de enfermería en clínicas, residencias y hospitales, en el sector del entretenimiento, y en un largo etcétera de otras actividades para las cuales no se requiere una gran preparación. Un número más reducido pero creciente posee alguna empresa propia o ejerce como autónoma, en restaurantes del país, agencias de viajes y envíos, peluquerías, entre otros. Pero en realidad, son pocas todavía las que ejercen sus profesiones anteriormente aprendidas, incluso ejercidas en Perú, y menos aún las que consiguen acceder al empleo público de nivel medio o superior (puestos asegurados de por vida y suficientemente retribuidos) o a puestos de alta responsabilidad y poder dentro de las empresas privadas nacionales o transnacionales. No obstante esta realidad, con el paso del tiempo se produce movilidad ocupacional dentro y fuera del sector del servicio doméstico, que ha sido generalmente el subsector por el cual se ha iniciado la trayectoria laboral en España. Por tanto, cabe concluir que los movimientos que se presentan son modestos pero cruciales.

Los datos del Consulado de Perú en Barcelona revelan una realidad adicional. En comparación con los varones, hallamos una menor dedi-

TABLA 2

Nivel educativo de las empleadas de hogar en España por nacionalidades (%)

Nivel de estudios	Nacionalidades					
	España	Marruecos	Filipinas	República Dominicana	Ecuador	Perú
Ninguno	4,4	18,4	0,6	0,6	0	0
Primarios	49,6	41,2	12,4	41,9	7,1	5,8
Secundarios	30,3	29,4	41,9	40,6	52,9	31,1
Superiores	15,7	11	45	17	40	63,2

FUENTE: Encuesta Ióe a trabajadores de servicio doméstico 2000, en Colectivo Ióe (2001). «Mujer, inmigración y trabajo», Madrid, IMSERSO

TABLA 3

Distribución de los residentes peruanos en Catalunya por sexo y grupos de edad (1993 y 2003)

Grupos etarios	1993	2003	
	%	Mujeres %	Hombres %
< 16 años	-	4,6	6
16 - 20	1	2,3	5,6
21 - 25	11	2,6	10
26 - 30	28	10,5	11,3
31 - 35	15	18	17,6
36 - 40	17	18,6	18,6
41 - 45	11	15,3	11,3
46 - 50	5	9,6	8
51 - 55	4	7,3	3,3
56 - 60	0	3	2
61 - 65	4	2,3	1,6
> 65	4	4,6	4

FUENTE: Registro Consular del Consulado de Perú en Barcelona

Nota: para los datos de 1993 se utilizó una muestra aleatoria de 100 mujeres, y para los datos de 2003 se utilizó una muestra de 300 mujeres, sobre un total de cerca de 30.000 residentes.

cación de las mujeres al estudio antes y después de emigrar a Catalunya. Tan sólo el 15,3% se declara como estudiante al registrarse en el Consulado, frente al 27% de los varones. Este dato concuerda con el mayor porcentaje de varones que mujeres jóvenes residentes en Catalunya, entre los 16 y los 30 años, según se desprende de la *tabla 3*. Por el contrario, las mujeres superan a los varones en la franja entre los 40 y los 55 años, edad en la que ellas desarrollan usualmente trabajos dentro y fuera del hogar.

Las peruanas salen de Perú en distintos momentos de su curso vital. Gran parte de ellas emigra a una edad bastante joven, después de terminados los estudios medios o superiores, y a menudo incluso habiendo tenido alguna experiencia laboral. En cambio, el hecho de que las migrantes se ubiquen principalmente en el tramo de edad entre los 30 y los 45 años comporta que entre ellas hallemos un buen número de madres con hijos jóvenes. Los tramos de edad del colectivo registrado en el Consulado se ensanchan por las franjas superior e inferior a medida que aumenta el tiempo de residencia de la colonia. Por un lado, la reagrupación familiar y el nacimiento de hijos inciden en la presencia más alta de población infantil y en edad escolar. Por otro lado, la reagrupación familiar de algunos padres de edad avanzada y el propio envejecimiento de la población llegada hace 10 ó 20 años inciden en la débil pero creciente presencia de jubilados, donde es sabido que la presencia femenina excede notoriamente a la masculina, a causa de la mayor esperanza de vida de las mujeres.

Los peruanos entran en Catalunya principalmente solteros, como se muestra en la *tabla 4*. Diferentes estudios migratorios, nacionales e internacionales, demuestran que la soltería es uno de los factores discriminatorios en los flujos humanos, ya que la decisión y posibilidades de emigrar para alguien casado son menores o están restringidas. Sin embargo, se observa algunas diferencias por sexo. Efectivamente, hay más hombres casados que mujeres, lo cual puede explicarse por varias razones que cabría indagar. Por un lado, podría deberse al efecto de la reagrupación familiar. Como anteriormente señalamos, las mujeres han excedido en número a los hombres en la emigración a España, por tanto son más hombres que mujeres quienes utilizan su condición de casados

TABLA 4

Estado civil de los residentes peruanos en Catalunya por sexo (2003)

Estado civil	Mujeres %	Hombres %
Soltero o soltera	74,6	69,3
Casado o casada	22	30
Divorciado o divorciada	1,3	0,6
Viudo o viuda	8,6	-

FUENTE: Consulado de Perú en Barcelona. Datos recogidos sobre una muestra de 300 varones y 300 mujeres inscritos en el Consulado hasta el año 2003.

TABLA 5

Procedencia de los residentes peruanos en Catalunya por Departamentos en Perú, según sexo (2003)

Departamento	Hombres %	Mujeres %	Principales ciudades	Región geográfica
Lima	40	41,2	Lima, Callao, Huacho	Costa C.
La Libertad	24,6	28,2	Trujillo, Ascope, Chepen	Costa N.
Arequipa	3,6	4,3	Arequipa, Camamá	Costa S.
Ancash	3,3	6,6	Chimbote, Huaraz, Casma	Costa N.
Junín	3,3	3	Huancayo, Jauja	Sierra C.
Cajamarca	2,6	3,6	Cajamarca, Chota	Sierra N.
Lambayeque	2,6	2,6	Chiclayo, Ferrañefe	Costa N.
Piura	3	1,7	Piura, Talara, Sullana	Costa N.
Cuzco	2	2	Cuzco	Sierra C.S.
España	1,7	1		
Ayacucho	1,3	1,3	Huamanga	Sierra C.S.
Ica	1,3	1		Costa S.
Apurímac	1	1		Sierra S.
Loreto	1,3	0,3		Selva N.
San Martín	1,7	-		Selva N.

FUENTE: Consulado de Perú en Barcelona. Datos recogidos sobre una muestra de 300 varones y 300 mujeres inscritos en el Consulado hasta el año 2003.

Nota: en los departamentos de Puno, Huánuco, Madre de Dios, Huancayo, Tumbes y Amazonas, además, aparece una pequeña presencia de varones.

con emigrantes para conseguir la residencia (por vía de la reagrupación familiar). Por otro lado, podría también explicarse por la mayor tendencia al matrimonio de los varones respecto a las mujeres. Si prestamos atención a la tabla, observamos que no se registran viudos, a causa de la más alta supervivencia femenina y la predisposición de los varones a volver a casarse, apenas divorciados.

Con todo, sorprende que teniendo un registro de más edad, las peruanas estén en menor número casadas que los hombres. Es muy probable que nos encontremos ante un patrón migratorio característico de un número de mujeres solteras (con o sin hijos), mujeres separadas de hecho y divorciadas que no quieren declarar su condición, que salen del país en busca de mejores oportunidades laborales y personales, en lo que puede estar implícita la búsqueda de una pareja idónea.

El estado civil en el momento del registro consular no nos informa, sin embargo, de la evolución de tal estado tras la emigración. De manera no oficial se tiene constancia de la consecución de separaciones y divorcios tras años de residencia en el extranjero, nuevas nupcias y hasta casos de viudedad. Las parejas de hecho con personas de la misma o distinta nacionalidad, incluida la española, son también numerosas entre la colonia peruana en Barcelona. Aunque no se dispone de estadísticas totales sobre la incidencia de las parejas mixtas, las cifras ofrecidas en los Anuarios Estadísticos de Extranjería sobre los casos de matrimonios celebrados en España, en los que al menos uno de los cónyuges es extranjero, precisan la importancia de las uniones entre peruanos y españoles. De los setecientos matrimonios realizados por peruanos en España en 2004, más de la mitad fueron con españoles, sobre todo en el caso de las peruanas. Los varones peruanos, en contraste, se casaron más con compatriotas y otras extranjeras que con españolas. Entre esas otras nacionalidades con las que se emparejan los peruanos destacan los oriundos de la gran diversidad de países de Latinoamérica que se han trasladado a residir en Catalunya en los últimos años.

Tampoco el estado civil es un indicador fiable de la presencia de hijos, puesto que si hay parejas, sobre todo jóvenes, que no tienen, también se cuenta con madres solteras, divorciadas y viudas, con hijos residentes en territorio catalán. Pero aún así, se puede presumir que en

su conjunto son mayoría las mujeres que al emigrar lo hacen sin haber tenido hijos. En la misma encuesta del Colectivo Ioé sobre empleados de hogar mencionada líneas arriba, se confirma que el 44% de las peruanas encuestadas declara no tener ningún hijo, frente a sólo el 20% de las dominicanas. Además, entre las peruanas que sí tenía, la media era de dos, mientras que en las dominicanas la media de hijos era de tres.

Por último, en la composición por origen de los residentes peruanos en Catalunya destacan las regiones costeras del centro, norte y sur del país, por este orden. En concreto, los departamentos de Lima y La Libertad son los lugares de origen de alrededor del 70% del total de inscritos en el Consulado de Barcelona en 2003. Por latitudes, sin embargo, destaca la gran importancia de la costa norte en su conjunto, englobando los departamentos de La Libertad, Ancash, Lambayeque, Piura y Cajamarca, que denota la existencia de redes migratorias establecidas entre el eje norte del país y Catalunya. Esta realidad contrasta con la composición más acentuadamente limeña de los peruanos residentes en la Comunidad de Madrid, como han dado a notar los estudios de Aparicio y Tornos (1997) y Merino (2002)¹⁹.

3. Condiciones de vida y trabajo de los empleados del hogar en España

La razón para dedicar aquí un apartado especial a tratar las condiciones de vida y trabajo de los empleados de hogar deriva de que, a pesar de que ha descendido el peso relativo del subsector entre los trabajadores peruanos, los que están en alta en la Seguridad Social española a 1 de enero del 2006 dentro de este régimen laboral especial están situados todavía en torno al 17%. Asimismo, la experiencia de trabajo como empleados domésticos en los primeros años forma parte de la vivencia de muchos peruanos que llegaron hace una o dos décadas a España. Con todo, la cifra de altas recogida por la Seguridad Social debe tomarse con reservas, puesto que además de esconder un número indeterminado

19 Aparicio, R. y Tornos, A. (coords.) (1997) "Los peruanos que vienen", Madrid: Universidad Pontificia de Comillas; Merino, A. (2002) "Historia de los inmigrantes peruanos en España", Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas

de peruanos indocumentados, sobre todo mujeres, que trabajan en el sector y de peruanos nacionalizados que ya no figuran como extranjeros aunque sigan dedicándose a las mismas funciones, esconden también un número indeterminado de quienes cotizan en este régimen sin estar trabajando en el mismo, ya que ha sido la vía más sencilla para conseguir un permiso inicial de trabajo o residencia.

El empleo en el servicio doméstico es especialmente importante para diversas colonias latinoamericanas desde la última regularización de 2005-06. Donde antes predominaban los trabajadores dominicanos, peruanos o filipinos, despuntan ahora los trabajadores de Bolivia, Ecuador o Colombia, amén de otras nacionalidades de Europa del Este. En conjunto, se observa que el peso del sector de empleados de hogar desciende dentro de las nacionalidades más antiguas en España y en cambio aumenta entre las nacionalidades más recientes. Sobresale además en la *tabla 6*, con datos relativos a 2002, el insospechado porcentaje de hombres que se ocupa en el mismo, en contraposición a lo que se suele creer, en colonias como la filipina, portuguesa o marroquí. La peruana también presenta un significativo porcentaje de hombres en el sector, dado que la participación masculina en el trabajo doméstico remunerado obedece a varias causas. Por un lado, como ya se dijo, es resultado del uso de las vías vigentes para entrar en el país y conseguir un trabajo hasta poder dedicarse a otras actividades más acordes con la experiencia previa y el rol de género masculino, según se concibe. Por otro lado, quienes trabajan en el sector lo suelen hacer en actividades complementarias a las labores señaladas como femeninas, entre ellas: chófer privado, jardinero, cuidador de ancianos y enfermos (labor que demanda gran fortaleza física), y mucho menos limpiando, planchado, cocinando o cuidando niños.

La movilidad geográfica de los empleados de hogar en España es escasa. Se evidencia una concentración de los empleados extranjeros en determinadas comunidades autónomas, sobresaliendo la de Madrid, seguida muy de cerca por Catalunya, y en concreto la provincia de Barcelona. Aunque no se dispone de datos actualizados a 2006 sobre el número de trabajadores del hogar por nacionalidad y comunidad autó-

TABLA 6

Empleados de hogar extranjeros en España, primeras nacionalidades

Nacionalidades más destacadas	Número (2006)	% respecto a todos los demás regímenes (2006)	% respecto a todos los demás regímenes (2002)	% hombres (2002)
Bulgaria	7.833	17,7	10,8	10
Rumanía	31.679	19,8	11,15	10,6
Ucrania	9.627	25,2	16,18	4,6
Marruecos	14.890	5,8	4,54	11,6
Argentina	5.744	14,4	-	-
Bolivia	19.194	43,6	23,67	6,2
Colombia	31.895	23,6	20,87	7,6
Ecuador	69.248	24,9	19,24	5,3
Perú	10.500	16,8	24,48	8
Rep. Dominicana	6.037	22,7	33,17	2,7
Filipinas	5.078	39,3	48,21	17,2

FUENTE: Anuario Estadístico de Extranjería 2002 y 2006, Ministerio del Interior

TABLA 7

Empleados de hogar extranjeros por Comunidad Autónoma de trabajo (2006)

Comunidad Autónoma	Número	% respecto al total de Comunidades
Andalucía	20.000	7,9
Málaga	8.355	
Sevilla	3.815	
Catalunya	52.067	20,8
Barcelona	43.772	
Comunidad Valenciana	28.002	11,1
Valencia	14.075	
Madrid	84.204	33,6
Total	184.273	73,7

FUENTE: Anuario Estadístico de Extranjería 2006, Ministerio del Interior

noma de trabajo, el hecho de que en cifras totales la colonia peruana en Catalunya sea casi igual en número que la residente en Madrid y que en la década de los 90 fuera ya la primera nacionalidad de origen de los empleados domésticos en Catalunya, informa de la importancia para el sector y de la singular concentración de los trabajadores del hogar peruanos en esta Comunidad.

El régimen laboral de empleados de hogar es todavía un régimen especial en el ordenamiento jurídico español en materia de contrataciones y seguridad social, que aparece tal y como actualmente se presenta a partir de la orden del año 1986 (ver *anexo*). En el ordenamiento se distinguen varios tipos de trabajadores domésticos según el lugar de residencia del empleado. Si éste reside en la casa del empleador se habla del doméstico interno a casi total disposición; si reside fuera de la casa del empleador se habla del doméstico en régimen externo, a jornada completa, parcial o por horas. Para facilitar la comprensión de la ley se presentan en la *tabla 8*, de forma gráfica, las diferencias existentes entre el régimen laboral general y el régimen especial de empleados de hogar, destacando la inferioridad de condiciones del segundo.

Entre las más flagrantes desigualdades, según la *tabla 8*, se encuentra la inexistencia del derecho de prestación por desempleo para los empleados de hogar. Además, son beneficiarios de menos horas de descanso, más discontinuidad en el mismo, pagas extraordinarias de menor cuantía, menor prestación por enfermedad, menor retribución por antigüedad y mayor inseguridad laboral por la relativa facilidad del despido en términos económicos y de tiempo de preaviso, que los trabajadores adscritos al régimen general.

Si a estos factores unimos el hecho de que una importante proporción de trabajadores del hogar trabajan sin mediar contrato y sin cotizar a la Seguridad Social, en el caso de los extranjeros debido principalmente a la falta de documentos que les autoricen a trabajar, el desamparo jurídico-laboral del trabajador es grave. De ahí que no deban causar extrañeza los datos aportados por una encuesta aplicada en 2002 a 895 peruanas empleadas de hogar en Catalunya:

- El 45% se paga la aportación mensual a la Seguridad Social, liberando de esta obligación al empleador, con la finalidad de renovar su

TABLA 8

Situación laboral diferencial de los empleados de hogar en España

	Régimen General	Régimen especial empleados hogar
Jornada laboral	9 horas máx. al día + tiempos de presencia	
Horas de descanso entre jornadas	12	8 (+ 2 h comidas)
Descanso semanal	36 horas ininterrumpidas o separadas	
Salario en especie (sobre el salario base)	Máximo 30%	Máximo 45%
Pagas extraordinarias	2 anuales 30 días mín.15 días	
Cotización a la S.S.	Variable	Fija
Prestación por desempleo	Sí	No
Baja remunerada por enfermedad o accidente	Desde el 3º día	Desde el 29º día
Jubilación anticipada	Sí	No
Máxima retribución por antigüedad (respecto al salario base)	Depende convenio	3% cada 3 años máx. 15 años
Preaviso patronal por despido: - relación laboral menor de 1 año - relación laboral mayor de 1 año	1 mes 1 mes	7 días 20 días
Indemnización por despido justificado Límite máximo (mensualidades)	20 días de salario por año trabajado 12	7 días de salario por año trabajado 6
Indemnización por despido improcedente Límite máximo (mensualidades)	45 días de salario por año trabajado 42	20 días de salario por año trabajado 19

FUENTE: Colectivo Ioé y legislación vigente

tarjeta de residencia y trabajo hasta lograr la residencia indefinida después de tres años consecutivos.

- El 39,5% no tiene firmado ningún contrato laboral con su empleador. El sueldo, horarios, períodos de descanso y vacaciones son fijados de forma verbal por la patrona, sin dejar otra posibilidad que tomar o dejar lo ofrecido en la entrevista.

Otros aspectos característicos de esta relación laboral manifiestos en la encuesta son:

- El 65% ha encontrado empleo como doméstica a través de agencias de colocación. El 30,5% lo ha hecho a través de las relaciones personales o contactos.

- La media de horas de trabajo al día para la empleada peruana en régimen de interinidad es de 12,6, las cuales se distribuyen entre diversas actividades: limpieza de la casa, cocinar, lavar y planchar, llevar a los niños al colegio, atender a los niños, enfermos y ancianos de la casa, etcétera.

- El promedio de salario mensual de una empleada fija es de 650 euros.

- Su descanso semanal suele estar reducido a un día, por lo general el domingo.

- Todo ello redundando en una escasez de tiempo disponible para el cuidado de los propios hijos, para el ocio y para el descanso.

En definitiva, el sector laboral se caracteriza por:

- Salarios muy bajos en compensación a una actividad de alta responsabilidad.

- Jornadas de trabajo muy largas. Las horas excedentes a las ocho horas legalmente establecidas no se reconocen como horas extraordinarias.

- Las vacaciones se reducen a 20 días en el mejor de los casos, y están siempre supeditadas a la conveniencia del empleador.

- La diversidad de actividades y responsabilidades diarias en el hogar no permite disponer de tiempo para el descanso, el estudio, el ocio, ni mucho menos para la compaginación del trabajo con la propia familia. De ahí que los hijos tengan que quedarse al cuidado de algún familiar o institución, o solos, como han relatado algunas encuestadas.

- La relación laboral dentro del hogar familiar está marcada a menudo por el distanciamiento social entre contratante y contratada; se establece una relación jerárquica y/o el empleador asume un comportamiento paternalista respecto a su empleada, decidiendo sobre su vida personal.

- Por todo ello, el trabajo en el servicio doméstico en régimen de interinidad limita las posibilidades de realización del horizonte personal de independencia y autonomía que desean alcanzar las peruanas.

Las mujeres peruanas experimentan específicamente varios niveles de discriminación en el trabajo dentro del hogar del empleador, por su condición de mujeres, extranjeras y pobres, que podemos resumir en:

a) Aspiración a mejores salarios, de acuerdo a sus niveles de estudios y capacitación, más elevados que los de la media de las empleadas del hogar de todas las nacionalidades, incluida la española.

b) Discriminación racial a causa de sus rasgos fenotípicos mestizos y mulatos, que impide el acceso a determinados puestos y conlleva un trato diferencial por parte del empleador, que la cree inepta, sucia o no digna de confianza.

c) Discriminación salarial y de condiciones laborales a causa de la carencia de permiso de trabajo en vigor. La condición de “indocumentada” se convierte en un arma de chantaje para obligar a la empleada a realizar determinadas actividades, asegurar su continuidad mientras se le promete un contrato de trabajo y aceptar condiciones salariales y laborales desfavorables.

d) Discriminación a la mujer embarazada, siendo a menudo despedida o no renovado su contrato.

La sindicación y el apoyo en instituciones peruanas, como el Consulado, organizaciones de y para inmigrantes, como las diversas asociaciones y fundaciones existentes, y otros, es uno de los mejores recursos para evitar o reclamar estas actuaciones discriminantes y discrecionales por parte de los empleadores. También cabe llamar la atención de las autoridades competentes sobre la manifiesta inferioridad de condiciones del sector y el desamparo en el que se encuentra la población de origen extranjero, en especial la carente de documentación que autorice al trabajo.

Como orientación hacia posibles vías de mejora de la regulación del servicio doméstico, resulta interesante conocer las experiencias de

países vecinos como Francia e Italia, en los que se han llevado a cabo acciones hacia la “profesionalización” y formalización del sector que pueden ser ejemplares para España. En Francia está vigente actualmente un convenio colectivo firmado en 1999 entre representantes patronales y sindicatos, que establece la existencia de una clasificación profesional dividida en seis categorías, según un sistema de jerarquización medido bajo criterios de autonomía y cualificación de los trabajadores. El sistema de formación reglado ofrece además cualificaciones que son tenidas en cuenta por esta clasificación.

La *tabla 9* también refiere otros elementos del ordenamiento francés del sector de “asalariados de empleadores particulares”, que son: a) La obligatoriedad del contrato de trabajo; b) Derecho al seguro de desempleo; c) Las causas de despido alegadas por el empleador deben ser “reales y serias” y notificadas formalmente con suficiente antelación; d) La jornada semanal a tiempo completo es de 40 horas, incluyendo las horas de “presencia responsable” para aquellos trabajadores domésticos dedicados a cuidados personales, y el resto son horas extraordinarias; e) Existe un sistema colectivo de previsión, complementario del de la Seguridad Social; f) Existe un fondo para financiar la formación profesional de los trabajadores.

En Italia, el convenio colectivo firmado y renovado recientemente estipula la obligación de asegurar al trabajador del hogar cualquiera que sea el número de horas de trabajo. Las prestaciones que ofrece el Instituto Nacional de Previsión Social incluyen la de desempleo. Establece, además, tres categorías laborales, en base a las cuales se establecen las tablas salariales, según experiencia práctica y cualificación. En este sentido, el sistema es similar al francés aunque con estipulación de tiempos para pasar de unas categorías a otras. En lo que difieren todavía es en las jornadas laborales, más largas que las francesas y semejantes a las españolas, y en los tiempos y condiciones de preaviso en caso de despido.

4. Impacto de la emigración femenina

Roles y funciones

El hecho de que en muchos casos las peruanas salgan de su país para trabajar en el extranjero antes que sus familiares masculinos y que entren

TABLA 9

Clasificación profesional de trabajadores domésticos en Francia

Categoría	Criterio	Empleo familiar	Puesto de trabajo	Empleo específico
Aprendiz	- Menos de 6 meses de experiencia	empleado de hogar		
Nivel I	- Ejecutante. - Bajo la responsabilidad del empleador	Empleado de hogar		
Nivel II	- Capacidad de iniciativa, cualificación adquirida en el trabajo. - Sentido de responsabilidad o certificado de empleado familiar polivalente.	- Empleado de hogar. - Empleado familiar certificado.	- Asistente de vida 1 - Persona de compañía - E.F. a cargo de niños	- Todas las tareas - Acompañamiento escolar
Nivel III	- Responsabilidad, autonomía, experiencia o - Certificado de cualificación profesional (asistente de vida, cuidado de niños)		- Asistente de vida 2, para personas incapacitadas - Asistente de vida titulado - Cuidador de niños titulado - Cuidador de enfermos diurno	- Cocinero cualificado - Ayudante de cámara - Secretario particular - Planchador cualificado - Costurera
Nivel IV	- Total responsabilidad y autonomía; experiencia y cualificación		- Cuidador de enfermos nocturno	
Nivel V	- Alta cualificación		- Enfermera - Institutriz de niños	- Chófer - Jefe de cocina - Secretario particular bilingüe - Maître de hotel

FUENTE: Convenio colectivo nacional de 1999, en Colectivo Ioé (2001). «Mujer, inmigración y trabajo». Madrid, IMSERSO

en contacto con una sociedad donde las relaciones entre géneros están planteadas de forma “distinta”, comporta cambios y plantea tensiones dentro de las parejas, en las familias, entre las amistades y los ámbitos laborales, que en no pocas ocasiones se plasman en frustración, rupturas y renunciadas.

Hay varios niveles en los que la emigración femenina incide en la intensificación de las demandas que ya presentaban las mujeres antes de salir y en las de las propias mujeres autóctonas, que renuncian a estar atadas al hogar. Por un lado, la masiva dedicación al trabajo doméstico remunerado por parte de las mujeres emigradas cuestiona la condición desigual de la división del trabajo productivo y reproductivo en nuestras sociedades. El trabajo fuera del hogar realizado dentro de otro hogar evidencia la perpetuación del rol reproductor y doméstico asignado a las mujeres. Si la emigración parecía erigirse en lo personal en una actividad liberadora, la realidad laboral en el lugar de destino acaba con esa búsqueda de nuevos horizontes en las mujeres, al relegarlas de nuevo a un espacio físico limitado, cerrado, aislado y no raramente opresivo. Aún fuera del servicio doméstico las actividades laborales siguen estando circunscritas a determinados ámbitos y su condición de mujer (de origen) extranjera, pobre, sigue constriñendo la carrera profesional previamente iniciada.

En contraprestación, al adquirir poder adquisitivo, las inmigradas adquieren a su vez estatus dentro del grupo, que se traduce en un aumento del poder de decisión y mando en lo concerniente a su propia persona y a los asuntos de la familia en general. Muchas mujeres expresan su contento por haber logrado cotas más altas de reputación y más respeto dentro de sus familias, como consecuencia de haberse convertido en las principales proveedoras del grupo doméstico y de haber facilitado la emigración de los demás. Este empoderamiento colisiona con el rol tradicional del hombre cabeza de familia, que continúa creyendo ejercer el papel de principal proveedor del hogar y ostentador de la autoridad. En América Latina este rol, mantenido en lo simbólico, se ha traducido en lo material en situaciones de opresión hacia las mujeres, relegación de sus aspiraciones e intereses y en la falta de capacidad de ellas para actuar decididamente contra sus parejas cuando éstas son incompetentes o infieles.

Como resultado de esta nueva posición económica y social de las mujeres que emigran para trabajar, pueden modificarse las relaciones entre los esposos, hermanos y padres. En contra de lo que comúnmente pueda esperarse, a saber, más unión entre parientes producto de la emigración como plan de ayuda familiar, no es infrecuente que el nuevo rol social y económico individualmente adquirido colisione con los intereses del grupo, catapultando las disputas entre miembros de la familia, que pueden desembocar en el distanciamiento y ruptura de relaciones. Las rupturas conyugales, cuando se producen entre parejas que viven separadas por miles de kilómetros, afectan a los hijos, que ven dificultada la posibilidad de visitar al progenitor con el que no conviven. De ahí que la segunda generación, es decir los hijos de los inmigrados, que nacen o generalmente son reagrupados antes de la mayoría de edad, sean quienes afronten principalmente el reto de vivir en familias monoparentales o en familias de nueva constitución.

Así pues, además de los cambios en las relaciones de género, la emigración de las mujeres suele plantear importantes retos en el mantenimiento de los hogares constituidos en los lugares de origen y de nueva instalación. Mientras es el hombre el que emigra, las funciones de cuidado y mantenimiento del hogar recaen totalmente en la mujer madre de familia, y el hombre queda libre para su dedicación plena al trabajo remunerado y al ocio. Cuando es ella la que emigra, además de trabajar ha de preocuparse por encontrar personas que la sustituyan en el cuidado de su familia y la atención de su hogar, lo cual raramente es encomendado a los esposos y otros miembros masculinos. Por lo general son las abuelas, hermanas u otras parientes las que asumen estas funciones, a cambio de contraprestaciones económicas. Pero estas sustitutas pueden tener a su vez otros parientes y hogares que atender, o carecen de las condiciones suficientes para hacerlo correctamente (por ejemplo, abuelas enfermas o envejecidas). Este hecho desemboca en ocasiones en situaciones de negligencia en la atención a los familiares dependientes, despilfarro o mal uso de las remesas dinerarias, y un sinfín de problemas que acontecen en los hogares separados físicamente.

Por otro lado, los hogares reconstituidos en el nuevo lugar de asentamiento presentan condiciones de vida particulares. Recrean el modo de vida del lugar de origen y a la vez incorporan pautas del nuevo lugar

de residencia. Los niños y adolescentes que nacen y/o se crían principalmente en el extranjero con sus padres viven drásticamente los condicionantes sociales pertenecientes a varios mundos. Ello puede producir choques generacionales más o menos intensos entre padres e hijos, que a su vez pueden desembocar en un alejamiento familiar y en la negación de los orígenes étnico-culturales de los inmigrados de segunda generación.

Salud y reproducción

La emigración repercute en la salud de las mujeres emigradas. Entre estas repercusiones se detectan perjuicios en su salud sexual y reproductiva, dolencias ligadas a la realización de determinadas actividades laborales, enfermedades y trastornos físico-psíquicos producto del “duelo” del emigrar y de sufrir condiciones de vida y trabajo no esperadas ni deseadas. El sistema público de salud español está lejos de ofrecer una atención sanitaria sensible a las necesidades y requerimientos de las mujeres inmigrantes en general. El desconocimiento de determinadas patologías, la ausencia de servicios flexibles, la falta de registro de datos anteriores y demás, determinan que en muchas ocasiones se relegue a un segundo plano su salud, ya que, entre otros, su condición de “irregular” les lleva a pensar que pueden perder su puesto de trabajo si acuden a una cita médica especializada. Adicionalmente, la incompatibilidad de horarios, el desconocimiento del funcionamiento del sistema sanitario y, sobre todo, los escasos recursos económicos para acceder a una atención sanitaria privada, son barreras que impiden la normalización de la atención de muchas mujeres, muy especialmente aquellas en estado de gestación.

Existen hoy en día organizaciones no gubernamentales (Salud y Familia) y Fundaciones (Fundación Morín) que vienen abordando este problema, partiendo por disminuir las desigualdades en el acceso a los servicios, por ejemplo, de salud sexual y reproductiva entre la población inmigrante y la nativa. Se hace necesario organizar los servicios evitando las barreras culturales, raciales o lingüísticas; informando adecuadamente a las mujeres inmigradas, haciéndoles comprender sus derechos dentro del sistema de salud; y protegiendo especialmente a los colectivos de mujeres más vulnerables frente a prácticas nocivas que

proviene por lo general de una tradición cultural que es tomada como válida en los países de origen.

La imbricación entre entorno socioeconómico y comportamientos demográficos debe ser además analizada. Al emigrar, la separación y las difíciles condiciones laborales impiden continuar con patrones reproductivos típicos de la sociedad peruana. No obstante, después de un tiempo tras la llegada, es posible por lo general acceder a trabajos menos limitadores y haber reagrupado a toda o parte de la familia más allegada. De ese modo, pueden verse recreadas pautas demográficas anteriores. Ello explicaría, por ejemplo, el aumento en las tasas de natalidad en España, que contabiliza 73.457 nuevos bebés de padres inmigrados en el último año registrado, 2004, que junto a los niños que hayan podido ser reagrupados se suman al total de la población infantil del país y reaniman el crecimiento natural de su población (*tabla 10*). Según datos por nacionalidad sabemos, además, que el número de nacimientos de hijos de madre y/o padre peruano ha ido en aumento año tras año, llegando a más de 2.000 en 2004.

Si bien este aporte natalicio al conjunto del país es positivo en términos sociodemográficos, porque alivia las preocupaciones sobre el reemplazo generacional, no está siendo suficientemente atendido desde las instancias públicas a través de una oferta sanitaria adecuada en el área materno-infantil ni en la provisión de servicios de cuidado y formación de estas criaturas. Las escuelas catalanas que han ido cerrando algunas de sus aulas en la década anterior ante el descenso del alumnado están presionadas nuevamente a acondicionarlas. Pero, sobre todo, la escasa oferta de plazas de guardería pública y el alto coste de las guarderías privadas, se constituye en uno de los grandes impedimentos con los que se enfrentan las familias inmigradas, así como muchas familias autóctonas, para compatibilizar el trabajo remunerado de los padres con las necesidades de atención y cuidado de los hijos. Esta situación se ve agravada en el caso de los inmigrados por la falta de red social de apoyo, constituida por familiares, vecinos o amigos, que puedan ayudar a la crianza de estos niños, nuevos catalanes.

TABLA 10

Movimiento natural de la población en Catalunya

Tasas por 1.000 habitantes	1995	2000	2005
Nupcialidad	5,00	5,10	4,50
Natalidad	8,80	10,30	11,60
Mortalidad	8,80	9,00	8,90
Crecimiento natural	0,00	1,30	2,70

FUENTE: Instituto de Estadística de Catalunya

Referencias bibliográficas

Colectivo Ioé *Mujer, inmigración y trabajo*. Impreso. Madrid, 2001.

Escrivá, A. y Skinner, E. *Domestic work and transnational care chains in Spain*, en Lutz (ed) *Migration and domestic work: a European perspective on a global theme*. Ashgate, 2008.

Escrivá, A. *Ciudadanía y multiculturalismo de los peruanos y peruanas en España* en Yépez (ed) “Migración América Latina – Europa”. FLACSO-Obreal-UCL. 2007.

Escrivá, A. y Tamagno, C. *Migración peruana a la Unión Europea: procesos y expectativas*, Revista peruana de Derecho Internacional, n. 128, agosto. Lima, 2005.

Escrivá, A. *Peruanos en España: ¿De migrantes a ciudadanos?* en Berg y Paeregaard (eds) “El Quinto Suyo. Transnacionalismo y formaciones diaspóricas en la migración peruana”. Instituto de Estudios Peruanos. Lima, 2005.

Escrivá, A. (2004) *Securing the care and welfare of dependants transnationally. Peruvians and Spaniards in Spain. Working paper*. Oxford Institute of Ageing. Oxford, 2004.

Escrivá, A. *Formas y motivos de la acción transnacional. Vinculaciones de los peruanos con su país de origen*, en Escrivá y Ribas (coords) “Migración y Desarrollo”, Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Córdoba, 2004.

Escrivá, A. *Conquistando el espacio laboral extradoméstico. Peruanas en España*, Revista Internacional de Sociología, nº 36. 2003.

Escrivá, A. *¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona*, Revista Papers, nº 60. 2000.

Parella, S. *Mujer, inmigrante y trabajadora. La triple discriminación*. Anthropos. Barcelona, 2003.