

# LA (DES) IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y A LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN ESPAÑA

Vela Díaz, Raquel  
Departamento de Derecho Público y Privado Especial  
Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Jaén  
[rvela@ujaen.es](mailto:rvela@ujaen.es)

## RESUMEN

Uno de los principales rasgos que caracterizan los procesos migratorios de los últimos años es sin duda la creciente presencia de la mujer en dichos procesos, que vienen a desempeñar un papel cada vez más significativo en las sociedades de destino y en sus mercados de trabajo. No obstante, los retos que presenta esta nueva realidad migratoria no siempre han tenido respuesta por parte de la política de inmigración en nuestro país. De esta manera y por regla general, la situación de partida de la población femenina inmigrante en nuestro mercado de trabajo, las sitúa en la mayoría de las ocasiones en una clara posición de inferioridad y discriminación, tanto con respecto a la población autóctona, como con respecto a sus homónimos masculinos. El efecto de esta política migratoria es la reclusión de estas trabajadoras extranjeras en unos sectores de actividad concretos, que se caracterizan por su precariedad, desvalorización y desregulación, lo que se traduce a su vez en una menor protección social y en una clara posición de desventaja a la hora de participar plenamente en la vida social y económica. En definitiva, en una *integración disminuida*.

## PALABRAS CLAVE

Mujer inmigrante, género, inmigración, mercado de trabajo, política migratoria, empleo doméstico, protección social, empleo sumergido.

## INTRODUCCIÓN

Desde finales del siglo pasado las migraciones se han caracterizado por el fuerte incremento de la presencia femenina, lo que ha supuesto que una de las características fundamentales de las actuales migraciones globales sea su feminización. Esto hace necesario un estudio y reflexión amplios, que contribuyan a tener una visión más ajustada del fenómeno migratorio desde una perspectiva de género.

Según datos de la ONU, las mujeres migrantes representan casi la mitad del total mundial de migrantes y son más numerosas que los varones migrantes en los países desarrollados<sup>1</sup>. Estos datos también se reproducen actualmente en España, donde las estadísticas nos arrojan la siguiente información cuantitativa en relación con la población extranjera empadronada en España:

| POBLACIÓN EXTRANJERA Y TOTAL EMPADRONADA EN ESPAÑA<br>A 1 DE ENERO DE 2010 |                      |  |                     |                                   |                     |                                   |
|--|----------------------|--|---------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------------------------------|
| Población total  | Población extranjera | % Extranjeros sobre total empadronados | Hombres extranjeros | % Hombres sobre total extranjeros | Mujeres extranjeras | % Mujeres sobre total extranjeros |
| 47.021.031   | 5.747.734            | 12,2%                                  | 3.017.935           | 52,5%                             | 2.729.799           | 47,5%                             |

*Tabla 1:* Fuente: INE. Padrón Municipal a 1 de enero de 2010. ([www.ine.es](http://www.ine.es))  
Elaboración propia.

Las estadísticas también nos muestran que en la última década, la población femenina extranjera ha representado prácticamente la mitad de la población extranjera en España, llegando a superar en algunos colectivos la proporción de las migraciones masculinas.

Este paulatino proceso de feminización está directamente relacionado con los cambios que se han generado en las formas de producción y reproducción a nivel mundial, así como con el papel social y económico que las mujeres han venido representando en la sociedad, distinto al del varón, tanto en la esfera productiva como reproductiva, en las sociedades de origen y en las de destino.

Dentro de la feminización de los flujos, generalmente activados por la reunificación familiar, se constata también un protagonismo creciente de las migraciones femeninas desencadenadas de forma autónoma, esto es, fuera del contexto de las migraciones de reunificación familiar (Ribas, 2004)<sup>2</sup>. Así, unas veces formando parte de un proceso de reagrupación familiar y otras con su propio proyecto, cada vez son más las mujeres que salen de su país de origen para buscar un futuro mejor.

Esta creciente feminización de los flujos migratorios a los países de nueva inmigración como son los de la Europa del sur, se relaciona en gran parte con la demanda insatisfecha de conciliación entre la vida laboral y familiar de las mujeres autóctonas (servicios domésticos y de atención a

<sup>1</sup> [www.un.org/es/events/migrantsday/background.shtml](http://www.un.org/es/events/migrantsday/background.shtml)

<sup>2</sup> Hay autores que afirman que tanto si las mujeres emigran siguiendo a sus esposos como si lo hacen ellas solas, la motivación principal de sus proyectos migratorios es la "responsabilización" del bienestar de otros (Labrador, 2002).

las personas en situación de dependencia), quienes en los últimos años, han venido en muchos casos, encontrando una oportunidad de incorporarse al mercado de trabajo, gracias al trabajo de las mujeres inmigrantes.

Pero también se han venido requiriendo mujeres trabajadoras para otras actividades relacionadas con sectores como la hostelería (trabajando como cocineras, camareras, pinches, limpiadoras), el comercio (trabajando como reponedoras, cajeras, dependientas), otros servicios y la agricultura (sobre todo en trabajos de temporada). Mano de obra en principio barata y en numerosas ocasiones irregular, dócil y sin derechos, que en buena medida sirve para frenar la subida de los salarios en el mercado de trabajo nacional y flexibilizarlo (Tamayo, 2008).

En este sentido, el propio Parlamento Europeo, en Resolución aprobada en Estrasburgo sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea, el 10 de febrero de 2010, considera en su apartado R) *"las mujeres migrantes sufren una doble discriminación en el mercado laboral por razón de sexo y por su condición de migrantes; y solo una de cada cinco migrantes altamente cualificadas ocupa un puesto de trabajo poco cualificado"*. De igual forma, este mismo apartado contempla *"la especial vulnerabilidad de las mujeres migrantes que trabajan en los sectores domésticos, de restauración y hostelería así como en la agricultura"*.

La situación de partida por tanto de la población femenina inmigrante en nuestro mercado de trabajo, las ubica en la mayoría de las ocasiones en una clara posición de inferioridad y discriminación, tanto con respecto a la población autóctona, como con respecto a sus homónimos masculinos.

Así pues, en las siguientes páginas vamos a profundizar en las principales peculiaridades que han caracterizado el empleo de las mujeres inmigrantes extranjeras en España, analizando el sector de ocupación mayoritario en el que se insertan, así como las condiciones laborales y de protección social con las que cuentan.

## LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA MIGRATORIA ESPAÑOLA.

En la actualidad, las políticas públicas se constituyen como un instrumento central de los Estados modernos para la organización de la sociedad. Éstas a su vez, y muy particularmente las políticas migratorias, generan clasificaciones y distinciones entre las poblaciones, construyendo a las personas en tanto que sujetos de las mismas, regulando sus vidas y generando significados sobre los distintos grupos a los que quedamos vinculados, o por oposición, excluidos (Agrela, 2006).

En España, la política de inmigración ha venido orientada durante mucho tiempo de forma prioritaria, al control de los flujos de entrada de personas inmigrantes. Con la última reforma llevada a cabo en el ámbito de la regulación de extranjería en nuestro país, operada por L.O. 2/2009, no parece que vaya a cambiar dicha orientación, ya que esta nueva Ley insiste en la canalización legal y ordenada de los flujos migratorios, así como en la lucha contra la inmigración irregular.

En parte se debe a que en ocasiones, las actuaciones que lleva a cabo el Estado están motivadas por intereses contradictorios, ya que por un lado, debe servir a los requerimientos de una economía que precisa fuerza de trabajo flexible; por el otro, debe buscar la legitimidad ante la ciudadanía, y amortiguar las situaciones de conflicto social que se generarían si existiera una excesiva competitividad entre trabajadores autóctonos e inmigrantes por el empleo. En este

sentido, los objetivos de la política migratoria son a veces difícilmente reconciliables, puesto que corresponde al Estado proporcionar fuerza de trabajo barata para determinados sectores de actividad, controlar los flujos migratorios, así como mantener el orden público. Por tanto, se constata que las actuales políticas migratorias establecen medidas restrictivas que dificultan al máximo la entrada legal de migración laboral, a la vez que se plantean como objetivo evitar y perseguir la inmigración ilegal. Pero en ocasiones ocurre que, de forma paradójica, se cierra la entrada legal de migrantes, y es la inmigración irregular la que acaba resolviendo las necesidades existentes de mano de obra (Pajares, 2009). En el tema objeto de análisis, tanto el servicio doméstico como los servicios de proximidad son conocidas fuentes de empleo sumergido y la indefensión jurídica de las mujeres inmigrantes que los ocupan, es aprovechada por el empresariado para ofrecerles más bajos salarios e inferiores condiciones laborales.

De esta forma, la política de inmigración ha girado en torno a la regularidad o la irregularidad. Y realmente, el hecho de estar en posesión o no de una autorización para residir y trabajar en España, va a determinar la posición de la mujer inmigrante, su régimen de derechos, su posibilidad de participar en igualdad en la sociedad o verse excluida de ella.

Se trata de una política migratoria basada en el sistema de migraciones laborales, es decir, el mercado de trabajo es el factor dominante en detrimento de la dimensión de la integración. La mano de obra extranjera no comunitaria carece de todo derecho a insertarse libremente en el mercado de trabajo y es admitida principalmente en función de su condición de activa o de su vinculación familiar directa con una persona. El efecto de esta política migratoria es la reclusión de los trabajadores y trabajadoras extranjeros en unos sectores de actividad concretos, que se caracterizan por presentar escasez de fuerza de trabajo autóctona y malas condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta estas reflexiones, y puesto que las mujeres inmigrantes son muchas veces definidas como uno de los sectores de población objeto de intervención pública, la política migratoria también ha venido promoviendo la migración femenina de carácter laboral, para dar respuesta a la demanda en el mercado de trabajo de trabajadoras para determinadas actividades, sobretodo en el ámbito de los servicios de proximidad. Así, el hecho de que la oferta de empleo doméstico sea cubierta fundamentalmente por mujeres inmigrantes, evidencia que la política migratoria favorece la etnización de los servicios de proximidad (Parella, 2003), a la vez que sitúa a este segmento de trabajadoras en una posición de inferioridad en relación al Estado y a la ciudadanía.

De esta forma, las variadas leyes y políticas que han venido afectando a las mujeres migrantes, se han articulado en la mayoría de las ocasiones con unas relaciones de género desiguales, recreando así y perpetuando la condición de *outsider* de las trabajadoras que se instalan en territorio español, provenientes de los países localizados en los márgenes del sistema (Gil, 2006).

Esta viene siendo en definitiva, la realidad de las políticas migratorias, aunque no podemos dejar de tener en cuenta los profundos cambios que introdujo la Ley de Empleo 56/2003 respecto a la anterior de 1980, entre otros, el reconocimiento explícito en su artículo 2.d) del objetivo de “asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral”.

El artículo 26 de dicha Ley de Empleo<sup>3</sup> es el que de forma más específica define lo que se denominan “Colectivos prioritarios”, es decir, los formados por aquellas personas que, como consecuencia de sus especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, requieren un tratamiento específico y tuitivo-compensador (Olarte, 2008).

Pero aunque legalmente se trate de un colectivo preferente por su doble condición de mujer y persona inmigrante, se observa cierta reticencia a impulsar medidas de acción positiva, que de alguna manera chocan con nuestro modelo preferencial de acceso al empleo a favor de los nacionales (aún cuando dichas medidas se orienten a los extranjeros que se encuentren regularmente en nuestro país). Por ese motivo, desde instancias comunitarias se han hecho observaciones, advirtiendo que nuestros Planes de Acción para el Empleo adolecían de medidas específicas, y además éstas se han orientado más a la formación, capacitación e inserción social en su dimensión más asistencial que al empleo (Olarte, 2008).

### LA MUJER INMIGRANTE Y SU INSERCIÓN EN NICHOS LABORALES: EL EMPLEO DOMÉSTICO.

Como ya hemos apuntado, el aumento de la demanda de mano de obra preferiblemente femenina dentro del sector doméstico, responde a los cambios experimentados en la sociedad española y que han tenido su reflejo en la organización de la vida doméstica: los estilos de vida de las clases medias y altas que demandan este trabajo dentro de sus hogares; la incorporación laboral de las mujeres autóctonas con niveles medios y altos de cualificación que dejan de desempeñar las tareas domésticas en sus hogares<sup>4</sup>; el envejecimiento de la población y la movilidad producida en algunos sectores de la población femenina que han dejado de ocupar este espacio laboral.

Además de estos cambios acaecidos en la sociedad española, debemos señalar también la no asunción por parte de los poderes públicos de los costes de producción que eran asumidos por las mujeres que ahora se incorporan al mercado laboral, lo que ha generado la necesidad de reclutar a mujeres inmigrantes que se encarguen de continuar con las tareas de reproducción social.

Y es que el modelo de bienestar español como país de nueva inmigración, se integra dentro del régimen de bienestar social mediterráneo. Este tipo de Estado de Bienestar está caracterizado por el escaso desarrollo de los sistemas asistenciales, las escasas políticas de empleo y su familiarismo, lo que concede a la institución familiar un relevante papel de soporte económico y social sustitutivo de las políticas de bienestar. La elevada demanda de trabajadoras extranjeras para suplir el hueco que las mujeres españolas dejan en el ámbito doméstico, debido a su incorporación al mercado laboral, espacio que no cubren ni los hombres ni las políticas sociales,

<sup>3</sup> Art. 26.1. *El Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, mujeres, parados de larga duración mayores de 45 años, discapacitados e inmigrantes con respecto a la legislación de extranjería.*

2. *Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de estos colectivos, los servicios públicos de empleo asegurarán el diseño de itinerarios de inserción que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional y a sus necesidades específicas.*

<sup>4</sup> La “liberación” de muchas mujeres se produce a costa de la “opresión de otras”. Lo que ocurre es una transferencia internacional del trabajo reproductivo, fenómeno que se conoce como “internacionalización de la reproducción”, PARELLA RUBIO, S. (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Anthropos, Barcelona.

actúa como un factor de atracción de mujeres venidas de otros países que sí están dispuestas a trabajar en este ámbito (limpieza y cuidados), sacrificando muchas veces su propio espacio familiar. Es así como la fuerza de mano de obra femenina inmigrante ha solucionado en parte la presión del déficit del Estado.

En este sentido, aunque los cambios acontecidos en el entorno familiar han creado la necesidad de desarrollar una amplia gama de servicios de atención a las familias, entre las que destacan las guarderías y la creación de centros de atención a personas mayores entre otros, la sociedad del bienestar mediterránea se reproduce y se apoya todavía de una manera importante en los servicios domésticos y de cuidados a cargo de las mujeres dentro del hogar, no externalizándose al mercado, lo que ha generado que gran parte de las oportunidades de trabajo en España se ofrezcan para la prestación de servicios domésticos y de proximidad, así como el cuidado de personas en situación de dependencia. Esto ha supuesto un importante nicho de empleo para las mujeres inmigrantes.

Algunos autores consideran que uno de los efectos de la externalización al mercado de los servicios de cuidados que se prestan informalmente dentro del ámbito doméstico, sería la creación de empleo que beneficiaría especialmente al colectivo femenino (Esping, 2000). Esta externalización de los servicios de cuidados, supondría la creación de empleo regularizado, a diferencia del que se presta dentro del ámbito familiar, que en muchos casos es un empleo irregular que no se ajusta a la legalidad y que por tanto, no cumple los requisitos de alta en la Seguridad Social. Esta situación condiciona la plena integración social de la mujer en el país de acogida, puesto que una participación y pertenencia plena a una sociedad, pasa sin lugar a dudas, por la integración en el mercado de trabajo regularizado.

Por lo tanto, el empleo femenino en la población inmigrante está fuertemente concentrado en el servicio doméstico (Colectivo Ióe, 2008)<sup>5</sup>. Las estadísticas laborales<sup>6</sup> muestran que el empleo en este sector es para gran parte de las mujeres no comunitarias, la única oportunidad de inserción laboral. Las condiciones laborales de este sector son las propias de un segmento laboral secundario: baja remuneración, eventualidad, escasa cobertura de prestaciones sociales, etc..., a lo que se une una desvalorización ideológica del trabajo doméstico en la mentalidad de nuestro país. En el caso de las mujeres inmigrantes se añade un plus de indefensión, puesto que la situación de legalidad y la subsistencia dependen de la conservación del empleo. Además, las redes migratorias son muy importantes para aquellas inmigrantes recién llegadas, pero no todas estas mujeres cuentan con relaciones sociales suficientes, lo que sin duda aumenta el grado de indefensión y aislamiento que padecen estas trabajadoras (Labrador, 2002).

Al hilo de esta cuestión debemos mencionar que la Resolución de 10 de febrero de 2010 del Parlamento Europeo sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea, *"pide a los Estados miembros que examinen cuidadosamente sus políticas migratorias para aprovechar la experiencia de los migrantes altamente cualificados y proporcionar una mejor protección a las trabajadoras en los sectores domésticos y en aquellos otros sectores con deficiencias al respecto, con el fin de facilitar la integración de los migrantes, dándoles acceso a la educación, en particular, a la formación profesional y el aprendizaje de la lengua del país de acogida"*.

<sup>5</sup> [www.colectivoioe.org/index.php/publicaciones\\_libros/show/id/82](http://www.colectivoioe.org/index.php/publicaciones_libros/show/id/82)

<sup>6</sup> Ministerio de Trabajo e Inmigración. Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Encuesta de Población Activa (EPA).

## LA MENOR PROTECCIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Como ya hemos afirmado, es una realidad el hecho de que los trabajos derivados del mantenimiento, cuidado, atención y satisfacción de las necesidades de las personas y espacios en los que habitan, así como el trabajo de servicio doméstico dentro del hogar, son considerados no cualificados. Incluso podemos añadir que el trabajo doméstico no ha sido considerado verdaderamente un trabajo (Mestre, 2006). La desvalorización que entrañan estos trabajos en nuestra sociedad se debe a que están naturalizados, es decir, se interpreta que para su realización no se requiere ninguna cualificación, sino habilidades que poseen las mujeres por el hecho de que toda mujer es potencialmente una madre y una esposa (Gregorio, 2002).

Además, esta desvalorización del servicio doméstico en el mercado de trabajo español se concreta en la existencia de un régimen diferente al Régimen General de los trabajadores: el Régimen Especial de los Trabajadores del Servicio Doméstico, regulado por el Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto, en el que los derechos otorgados no se equiparan a los del Régimen General, contribuyendo así a reproducir situaciones de mayor injusticia o desventaja social en los trabajadores de este sector, mayoritariamente mujeres, y en una amplia proporción, mujeres inmigrantes.

Y es que, entre las especiales características que definen el trabajo doméstico, conviene recordar que, pese a que encontramos algunos hombres (autóctonos e inmigrantes) trabajando en este sector, estamos ante una actividad básicamente femenina, y que la variable de género se encuentra muy presente, aunque pocas veces de manera implícita, en el desarrollo legislativo (Martín, 2006).

De esta legislación particular, se deduce que, cuanto menos, no se trata de un trabajo equiparable a otros, puesto que el trabajo propiamente dicho se considera cuando se desarrolla fuera del espacio privado. Y aunque el RD 1424/1985 reconoce la relación laboral en el ámbito del servicio doméstico, le otorga un carácter “especial”, por desarrollarse en el hogar, espacio privado y de intimidad familiar. Por ello se basa la relación en la mutua confianza entre las partes y salvaguarda la inviolabilidad del espacio doméstico (Villar, 2009).

Así pues, este Régimen Especial de la Seguridad Social engloba a trabajadores (mayoritariamente mujeres) de un sector que se caracteriza generalmente por bajos ingresos, malas condiciones, trabajo precario, imposibilidad de promoción laboral, y que además difícilmente permite dar el salto a un mercado con mejores condiciones laborales (Villar, 2009).

En esta ocasión además, es el propio marco jurídico regulador del sector del servicio doméstico, el promotor de estas desigualdades laborales, como lo muestran las principales características de esta relación laboral especial<sup>7</sup>:

- a) El alta en la Seguridad Social sólo va a ser necesaria si se prestan servicios durante 72 horas mensuales en 12 o más días cada mes.
- b) Si la relación laboral tiene más de un año, la empleada tiene derecho a despido con preaviso de 20 días, y sólo de 7 si es menor de este tiempo.

<sup>7</sup> Véase ampliamente: RUBIO DE MEDINA, M.D. y CAÑAL RUIZ, J.M.: *Los empleados domésticos extranjeros*, Bosch, Barcelona, 2006, pág. 16 y ss.

- c) La jornada laboral de tiempo completo es de 40 horas semanales y 9 horas diarias como máximo, pero el Real Decreto 1424/1985 también contempla que se permiten los “tiempos de presencia” en los que la trabajadora no está obligada a realizar tareas domésticas habituales, pero sí puede realizar aquellas que exijan poco esfuerzo, lo que puede generar que el tiempo real de trabajo en que tiene que estar disponible, aumente de manera importante. En el caso de las empleadas de hogar internas, las jornadas de trabajo pueden llegar a ser interminables.
- d) Se establece un descanso semanal de 36 horas, 24 de ellas seguidas, y un periodo de vacaciones de 30 días anuales, 15 de ellos continuos. El resto se disfrutarán de común acuerdo entre las partes.
- e) El SMI se cobra si la jornada laboral es completa.
- f) No hay derecho a prestación por desempleo, y no se distingue la naturaleza común o profesional de las contingencias.
- g) El contrato por escrito no es obligatorio, (basta un acuerdo hablado entre ambas partes) y se presume la vigencia anual del mismo, no indefinida. No obstante, la inexistencia de contrato formal facilita el despido al empleador.
- h) En caso de enfermedad, el trabajador no tiene derecho a prestación hasta después de casi un mes de producirse la baja y ha de asumir personalmente la cotización a la Seguridad Social durante el tiempo que ésta dure.
- i) Las empleadas de servicio doméstico discontinuas (trabajan en más de un domicilio familiar, sin llegar a veinte horas semanales en ninguno), se pagan su cotización a la Seguridad Social.
- j) El empleador podía retener el 45% del salario por gastos de manutención y alojamiento.

Este último punto ha sido modificado por Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, pues en su Disposición Adicional Vigésima Tercera, viene a modificar la redacción del artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, que regula en la actualidad el salario en especie. Con la reforma, dicho precepto viene a establecer que *“en ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 de esta Ley, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional”*. Entre las relaciones laborales de carácter especial que menciona el art. 2 del ET, se establece “la del servicio del hogar familiar”.

De esta manera, y de acuerdo con la nueva redacción del art. 26.1 del ET, el salario en especie no podrá superar en ningún caso el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador que como señalábamos, en el caso concreto de los trabajadores que desempeñan su trabajo en el ámbito doméstico, podía ascender incluso hasta el 45 por 100. Pero además, esta nueva medida viene a garantizar a todos los trabajadores la percepción en metálico al menos, del S.M.I. con lo cual, lo que el trabajador perciba en especie se añadirá al salario mínimo que el gobierno establezca anualmente.



Podemos considerar por tanto, que esta modificación puede suponer una mejora y una garantía para la percepción de una retribución dineraria más justa y algo más equiparada con las percibidas en el Régimen General, evitando así posibles abusos por parte del empleador, que podía abonar casi la mitad del salario de forma no dineraria. Además, debemos considerar la dificultad que supone la cuantificación del salario en especie (alojamiento, manutención, etc...), que básicamente estará sometida al criterio arbitrario que determina el empleador en cuanto a la valoración de esas prestaciones (Vela, 2010).

En relación también con esta modificación novedosa recogida en la Reforma Laboral de 2010, el Real Decreto 2030/2009<sup>8</sup>, de 30 de diciembre, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2010, establece en su artículo 1º la cuantía del mismo, pero además, este mismo artículo añade, que en el salario mínimo se computan tanto la retribución en dinero como en especie. Sin embargo, con la modificación que la Ley 35/2010 lleva a cabo del artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, quedaría sin efecto la afirmación anterior, puesto que con la nueva redacción que se le da a este precepto, el SMI debe ser percibido de manera íntegra en dinero por el trabajador, sin que pueda formar parte de la cuantía del mismo las retribuciones en especie.

Esta nueva regulación, se pone ya de manifiesto en el Real Decreto 1795/2010, de 30 de diciembre, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2011, que viene a establecer de forma expresa la exclusión del salario en especie de la cuantía del salario mínimo, instando así al empleador a abonar a los trabajadores al menos, la cuantía íntegra del salario mínimo siempre en dinero, sin poder computar en el mismo la valoración dineraria de las percepciones en especie.

Las singularidades socioeconómicas de este colectivo de trabajadoras, en concreto la debilidad financiera o escasa capacidad económica, la generalización de la economía sumergida y la precariedad, ponen de manifiesto que, en términos generales, este Régimen Especial presenta vacíos de protección injustificables. La acción protectora inferior a la del Régimen General, unida a la debilidad socioeconómica mayor de los integrados en el mismo, acrecienta su inequidad social (Vida et altri, 2008).

Así pues, desde el punto de vista de la protección social, la inclusión de las trabajadoras inmigrantes en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, supone el reconocimiento a éstas de una "rebaja" en la intensidad de la acción protectora si se compara con el Régimen General de la Seguridad Social, y por consiguiente, un elemento más de discriminación (Villar, 2009).

Sin duda donde las diferencias de este Régimen Especial respecto al General se hacen más evidentes es el ámbito de la acción protectora, es decir las contingencias cubiertas y las prestaciones reconocidas. Y es que a pesar del acercamiento progresivo que se ha producido entre ambos regímenes, siguen existiendo importantes diferencias, que ponen de relieve, en la práctica, la menor protección del Régimen Especial de Empleados de Hogar (Villar, 2009).

Entre estas diferencias, podemos destacar:

- La no distinción entre la naturaleza común o profesional de los riesgos a efectos del derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad.
- La exigencia de periodo de cotización para las prestaciones de invalidez derivadas de accidente.
- La exclusión de la prestación por desempleo

<sup>8</sup> BOE núm. 315, de 31 de diciembre de 2009.

- El no reconocimiento a los empleados de hogar de la protección del FOGASA.
- Diferencias en cuanto a la percepción de las prestaciones por IT e IP.
- No resulta aplicable la jubilación anticipada ni la jubilación parcial.

En la actualidad, el Ejecutivo español prepara un proyecto de reforma del Real Decreto 1421/1985, actual marco laboral de este sector, que como hemos visto, cercena algunos de los derechos que asisten al resto de personas trabajadoras, y de esta forma, tratar de equiparar en la medida de lo posible, las condiciones de trabajo de las empleadas de hogar con el resto de trabajadoras, integrándolas progresivamente en el Régimen General de la Seguridad Social.

Al hilo de esta cuestión, no podemos dejar de mencionar que la actual Ley de Extranjería, en su redacción otorgada por Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, contempla como una de sus primeras menciones novedosas, un nuevo artículo 2 bis destinado a la política inmigratoria, en cuyo apartado i) proclama *“la igualdad de trato en las condiciones laborales y de Seguridad Social”*.

Pero si tenemos en cuenta las peculiaridades propias que caracterizan al Régimen Especial de Empleados de Hogar, cuya acción protectora es sin duda inferior a la del Régimen General, podemos considerar que esa *“igualdad de trato en las condiciones laborales y de Seguridad Social”* que proclama el apartado i) del artículo 2 bis de la LO 2/2009, está demasiado alejada de la realidad laboral que afecta a un importante número de mujeres inmigrantes, cuya relación de trabajo está en torno al servicio doméstico.

Esta igualdad de condiciones laborales, está más alejada aún en un ámbito laboral que además cuenta con un elevado índice de empleo sumergido, lo que se traduce en la ocultación de la actividad de un considerable porcentaje de mujeres inmigrantes, es decir, un número importante de mujeres indocumentadas que tratan de mantenerse trabajando en este sector.

En este sentido, y a pesar de que la reforma legislativa mencione la necesidad de alcanzar la igualdad de trato en las condiciones laborales y de Seguridad Social, no toma ninguna medida efectiva para tratar de corregir las desigualdades que se producen, con mayor incidencia en muchos casos, en la inserción laboral y las condiciones de trabajo de la población femenina inmigrante.

## **EL SERVICIO DOMÉSTICO Y LOS SERVICIOS DE PROXIMIDAD COMO FUENTE DE EMPLEO SUMERGIDO.**

Como ya hemos señalado, la legislación de Extranjería en España, así como en el resto de países económicamente desarrollados, establece unas férreas limitaciones a los flujos migratorios laborales, vinculando la capacidad de acogida de trabajadores extranjeros a las necesidades del mercado de trabajo interno. Para ello se utiliza el criterio de la situación nacional de empleo, en base al cual sólo se autoriza la entrada de nuevos efectivos laborales cuando no existen trabajadores españoles, ciudadanos de la Unión Europea ni extranjeros de otros países autorizados para trabajar en España, que estén dispuestos, o capacitados para ocupar esos puestos. Por un lado las vacantes coinciden con ocupaciones que requieren una alta cualificación o una formación técnica muy especializada, sobre todo en el sector tecnológico o científico. Por otro, se trata de empleos que suelen ser rechazados por la población nacional por las condiciones sociolaborales de los mismos. Este segundo grupo, que hasta hace un tiempo ha sido mayoritario, suele presentar un alto nivel de economía sumergida, como ocurre con las

campañas agrícolas de temporada, o con el servicio doméstico, que es el que nos ocupa en este momento (Gordo, 2010).

La economía sumergida está compuesta por aquellas actividades de trascendencia económica que se realizan sin ser declaradas a las autoridades públicas pertinentes, es decir, escapan al control de los mecanismos fiscalizadores y contables que el Estado de un país utiliza<sup>9</sup>, siendo España uno de los países de la UE más afectado por este problema<sup>10</sup>.

En relación con la afiliación de las mujeres extranjeras inmigrantes al Régimen Especial de Empleados de Hogar, se pone de manifiesto el importante porcentaje de mujeres extranjeras con respecto a las autóctonas, que desarrolla su trabajo en torno al servicio doméstico, tal y como lo muestra la siguiente tabla:

| Trabajadoras afiliadas al Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social, en alta laboral. ( <i>Valores absolutos</i> ) |                         |                    |                     |                       |
|--|-------------------------|--------------------|---------------------|-----------------------|
|  | Total Mujeres afiliadas | Mujeres autóctonas | Mujeres extranjeras | % mujeres extranjeras |
| 2001   | 147.500                 | 98.218             | 49.282              | 33,4%                 |
| 2002   | 166.300                 | 89.619             | 76.681              | 46,1%                 |
| 2003   | 174.900                 | 107.569            | 67.331              | 38,5%                 |
| 2004   | 172.200                 | 101.924            | 70.276              | 40,8%                 |
| 2005   | 264.400                 | 40.258             | 224.142             | 84,7%                 |
| 2006   | 309.600                 | 140.558            | 169.042             | 54,6%                 |
| 2007   | 258.500                 | 119.379            | 139.121             | 53,8%                 |
| 2008   | 261.600                 | 108.198            | 153.402             | 58,64%                |
| 2009   | 268.000                 | 111.555            | 156.445             | 58,37%                |

Tabla 2: Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración (2001 a 2009) ([www.mtas.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm](http://www.mtas.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm)).  
Elaboración propia.

Pero aunque de los datos anteriores, se desprenda claramente el hecho de que las mujeres extranjeras inmigrantes, representan un importantísimo porcentaje de trabajadoras empleadas en el servicio doméstico, superando en algunas ocasiones incluso al porcentaje de trabajadoras autóctonas, debemos señalar que, ni son todas las que están, ni están todas las que son, puesto que una gran mayoría desarrollan su trabajo y sobreviven en la economía sumergida<sup>11</sup>.

Esto sucede, en parte, porque si la trabajadora no supera las 20 horas semanales, no existe obligación de pagar a la Seguridad Social por parte del empresario. Por otro lado, si la trabajadora presta su trabajo en varios hogares, es ella la que debe aportar mensualmente la correspondiente cuota mensual a la Seguridad Social.

En este sentido, no podemos dejar de mencionar los altos niveles de fraude que caracterizan a este Régimen, puesto que el indudable crecimiento del trabajo en el ámbito doméstico, no va

<sup>9</sup> Instituto Superior de Técnicas y Prácticas Bancarias ([www.iberfinanzas.com/](http://www.iberfinanzas.com/))

<sup>10</sup> El Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda español (Gestha), ha presentado recientemente el *Informe de Economía Sumergida 2000-2009*, en el que pone de manifiesto cómo la crisis ha propiciado un aumento de la evasión fiscal en España, hasta el punto de que la economía "en la sombra" representa el 23,3% del PIB nacional en 2009.

<sup>11</sup> Véase ampliamente: "El Servicio Doméstico en España. Entre el trabajo invisible y la economía sumergida", Colectivo loé, Informe de Investigación, Madrid, 1990.

acompañado de un aumento paralelo de afiliaciones a dicho Régimen. Y así lo muestra las diferencias existentes entre las personas ocupadas como personal doméstico en la Encuesta de Población Activa (EPA) y las personas afiliadas en alta al Régimen Especial de Empleados de Hogar, que aunque sirva como simple aproximación, ilustra cómo en el servicio doméstico se dan con frecuencia situaciones de empleo informal.

Por otro lado, hay que subrayar que la contratación de trabajadores extranjeros que carezcan de la pertinente autorización de residencia y trabajo, es una infracción tipificada como muy grave por la Ley de Extranjería, en su artículo 54.1d)<sup>12</sup>, pero puesto que el ámbito doméstico y familiar se trata de un ámbito privado, el papel de la Inspección de Trabajo para detectar estas situaciones, es prácticamente nulo. Y es que, a la actividad laboral en el ámbito del hogar, se le otorga un estatuto jurídico especial, al ser el espacio privilegiado de los derechos fundamentales relacionados con la intimidad, por lo que la Inspección de Trabajo sólo podrá realizarse salvaguardando el derecho a la inviolabilidad del domicilio y el respeto a la intimidad (Martín, 2006). De esta forma, las posibilidades laborales en esta economía secundaria hacen que muchas de estas mujeres se mantengan en España sin regularizar su situación.

Se constata por tanto cómo una inadecuada regulación de los flujos inmigratorios, plantea importantes disfuncionalidades, tanto desde el punto de vista personal, social y económico. Así, las altas tasas de irregularidad, ocultan un mayor porcentaje de discriminaciones por razón de la nacionalidad, incluso de la etnia, cultura o el sexo.

También existen casos en los que algunas trabajadoras inmigrantes padecen lo que se conoce como "irregularidad sobrevenida", es decir, inicialmente fueron autorizadas a trabajar en España, pero llegado el momento de renovar sus autorizaciones, carecen de un contrato de trabajo, por lo que deberían regresar a su país de origen. Sin embargo, se mantienen en el territorio español trabajando en la economía oculta o informal, la no reflejada en las estadísticas oficiales, aunque su papel en el crecimiento económico sea importante (Gordo, 2010).

El peso que tiene la economía sumergida en el mercado laboral español, afecta de forma más relevante a las mujeres extranjeras, especialmente a aquellas con una situación de irregularidad administrativa y las que se insertan en determinados nichos laborales, que por las reglas del mercado laboral español se encuentran bastante desregularizados, como es el caso de los servicios en torno al ámbito doméstico. Así, el perfil social de trabajador de la economía sumergida española, es una mujer que no se encuentra de alta en la Seguridad Social (siendo mayor el peso porcentual de la población femenina frente a la masculina), que combina el empleo irregular con las labores doméstico-reproductivas (Sanchís, 2005).

Por tanto, es en este mercado laboral, con un fuerte peso de la economía sumergida, y en nichos laborales de fuerte tradición de irregularidad en el que se inserta la población femenina inmigrante en su llegada reciente a nuestro país<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Esta infracción podrá ser sancionada con multa desde 10.001 hasta 100.000 euros. Igualmente, la autoridad gubernativa podrá adoptar, sin perjuicio de la sanción que corresponda, la clausura del establecimiento o local desde seis meses a cinco años. En el caso de que el sancionado por esta infracción fuera subcontratista de otra empresa, el contratista principal y todos los subcontratistas intermedios que conocieran que la empresa sancionada empleaba a extranjeros sin contar con la correspondiente autorización, responderán, solidariamente, tanto de las sanciones económicas derivadas de las sanciones, como de las demás responsabilidades derivadas de tales hechos.

<sup>13</sup> Un estudio sobre mercado laboral femenino e irregularidad elaborado por el INSTITUTO DE LA MUJER: "La presencia de las mujeres en el empleo irregular (con especial atención a las empleadas de hogar)", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, proporciona el resultado de una encuesta, en el que se manifiesta que la

Cuando la mujer inmigrante se halla en situación irregular, sin la documentación en regla para residir legalmente en España, no tiene acceso, en teoría, al mercado de trabajo y es susceptible de ser expulsada del país, expulsión que iría acompañada de la prohibición de entrada en cualquier país de la U.E., en un periodo no superior a cinco años. En la práctica, un considerable número de mujeres inmigrantes en situación administrativa irregular, encuentran trabajo en la economía sumergida, concretamente en el trabajo doméstico, y tienen muchas posibilidades de no ser expulsadas si consiguen pasar desapercibidas. Su situación sin embargo, no es buena por el miedo a la expulsión, la falta de derechos laborales, la extorsión y el fraude de que pueden ser objeto, la precariedad económica, la temporalidad de algunos de los trabajos en que se ocupan y la dificultad de acceso a una vivienda digna. La dificultad de volver a entrar en España, si finalmente son expulsadas, hace que muchas mujeres puedan estar años sin ver a su familia, hasta que consiguen regularizar su situación (Tamayo, 2008).

A menudo se producen cambios importantes una vez que la mujer inmigrante consigue las autorizaciones correspondientes para trabajar y residir. La mujer con frecuencia tratará de pasar del servicio doméstico a trabajos en empresas de servicios (limpieza, atención de ancianos en residencias o a domicilio), al comercio o a la hostelería; incluso, con el tiempo y si tiene un nivel de formación medio alto y habla un español fluido, intentará acceder a ocupaciones de mayor cualificación, algo más acordes con su nivel de formación. El abandono del servicio doméstico supone de por sí una promoción social y laboral, ya que la cotización a la Seguridad Social en el Régimen General comporta, como ya hemos visto, ventajas notables sobre el Régimen Especial del Servicio Doméstico.

No obstante hay que señalar que en general, las posibilidades de movilidad ocupacional son bastante reducidas, convirtiéndose el servicio doméstico en un gueto ocupacional. Y es que el desplazamiento hacia otros sectores laborales depende de un gran número de factores, como el nivel educativo de la mujer inmigrante, su proyecto migratorio y el tiempo de asentamiento en la sociedad receptora, las redes familiares, el conocimiento del idioma y la posición que ocupa en la estructura familiar.

Además, en muchas ocasiones ha sido el propio sistema el que ha conducido a la mujer inmigrante a este gueto ocupacional, bien a través del contingente de empleados de servicio doméstico, bien a través de los visados para búsqueda de empleo dirigidos en muchas ocasiones de una manera abrumadora hacia este mismo sector, bien a través de los propios procesos de regularización.

Por este motivo, debemos señalar la importancia de tratar de desvincular trabajo y derechos (Mestre, 2001), ya que estos últimos son inherentes al estatuto de ciudadanía, y por tanto resultan inalienables. Esto es así, porque habitualmente, por trabajo se suele entender únicamente la actividad realizada por cuenta ajena ó por cuenta propia en el mercado de trabajo formal, fuera del domicilio, cuando lo cierto es que esta realidad tiene otros muchos matices, existiendo mercados de trabajo informales, en los que no existe contrato escrito (en muchas ocasiones el servicio doméstico).

economía informal y laboral femenina se concentra en una serie de sectores de actividad, siendo el más voluminoso el servicio doméstico, seguido de los servicios a empresas y el pequeño comercio. En el caso de las mujeres extranjeras en situación irregular, según este estudio, la irregularidad recae en los mismos sectores laborales, en los que la presencia de las trabajadoras extranjeras tiene un mayor peso frente a la distribución más equilibrada entre los diversos sectores laborales de las trabajadoras nacionales, lo cual reafirma la existencia de nichos laborales para la extranjería femenina en España.

En este sentido, otorgar tanta importancia al trabajo asalariado hace que el trabajo no remunerado y el trabajo informal no sean tenidos en cuenta como trabajo, lo cual desequilibra y falsea la realidad e ignora la aportación que muchas mujeres hacen a la riqueza común al realizar este tipo de trabajos (Adelantado, 2005). Esta visión supone, además, silenciar y ocultar el espacio doméstico y extraerlo del ámbito de los derechos, dejando así de lado a las personas que están desempeñando en la actualidad este tipo de trabajos: mayoritariamente mujeres inmigrantes.

## CONCLUSIONES

En la actualidad, el protagonismo femenino en la entrada de flujos migratorios en nuestro país es incuestionable, representando prácticamente la mitad de la población inmigrante, proceso que no siempre se ha hecho corresponder con una adecuada respuesta por parte de nuestra política migratoria.

La confluencia de diversos factores tales como los cambios experimentados en la sociedad española, unidos al escaso desarrollo de servicios de atención a la familia que por lo general ha venido caracterizando nuestro Estado de Bienestar, ha generado que un importante porcentaje de este colectivo de mujeres, den respuesta a la demanda de mano de obra generada en torno al ámbito de las tareas domésticas, creándose un importante nicho laboral, y para ocupar las actividades laborales segregadas por sexo que no quieren ocupar las mujeres autóctonas<sup>14</sup>, pero en condiciones muy precarias.

Se trata de los últimos puestos en la jerarquía de ocupaciones, en los que generalmente los salarios son muy bajos, en muchas ocasiones no las ampara un contrato laboral y a menudo se trata de una inmigración irregular. Incluso podíamos afirmar que de algún modo vienen también a reemplazar o a suplir las carencias de nuestro Estado del Bienestar, pero paradójicamente quedan excluidas del mismo. Esto es así, porque por un lado, se trata de empleos en mercados de trabajo altamente informales, lo que se traduce en su exclusión de las prestaciones contributivas (prestaciones de desempleo, bajas laborales, pensiones); y por otro lado, por ser extranjeras y en numerosas ocasiones encontrarse en una situación irregular, también quedan excluidas de los beneficios de la ciudadanía.

También hemos puesto de manifiesto las condiciones de inferioridad y de desvalorización que caracterizan a este sector laboral, motivadas en parte por la existencia de un Régimen regulador diferente que presenta vacíos de protección injustificables, otorgando así menos derechos a quienes lo desempeñan.

Sin embargo, incluso los propios procedimientos reguladores de los flujos migratorios que posibilitan la presencia de los extranjeros en España, han venido encaminando a las mujeres inmigrantes hacia este sector de actividad, convirtiéndose en la mayoría de las ocasiones, en la única oportunidad de inserción laboral para una gran parte de estas mujeres. De esta manera la política migratoria ha favorecido y promovido la migración femenina de carácter laboral, para dar respuesta a la demanda en el mercado de trabajo de trabajadoras para determinadas actividades, de una manera importante en el ámbito de los servicios de proximidad.

<sup>14</sup> Esta línea de investigación la iniciaron autoras como Saskia Sassen o Mirjana Morokvasic, que ponen de manifiesto la explotación laboral a la que están sometidas las mujeres como consecuencia de la globalización económica y la desregularización del mercado de trabajo.

Hemos señalado también que el sector doméstico se caracteriza en mayor medida que otros sectores por la desregulación, lo que implica la existencia de una elevada presencia de mujeres inmigrantes desempeñando su trabajo en situación irregular. Sin embargo, la participación en el mercado formal de trabajo constituye la principal vía de acceso a los recursos y prestaciones tanto para el colectivo trabajador como para sus familias, lo que nos viene a indicar que la sobrerrepresentación de la mujer inmigrante en actividades poco reguladas y en la economía sumergida, va a repercutir no sólo en una menor independencia económica, sino también en un acceso desigual al resto de recursos.

Pese a los riesgos que puede suponer la existencia de políticas de empleo diferenciadas que traten de fomentar el empleo de este colectivo femenino inmigrante, porque puedan contribuir paradójicamente a una cronificación de situaciones, agravando la segmentación y quedando estas políticas activas en mera asistencia social, a pesar de estos riesgos, las medidas de acción positiva en el ámbito del empleo son necesarias para la superación de las barreras económicas y sociales que impiden o dificultan la igualdad real de estas mujeres inmigrantes, siempre que tengan como referente el derecho a un empleo de calidad.

La realidad nos muestra la existencia de una distribución desigual del empleo, precisamente por eso y para compensar la existencia de desigualdades sociales que relegan al colectivo femenino inmigrante a una situación de desventaja a la hora de acceder y desarrollarse profesionalmente en el mercado de trabajo, es necesaria la puesta en marcha de acciones positivas como medida de compensación para la consecución de un verdadero Estado Social (Molina, 2005). Por tanto, la declaración de igualdad en las normas ha de estar acompañada por medidas que permitan superar esa posición de desventaja, pues de lo contrario, la igualdad no será real, es decir, es necesario que nuestra legislación de extranjería contemple una perspectiva de género para que la igualdad de oportunidades respecto a sus homónimos esté garantizada.

De esta manera, la política migratoria no puede perder de vista que entre sus finalidades están la de conseguir la plena integración y la de aportar soluciones al problema de exclusión social que afecta al colectivo femenino inmigrante, que en numerosas ocasiones queda al margen de la participación en la vida social y económica.

## BIBLIOGRAFÍA

ADELANTADO, J. y MORENO, R. (2005): "Ciudadanía y estado del bienestar: la inmigración femenina en España", en FLAQUER, L. y SOLÉ, C. (eds.): *El uso de las políticas sociales por las mujeres inmigrantes*, Instituto de la Mujer, Madrid (69-96).

AGRELA ROMERO, B. (2006): "Las figuras "mujer migrante" en las políticas de Acción Social. De los discursos a las prácticas y los modelos de intervención", en AA.VV.: *Mujeres migrantes, viajeras incansables*, Harresiak Apurtuz, Bilbao.

COLECTIVO IOÉ (2008): *Inmigrantes, nuevos ciudadanos: ¿Hacia una España plural e intercultural?*, Confederación Española de Cajas de Ahorros.  
[www.colectivoioe.org/index.php/publicaciones\\_libros/show/id/82](http://www.colectivoioe.org/index.php/publicaciones_libros/show/id/82)

COLECTIVO IOÉ (1990): *El Servicio Doméstico en España. Entre el trabajo invisible y la economía sumergida*, Informe de Investigación, Madrid.

ESPING-ANDERSEN, G. (2000): *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Ariel, Barcelona.

GIL ARAÚJO, S. (2006): "Construyendo otras normas, discursos y representaciones en torno a las mujeres inmigrantes no comunitarias", en AA.VV.: *Mujeres migrantes, viajeras incansables*, Harresiak Apurtuz, Bilbao.

GORDO MÁRQUEZ, M. (2010): "Economía sumergida e inmigración extranjera en España: reflexiones ante el actual contexto de crisis", en AA.VV. (Ed.), *Actas del II Congreso Internacional de Desarrollo Local*, Universidad Nacional de La Matanza, San Justo, Buenos Aires (Argentina). Edición electrónica (1-17)

GREGORIO GIL, C. (2002): "Procesos migratorios y desigualdad de género", en GARCÍA-MINA, A. y CARRASCO, M.J. (eds.): *Cuestiones de género en el fenómeno de las migraciones*, Universidad Pontificia Comillas, Madrid (11-38).

INSTITUTO DE LA MUJER (2005): "La presencia de las mujeres en el empleo irregular (con especial atención a las empleadas de hogar)", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

LABRADOR FERNÁNDEZ, J. (2002): "Identidad e inmigración femenina", en GARCÍA-MINA, A. y CARRASCO, M.J. (eds.): *Cuestiones de género en el fenómeno de las migraciones*, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, (75-90).

MARTÍN DÍAZ, E. (2006): "Mercado de Trabajo, género e inmigración", en AA.VV.: *Mujeres migrantes, viajeras incansables*, Harresiak Apurtuz, Bilbao.

MESTRE I MESTRE, R.(2006): "Dea ex Machina. Trabajadoras migrantes y negociación de la igualdad en lo doméstico", en AA.VV.: *Mujeres migrantes, viajeras incansables*, Harresiak Apurtuz, Bilbao.

MESTRE, R.(2001): "Inmigración, exclusión y género", en CALVO GARCÍA, M. y FERNÁNDEZ SOLA, N. (coords.): *Inmigración y derechos: Segundas Jornadas Derechos Humanos y Libertades Fundamentales*, Mira Editores, Zaragoza (99-110).



MOLINA HERMOSILLA, O. (2005): *La dimensión jurídica de la política de empleo: el derecho del empleo como nueva categoría sistemática*, Mergablum, Sevilla.

OLARTE ENCABO, S. (2008): *Políticas de Empleo y Colectivos con Especiales Dificultades. La "Subjetivación" de las Políticas Activas de Empleo*, Aranzadi, Navarra.

PAJARES, M. (2009): "Inmigración y Políticas Públicas", en DE LUCAS MARTÍN, F.J. y SOLANES CORRELLA, A. (coords.): *La igualdad en los derechos: claves de la integración*, Madrid, (127-146).

PARELLA RUBIO, S. (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Anthropos, Barcelona.

RIBAS MATEO, N. (2004): *Una invitación a la sociología de las migraciones*, Bellaterra, Barcelona.

RUBIO DE MEDINA, M.D. y CAÑAL RUIZ, J.M. (2006): *Los empleados domésticos extranjeros*, Bosch, Barcelona, 2006.

SANCHÍS, E. (2005): "Trabajo no remunerado y trabajo negro en España", *Papers: Revista de Sociología*, nº 75 (85-116).

TAMAYO D'OCÓN, G.L. (2008): "Mujer inmigrante en España", en HERNANDEZ BORGE, J., y GONZÁLEZ LOPO, D.L.: *Mujer y Emigración. Una perspectiva plural: Actas del Coloquio Internacional Cátedra UNESCO 226 sobre Migraciones, 23-24 noviembre de 2006*, Universidad de Santiago de Compostela, (173-200).

VELA DÍAZ, R. (2010): "Los límites a las prestaciones salariales en especie y su incidencia en los trabajadores del servicio de hogar familiar a la luz de la Reforma Laboral de 2010", Comunicación presentada en las *XXIX Jornadas Universitarias Andaluzas del Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales: "Relaciones Laborales y Nuevo Modelo Productivo"*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Ronda, 11 y 12 Noviembre.

VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., QUESADA SEGURA, R. y MOLINA NAVARRETE, C. (2008): *Manual de Seguridad Social (4ª edición)*, Tecnos, Madrid.

VILLAR CAÑADA, I.M. (2009): "Empleo y protección social de las mujeres inmigrantes. Una doble discriminación de partida", en BLAZQUEZ VILAPLANA, B. y VILLAR CAÑADA, I.M. (coords): *La mejora de la empleabilidad de las mujeres inmigrantes en Andalucía*, Litalia, Jaén (39-57).