

5 Puntos de Vista

Cuadernos del Observatorio
de las Migraciones
y de la Convivencia
Intercultural
de la Ciudad de Madrid

Nº 5- AÑO II - MARZO 2006

Discriminación



Foto: Gonzalo Jerez

"Ser Humano es sentir vagamente que hay de todos en cada uno y de cada uno en todos"
Paul Valéry

Puntos de Vista

Cuadernos del Observatorio
de las Migraciones
y la Convivencia
Intercultural
de la Ciudad de Madrid

**OBSERVATORIO DE LAS MIGRACIONES
Y DE LA CONVIVENCIA
INTERCULTURAL DE LA CIUDAD DE MADRID**

Gestionado por la Universidad Autónoma de Madrid

C/ Santa Engracia, 6 - 28010 Madrid
Tfnos: 91 299 49 52 / 91 299 49 53 - Fax: 91 299 49 60
Correo electrónico: obserconvivencia@munimadrid.es
www.munimadrid.es/observatorio

**ÁREA DE GOBIERNO DE EMPLEO
Y SERVICIOS A LA CIUDADANÍA
DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID**

Dirección General de Inmigración,
Cooperación al Desarrollo y Voluntariado

**PUBLICACIONES DEL OBSERVATORIO DE LAS MIGRACIONES
Y DE LA CONVIVENCIA INTERCULTURAL DE LA CIUDAD DE MADRID**

Dirección: Carlos Giménez Romero.
Programa Migración y Multiculturalidad / Universidad Autónoma de Madrid

Consejo de Redacción: Nuria Lores Sánchez, Paloma Gómez Crespo, Jesús Migallón Sanz
(Comité de Coordinación del Observatorio).

Área de Administración: Susana Emper Fernández, Noemí Sastre de Diego.

Puntos de Vista es elaborado por: Área de Investigación (Fernando Barbosa Rodrigues, Begoña Batres Campo, Carmen Chíncoa Gallardo, M^a Dolores López-Caniego Lapeña, Adoración Martínez Aranda, Alberto Riesco Sanz).

Edita: Observatorio de las Migraciones y de la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid. Dirección General de Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado. Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía del Ayuntamiento de Madrid

Diseño y Maquetación: Donaire y De La Plaza Comunicación, S.L.

ISSN: 1699-6119

Deposito Legal: M-21375-2005

NOTA:

Las opiniones expresadas en los artículos son de la responsabilidad exclusiva de los autores.

Los autores de los artículos publicados mantienen la propiedad intelectual sobre los mismos.

Frase lema: "Ser Humano es sentir vagamente que hay de todos en cada uno y de cada uno en todos" Paul Valéry

INDICE

5

Presentación

7

I. Discriminación étnica en el mercado laboral

Lorenzo Cachón

Profesor Titular de Sociología

de la Universidad Complutense de Madrid

27

Guía de lectura

Abstract en inglés

29

**II. Las lógicas de la discriminación de las mujeres inmigrantes
en el mercado de trabajo. Mecanismos y repercusiones**

Sonia Parella

Profesora del Departamento de Sociología

de la Universidad Autónoma de Barcelona

47

Guía de Lectura

Abstract en inglés

50

Bibliografía complementaria y sugerencias prácticas

Presentación

■ Iniciamos este Año II de los Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y de la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid habiendo concluido el primer año bajo el eje del concepto de *Convivencia* en contextos de inmigración y diversidad cultural. En el primer número de *Puntos de Vista* se reflexionó sobre este concepto, y en los tres siguientes se trabajaron otros conceptos muy relacionados: la *Participación*, la *Integración* y la *Ciudadanía*, como ideales sociales vinculados a la *Convivencia*.

Este segundo año de *Puntos de Vista* lo iniciamos con una temática muy relacionada con las publicaciones anteriores aunque desde una perspectiva diferente: la *Discriminación*. Queremos aportar elementos de reflexión sobre uno de los hechos más preocupantes para una sociedad democrática y plural como la nuestra. Los procesos discriminatorios a veces claramente manifiestos, y otras más sutiles, socavan la convivencia y generan un malestar que dañan nuestro sistema social. En el segundo número de este año 2006, trataremos un tema muy relacionado con la discriminación como es el *Racismo*.

El primer artículo de este número escrito por Lorenzo Cachón, nos presenta un análisis sobre diferentes factores y elementos de la discriminación en el ámbito del mercado de trabajo español, señalando cómo las personas inmigrantes sufren en mayor o menor medida un trato discriminatorio a la hora de buscar y mantener un trabajo.

En el segundo artículo, Sònia Parella reflexiona sobre cómo la interrelación entre clase social, etnia y género, lo que se denomina *triple discriminación*, configuran un contexto de discriminación hacia las mujeres inmigrantes en el mercado laboral.

Los dos artículos, como en números anteriores, se complementan con una guía de lectura que pretende facilitar su comprensión a los lectores y lectoras, así como bibliografía complementaria e información sobre experiencias antidiscriminatorias.

Nuestro objetivo con la presentación de este quinto número de *Puntos de Vista* es ofrecer un cuaderno que aporte claves relevantes para comprender cómo se generan y desarrollan las dinámicas discriminatorias en nuestra sociedad. ■

Discriminación étnica en el mercado laboral

Lorenzo Cachón Rodríguez
Profesor Titular de Sociología
Universidad Complutense de Madrid

Introducción

Los cambios que se han producido en los procesos migratorios desde mediados de los años ochenta del pasado siglo han situado a España, como a otros países europeos mediterráneos, en el mapa mundial de las migraciones internacionales como un posible lugar de destino. Este hecho es el resultado de una etapa en la que los importantes cambios que se produjeron en la sociedad, la economía y el mercado de trabajo en España actuaron como mecanismos de atracción y produjeron lo que hemos calificado como "nueva inmigración", nueva en relación a la que había antes de 1985, que procedía sobre todo de Europa y Latinoamérica. En torno al año 2000 arranca así una *tercera etapa* de la inmigración en España (véase Cachón, 2002). No se trata sólo de que las cifras de inmigrantes hayan aumentado significativamente desde los últimos años noventa o de que la inmigración haya comenzado a tener una notable visibilidad (en las calles de nuestras ciudades, en los medios de comunicación, en los debates públicos y en las intervenciones de las instituciones), sino que se han diversificado los flujos y está cambiando la estructura de la población inmigrante residente, se está produciendo una reestructuración importante del mercado de trabajo de los inmigrantes, se están consolidando las redes migratorias, están apareciendo enclaves étnicos que ponen de manifiesto la consolidación de los inmigrantes en el territorio, están produciéndose conflictos ligados a la inmigración (sea de inmigrantes con la administración por la obtención de "papeles", sea de colectivos de inmigrantes de distinto origen nacional por nichos del mercado laboral, sea de fenómenos racistas como el de El Ejido de febrero de 2000); pero, sobre todo, estamos entrando en una nueva fase migratoria porque los desafíos ligados a la ciudadanía y a la co-inclusión comienzan a situarse en el primer plano de las preocupaciones y de los debates sociales y políticos en áreas como la educación, la vivienda y el mercado de trabajo¹.

Dasseto (1990) señala que este *tercer momento* del ciclo migratorio se produce tras un proceso donde "la duración de la implantación (...), la emergencia de líderes biposicionados y la aparición de los niños, su crecimiento y su entrada en la escuela, van inscribiendo paso a paso, en un proceso lento y de reconocimiento recíproco, a los inmigrantes, individuos y familias, en el tiempo social de la sociedad donde habitan". Y esta presencia estable de nuevas poblaciones, sobre todo si son étnicamente diferentes, "activa nuevas problemáticas colectivas. Ya no se trata del acceso a los derechos socia-

¹ Este texto fue presentado como ponencia en las "Jornadas sobre inmigración y empleo. Estrategias de comunicación para la promoción de la igualdad de trato" que Cruz Roja Española organizó en Toledo el 12 y 13 de noviembre de 2003. Para su publicación en Puntos de Vista se han actualizado algunos datos, el epígrafe de la transposición de las Directivas 2000/43 y 2000/78 al derecho interno en España y algunas referencias bibliográficas.

les, de la aculturación o enculturación o de la gestión de relaciones entre grupos sociales en competencia: cuestiones todas ellas que continúan presentes como problemas sociales. Emerge sobre todo como problema en este momento, en que las poblaciones son de manera evidente una parte permanente del espacio, la cuestión que podríamos llamar de la *co-inclusión*, donde cada una de las partes en presencia está inducida a incluir a la otra, en las prácticas sociales y en el imaginario organizado del que dispone cada actor". Se plantea "la integración social de los inmigrantes" y se procederá, implícita o explícitamente, a una negociación que lleve a "un reajuste de la noción de equilibrio y orden social existente en cada realidad social, institucional e imaginario, tanto de los autóctonos como de los neoautóctonos". En este momento del ciclo migratorio las nuevas poblaciones son muy diferenciadas por diversos elementos, lo que conduce a dinámicas sociales que pueden ir desde "una tentativa de disolución individual en la estructura social", a una "fuerte utilización de la red 'étnica' o 'etno-nacional' para asentar sobre ella una estrategia social y económica".

Y aparece en el horizonte también la cuestión de la participación política de los que no disponen de la ciudadanía formal (nacionalidad). Por todo ello creemos que, en torno al 2000, la cuestión migratoria en España entra en una nueva etapa y por eso hemos señalado que aparece la "España inmigrante". Y uno de los desafíos que hay que afrontar en este momento del ciclo migratorio es (la denuncia de) la discriminación que sufren los inmigrantes en el mercado de trabajo y en las prácticas de las empresas y las administraciones en España y la lucha por la igualdad de trato.

En la dirección que señala Wieviorka (1992), la discriminación debe ser incluida entre las "formas elementales de racismo" juntamente con la segregación con la que a veces se combina y de la que en ocasiones no resulta fácil distinguir porque ambas prácticas se alimentan y complementan. Se suelen distinguir tres dimensiones del racismo: el racismo como prejuicio (estereotipos, opiniones, creencias, etc.); el racismo como prácticas (discriminaciones, segregación, violencias, etc.); y el racismo como ideología (teorías, doctrinas, visión del mundo). Pero numerosas investigaciones han mostrado que no hay una relación automática entre prejuicios y comportamientos racistas (véase Poiret y Vourc'h, 1998).

La discriminación, especialmente la discriminación racial o étnica, es una de las manifestaciones más relevantes del "nuevo racismo". Se inscribe en el terreno de las conductas, de las prácticas que contribuyen a jerarquizar y segregar a las poblaciones en función de elementos raciales, étnicos, nacionales, religiosos o culturales haciendo, en algunos casos, una amalgama de algunos o todos estos factores. Debe ser distinguida de los estereotipos que actúan como mecanismos cognitivos y de los prejuicios que son dispositivos actitudinales y que son otras formas elementales diferentes de racismo aunque están muy relacionados con la discriminación y se refuerzan mutuamente.

La "discriminación" es entendida aquí como trato diferenciado y desigual en diversos ámbitos de la vida social sobre un grupo (y/o los individuos que componen ese grupo por el hecho de formar parte de él) en función de uno o varios rasgos (reales, atribuidos o imaginarios), socialmente contruidos como diferencias negativas en relación al grupo dominante (véase Poiret y Vourc'h, 1998). Esta discriminación hay que declinarla en plural tanto por las formas de manifestarse (por ejemplo directa o indirecta), por su intencionalidad (puede ser intencional o no intencional), por ser individual o institucional (o con actores y "sin actores"), por los ámbitos donde se produce (laboral, educación, vivienda u otros), por los efectos que tiene (de explotación o de exclusión), etc. Esta multitud de perspectivas hacen del estudio de la discriminación

étnica un campo poliédrico. Además, su relación con otros fenómenos como la segregación, con los que está muy relacionada pero que, al menos analíticamente, conviene diferenciar, hacen aún más complejo su estudio y la lucha por la igualdad de trato.

La discriminación de los inmigrantes en España

Para el objetivo de este texto² se pueden diferenciar tres "niveles" de discriminación en España: en primer lugar, la *discriminación institucional*, es decir, aquella que se plantea desde las normas públicas vigentes y desde las prácticas administrativas y que nos ha permitido hablar de "marco institucional discriminatorio"; en segundo lugar, la *discriminación estructural* que se produce desde los dispositivos generales del mercado de trabajo, que ofrece pistas indirectas de discriminación a través de (cuasi)evidencias estadísticas; en tercer lugar, la *discriminación en la empresa* y que se puede manifestar de distintas formas. Si las dos primeras formas de discriminación podrían ser consideradas como "discriminación sin actores", con frecuencia no declarada y sin aparecer (necesariamente) como intencionada, la tercera es una discriminación individual (con frecuencia abierta) con actores que pueden ser diversos: empresarios, intermediarios laborales, formadores, trabajadores, clientes, etc.

La *discriminación institucional* o "marco institucional discriminatorio" habría que relacionarla con los "contextos de recepción" de que hablan Portes y Börocz (1998) (desfavorable, neutral o favorable, para todos o para determinados colectivos) porque ese marco institucional es uno de los pilares de los mismos al fijar el campo de los posibles máximos de los modos de acceso y de las políticas de integración y las prácticas (y las políticas) empresariales o sociales restringen esos campos y establecen esos "contextos de recepción".

Algunos ejemplos recientes de discriminación institucional en España son el uso discriminatorio de instrumentos jurídicos en vigor, la aplicación restrictiva de las normas cuando se aplican a los inmigrantes, las exigencias desproporcionadas para acceder a dispositivos de protección social que afectan exclusivamente a los inmigrantes o la escasa dotación de medios en los servicios públicos que han de atender a los inmigrantes.

Hemos calificado como *discriminación estructural* la que se produce desde los dispositivos generales del mercado de trabajo. No todas las diferencias entre colectivos (o individuos) que se encuentran en mercado pueden ser atribuidas a la discriminación pero, si controlamos las otras variables que pueden influir en la situación de un colectivo como la edad, la educación, la región o zonas de la ciudad, y seguimos encontrando regularidades persistentes de desigualdad que no son explicables de otra manera, "podemos comenzar a considerar justificadamente si está operando la discriminación" (Wrench y Modood, 2002). Podemos examinar algunos datos de la situación de los inmigrantes en el mercado de trabajo que ofrecen pistas indirectas de discriminación a través de (cuasi)evidencias estadísticas.

Las tasas de paro de los inmigrantes en España son significativamente superiores a las de los autóctonos, repitiendo una pauta diferencial/discriminatoria muy común. La EPA del cuarto trimestre de 2005 que señalaba 1.841.200 parados en España, daba el dato de 249.700 parados extranjeros que suponen el 13,6% del paro total. Pero lo más relevante que nos ofrece la EPA en este campo son las tasas de paro. Sus diferencias con las tasas de paro de los españoles se recogen en el Cuadro 1.

² La argumentación presentada en este texto puede verse más desarrollada en Cachón (2003d).

CUADRO 1. DIFERENCIAL ENTRE LAS TASAS DE PARO DE LOS EXTRANJEROS SEGÚN ORIGEN Y LAS TASAS DE PARO DE LOS ESPAÑOLES POR SEXO Y GRUPO DE EDAD (CUARTO TRIMESTRE DE 2005)

| | Tasa de paro de los españoles | EXTRANJEROS (diferencias respecto a la tasa de paro de los españoles del mismo sexo y grupo de edad) | | | | | |
|--------------------|-------------------------------|---|---------------|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| | | Población Extranjera Total | Unión Europea | Extranjeros no UE | Resto de Europa | América Latina | Resto del mundo |
| Ambos sexos | | | | | | | |
| | 8,5 | 1,7 | 0,0 | 2,0 | 1,1 | 0,7 | 5,7 |
| De 16 a 24 años | 19,0 | -2,6 | -10,4 | -2,1 | -7,7 | -2,5 | 5,8 |
| De 25 a 34 años | 9,2 | 2,2 | 1,3 | 2,3 | 3,1 | -0,3 | 7,2 |
| De 35 a 44 años | 6,8 | 0,6 | 0,2 | 0,7 | -2,8 | 1,1 | 2,6 |
| De 45 a 54 años | 5,9 | 0,9 | 4,7 | 0,2 | 4,9 | -1,7 | -0,4 |
| De 55 y más años | 5,4 | 3,4 | -1,9 | 5,7 | 3,6 | 5,0 | 11,5 |
| Varones | | | | | | | |
| Total | 6,5 | 1,7 | -0,9 | 2,1 | 1,5 | -0,2 | 5,8 |
| De 16 a 24 años | 16,6 | -4,2 | -9,3 | -3,9 | -3,9 | -9,9 | 6,7 |
| De 25 a 34 años | 7,4 | 1,5 | 2,4 | 1,4 | -0,4 | -1,0 | 5,5 |
| De 35 a 44 años | 4,2 | 0,9 | -4,2 | 1,5 | -1,9 | 0,8 | 4,5 |
| De 45 a 54 años | 4,1 | 3,4 | 5,9 | 2,8 | 9,0 | -0,1 | 1,0 |
| De 55 y más años | 4,7 | 7,9 | -4,7 | 13,4 | 11,0 | 14,6 | 12,5 |
| Mujeres | | | | | | | |
| Total | 11,4 | 1,4 | 0,9 | 1,5 | 0,3 | 0,4 | 9,2 |
| De 16 a 24 años | 22,2 | -0,8 | -12,3 | 0,2 | -12,5 | 4,4 | 6,8 |
| De 25 a 34 años | 11,4 | 2,9 | -0,2 | 3,1 | 7,0 | -0,7 | 15,9 |
| De 35 a 44 años | 10,3 | 0,6 | 4,4 | -0,1 | -4,3 | 1,1 | 1,6 |
| De 45 a 54 años | 8,9 | -2,5 | 2,5 | -3,4 | -0,7 | -4,4 | -2,1 |
| De 55 y más años | 6,6 | -4,0 | -6,6 | 2,0 | -6,6 | -6,6 | -6,6 |

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa y elaboración propia

Las tasas de paro de los españoles son del 8,5% para ambos sexos, del 6,5% para los varones y del 11,4% para las mujeres. Esta mayor tasa de paro femenina se repite en todos los grupos de extranjeros en España. Si el conjunto de los extranjeros tiene una tasa de paro que supera en 1,7 puntos la tasa de los españoles, detrás de ese dato se esconden dos realidades opuestas: las tasas de paro de los extranjeros comunitarios son iguales a las de los españoles (aunque en otros trimestres vienen siendo ligeramente inferiores), pero la de los no comunitarios es superior en 2 puntos, lo que supone una tasa de paro casi un 25% superior. Y dentro de los no comunitarios las mayores diferencias, es decir, las mayores tasa de paro las tienen los originarios del "Resto del mundo" (con una tasa del 14,2%, 5,7 puntos superior a la de los españoles), seguidos de los europeos no comunitarios (con una tasa del 9,6) y los latinoamericanos (con una tasa de paro del 9,2). Estos datos muestran con mucha solidez como el paro afecta más a los extranjeros no comunitarios que a los españoles, reflejando una jerarquía de ventajas / desventajas en el mercado de trabajo.

Por género se repiten dos fenómenos: la mayor tasa de paro de las mujeres respecto a los varones en todos los grupos de extranjeros por zonas de origen y la jerarquía de ventajas/desventajas según zonas de origen que hemos señalado. Desde la perspectiva de los grupos de edad, como es bien sabido, las tasas de paro juvenil en España son mucho más altas que las tasas de los adultos: así la tasa de paro de los jóvenes españoles menores de 25 años es del 18,6% en el cuarto trimestre de 2005, frente a menos del 6% que tienen los mayores de 45 años. Esta mayor tasa de paro de los jóvenes en relación con los adultos se repite en los extranjeros comunitarios, pero no entre los no comunitarios, donde las tasas son más altas tanto entre los jóvenes como entre los adultos mayores de 55 años. En otros lugares (Cachón, 2003b y 2005) hemos examinado (especialmente para los jóvenes inmigrantes) las tasas de paro según el estado civil, el nivel educativo, la ocupación y el tiempo de residencia en España. Y las pautas diferenciales de tasas de paro se mantienen mostrando esas (cuasi)evidencias de discriminación estructural del mercado de trabajo que apuntábamos.

La distribución sectorial de los inmigrantes y las características de las ramas de actividad con mayor presencia de inmigrantes nos proporcionan otros elementos estadísticos que apuntan a procesos de discriminación y segregación étnica. Aquí el componente de clase social es un factor de gran importancia y cuyos efectos, sin embargo, no podemos desagregar. Pero la concentración desproporcionada de inmigrantes en mercados de trabajo caracterizables como secundarios (véase Cachón, 2003a y la bibliografía citada en dicho texto) muestra regularidades no explicables, al menos en su totalidad, por factores como cualificación, estudios, experiencia profesional y otros distintos al hecho de ser extranjero (y, además, con diferencias entre los distintos colectivos) y de tener mayoritariamente un origen social obrero.

Cinco ramas de actividad concentraban a finales de 1999 el 76% de los trabajadores extranjeros con permiso de trabajo en España: "servicio doméstico" (26%), "agricultura" (21%), "hostelería" (12%), "construcción" (9%) y "comercio al por menor" (7%). Estas cinco ramas juntas sólo concentran la tercera parte del empleo total en España, lo que da una primera idea del grado de concentración del empleo de los inmigrantes. En los últimos años se está produciendo un fenómeno de creciente concentración de los (nuevos) inmigrantes en estas ramas de actividad, sobre todo en servicio doméstico y agricultura. Si en la década de los noventa los permisos de trabajo en vigor (al final de cada año) se han duplicado (con un incremento del 134%), en estas cinco ramas el

incremento conjunto ha sido del 320% en el mismo período: el aumento experimentado en la agricultura ha sido del orden de 2.122%, en el servicio doméstico del 620% y en la construcción del 209%. Son colectivos, además, muy feminizados en "servicio doméstico" (más del 80% son mujeres) o muy masculinizados en "agricultura" y "construcción" (más del 93% son varones). La concentración sectorial coincide con una "especialización" según el origen geográfico de los inmigrantes: Marruecos (en un 75%) y el resto de África concentran más del 95% de los extranjeros en "agricultura" y el 78% en la construcción (de ellos, el 70% marroquíes); en el "servicio doméstico" destaca la presencia de filipinas y dominicanas y en "hostelería" marroquíes, latinoamericanos y chinos.

Además del funcionamiento del "mercado" en la ubicación de los inmigrantes en estas ramas de actividad, algunas normas de lo que hemos llamado el "marco institucional discriminatorio" vienen a constituirse en el bucle que cierra la lógica del mercado. Si en un momento es el "marco institucional" el que fija (por exclusión o por preferencia) el campo de no-circulación de los inmigrantes (por ejemplo, a través de las referencias a la "situación nacional de empleo"), en otros casos el Estado viene a ratificar lo que el mercado ya ha fijado previamente como "campo de posibilidades". Era muy claro el ejemplo del contingente de 1995 que establecía que podrían acogerse al mismo sólo inmigrantes de aquellos países que el mercado ya había seleccionado preferentemente para determinadas ramas de actividad y así las "preferencias" del mercado se transformaban en "requisitos" o "prescripciones" en la norma jurídica: se aceptaban (varones) marroquíes para la construcción y (mujeres) dominicanas, peruanas o filipinas para el servicio doméstico. Este bucle mercado-Estado actúa cuando el Estado, en vez de "compensar" efectos discriminatorios del mercado, viene a ratificar, consolidar y potenciar aquellos efectos del mercado, bien directamente al asignar contingentes según nacionalidad y género para determinadas actividades u ocupaciones, bien permitiendo, como ocurre en la actualidad, que las empresas señalen en un apartado de las ofertas de empleo el origen nacional de los trabajadores que solicitan porque se está convirtiendo la "nacionalidad" en una característica de los puestos de trabajo.

¿Cómo explicar esta concentración desproporcionada de inmigrantes en estas ramas de actividad? Porque son ramas menos deseables por sus condiciones de trabajo (véase Cachón, 1999, 2002 y 2003a). A partir de una serie de indicadores contruidos con estadísticas oficiales se pueden analizar las características de las condiciones laborales y de la calidad de los empleos de las cinco ramas de actividad donde se concentran las tres cuartas partes de los inmigrantes y obtener conclusiones relevantes: se puede afirmar que el conjunto de indicadores seleccionados muestran que, en general, las cinco ramas de actividad donde se concentran la mayor parte de los trabajadores inmigrantes en España tienen unas condiciones de trabajo notablemente peores que la media de los sectores (o que la media del mercado laboral español) y que, en consecuencia, están, a este nivel general y agregado que se hace la comparación, entre las ramas de actividad menos "deseables" para los trabajadores. Con esto no hemos descrito las condiciones de trabajo concretas de los inmigrantes sino las condiciones generales de estas ramas de actividad que siguen ocupadas mayoritariamente por autóctonos que ocupan – en general – los estratos más bajos de la clase obrera.

En este análisis exploratorio de los datos agregados por ramas de actividad a nivel nacional, no se desciende a las características de los empleos concretos ocupados por los inmigrantes. Un examen más desagregado de los datos (por áreas geográficas o cuencas de empleo y por categorías profesionales según el origen nacional, el género y

el nivel educativo de los inmigrantes) permitiría señalar mayores niveles de concentración en los puestos de trabajo menos deseables de (estas) ramas de actividad que son a su vez las ramas menos deseables. Sin embargo, no hay que confundir las características de los puestos de trabajo que ocupan los inmigrantes (o los sectores donde más se concentran –es decir, son concentrados– los inmigrantes) con sus características personales (niveles de cualificación y de educación, etc.) que, en algunos orígenes nacionales, son colectivamente superiores a las de los autóctonos como consecuencia de la selección en origen que el proceso migratorio hace de los sujetos que participan en él. Si fuera posible hacer este análisis desagregado comparando los puestos ocupados según el origen nacional y aislando el resto de los factores, se podría hacer visible una discriminación étnica (y social) todavía más importante en el mercado de trabajo.

Los procesos de asignación de empleos que se efectúa en el mercado produce una etnoestratificación de la estructura ocupacional. La estructura ocupacional de la migraciones ha sido comparada a un reloj de arena con una parte alta más reducida que la parte baja y con una zona intermedia muy reducida. Pero los inmigrantes no se ubican en esta estructura de modo indeterminado. Existe una notable etnoestratificación, es decir, una influencia del origen (nacional o étnico) en el lugar que ocupan los inmigrantes en esa pirámide ocupacional. Como ha señalado el Colectivo loé (1999), "existe una marcada polarización (en la estructura ocupacional entre los inmigrantes): en los niveles altos predominan los trabajadores del primer mundo y en la categorías bajas se concentran los inmigrantes del Sur". Por ejemplo, a partir de los datos del Padrón municipal de 1996, hemos podido señalar para la Comunidad de Madrid que, más allá de una estructura ocupacional bastante parecida a nivel agregado para los extranjeros y para el conjunto de la Comunidad, lo significativo es la desigual posición según el origen nacional: "los extranjeros provenientes de la Unión Europea y de América del Norte tienen mayor presencia en los grupos ocupacionales altos: directores de empresa, técnicos profesionales y de apoyo y empleados; el resto de los extranjeros ocupados reparten su presencia en diversos grupos ocupacionales: los de países europeos que no son de la UE sobre todo en trabajadores cualificados y operadores de maquinaria; los de América Central se hacen notar sobre todo en trabajadores no cualificados, lo mismo que los de América del Sur, que además tienen cierto peso en empleados y trabajadores de servicios en restauración; los provenientes de África están sobre todo en los diversos grupos de trabajadores manuales, tanto cualificados como no cualificados. Mención aparte merecen los datos de los provenientes de Asia porque incide la diferenciación interna que hay dentro de ellos (probablemente ligada al origen nacional); su presencia es mayor en tres grupos: directores de empresas, trabajadores de servicios en restauración y trabajadores no cualificados. No resulta difícil relacionar estos tres grupos respectivamente –de modo algo estereotipado– con japoneses, chinos y filipinos" (Cachón y Santana, 1998).

Si, además, analizamos las características concretas de los puestos de trabajo que ocupan los inmigrantes (como se ha hecho en algunos trabajos de investigación llevados a cabo en España, entre los que se pueden resaltar tres del Colectivo loé sobre los inmigrantes en la construcción, en la hostelería y sobre mujeres inmigrantes en diferentes sectores: véase Colectivo loé, 1998, 1999 y 2001a), se comprende que hayan sido definidos en inglés como las tres D : *dirty, dangerous, demanding*, en japonés las tres K (*kitanai, kiken, kitsui*) y que en castellano podamos hablar de las tres P : *penosos, peligrosos, precarios*.

Estos aspectos de la discriminación estructural en el mercado de trabajo están muy

ligados a la discriminación estructural que se produce en otros dos campos (que no se examinan en este artículo) como son la educación y la vivienda.

Pero más allá de la discriminación institucional y estructural, está la discriminación en el nivel de la empresa que se puede abordar desde distintos enfoques (véase Wrench, 1996 y Wrench y Modood, 2000): "*discrimination testing*"; investigaciones sobre actuaciones de los "porteros" (*gatekeepers*) del mercado de trabajo (como empleadores o agencias de empleo); las experiencias de los miembros de minorías étnicas o colectivos de inmigrantes; el análisis de las acciones denunciadas por los trabajadores, colectiva (a través de los sindicatos, por ejemplo) o individualmente; las intervenciones de los organismos responsables para garantizar la igualdad de trato (en los países donde existen) o las demandas presentadas ante los tribunales de trabajo.

Comenzaremos por un "estudio de caso" expuesto por Martínez Veiga (2001) en su trabajo sobre El Ejido (en el capítulo sobre "Discriminación, exclusión social y racismo"). En Septiembre de 2000 el sindicato agrario (patronal) COAG llevó a cabo una oferta de trabajo para cien personas entre las que no se incluían a trabajadores de origen marroquí. Como señala Martínez Veiga: "la mayor parte de la discriminación laboral tiene lugar en el reclutamiento, cuando por alguna razón gente que pertenece a algún grupo étnico o algún grupo demográfico tiende a ser rechazada para un puesto de trabajo o, simplemente, a ser excluida de poder optar a él". Y el autor analiza este caso de El Ejido en la estela de los estudios que parten de la "discriminación estadística" de Arrow (que señala que como determinar la productividad de un trabajador potencial es costoso y complicado las empresas se basan en características que son fáciles de observar como la etnia o el género como un signo al que atribuyen cierta productividad) y Bluestone y Stevenson (que apuntan que la productividad se determina en base a las "creencias acerca de las características del miembro típico o medio al que el individuo pertenece"). Martínez Veiga examina (a través de la prensa) las "explicaciones" que los responsables de la COAG dan para "justificar" la exclusión de los marroquíes. Y éstos señalan que en su oferta de trabajo "no existe ningún indicio racista o xenófobo, sino la satisfacción de haber trabajado con *determinadas etnias* en campañas anteriores y la intención de querer volver a repetir la experiencia" (el subrayado es nuestro). Si a los marroquíes se les calificaba de "los mejores trabajadores con diferencia" antes de la huelga de tres días en febrero de 2000, luego se va a hablar de la "irresponsabilidad demostrada por los trabajadores de procedencia magrebí en el trabajo en el campo" y este carácter "irresponsable" y "conflictivo" se va a contrastar con el de los ecuatorianos y los subsaharianos. Estas actitudes de los marroquíes son atribuidas a su cultura: un responsable de la COAG afirma que "la experiencia de muchos años ha demostrado que los trabajadores magrebíes son más conflictivos, quizás porque por *razones culturales* no han sabido adaptarse a la sociedad española". Se puede resumir y cerrar el argumento con una cita que hace Martínez Veiga de Salomos y Back: "Las manifestaciones contemporáneas de raza están codificadas en un lenguaje que va dirigido a enmascarar las acusaciones de racismo. En el caso del nuevo racismo, la raza se codifica como cultura. De todas maneras la característica central de estos procesos está en que las cualidades de los grupos sociales son fijas, se hacen naturales y están confinadas dentro de un culturalismo que se define pseudobiológicamente".

Esta argumentación se podría continuar con la que hacen Castellanos y Pedreño (2001) y que muestra el rechazo a la contratación de "árabes" por parte de empresarios agrícolas murcianos ligado al conflicto industrial, al poder de negociación en el mercado de trabajo y a la lucha por el poder dentro de la empresa. Porque, como dice

uno de estos empresarios, "el árabe es tan capaz de trabajar como el español, el chino el polaco, el ruso o el ecuatoriano, lo que pasa es que han aprovechado y se han acostumbrado a la época en que tenían verdadero poder. En ese aspecto, las empresas no teníamos fuerza". Y frente a esto se destaca la autoimagen de "trabajador obediente" que ofrece el ecuatoriano y que utilizan los empresarios (véase también Pedreño, 2003).

El "*discrimination testing*" es un método con larga historia en el Reino Unido y Estados Unidos (aunque en otros países haya recibido fuertes críticas, incluso de tipo legal) pero que no se había aplicado en España hasta la investigación que el Colectivo loé hizo en 1995 para la OIT en el marco de un proyecto comparativo de varios países. El método, que el Colectivo traduce como "pruebas de verificación *in situ*", se concibe como un "experimento natural" (siguiendo los planteamientos de Bovenkerk, 1992), y estudia los comportamientos de los contratadores en el mercado de trabajo en situaciones reales de ofertas de trabajo pero simuladas por parte de los trabajadores (en este caso españoles y marroquíes). La conclusión general de este estudio es que "los jóvenes varones marroquíes semicualificados que solicitan empleo sufren discriminación de intensidad notable en el momento de la contratación, en comparación con el grupo homólogo de jóvenes varones autóctonos. El resultado estadístico obtenido por esta investigación muestra que se supera en 3,5 veces la tasa crítica de discriminación establecida como umbral mínimo en las observaciones realizadas. El significado directo de esta conclusión es que, el menos, en una de cada tres solicitudes de empleo, el grupo de jóvenes marroquíes es tratado desfavorablemente en comparación con el grupo homólogo de autóctonos". El resultado del trato desigual en contra de los marroquíes se comprobó en las tres etapas de la aplicación, pero fue más importante en la primera (breve entrevista por teléfono), donde se producían un 70% de rechazos de este colectivo. En conjunto el Colectivo loé detectó una discriminación directa como "trato desigual" del 35,6% y un "trato aparentemente igual pero realmente diferente" del 3,3%.

Respecto a las actuaciones agentes que cumplen un papel relevante en el acceso al mercado de trabajo existen pocos trabajos de investigación. Los estudios con entrevistas a seleccionadores de personal suelen ser muy insatisfactorios porque los entrevistados conocen muy bien lo que deben decir y lo que no deben nombrar. De ahí el interés que tiene como síntoma la información que hizo pública la Cadena SER el 3 de junio de 2002 (y que publicó *El País*, 4 julio 2002) bajo el título "Es extranjero, gordo, morenete, parece Pancho Villa pero hambiento". Una periodista de la emisora de radio encontró en bolsas de basura en Madrid 250 solicitudes de empleo con anotaciones realizadas por la empresa encargada de hacer la selección de cajeras para la cadena de supermercados Sánchez Romero. Los solicitantes habían respondido a un anuncio publicado en noviembre de 2000: "Supermercado precisa cajeras. Señoritas jóvenes entre 16 y 22 años con buena presencia...". Las solicitudes encontradas tenían anotaciones denigrantes y xenófobas en las que se descalificaba a los aspirantes por su origen social, su raza y/o su aspecto físico. El titular de *El País* recoge una de ellas. Otras anotaciones literales escritas por los seleccionadores de personal eran: "Extranjero. Da miedo, parece un indio" o "Cubana y con bigote". Un portavoz de la empresa señaló que "en absoluto se corresponden con los criterios de selección de Sánchez Romero". Pero la documentación encontrada puso al descubierto el tipo de criterios de no admisión que se habían utilizado, entre los cuales se incluyen factores discriminatorios de carácter étnico.

El estudio de las experiencias de los miembros de minorías étnicas o colectivos de inmigrantes en el mercado de trabajo pone de manifiesto que la discriminación es un

fenómeno sufrido con frecuencia por los inmigrantes. En una encuesta realizada a 226 inmigrantes africanos y asiáticos en Cataluña en 1987 un 68% declara haber sufrido actitudes racistas, aunque sólo el 6% por parte de su empresario y el 1,3% por parte de un compañero de trabajo (Solé y Herrera, 1991). En una encuesta reciente a 765 inmigrantes realizada en cinco Comunidades Autónomas se han obtenido datos que muestran que es en el ámbito laboral donde los inmigrantes han tenido más experiencias de mal trato o de discriminación (Díez Nicolás y Ramírez, 2001) porque, a pesar de que los autores digan que "los datos señalan que la población inmigrante en España no percibe un trato discriminatorio o malo en las distintas situaciones que se plantean en la vida cotidiana de las personas" o que en las conclusiones apunten que "en realidad, distintos indicadores señalan inequívocamente que la población inmigrante en España no percibe un trato discriminatorio por parte de la sociedad española", esos datos muestran que "la actividad laboral es el ámbito de su vida en el que la población inmigrantes se siente más discriminada. Así, aunque la proporción que no se siente discriminada (52%) es ligeramente superior a la que sí lo percibe (44%), la discriminación laboral parece alcanzar en mayor o menor medida a todos los colectivos, aunque muy determinados por su zona de residencia". Pero se puede presentar un análisis distinto de estos datos: el 44% de los inmigrantes se ha sentido discriminado en el trabajo o en la búsqueda de trabajo; esta cifra es más superior entre los africanos de raza negra (58%) y entre los del norte de África (51%) que entre los latinoamericanos (37%) y entre los asiáticos (29%) aunque hay diferencias significativas por Comunidades Autónomas. El trabajo es el ámbito donde mayor porcentaje dicen que se han sentido discriminados "siempre" (7%) (seguido del 5% que lo dice para la vivienda); un 14% dice que "frecuentemente" (en vivienda el 9%) y un 23% que "a veces". Los datos parecen mostrar, al menos en el campo laboral, que numerosos inmigrantes, especialmente los africanos, han sufridos problemas de discriminación.

Estas discriminaciones pueden ser vividas por los inmigrantes como una etapa transitoria en su trayectoria social como migrante. El Colectivo loé (2001b) lo ha puesto de manifiesto a través del análisis de grupos de discusión con inmigrantes y señala que "los propios inmigrantes contemplan su situación laboral como una *etapa de transición* entre la historia pasada (en el país de procedencia) y una historia por construir (cuando logran integrarse como 'ciudadanos de primera' en la sociedad española). Si miran al pasado, han logrado mejorar su situación porque los problemas de aquí son menos graves que los que tenían en su país de origen y que les llevaron a tomar la decisión de emigrar (...) Si miran el futuro, la etapa inicial de la inmigración la consideran muy dura: tienen que ganarse el puesto de trabajo aceptando un alto grado de explotación y sin quejarse de nada, a fin de congratularse con el empleador y lograr un estatus jurídico que asegure su estancia en España". Los testimonios recogidos (de)enuncian numerosos casos de discriminación.

Puede producirse una discriminación (pseudo) "positiva" en la contratación de colectivos más "débiles" (con menor poder social de negociación) para luego discriminarlos en las condiciones de trabajo concretas. Numerosos estudios de casos y abundantes informaciones permiten ofrecer un amplio panorama de algunas situaciones de discriminación que sufren los inmigrantes en las empresas españolas, sobre todo en las ramas de actividad donde se concentran la mayor parte de los trabajadores inmigrantes; estas prácticas abusivas no ocurren con la misma intensidad y/o frecuencia con los autóctonos. Las prácticas discriminatorias más frecuentes con los inmigrantes parecen ser la no formalización de la relación salarial (empleando al inmigrante sin contrato ni

Seguridad Social), los recortes en los salarios (pagándole por debajo de lo establecido) y las peores condiciones de trabajo (que violentan normas y convenios colectivos). En algunas áreas (y sectores de determinadas zonas) se puede dar prioridad a la selección de inmigrantes precisamente porque son mano de obra más barata, más dócil y más frágil.

Las diferencias salariales entre autóctonos e inmigrantes y dentro de éstos entre distintos colectivos en una especie de etnoestratificación salarial están documentadas en numerosos estudios de caso. En el estudio sobre los inmigrantes en la construcción (donde se analiza la situación de marroquíes y polacos en comparación con los españoles) el Colectivo loé (1998) muestra que existen diferencias salariales significativas, negativas sobre todo para los marroquíes, pero que en gran medida son atribuibles a las distintas categorías profesionales que tienen en la empresa. Pero cuando indagan por otros derechos establecidos en los convenios colectivos del sector y donde no interviene la variable categoría profesional descubre que los inmigrantes tienen en una proporción mucho menor que los autónomos vacaciones pagadas, permisos retribuidos, pagas extras, plus de transporte, plus de peligrosidad, otros extras o finiquito. En la hostelería (Colectivo loé, 1999) "existe una graduación, de mayor a menor nivel, en función de la retribución monetaria y la pertenencia étnica: en los niveles más elevados, españoles, filipinos y marroquíes; en posición intermedia, los dominicanos; por debajo, chinos y peruanos. Sin embargo, esta lectura requiere algunas matizaciones. En primer lugar, la comparación debe establecerse entre categorías laborales homogéneas, puesto que si en un grupo abundan los jefes de cocina y en otro los pinches, las diferencias salariales no pueden atribuirse a una discriminación en las retribuciones; en todo caso habrá que preguntarse si existen las mismas posibilidades de acceso a los diferentes puestos". En el estudio sobre la mujer inmigrante en distintos sectores, el Colectivo loé (2001a) ha presentado datos que jerarquizan los salarios por nacionalidades y tres tipos de trabajos del servicio doméstico (internos, externos fijos y externos por horas) y muestran como la media del precio-hora agregado va desde las 1000 pesetas de las españolas, a las 608 de las marroquíes, las 576 de las peruanas, las 560 de las dominicanas, las 556 de las filipinas y las 501 de las ecuatorianas. Estas diferencias son en parte el resultado de trabajar en distintos tipos de trabajos del servicio doméstico (donde la hora media de la española fluctúa entre las 492 pesetas de los trabajos como interna, a las 1314 de los trabajos externos por horas pasando por las 718 de los externos fijos) pero dentro de éstos se reproduce la jerarquía por nacionalidad. Los datos de estos tres estudios apuntan fenómenos fuertes de discriminación salarial, aunque, como el mismo Colectivo loé señala, habría que depurar más la información.

Otros trabajos también muestran salarios de los inmigrantes inferiores a los de los españoles, aunque no especifiquen el peso de factores distintos a la discriminación salarial que pueden explicar (al menos parte de) ese diferencial, y la opinión expresada por el 56% de los inmigrantes marroquíes y peruanos que indican que les pagan menos que a los españoles por un trabajo igual (Aparicio y Tornos, 2000).

Algunos trabajos cualitativos han mostrado los discursos empresariales que explican, justifican y desvelan estas discriminaciones. Por ejemplo, empresarios de la construcción que dicen (véase Colectivo loé, 2001b):

- "a los africanos en general, marroquíes, argelinos ... se les contrata porque valen la mitad...".

- "te dicen que es extranjero y *¡te aprovechas!* (...) *Lo aceptan todo*, trabajan mil horas por cuatro perras y demás, pero luego, una vez que ven el percal y se codean con

los demás, pues '¡coño!, éste gana cien y yo ochenta', y empiezan los follones, *¡no quieren ser menos!*".

Aunque no podamos detenernos aquí en este terreno de los discursos, cabe señalar cómo esta "lógica empresarial" reconoce la "normalidad" de estas prácticas discriminatorias y la facilidad que tiene el empresario para llevarlas a cabo cuando el inmigrante lleva poco tiempo en España, porque después esos mismos inmigrantes ya "no quieren ser menos".

En algunos casos las situaciones de discriminación llegan a condiciones de (neo) esclavitud. De vez en cuando la prensa informa de la detención de una red o de empresarios por contratación de trabajadores indocumentados y por las condiciones de trabajo (y de vida) a las que los tienen sometidos. En muchos de los informes que la policía española elabora sobre esos hechos habla de situaciones de "semiesclavitud". Dos ejemplos, entre otros muchos publicados en la prensa española en los últimos años: "Una red controlaba en Albacete 1.500 braceros búlgaros irregulares" (*El País*, 14 diciembre 2001) cuyas condiciones son definidas por la policía como de "semiesclavitud". "Arrestados 20 patronos en Alicante por explotar a inmigrantes ilegales. Unos 50 empresarios han sido detenidos (en la provincia de Alicante) en lo que va de año por contratar a 'sin papeles'" (*El País*, 9 diciembre 2002), la Guardia Civil señala que trabajaban con "bajos salarios y agotadoras jornadas laborales". En la misma información se recuerda la detención de cuatro constructores en Dénia en el verano de 2002 porque tenían contratados a 35 inmigrantes indocumentados "en una situación rayana con el régimen de semiesclavitud, ya que percibían un sueldo precario a cambio de abusivas jornadas laborales, prácticamente de sol a sol". Estas escuetas informaciones abren la puerta de una enorme caja oscura de la discriminación étnica: la economía sumergida.

Políticas de integración, políticas antidiscriminatorias y lucha por la igualdad de trato en el trabajo

En las cuestiones migratorias (y de asilo) en la UE hay que distinguir un antes y un después del Tratado de Amsterdam, acordado en 1997 y que entró en vigor en mayo de 1999. Este Tratado "comunitariza" estas políticas (aunque son un sistema de gestión transitorio de estas competencias que han de formularse hasta 2004, tal como establece el art. 67 del TCE). Este Tratado modifica el Tratado de la Comunidad Europea (TCE) y el Tratado de la Unión Europea (TUE) y otorga nuevos y relevantes poderes a la Unión Europea en el campo de la lucha contra la discriminación. Se pueden señalar al menos cinco cambios relevantes en el TCE (Niessen, 2001):

- En primer lugar, inserta un nuevo artículo (el 13) en el TCE que dice que "Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual".

- En segundo lugar, incluye en el TCE un nuevo capítulo (el IV: "Visados, asilo, inmigración y otras políticas relacionadas con la libre circulación de personas") que proporciona bases para adoptar medidas que promuevan la igualdad de trato entre los ciudadanos de la UE y los de terceros países.

- En tercer lugar, "la inclusión del título IV extiende el ámbito del TCE que puede conducir a una reinterpretación del art. 12 del TCE que prohíbe toda discriminación por

razón de nacionalidad" (Niessen, 2001), porque dicho artículo establece que "En el ámbito de aplicación del presente Tratado (...) se prohibirá toda discriminación por razón de nacionalidad".

- En cuarto lugar, el art. 137 del TCE establece que el Consejo decidirá por unanimidad las "condiciones de empleo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de la Comunidad".

- En quinto lugar, el TUE se ha modificado para incluir la cooperación policial y judicial en materias criminales que incluye la prevención y la lucha contra el racismo.

Pero los tres instrumentos más importantes en el campo de la lucha contra la discriminación en la UE han sido las dos directivas aprobadas en 2000 y otra aprobada en 2002.

- *Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico* (DOCE, L180, 19.7.2000).

- *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2001, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación* (DOCE, L303, 2.12.2000).

- *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo* (DOCE, L296, 5.10.2002).

Las dos primeras, que se aprueban en base al art. 13 del TCE a partir de una propuesta de la Comisión de noviembre de 1999, tienen una estructura y contenidos muy similares. Estas directivas persiguen establecer en la UE y en todos los Estados miembros un marco jurídico adecuado para luchar eficazmente contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico en los diversos campos de la vida social (Directiva 2000/43), por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad o de orientación sexual en el campo del empleo (Directiva 2000/78) o por motivos de desigualdad de trato entre varones y mujeres en el campo laboral (Directiva 2002/73 que modifica la Directiva 76/207/CEE). Si el art. 13 del TCE supuso un "enorme paso adelante comparado con el viejo TCE" (Niessen, 2001), estas directivas suponen una transformación notable de los instrumentos jurídicos en la lucha por la igualdad de trato en toda la Unión Europea.

Tanto la Directiva 2000/43 como la 2000/78 incluyen novedades muy relevantes en las normas por la igualdad de trato. Porque, aunque la igualdad de trato constituye un principio universal recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, en los Pactos de Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, estas directivas aportan novedades relevantes y, entre ellas, la posibilidad de que toda persona pueda emprender una acción jurídica y/o administrativa para que se respete el principio de igualdad de trato. La acción podrá emprenderse a título personal o a través de una organización o de otra persona moral. Por norma general, cuando los hechos permitan intuir la existencia de un delito de discriminación, será el demandado quien deba demostrar que no ha habido violación del principio de igualdad de trato. Los Estados miembros tendrán la responsabilidad de adoptar medidas para

proteger al denunciante de cualquier represalia.

Si antes de estas directivas no había una definición comunitaria de "discriminación" y había que atenerse a la jurisdicción del Tribunal de Justicia de la UE, estas directivas definen la igualdad de trato como la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta basada en el origen racial o étnico, o en motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual.

En la lucha contra la discriminación, "el empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal" (Directiva 2000/78, considerando nº 9), pero las políticas deben ir más allá porque "para garantizar el desarrollo de sociedades democráticas y tolerantes en las que toda persona pueda participar, con independencia de su origen racial o étnico, la actuación específica en el ámbito de la discriminación por estos motivos debe ir más allá del acceso a la actividad por cuenta propia o ajena y abarcar ámbitos como la educación, la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria, las ventajas sociales, la oferta de bienes y servicios y el acceso a los mismos" (Directiva 2000/43, considerando 12).

Según estas directivas, existe discriminación *directa* "cuando, por motivo de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable"; y existe discriminación *indirecta* "cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios" (art. 2). Este mismo artículo incluye y define el *acoso como discriminación* "cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

La Directiva 2000/43 contra la discriminación racial o étnica incluye en su ámbito de aplicación, tanto en el sector público como privado, los siguientes ámbitos (art. 3):

- a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional;
- b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica;
- c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;
- d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas;
- e) la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria;
- f) las ventajas sociales;
- g) la educación;
- h) el acceso a bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda.

Sin embargo, estas Directivas no impedirán a los Estados miembros emprender acciones positivas en favor de un grupo de personas determinado ni adoptar disposi-

ciones más favorables que las que en ellas se definen.

Ambas Directivas resaltan la importancia del diálogo, tanto con los interlocutores sociales como con las organizaciones no gubernamentales. Respecto al diálogo social señalan que "los Estados miembros, con arreglo a sus propias tradiciones y prácticas, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato entre otras vías mediante el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas", fomentando "la celebración en el nivel correspondiente de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias" en los ámbitos arriba señalados.

Los Estados miembros deben designar uno o varios organismos independientes como "responsables de la promoción de la igualdad de trato entre las personas sin discriminación por motivo de su origen racial o étnico. Dichos organismos podrán formar parte de los servicios responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos individuales". Entre las competencias de estos organismos deben figurar las siguientes:

- Prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones;
- Realizar estudios independientes sobre discriminación;
- Publicar informes independientes y formular recomendaciones.

Estos organismos aparecen como dispositivos clave para la aplicación futura del principio de igualdad de trato. La *European Commission against Racism and Intolerance* (ECRI) del Consejo de Europa ha hecho una Recomendación de política general (la nº 2) sobre los organismos especializados para combatir el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia a nivel nacional donde se muestra convencida de que estos organismos "pueden contribuir de formas diversas a reforzar la efectividad de las medidas tomadas en este campo y proporcionar asesoramiento e información a las autoridades nacionales".

Además, la Directiva 2000/43 impone a los Estados miembros, entre otras, las siguientes obligaciones:

- Establecer medidas para proteger a las personas contra cualquier trato adverso cuando hagan alguna reclamación exigiendo el cumplimiento de la igualdad de trato;
- garantizar la difusión de información relativa a la igualdad de trato;
- establecer un régimen de sanciones aplicables en caso de violación del principio de igualdad de trato.

España y la transposición de las directivas antidiscriminación

Las dos directivas se han transpuesto al derecho español en el Capítulo III ("Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato") del Título II ("De lo social") de la *Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, económicas y del orden social* (conocida como Ley de acompañamiento para 2004) (BOE, 31 diciembre 2003), en vigor desde el 1 de enero de 2004³. El plazo para la transposición de estas directivas era el 19 de julio de 2003 para la 2000/43 y el 2 de diciembre de 2003 para la 2000/78. Se transpusieron, por tanto, tarde.

3 Además del Capítulo III del Título II de la Ley 62/2003, hay referencias a las directivas en la Exposición de motivos (punto III), en las disposiciones adicionales séptima y octava, en la transitoria tercera y en la final decimoquinta.

Aunque no sea este el lugar de hacer un análisis detenido sobre el *contenido* de la transposición, baste decir que se efectuó una transposición de mínimos que, en líneas generales, reproduce el contenido de las dos directivas. Pero hay aspectos que habrá que examinar con detalle: por ejemplo, la supresión en los textos aprobados de determinadas expresiones de las directivas en la definición de la discriminación directa y de la indirecta o la reducción de la protección contra las represalias al campo laboral. Un aspecto especialmente problemático puede ser la no afectación de la Ley de Extranjería que se establece en la disposición adicional séptima. El desafío actual, en España y en otros países de la UE, es la aplicación de estas normas y en hacer de ellas un instrumento eficaz en la lucha contra la discriminación.

La Ley 62/2003 crea el "Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por origen racial o étnico". Una cuestión clave es seguir las implicaciones de que no aparezca la palabra "independiente" en la definición de las funciones del organismo especializado de lucha contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico (cuando en la Directiva 2000/43 se señala hasta tres veces) o que su composición sea marcadamente administrativa. El Gobierno ha de regular la composición y funcionamiento de este Consejo por Decreto y entonces será el momento de ver si se trata del organismo que quiere la Directiva 2000/43 o de otra "cosa" administrativa diferente. Recientemente la Dirección General de Integración de los Inmigrantes (sobre la que recae la tutela del Consejo) ha comenzado los trabajos para la puesta en marcha de este Consejo.

Hay que recordar, además, que estas directivas establecen estándares mínimos (aunque sean elevados) que las instituciones europeas exigen a todos los Estados miembros y que, por tanto, es legítimo y conveniente, plantearse en qué aspectos se puede y se debe avanzar algo más que lo que señalan estas disposiciones. Los ejemplos de otros Estados miembros, la propuesta *Starting Line* o el Protocolo nº 12 de la Convención Europea de Derechos Humanos ofrecen pistas por donde explorar desarrollos más avanzados. Las normas, los códigos de buenas prácticas o las experiencias desarrolladas en otros Estados miembros pueden ser un espejo donde compararse y donde obtener puntos de reflexión para políticas más avanzadas.

Pero es el *procedimiento* que se siguió en la transposición de estas directivas lo que resulta (negativamente) "ejemplar". A principios de 2003 escribíamos que el proceso de transposición "debería aprovecharse para hacer *pedagogía*, para informar y formar sobre sus contenidos y orientación a la opinión pública, a la ciudadanía, a los trabajadores y a los empresarios, a las organizaciones sindicales y patronales, a las asociaciones de inmigrantes y a las ONGs que trabajan con inmigrantes o gitanos, sin olvidar a los funcionarios y empleados públicos de las distintas administraciones. Para ello sería conveniente elaborar un solo proyecto de ley que no diluya la fuerza ejemplificadora que tiene la Directiva 2000/43 (y la 2000/78) (...) esa sería la ocasión para que se desarrollase un amplio debate social sobre la igualdad de trato en el espíritu de las modificaciones introducidas por el Tratado de Ámsterdam (... que) viene exigido por las propias directivas y sería una garantía de su difusión y, por tanto, de su eficacia futura" (Cachón 2003d).

Habría que preguntarse qué pudo llevar al Gobierno del Partido Popular a elegir una vía que hemos calificado de "transposición oculta" (Cachón 2004). Sin hacer un juicio de intenciones, cabe decir que la transposición se hizo "como si" se hubiera intentado evitar todo debate público, político e incluso parlamentario sobre el contenido de ambas directivas. Algunas "pruebas" de esta transposición ejemplar" (es decir, de cómo

no se debe hacer una transposición):

- no hubo una ley de transposición específica que hubiera permitido difundir y hacer llegar a la opinión pública la actividad parlamentaria española y las políticas comunitarias sobre la igualdad de trato que se plantean en ambas directivas;
- no aparece la igualdad de trato en el título de la Ley;
- no se presentó como un proyecto del Gobierno sino que se dejó a la iniciativa del Grupo Parlamentario Popular que presentó el proyecto que el Gobierno tenía en estudio en forma de numerosas enmiendas a la Ley de acompañamiento en el Congreso;
- no se sometió a consulta del Consejo de Estado y ni del Consejo Económico y Social porque la transposición no estaba incluida en el anteproyecto de la Ley 62/2003 que el Gobierno les remitió, lo que impidió que el primero comparara el anteproyecto con el texto de las directivas (con lo que hubiera señalado algunas discordancias) y que los agentes sociales se pudieran pronunciar sobre la misma en el segundo de estos organismos;
- no se sometió a consulta de las ONGs con interés legítimo en este campo;
- no se pronunció sobre el mismo en ninguna ocasión ningún miembro del Gobierno;
- no se produjo ningún debate parlamentario sobre el contenido de las directivas porque el Grupo Parlamentario Popular renunció a defender sus enmiendas y, de esta manera, el Parlamento español no dedicó ni un minuto a la discusión del contenido de estas directivas (aunque hubo alguna breve referencia crítica de grupos de la oposición a la forma de llevar a cabo el proceso).

En definitiva, se desaprovechó una ocasión de oro para hacer pedagogía antidiscriminación ante la opinión pública. ¿Será que no era ni es necesaria o será – más bien – que tal pedagogía iba contra las prácticas políticas dominantes en esa legislatura?

De las reformas legales antidiscriminatorias al cambio de las prácticas discriminatorias

¿Desaparecerán las discriminaciones con la introducción de nuevos dispositivos antidiscriminatorios? La experiencia de las normas por la igualdad de trato en materia de género ya nos permiten afirmar que no, pero también nos permite apuntar que son instrumentos de gran utilidad en la lucha contra la discriminación. Otro tanto puede decirse de las normas antidiscriminación racial a partir, por ejemplo, del examen de los resultados de las experiencias de otros países como Reino Unido, Holanda o Estados Unidos. Freeman (1994) ha sintetizado diversos análisis sobre este último. Y a partir de estudios que abordan la evolución del mercado de trabajo desde 1964 (en que se aprueba la Ley de Derechos Civiles), la introducción de políticas antidiscriminatorias y los cambios en la gestión de la mano de obra por parte de las empresas en Estados Unidos, concluye que "el esfuerzo nacional contra la discriminación, especialmente intenso a mediados de los sesenta, alteró significativamente (a mejor) las oportunidades económicas de los trabajadores negros. Aunque sea difícil destacar cuáles de las distintas actuaciones son responsables de la nueva situación – leyes de igualdad de oportunidades de empleo, las medidas de acción positiva, las sentencias judiciales, la renovada actividad de las comisiones estatales contra las prácticas laborales ilegales – resulta todavía más complejo establecer otra explicación alternativa (...) De las conversaciones con dirigentes de distintas empresas se desprende claramente que el cambio en las oportunidades de empleo no hubiera ocurrido sin la presencia de las políticas

antidiscriminatorias. Esto no quiere decir, obviamente, que los niveles actuales de gasto o actividad sean suficientes o deseables socialmente a largo plazo (... pero) sí parece que los esfuerzos anteriores han producido cambios" (Freeman, 1994).

Pero, a partir de distintas consideraciones que hace Freeman, conviene añadir tres observaciones que tienen una aplicación inmediata en los pronósticos que se pueden hacer sobre lo que ocurrirá en España (y otros países de la Unión Europea) tras introducir dispositivos antidiscriminatorios y que abren pistas de reflexión y líneas de acción para el futuro inmediato:

1. Las medidas antidiscriminatorias no tuvieron las mismas consecuencias para todos los grupos de negros en Estados Unidos. En ese proceso hubo ganadores y perdedores dentro de los negros: las mujeres negras resultaron más ganadoras que los varones y, entre éstos, obtuvieron más mejoras los que tenían un mayor nivel educativo y mayor cualificación (especialmente los jóvenes que habían accedido a estudios universitarios) y los que tenían un origen social más favorable. Es decir, los que logran romper el círculo vicioso de la discriminación (origen/raza, educación, vivienda, trabajo) antes de llegar al mercado laboral tienen más probabilidades de ser tratados como iguales que aquellos que son víctimas de dicho círculo vicioso en la educación y en la vivienda. La lucha contra la discriminación étnica en el trabajo debe comenzar en la escuela y en la vivienda.

2. La mejora de la situación en el mercado de trabajo no se tradujo en una igualdad entre negros y blancos en Estados Unidos. Como el mismo Freeman señala, "la igualdad entre los negros y los blancos no se producirá en el futuro simplemente suprimiendo la discriminación en el mercado de trabajo y garantizando la igualdad de oportunidades de empleo". Otros elementos de carácter estructural que persisten pueden volver a reintroducir la dinámica de la exclusión discriminatoria. La lucha contra la discriminación étnica hay que inscribirla en la lucha contra la exclusión, en políticas de inclusión social y en la lucha más general contra las desigualdades.

3. La necesidad de continuar desarrollando políticas antidiscriminatorias más avanzadas: "No debe interpretarse la aparente reducción de la discriminación en el mercado de trabajo como un signo de que los esfuerzos por la igualdad en las oportunidades de empleo han alcanzado sus objetivos y, por tanto, han de reducirse. Si la discriminación es una 'enfermedad recurrente', un seguimiento y tratamiento continuo son necesarios" (Freeman, 1994). Máxime si se tiene en cuenta que el texto de Freeman se publicó originalmente en 1978 y que analiza datos del período 1964-1975 y que estudios más recientes han puesto de relieve que este efecto positivo de la Ley de Derechos Civiles comenzó a ser menos relevante, precisamente, desde mediados de los años setenta y que tras la promulgación de esta esperada ley se produjeron cambios en las formas de llevar a cabo los procesos discriminatorios (véase, por ejemplo, la reciente síntesis que presentan Darity y Mason, 1998). Las actuaciones antidiscriminatorias deberán irse adaptando para prevenir y contrarrestar estas nuevas formas de manifestarse el "nuevo racismo". ■



BIBLIOGRAFÍA

- Aparicio, R. y Tornos, A. (2000): *La inmigración y la economía española*, Madrid, IMSERSO.
- Bovenkerk, F. (1995): *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, Ginebra, OIT.
- Cachón, L. y Santana, A. (1998): *Estudios y actividad económica de la población en la Comunidad de Madrid*, Consejería de Economía de la Comunidad de Madrid, Madrid, 1998 (www.comadrid.es).
- Cachón, L. (1999): *Prevenir el racismo en el trabajo en España*, Madrid, IMSERSO (Colección OPI).
- Cachón, L. (2002): "La formación de la 'España inmigrante': mercado y ciudadanía", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 97, enero-marzo, pp. 95-126.
- Cachón, L. (2003a): *Inmigración y segmentación de los mercados de trabajo en España*, Sevilla, CENTRA, Documento de trabajo S2003/02.
- Cachón, L. (2003b): *Inmigrantes jóvenes en España: Sistema educativo y mercado de trabajo*. Estudio exploratorio, Madrid, INJUVE.
- Cachón, L. (2003d): "Discriminación en el trabajo de las personas inmigradas y lucha contra la discriminación", en *La discriminación racial. Propuestas para una legislación antidiscriminatoria en España*, Barcelona, Icaria, 2003, pp. 39-101.
- Cachón, L. (2004): "España y la Directiva 2000/43: de la 'ocasión perdida' a una legislación general sobre igualdad de trato", *Tiempo de Paz*, nº 73, verano, pp. 13-22.
- Cachón, L. (2005): "Inmigrantes jóvenes en España", en *Informe Juventud en España 2004*, Madrid, INJUVE, pp. 695-799.
- Castellanos, M. L. y Pedreño, A. (2001): "Desde El Ejido al accidente de Murcia. Las amargas cosechas de los trabajadores inmigrantes en los milagrosos vergeles de la agricultura mediterránea", *Sociología del trabajo*, nº 42, primavera, pp. 3-31.
- Colectivo Ioé (1995): "Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al trabajo" en *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*, OIT, Ginebra.
- Colectivo Ioé (1998): *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, Madrid, IMSERSO.
- Colectivo Ioé (1999): *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, Madrid, IMSERSO.
- Colectivo Ioé (2001a): *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid, IMSERSO.
- Colectivo Ioé (2001b): *¡No quieren ser menos!. Exploración sobre la discriminación laboral de los inmigrantes en España*, Madrid, UGT.
- Darity, W.A. y Mason, P.L. (1998): "Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender", *Journal of Economics Perspectives*, vol. 12, nº 2, Spring, pp. 63-90.

- Dassetto, F. (1990): "Pour une théorie des cycles migratoires", en A. Bastenier y F. Dassetto, *Immigrations et nouveaux pluralismes. Une confrontation de sociétés*, Bruselas, De Boeck-Wesmael, pp. 11-40.
- Díez Nicolás, J. y Ramírez, M.J. (2001): *La voz de los inmigrantes*, Madrid, IMSERSO.
- Freeman, R. (1994): "El progreso económico de los negros desde 1964" en Mercados de trabajo en acción. *Ensayos sobre economía empírica*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 151-169.
- Martínez Veiga, U. (2001): *El Ejido, Discriminación, exclusión social y racismo*, Madrid, Catarata.
- Niessen, J. (2001): "The further development of European antidiscrimination policies" en J. Niessen and I. Chopin (eds.), *Implementing EU anti-discrimination standards at national level*, EUMC, Vienna, pp. 7-21.
- Pedreño, A. (2003): "Trabajadores inmigrantes y agricultura intensiva: por qué vinieron a recolectar frutas y hortalizas a los campos del Mediterráneo español y cómo fueron convertidos en fuerza de trabajo vulnerable y disponible"; en A. Tornos (ed), *Los inmigrantes y el mundo del trabajo*, Madrid, UPCO, pp. 123-145.
- Poiret, Ch. Y Vourc'h, F. (1996): *Reperer les discriminations ethniques et raciales dans le domaine du travail et de l'emploi*, París, ISERES.
- Portes, A y Böröcz, J. (1998): "Migración contemporánea. Perspectivas teóricas sobre sus determinantes y sus modalidades de incorporación", en G. Malgesini (comp.), *Cruzando fronteras. Migraciones en el sistema mundial*, Barcelona, Icaria, pp. 43-73.
- Solé, C. y Herrera, E. (1991): *Trabajadores extranjeros en Cataluña ¿Integración o racismo?*, Madrid, CIS.
- Wieviorka, M. (1992): *El espacio del racismo*, Barcelona, Paidós.
- Wrench, J. (1996): *Preventing Racism at the workplace. A report on 16 European Countries*, Dublín, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.
- Wrench, J. y Modood, T. (2000): *The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK*, Ginebra, Oficina Internacional de Trabajo.



GUÍA DE LECTURA

"Discriminación étnica en el mercado laboral" Lorenzo Cachón Rodríguez

Resumen:

En este artículo, Lorenzo Cachón realiza un interesante análisis sobre diferentes aspectos de la discriminación en el ámbito laboral español, en base a datos de diferentes estudios que se han realizado sobre este tema. Su análisis pone de manifiesto cómo las personas inmigrantes, y dentro de estos por grupos nacionales y por género, en mayor o menor medida sufren un trato diferenciado y discriminatorio. En la parte final del texto el autor realiza un recorrido por las políticas de integración, antidiscriminatorias y la lucha por la igualdad de trato en el trabajo, así como de la transposición de las directivas europeas antidiscriminación en España.

Abstract

Lorenzo Cachón offers an interesting analysis on different aspects of discrimination in the Spanish labour market, based in different studies on this topic.

This paper shows how immigrant persons suffer a differentiated and discriminatory treatment, even stronger in the case of certain national groups and for genre reasons. In the last part of the article the author makes an analysis on the politics of integration, politics against discrimination, and the fight for the equality of treatment in the labour market, as well as of the transposition of the European antidiscrimination guidelines in Spain.

Palabras clave:

Discriminación étnica, mercado laboral, discriminación institucional, discriminación estructural, políticas antidiscriminatorias, prácticas discriminatorias

Ideas principales:

- A partir del año 2000 la cuestión migratoria entra en una nueva etapa en España, uno de los desafíos que hay que afrontar a partir de este momento es la discriminación que sufren los inmigrantes en el entorno laboral y la lucha por la igualdad de trato.
- Existen tres niveles de discriminación en España, la discriminación institucional, la discriminación estructural y la discriminación en la empresa.
- Existe una concentración desproporcionada de inmigrantes en determinadas ramas de actividad laboral: servicio doméstico, agricultura, hostelería, construcción y comercio al por menor. Estas ramas tienen unas condiciones de trabajo notablemente peores que la media del mercado laboral.
- La discriminación es un fenómeno experimentado con frecuencia por los inmigrantes en el mercado laboral. Se perciben diferencias en el grado de discriminación vivenciado entre diferentes colectivos, siendo los africanos de raza negra y los del norte de África quienes manifiestan haber sentido mayor rechazo en el trabajo o en la búsqueda de trabajo.
- Las prácticas discriminatorias más frecuentes son la no formalización de la relación salarial, los recortes en los salarios y las peores condiciones de trabajo.
- Las Directivas europeas 2000/43 y 2000/78 incluyen novedades relevantes en las normas por la igualdad de trato. Estas directivas se han transpuesto al derecho español en el capítulo III del Título II de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, económicas y de orden social. Es una transposición que se hizo sin el suficiente y necesario debate público.

Glosario de Conceptos:

Discriminación institucional: La discriminación que se plantea desde las normas públicas vigentes y desde las prácticas administrativas y que permite hablar de un "marco institucional discriminatorio".

Discriminación estructural: Se produce desde los dispositivos generales del mercado de trabajo, ofreciendo pistas indirectas de discriminación.

Discriminación en la empresa: Discriminación individual que se produce en el ámbito empresarial con actores que pueden ser diversos: empresarios, intermediarios laborales, formadores, clientes, etc.

Etnoestratificación: La relevancia o influencia que tiene el origen nacional o étnico en el lugar que ocupan los inmigrantes en el mercado de trabajo.

Políticas antidiscriminatorias: Son las políticas públicas que intervienen para prevenir, o en su caso actuar ante acciones discriminatorias, y fomentar la igualdad de trato.

Algunas preguntas para la reflexión:

- ¿Qué efectos para la convivencia social tiene que haya una parte importante de la población que experimente discriminación en el ámbito laboral?
- ¿Se pueden reconocer algunos de los factores de la discriminación laboral de los inmigrantes en otros ámbitos, como educación, vivienda, etc ?

LAS LÓGICAS DE LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN EL MERCADO DE TRABAJO. MECANISMOS Y REPERCUSIONES

Sònia Parella Rubio

Profesora del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona

Nota preliminar

El texto que sigue a continuación recoge una síntesis y revisión de dos artículos en los que desarrollo las pautas de incorporación laboral de la mujer inmigrante en España y las causas de los procesos de discriminación que determinan su segregación laboral en aquellas actividades vinculadas a la reproducción social. Para ello, las siguientes páginas reproducen buena parte del artículo "La interacción entre clase social, género y etnia: las mujeres inmigrantes en el servicio doméstico", publicado en 2004, en el número 93 de la revista *Mientras tanto*. Asimismo, también incorpora algunas de las conclusiones del artículo "La vulnerabilidad social de las mujeres inmigrantes no-comunitarias a partir del estudio de sus pautas de inserción laboral en España", editado en el número 6 (enero 2005) de la *Revista REDSI – Red Social Interactiva-*, publicación que edita y difunde el Comité Español para el Bienestar Social en cofinanciación con el Fondo Social Europeo.

1. Introducción

Este artículo pretende reflexionar sobre los determinantes de la discriminación laboral de la mujer de origen inmigrante en las sociedades occidentales, a partir de las interacciones entre la clase social, la etnia y el género como ejes de estratificación convergentes. El texto no tiene como objetivo limitarse a describir, mostrar o identificar las pautas de inserción laboral de la trabajadora de origen inmigrante. Para ello basta pasearse por las calles de nuestras ciudades para comprobar quién se está ocupando en estos momentos del cuidado y atención de personas ancianas en situación de dependencia. La creciente concentración de la trabajadora inmigrante en las tareas vinculadas a la reproducción social nos sirve en estas páginas de punto de partida para plasmar la multicausalidad y la complejidad teórica que subyacen tras la externalización del trabajo reproductivo y el consiguiente reclutamiento, desde la lógica de la discriminación, de determinadas mujeres para llevar a cabo las tan desprestigiadas y escasamente remuneradas actividades que dicho proceso mercantilizador genera.

La justificación de la triangulación analítica –a saber, los ejes de la clase social, género y etnia- como marco interpretativo alternativo a los que únicamente toman en cuenta la clase social en el estudio de las desigualdades sociales, es el cometido de la primera parte del texto. Seguidamente, se introduce la perspectiva teórica de la discriminación múltiple a la que se enfrenta la mujer inmigrante, como instrumento para explicar su segregación laboral y su posición de "vulnerabilidad social" en la sociedad receptora,

en términos de desigualdad o distancia en el acceso a recursos y oportunidades en relación a otros colectivos (Papí 2003). Dicho proceso discriminatorio es el resultado de una serie de factores que operan tanto en el plano material como simbólico en el marco de relaciones de explotación. Finalmente, el artículo aborda los efectos de esta "triple" discriminación tanto desde la perspectiva de las propias trabajadoras de origen inmigrante, que ven claramente obstaculizados y frustrados sus deseos de movilidad laboral hacia otros sectores con independencia de su capacitación y expectativas; así como también desde el ángulo de los beneficios para el conjunto de la sociedad receptora que, gracias a la llegada de mujeres inmigrantes, se abastece de una fuerza de trabajo a bajo coste, de cuyo trabajo depende el bienestar de una parte creciente de la ciudadanía.

El espectacular e imparable aumento de la demanda de mujeres inmigrantes para llevar a cabo el trabajo reproductivo en las sociedades occidentales, nos muestra otra de las caras de la división internacional del trabajo y deja constancia indeleble de un trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres. La feminización actual de los flujos migratorios se debe, fundamentalmente, a una transferencia de cargas reproductivas desde las mujeres autóctonas con cualificación, que se incorporan masivamente al mercado de trabajo y no pueden seguir realizando y gestionando en exclusiva el volumen total de trabajo doméstico y familiar, hacia las mujeres de origen inmigrante. Estas "otras" mujeres - muchas de ellas cuentan con estudios medios y superiores-, no gozan de oportunidades laborales en el mercado de trabajo de la sociedad receptora acordes con su nivel formativo. Se trata de mujeres que precisan ingresos económicos para subsistir y que, a menudo, se ven obligadas a dejar a sus familias en sus países de origen y, muy a su pesar, a desatender sus propias cargas familiares para poder emigrar en solitario.

Efectivamente, el trabajo doméstico remunerado no es algo nuevo en nuestra sociedad. Todas y todos tenemos muy próximo el referente del servicio doméstico tradicional, nutrido principalmente de mujeres jóvenes procedentes de áreas rurales que abandonaban dicha actividad en cuanto se casaban. Sin embargo, el *boom* actual alrededor del servicio doméstico, protagonizado por las capas medias de nuestra sociedad, es consecuencia directa de los cambios sociodemográficos, culturales y económicos acontecidos en las últimas décadas en las sociedades occidentales. De todas estas transformaciones, cabe destacar el envejecimiento de la población y el incremento de las personas ancianas que viven solas en situación de falta de autonomía, así como la creciente participación femenina en el mercado de trabajo y el consiguiente aumento del número de hogares en los que el hombre y la mujer trabajan a tiempo completo. Todo ello debe situarse en un contexto de falta de corresponsabilidad masculina en el trabajo doméstico-familiar y de un Estado del bienestar como el español, escasamente desarrollado en lo que a derechos sociales se refiere, sustentado desde una tradición fuertemente familista y con una grave carencia de servicios para la vida diaria. Por consiguiente, no es que las mujeres de origen inmigrante hayan desplazado a las autóctonas en este nicho laboral, sino que la demanda ha crecido de forma espectacular en los últimos años, a tenor de los factores arriba mencionados.

Este nicho laboral para mujeres inmigrantes que se está consolidando alrededor de estas necesidades no satisfechas, a falta de implicación del sector público, se caracteriza por la precariedad, el desprestigio social, los bajos salarios, la desregulación y la invisibilidad (Colectivo Ióé 2001; Parella 2003). Tales rasgos son extensibles al conjunto del servicio doméstico tradicional, así como también a buena parte del espectro de servicios personales dispensados desde el mercado. Sin embargo, para el caso concreto de las trabajadoras de origen inmigrante, a tenor de su condición jurídica de extranjeras, debe

tenerse en cuenta que muchas de ellas trabajan en la economía informal y "sin papeles", lo que agrava todavía más su indefensión y desprotección.

2. La interrelación entre la clase social, el género y la etnia en el estudio de la estratificación social

Comprender la posición laboral subordinada de la mujer inmigrante en la sociedad receptora, requiere la imbricación entre los ejes de la clase social, la etnia y el género, como dimensiones clave a la hora de estructurar las desigualdades sociales. La subordinación en términos de género, clase social y etnicidad constituye el marco de referencia de todo análisis de los procesos que producen y reproducen las formas de marginación y exclusión de las mujeres inmigrantes (Morokvasic 1984). Dicha triangulación analítica, además de superar los análisis de la desigualdad social que sólo toman en cuenta la clase social, señala la inoperatividad de una definición genérica de la etiqueta universal de "mujer", puesto que el uso de la categoría "género" debe interpretarse a la luz de otras divisiones sociales igualmente determinantes. A continuación ofrecemos un breve repaso sobre cuáles son algunas de las bases teóricas que permiten sustentar dicha triangulación analítica y abordar las migraciones femeninas internacionales desde sus especificidades. Para ello es menester partir de las revisiones conceptuales en torno a la participación de la mujer en la economía y en el desarrollo desde una perspectiva de género, sin olvidar las aportaciones de la antropología feminista y del feminismo "negro" o "multiracial".

En contraste con la subestimación del papel de la mujer inmigrante en el discurso científico y en las representaciones sociales sobre el fenómeno de las migraciones, los datos reflejan que las mujeres han alcanzado actualmente igual o incluso mayor protagonismo que los hombres tanto en las migraciones internas como en los flujos migratorios internacionales Periferia-Centro. Así ocurre para el caso de España, donde la paridad entre hombres y mujeres en los flujos migratorios se refleja cada vez más en las estadísticas. Las causas y consecuencias de los movimientos migratorios femeninos tienen entidad propia, al jugar la mujer un papel social y económico distinto al del sujeto varón, tanto en la esfera productiva como en la esfera reproductiva, tanto en la sociedad de origen como en la de destino. Una lectura de las migraciones en clave de género nos permite concluir que la migración femenina ya no puede atribuirse sólo al hecho de que las mujeres sigan a sus esposos de forma pasiva, sino que las mujeres emigran a menudo solas, de forma autónoma -a pesar de que en muchos casos se trata de estrategias familiares y no individuales-, por razones económicas, y siguiendo patrones migratorios distintos a los de sus homólogos masculinos (Colectivo IOÉ 1998; Gregorio 1999).

Tal ignorancia de la mujer inmigrante en los enfoques sobre las migraciones es debida, principalmente, al vacío teórico sobre la participación femenina en la economía y el papel de la mujer como agente social del desarrollo. Hasta finales de la década de los setenta, las distintas aproximaciones al concepto "trabajo", tanto las teorías del capital humano como las del mercado de trabajo segmentado, se restringen a las actividades realizadas en el ámbito de la producción asalariada y prescinden del sistema de reproducción humana (Torns 1999). La presencia de la perspectiva de género en la economía ha sido posible gracias a elaboraciones teóricas y estudios diversos que han hecho emerger el trabajo doméstico como parte integrante de la realidad y de los análisis sobre el trabajo. Los referentes teóricos de esta ruptura conceptual debemos situarlos en los

debates entre el feminismo marxista y el radical¹. Con la aparición, en la década de los ochenta, del enfoque de la producción-reproducción por parte de las feministas críticas de la Escuela de Cambridge, es posible captar la complejidad de las experiencias de trabajo femeninas, gracias a la explicitación del engarce entre trabajo doméstico-familiar o reproductivo y el trabajo realizado para el mercado, ambos indispensables para el buen funcionamiento de la sociedad (Humphries, Rubery 1984; Beechey 1988; Borderías, Carrasco 1994). Por consiguiente, la función específica que tiene la mujer en la reproducción de la fuerza de trabajo constituye la raíz de las diversas formas de subordinación a la que ésta se ve sometida en las distintas sociedades, tanto dentro como fuera de la familia.

Revisitar la historiografía del proceso de industrialización y la ideología de la domesticidad desde una perspectiva de género –en otras palabras, reinterpretar las relaciones históricas de clase–, permite constatar que, si bien durante el precapitalismo también se daba una notable segregación sexual del trabajo, las labores productivas y reproductivas se fundían en un mismo espacio –labores domésticas, actividad artesanal, trabajo agrícola– y resultaba harto difícil trazar una línea divisoria entre ambas. Tanto unas como las otras eran denominadas "trabajo". Con el desarrollo de la industrialización se aceleró, en clara alianza con la lógica patriarcal, la separación entre la producción para uso privado, perteneciente a la esfera no monetaria y adjudicada a las mujeres, y la orientada hacia el mercado (Carrasco 1991).

La consolidación del capitalismo avanzado supuso identificar, por vez primera, el concepto "trabajo" sólo con actividad remunerada y desplazar todas aquellas actividades no mediatizadas por el mercado. De ese modo, se generalizó una división sexual del trabajo que asigna responsabilidades diferentes con valores desiguales entre hombres y mujeres en una y otra esfera: las mujeres fueron excluidas del espacio de la producción mercantil y confinadas al ámbito doméstico, a pesar de que, inicialmente, la mano de obra femenina fue, al igual que la infantil, parte inmanente de la revolución industrial y del desarrollo del capitalismo. La expulsión de las funciones de la reproducción de la esfera productiva se tradujo en su desvalorización social, cultural y económica –al no ser consideradas trabajo– y, por extensión, a la marginación social de las mujeres, tanto dentro de la familia como fuera del hogar (Borderías, Carrasco 1994).

En definitiva, la sociedad industrial se basa desde sus orígenes en una mercantilización incompleta de la capacidad humana de trabajo y su mantenimiento depende de la situación desigual de hombres y mujeres. Tal y como manifiesta la economista Cristina Carrasco (1991), el sistema económico necesita de una producción doméstica que sea asumida por la familia –eufemismo de mujer–, que reduzca enormemente el coste de buena parte del proceso de reproducción social tanto para el capital como para el Estado. De ese modo, el trabajo doméstico beneficia al mismo tiempo al sistema capitalista y a los sujetos varones. De acuerdo con Antonella Picchio (1992), lo que permanece oculto no es tanto el trabajo familiar-doméstico en sí mismo, sino la relación que mantiene con la producción capitalista, el nexo entre el ámbito doméstico y la producción de mercado. Se trata de una especie de *dumping* social, que convierte a las mujeres en fuerza de trabajo barata en el mercado y gratuita en casa (Carrasco et al. 2003).

En lo que concierne al rol de la mujer en el desarrollo económico y social, de las teorías clásicas –enfoque de la modernización y enfoque de la dependencia– se desprende que, aun partiendo ambas de concepciones del desarrollo totalmente opuestas, tienen en

común el hecho de omitir las relaciones de género y promover los estereotipos de "pasividad" e "inactividad" sobre la mujer, tan abundantes también en la literatura sobre migraciones (Afshar 1999; Zabala 1999). Pero lejos de ser cierta la ausencia de la mujer de la esfera productiva, numerosos estudios han demostrado que existe una relación sistémica entre la globalización del capitalismo y la feminización de la fuerza de trabajo en las empresas multinacionales que optan por deslocalizar determinadas fases del proceso productivo e instalarse en los países Periféricos en busca de costes laborales más bajos (Sassen 1984). De acuerdo con los datos que proporciona Christa Wichterich (1999), las mujeres constituyen el recurso principal de mano de obra en los países pobres, sobre todo en las fábricas que se ubican en las zonas francas para la exportación –por ejemplo, en la "maquila" Centroamericana–, en las que se estima que el porcentaje de mujeres alcanza entre el 70% y el 80%, la mayor parte procedentes de zonas rurales del país.

Asimismo, existen vínculos muy claros entre la globalización y la migración femenina, a través de la oferta de puestos de trabajo que tienen que ver con las tareas de la reproducción que se externalizan en los núcleos urbanos de los países ricos y que ejercen una fuerte "atracción" sobre la mano de obra femenina procedente de países pobres; lo que se conoce como "internacionalización de la reproducción". Por lo tanto, no es que las mujeres estén excluidas de la producción, sino que se sitúan en los estratos más bajos de la estructura ocupacional; por cuanto la adscripción de inferioridad que las relaciones patriarcales confieren al colectivo femenino, permite que se les pague más bajos salarios y las convierte en una fuerza de trabajo más controlable y sumisa.

En este sentido, la inserción laboral de las trabajadoras de origen inmigrante en la sociedad receptora requiere situar el punto de mira en el trabajo reproductivo y en su internacionalización, en el contexto de la globalización de la economía de mercado. La transferencia internacional de las tareas de cuidado conecta, según R. Salazar Parreñas (2001), por un lado, los planteamientos de E. N. Glenn (1992) sobre la "división racial del trabajo reproductivo" y, por el otro, las tesis de S. Sassen (1984) sobre la "división internacional del trabajo". La formulación de Glenn (1992) sugiere que el incremento de la demanda de empleadas domésticas de bajo coste no sólo se debe a la elevada concentración de profesionales altamente especializados en el sector servicio en el contexto de las "ciudades globales" (*global cities*), sino también como consecuencia de las persistentes desigualdades de género en el seno de las familias de estos profesionales. Por otra parte, la "división racial del trabajo reproductivo" opera en un contexto de incorporación de las mujeres de los países periféricos en la economía global. Se trata de una forma distintiva de división transnacional del trabajo, fruto de la interacción entre el capitalismo global y los sistemas de desigualdad de género, que tiene lugar tanto en las sociedades de origen como en las de destino y que establece una conexión entre mujeres a lo largo de relaciones de interdependencia.

La transferencia internacional de trabajo reproductivo tiene que ver con relaciones sociales, políticas y económicas entre mujeres en un mercado de trabajo global. Dicha división se fundamenta, como veremos en el siguiente apartado, en una relación estructural de desigualdad en base a la clase social, el género, la etnia y la ciudadanía. Los bajos salarios de las empleadas domésticas permiten incrementar no sólo las actividades productivas del conjunto de la sociedad receptora; sino que, al mismo tiempo, el crecimiento económico de los países de origen depende en una parte con-

¹ Véase una interesante síntesis de este debate en el libro de Borderías, Carrasco y Alemany (1994).

siderable de las transferencias económicas proporcionadas por estas trabajadoras a través del envío de remesas².

Con el fin de comprender la convergencia entre clase social, género y etnia también es menester tener en cuenta las aportaciones más destacadas de la antropología feminista en la incorporación de conceptos clave a la hora de entender las migraciones femeninas, -como, por ejemplo, el "grupo doméstico"- y sobre todo sus contribuciones en el desmantelamiento de la categoría universal de "mujer". De ese modo, se señala la capacidad transversal que tiene el género en tanto que significativo no sólo para diferenciar las experiencias vividas entre hombres y mujeres, sino también entre mujeres situadas en diferentes posiciones y en distintas sociedades (Moore 1999; Papí 2001).

¿Y quiénes son esas "otras" mujeres? El concepto de género debe ser visto como una categoría cambiante más que como algo estático. En este sentido, el feminismo "negro" o "multiracial" persistentemente ha denunciado que carece de sentido referirse a un sujeto femenino universal, puesto que la esfera de lo femenino es una categoría internamente fragmentada por la clase, la raza y las características étnicas o la edad. Empero el feminismo occidental ha tenido desde sus inicios preocupaciones y prioridades harto distintas. Correlacionar mujer con esfera reproductiva y hombre con esfera productiva, en el fondo, toma como referente a la mujer blanca de clase media de los países industrializados. No todas las mujeres pueden "permitirse el lujo" de no trabajar fuera del hogar o de concebir el empleo como ayuda o complemento a la actividad remunerada de su cónyuge. Por consiguiente, las experiencias de la mujer occidental de clase media no pueden generalizarse a todas las mujeres, en particular a las mujeres de "color", relegadas a las posiciones socioeconómicas más bajas.

Para las mujeres de clase trabajadora con rentas bajas y, en especial, para las mujeres de "color" sin marido y con cargas familiares, la situación es totalmente distinta, por cuanto el trabajo remunerado jamás ha supuesto para ellas una elección personal, sino un medio necesario para su supervivencia y la de sus familias. Las feministas negras han criticado este reduccionismo etnocéntrico, ya que una parte considerable de las familias afroamericanas son monoparentales, encabezadas por mujeres que deben hacer frente solas a todas las responsabilidades familiares, tanto las reproductivas como las económicas, y sobrellevar como puedan la "doble presencia"³. Lo mismo sucede en algunas áreas de América Latina, donde la "deserción" masculina (abandono del hogar) es una carga suplementaria para las mujeres, que pasan a dirigir hogares monoparentales y a asumir, con sus precarios ingresos, la totalidad de la responsabilidad de la manutención de los hijos (Juliano 1994:46). El gran error de la feminista de clase media es dar por supuesto que, con independencia del origen de clase y de la etnia, la experiencia del sexismo es la misma, como si en realidad existiera la "mujer genérica".

La opresión de una mujer negra en una sociedad racista y sexista se presenta como «si ello fuera una carga adicional cuando, en realidad, es una carga distinta» (Spelman 1988:123). Ser mujer de "raza" negra significa ser mujer y ser negra; pero la experiencia de estas formas de diferenciación es estructuralmente simultánea y no secuencial, al

margen de la experiencia personal de cada individuo (Moore 1999). Mientras las mujeres de "color" se sitúan en una situación de clara desventaja, provocarán privilegios y beneficios a las personas que se sitúan en la cima de estos sistemas de jerarquización -a saber, hombres, blancos y pertenecientes a las clases altas⁴. En base a estos planteamientos surge un feminismo denominado "multiracial", que permite situar a hombres y a mujeres en múltiples sistemas de dominación⁵ y explicar «por qué hay mujeres que lo tienen todo y mujeres que no tienen nada» (Baca, Thornton 1994:11).

3. Mujer, inmigrante y trabajadora: la "triple" discriminación

Ser mujer, de clase trabajadora y de origen inmigrante, o de una nacionalidad determinada⁶, supone experimentar diversas formas de diferencia y de discriminación que, lejos de ser secuenciales o sucesivas, actúan de forma simultánea y las sitúa en una situación de "vulnerabilidad social", al margen de los rasgos individuales de estas mujeres (nivel educativo, por ejemplo) y en el contexto de las características estructurales de la sociedad receptora: a saber, i) la política migratoria española como marco favorable a la inmigración laboral de mujeres extranjeras y a su reclutamiento en el servicio doméstico; ii) la creciente dificultad que experimentan las familias autóctonas -especialmente las mujeres- para conciliar la vida familiar y laboral, en un contexto de insuficiente desarrollo de las políticas familiares; iii) cambios demográficos como el envejecimiento de la población y el consiguiente incremento de las situaciones de dependencia; iv) por último, la estructura del mercado de trabajo en el que se insertan las mujeres inmigrantes, un mercado ya de por sí estructurado a partir de las desigualdades de género y de etnia.

Esta realidad es la que autoras como Monica Boyd (1984) o Saskia Sassen (1984) han denominado "doble negativa o desventaja" y que investigadoras como Mirjana Morokvasic (1984) han descrito como resultado de la articulación de múltiples procesos de discriminación, en base al género, a la discriminación racial o de etnia y a la explotación como clase trabajadora, a la que denomina "triple discriminación". Este triple proceso discriminatorio permite evidenciar que la explotación de la mujer no sólo existe en relación a los hombres, en el ámbito doméstico, sino también en el ámbito de la externalización del trabajo doméstico hacia el mercado, de la mano de la construcción de un nicho laboral, a escala internacional, que se nutre de personas que tienen en común su condición de mujer y su estatus de no-ciudadanas, de determinados orígenes. La vulnerabilidad y la restricción de derechos que padecen estas trabajadoras se contraponen a los derechos de ciudadanía de las personas empleadoras o usuarias directas de dichos servicios. Dicha contraposición es construida desde el propio Estado, principal beneficiario de la misma, por cuanto el recurso a la inmigración, tanto regular como irregular, le permite garantizar que el propio mercado cubra unas necesidades de cuidado que los esca-

2 El volumen de remesas hacia los países emisores de flujos migratorios está creciendo exponencialmente en los últimos años. En base a los datos del Banco Mundial, mientras el número total de migrantes internacionales ha experimentado un aumento del 20,1% entre 1990 y 2004, el volumen total de las remesas hacia los países en desarrollo (PED) se ha incrementado en casi un 306% y su volumen total es claramente superior (en un 138,1%) al total de la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) (Abad 2005:130).

3 Muchas de estas mujeres son beneficiarias de la asistencia pública en los Estados Unidos (Michel 2000).

4 El término "mujeres de color" es acuñado por algunas feministas norteamericanas para designar la diversidad de colectivos de mujeres no blancas que residen en Estados Unidos (afroamericanas, asiáticas, latinas, indias americanas, etc.)

5 A la opresión en función del género, la clase social y la raza o etnia debería añadirse la opresión en función de la orientación sexual.

6 Los privilegios diferenciados en base a la etnia son ubicuos y pueden referirse a divisorias muy diversas (color de la piel, origen nacional, creencias religiosas, lengua, etc.).

servicios sociales y servicios para las familias no están en disposición de proporcionar. Todo ello sin coste económico adicional para las arcas públicas (Stasiulis, Bakan 1997).

Por un lado, el estatus de las mujeres inmigrantes se ve afectado por las restricciones de una estructura ocupacional segregada a partir del género, en la que las mujeres obtienen más bajos salarios, menor estabilidad y menos oportunidades de promoción que sus homólogos masculinos, independientemente de su capacitación. Sin embargo, los inconvenientes que entraña el hecho de tratarse de mujeres que son socialmente percibidas como inmigrantes –a tenor de su posición económica, su fenotipo, su cultura o su país de procedencia–, al tiempo que jurídicamente extranjeras –máxime cuando se trata "indocumentadas"–, supone para ellas, en comparación con las trabajadoras autóctonas, concentrarse en los estratos más bajos de la estructura ocupacional. Es así como las trabajadoras de origen inmigrante cubren los huecos laborales peor pagados, con menos prestigio social y eludibles por las trabajadoras nacionales con mejores oportunidades laborales por tratarse de las actividades más emblemáticas de la discriminación por razón de género (limpieza, cuidado de personas, prostitución, etc.).

Se trata de un proceso de discriminación que tiene como base la asignación de oportunidades diferenciadas –la "discriminación relativa", en los términos que recoge Mariano Fernández Enguita (1999:45)–, a partir de características discriminantes de carácter adscriptivo que se convierten en el principal –aunque no en el único– determinante de su posición en la sociedad receptora⁷. Bajo este prisma, una persona particular será discriminada siempre que la situación de postergación se deba a su adscripción a un grupo determinado, al que se percibe no sólo como diferente sino también como inferior, al margen de cuáles sean los valores, capacidades y comportamientos del individuo en cuestión (Colectivo Ioé 2000:92). A modo de ejemplo, para el caso concreto de la mujer inmigrante, a tenor de su triple condición de mujer, perteneciente a la clase trabajadora y, además, de origen inmigrante, con toda probabilidad accederá al mercado de trabajo español a través del servicio doméstico o de actividades afines, con independencia de cuál sea su nivel educativo o su experiencia laboral previa.

Los factores estructurales antes mencionados que dan forma a la "triple discriminación" operan y a la vez son legitimados a partir de la construcción simbólica. De ese modo, el vínculo entre mujer inmigrante y determinadas ocupaciones se va consolidando a través de los prejuicios y estereotipos de base etnocéntrica y androcéntrica. El objetivo de las prácticas discriminatorias no es la mera privación material de la mujer inmigrante (cualquier forma de exclusión o limitación de la participación), sino el poder garantizar el acceso a una fuerza de trabajo barata de cuyo esfuerzo poder beneficiarse.

El servicio doméstico es considerado un trabajo no cualificado que demanda un tipo particular de fuerza de trabajo: una mujer. En lo que se refiere al género, a las mujeres se les atribuye, en base a su condición biológica, las cualidades óptimas para desarrollar las tareas de infraestructura del hogar (limpieza, plancha, cocina, etc.) y el cuidado de otras personas (niños, ancianos, etc.). Por el hecho de ser inmigrantes procedentes de países pobres y, además, mujeres, se les supone un bagaje cultural que contrapone su carácter tradicional y "subdesarrollado", profundamente desvalorizado, al de la mujer occidental, más moderna y emancipada (Oso 1998). De acuerdo con Bettio et al. (2004), si la esencia de las tareas de cuidado son las relaciones humanas y si éstas se dan todavía con frecuencia en sociedades menos industrializadas; entonces se asume sin más, de

7 La discriminación absoluta, en cambio, tiene que ver con privilegios estamentales propios de una sociedad cerrada (Enguita 1999).

forma estereotipada, que las mujeres inmigrantes están cualificadas para sustituir el trabajo reproductivo que las mujeres occidentales hasta ahora han realizado de forma invisible y gratuita en el hogar y que ahora se ven en la necesidad de tener que delegar o traspasar. De ese modo, para la trabajadora de origen inmigrante, los sistemas de reclutamiento basado en características como el género o la etnia convierten su situación objetiva de segregación laboral en discriminación, por cuanto no puede ser explicada en base a las preferencias o gustos de las candidatas, sus habilidades o sus diferenciales en capital humano.

De acuerdo con E. O. Wright (1995:140-141; 1997:10), el término explotación puede ser definido en base a tres criterios básicos: i) El bienestar material de los explotadores depende causalmente de la privación material del explotado. ii) El llamado "principio de exclusión", que contempla la asimétrica supresión a los explotados de la posibilidad de acceder y controlar una parte importante de los recursos productivos. iii) El denominado "principio de apropiación", según el cual el mecanismo causal que traduce la exclusión en un bienestar material diferencial entre explotados y explotadores, pasa por la apropiación de los frutos del trabajo de los primeros por parte de los segundos. En otras palabras, se relaciona causalmente el bienestar de los explotadores con su capacidad para apropiarse de los frutos del trabajo de los explotados, no únicamente con las privaciones del colectivo explotado⁸.

Los tres principios de E.O. Wright se cumplen para el caso de la mujer trabajadora de origen inmigrante, como consecuencia de la organización social de la producción y de la reproducción. Ello da lugar a una serie de interacciones sociales que establecen una relación de explotación entre, por un lado, unas familias de "dos salarios", cuyas mujeres no pueden asumir el volumen total de trabajo doméstico y familiar que se les adjudica en ausencia de corresponsabilidad masculina y, por el otro, unas mujeres inmigrantes que, por razones económicas y a tenor del diferencial salarial existente en relación a sus países de origen, están dispuestas a ofrecer sus servicios a bajo coste. Es así como a través de su esfuerzo y trabajo proporcionan a las familias autóctonas parte del bienestar material y emocional que hasta ahora se suministraba de forma gratuita en la esfera reproductiva.

El contexto de la globalización y de las desigualdades a escala planetaria entre países ricos y pobres es el punto de partida de unas relaciones asimétricas que, además, son reforzadas una vez en la sociedad receptora, de la mano de la privación del colectivo explotado –a saber, las mujeres inmigrantes– en el acceso a los recursos. Aquí es donde interviene, por un lado, una política migratoria que niega los derechos de ciudadanía a los colectivos de trabajadores procedentes de países pobres; por el otro, la propia regulación del Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH), que refuerza la indefensión jurídica del colectivo; junto a una serie de estereotipos y prejuicios que acaban de perfilar –y a la vez legitimar–, en el seno del hogar, las relaciones de dominación entre empleadores y empleadas. Por consiguiente, los mecanismos de exclusión se mueven en un doble plano, material y/o simbólico, englobando tanto las prácticas discriminatorias como las actitudes y discursos que las legitiman (Colectivo Ioé 2000).

Autoras como Young (1990) consideran el servicio doméstico un ejemplo claro de

8 En aquellos casos en los que no se dan los criterios i) y ii) y no existe transferencia de los frutos del trabajo desde los oprimidos hacia los opresores, según E. O. Wright (1995, 1997), estamos ante una relación opresora no explotadora.

explotación, a través del cual se produce una transferencia de los resultados del trabajo de un grupo en beneficio de otro, lo que comporta distribuciones desiguales de recursos y riqueza. La explotación radica tanto en los procesos sociales que estructuran la apropiación del trabajo de otros (las mujeres autóctonas se incorporan al mercado de trabajo sin que sea revisado el contrato social entre géneros), como en las propias instituciones sociales que, a través de la política migratoria o de la regulación del servicio doméstico, permiten y posibilitan esta distribución desigual (Mestre 2003).

La explotación en el servicio doméstico va más allá de la apropiación por parte del explotador del trabajo que realiza la empleada, puesto que se realiza para alguien de quien además se depende (máxime en el caso de mujeres inmigrantes "sin papeles"), en el ámbito privado del hogar. Ello establece relaciones de dominación/subordinación, a través del servilismo inherente al servicio doméstico. En este sentido, quien emplea adquiere algo más que el producto del trabajo de la empleada; "compra" a la persona en su totalidad, sobre todo cuando se trata de la modalidad del servicio doméstico interno (Anderson 2000). En este sentido, en palabras de Bridget Anderson (2000:113), "la empleada doméstica es en sí misma, en su esencia, un medio de producción". Dichas relaciones de dominación/subordinación pueden plasmarse a partir de prácticas autoritarias y de ritualización de la distancia entre empleador y empleada, que pueden desembocar en toda clase de abusos hacia ella –inclusive físicos–.

Por otra parte, las peculiaridades del servicio doméstico suponen una combinación de trabajo y relaciones interpersonales que fácilmente puede conducir a relaciones sociales premodernas, en las que los empleadores se aprovechan de la confianza y retribuyen menos de lo debido, a la vez que adoptan actitudes paternalistas. Dicho paternalismo se pone de manifiesto cuando los empleadores prestan asistencia sanitaria y protección a sus empleadas de hogar "sin papeles", o cuando las adulan al decirles que "son como una hija" o un "miembro más de la familia". En cualquier caso, estas relaciones lo que persiguen es favorecer la dependencia y sumisión de la empleada con respecto a la persona empleadora (Ambrosini 1998). Dicho en otras palabras, se refuerza la posibilidad de un intercambio en el que la protección que la empleada recibe tiene como contrapartida toda clase de concesiones en el comportamiento laboral, la duración de la jornada laboral, el horario, la disponibilidad, el nivel de los salarios, etc.

De acuerdo con Mestre (2003), un modelo que concede derechos a los extranjeros en función de la existencia de un contrato de trabajo en el mercado formal (que no de relación laboral), repercute de forma negativa todavía más en las mujeres, a tenor de la desregularización y de la fuerte incidencia de la economía informal que caracteriza a los servicios poco cualificados que tienen que ver con la reproducción social, especialmente en los países del sur de Europa. La construcción de la ciudadanía en términos laborales se encuentra en la base del sistema de inmigración/extranjería en toda Europa, lo que excluye aquellas actividades que mayormente realizan las mujeres, ya sea por su carácter de relación pseudolaboral (servicio doméstico), al considerarse una extensión directa del desvalorizado trabajo gratuito que se realiza en el hogar; o bien por no considerarse trabajo, como es el caso del estigmatizado trabajo sexual o prostitución. Qué duda cabe que los trabajadores varones de origen inmigrante también están sobrerrepresentados en la economía sumergida; sin embargo, ellos no acceden al mismo tipo de economía informal. Mientras los hombres de origen inmigrante se concentran en la economía sumergida en actividades que pueden ser formales (construcción, agricultura, etc.); las mujeres, en cambio, acceden irregularmente a trabajos ya de por sí irregulares y desregularizados (Mestre 2003). En definitiva, no sólo los mercados formales están segmentados por el

género; también los informales.

4. Las implicaciones de la "triple discriminación" de las mujeres inmigrantes: el trasvase de desigualdades entre mujeres

Las mujeres autóctonas de clase media mejoran su posición en el mercado de trabajo a expensas de unas mujeres, de una etnia y clase social distinta, que realizan el trabajo reproductivo que las familias rechazan, a bajo coste. Es cierto que el aumento de la demanda de empleadas domésticas no puede ser explicado únicamente por la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y que deben tenerse en cuenta otras muchas transformaciones. Además, muchas de estas mujeres inmigrantes migrarían de igual forma aunque no existiera tal demanda, por cuanto los determinantes de las migraciones tienen tanto que ver con el contexto de destino como con el de origen, tal y como se ha enunciado más arriba. A la existencia de demanda en ámbitos laborales específicos (como el servicio doméstico o el trabajo sexual) en la sociedad de destino, se le unen las escasas oportunidades laborales en el país de origen que, en el contexto de unas relaciones de género determinadas, configuran un abanico de posibilidades migratorias y estrategias diferenciales para las mujeres en comparación con los hombres (Juliano 2004:183). Sin embargo, en un plano analítico, sí existe una relación entre la denominada "crisis del cuidado" (*care crisis*) en las sociedades occidentales y la feminización de los flujos migratorios internacionales hacia los países ricos.

La concentración de la mujer inmigrante en el servicio doméstico y el diagnóstico de la "internacionalización de la reproducción" tiene implicaciones que van más allá de identificar y denunciar la posición de discriminación, subordinación y vulnerabilidad de la trabajadora inmigrante. Ante el dilema de ¿quién debe realizar el trabajo doméstico y familiar?, los hombres siguen eludiendo su corresponsabilidad en términos globales y las familias con recursos –eufemismo de mujeres de clase media– lo delegan a "otras" mujeres, aunque sin dejar de supervisarlos. De ese modo, siguen siendo mujeres las que asumen buena parte del trabajo doméstico y familiar, aunque se trate de mujeres de una clase social inferior y de una etnia y/o nacionalidad distinta.

De ahí se desprende que las relaciones patriarcales, además de expresarse entre los hombres y las mujeres, ya sean inmigrantes o autóctonos, también se ponen de manifiesto en las transacciones entre inmigrantes y nacionales. Mientras las mujeres trabajadoras de los países ricos tienen problemas para resolver el trabajo doméstico-familiar en sus vidas cotidianas y sus homólogos masculinos siguen eludiendo la corresponsabilidad en la esfera reproductiva, las mujeres de los países pobres se enfrentan a graves dificultades para obtener ingresos suficientes en sus países de origen con los que mantener a su familia.

En la era de la globalización, la tendencia de la migración internacional femenina apunta claramente hacia una emergente "división internacional del trabajo en la esfera de la reproducción", resultado de una creciente demanda de fuerza de trabajo femenina como consecuencia de la participación de las mujeres autóctonas en el mercado de trabajo (Truong 1996). Todo ello se traduce en una "racialización" del trabajo doméstico remunerado, por cuanto son mujeres de otras etnias, sin el estatus de ciudadanas, las que asumen los roles que las mujeres autóctonas han "abandonado" (Anderson 2000). Si las mujeres de clase media se enfrentan a un modelo profesional "masculinizado", que les exige largas jornadas laborales y la máxima dedicación, las trabajadoras domésticas

sufren lo mismo, pero de forma todavía más virulenta. En el fondo, tal y como concluye Arlie Russell Hochschild (2003:20), "ambas, las mujeres del Primer y del Tercer Mundo, juegan en un mismo juego económico, las reglas del cual no han escrito".

Pero sería un error atribuir la globalización del trabajo reproductivo a un simple tras-paso entre mujeres de una clase social y de una etnia o nacionalidad distinta; dado que ello supone omitir el papel de los hombres. En este sentido, la proliferación de trabajadoras domésticas no se puede interpretar simplemente en clave de facilitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo. Además, permite que los hombres gestionen su vida cotidiana al margen de sus responsabilidades en la esfera reproductiva. La empleada doméstica contribuye activamente no sólo a proporcionar bienestar material y afectivo a las familias y a hacer sostenible la ausencia de servicios a la vida diaria; también incide en el mantenimiento del equilibrio familiar y permite eludir el conflicto dentro de la pareja. Puesto que los cónyuges masculinos no colaboran en la medida que se espera, la alternativa es pagar a alguien para que lo haga (Ehrenreich 2003). Así pues, la creciente economía "servilista", con todas las desigualdades que genera, es también –aunque no únicamente– el resultado de la continua abdicación de los sujetos varones de sus responsabilidades domésticas (Ehrenreich 2003).

Asistimos, en definitiva, a través de un proceso de discriminación, a un trasvase de desigualdad entre mujeres; de modo que, en palabras de Helma Lutz, «se mantiene una división binaria en términos de relaciones de género racializadas: las occidentales versus las "otras" mujeres» (1997:102), que permite introducir importantes matices en las relaciones antagónicas entre hombres y mujeres propias del patriarcado, así como una mayor nitidez en los análisis sobre las desigualdades sociales. En otras palabras, la "liberación" de algunas mujeres se produce a costa de la "opresión" de otras (Gregson, Lowe 1994).

En este sentido, en raras ocasiones se tienen en cuenta los efectos que la migración femenina puede tener para los hijos de estas mujeres que permanecen en el país de origen mientras ellas están aquí; una separación que se convierte en algo "obligado" e "impuesto" para las mujeres que se emplean como internas, la mayoría de ellas con cargas familiares. De acuerdo con Arlie Russell Hochschild (2001), la mayor parte de la literatura sobre la globalización habla de capital, mercado y flujos de mano de obra, pero dedica escasa atención a la relación entre las tendencias mundiales y las vidas individuales. Llegados a este punto, es menester introducir un par de reflexiones, harto reveladoras, sobre cuáles son las implicaciones que tiene la "triple discriminación" a escala global: ¿quién cuida a los hijos de las empleadas domésticas mientras ellas se ocupan de nuestros ancianos y niños durante a menudo 24 horas diarias?; ¿cómo el coste de mantener el estilo de vida patriarcal de las clases medias en las sociedades occidentales afecta no sólo a la calidad de vida de la empleada doméstica, sino también a la de toda su familia?

En el terreno individual, ciertamente, el impacto de la "triple discriminación" no es homogéneo. Para muchas mujeres inmigrantes, sobre todo cuando han sido pioneras e independientes, el proceso migratorio es muchas veces valorado como signo de "empoderamiento" (*empowerment*) y de mejora de su estatus tanto económico como social (Escrivá 2004). Ello es así especialmente cuando se trata de mujeres que huyen de la pobreza o la violencia (del hogar o del Estado), así como en el caso de mujeres que, por condicionantes de género, no habían gozado de una autonomía económica y de un empleo remunerado con anterioridad. Sin embargo, especialmente cuando se trata de mujeres con un nivel educativo elevado, procedentes de las clases medias del país de origen, su reducido abanico de oportunidades laborales se traduce en una fuerte "inconsis-

tencia de estatus" y en experiencias de "movilidad descendente" a nivel social, en el sentido de pasar de cumplir una función cualificada en el país de origen a quedar recluidas y aisladas en el ámbito privado del hogar –sobre todo si trabajan como internas– y a ser "mandadas por todo el mundo".

De hecho, debe tenerse muy presente que estas mujeres difícilmente experimentan la realización personal a través del trabajo remunerado, a tenor de la escasa valoración social de las actividades que realizan aquí (servicio doméstico), que no dejan de ser una prolongación del rol tradicional de género que ya realizaban en sus países de origen, en calidad de "madres", "mujeres" e "hijas". Además, muchas de estas mujeres inmigrantes que viven en España conocen de primera mano el trasvase del trabajo doméstico-familiar a mujeres de estratos sociales inferiores en su país de origen, tal y como recoge Escrivá (2000, 2004) para el caso de muchas empleadas domésticas peruanas procedentes de sectores medios y que habían contado con "criadas" en otras etapas de su vida. Por consiguiente, estas mujeres con formación y experiencia en el mercado laboral ven frustrados sus intentos de movilidad social al tener que desarrollar trabajos domésticos, a menudo también considerados denigrantes en sus representaciones sociales.

Otro aspecto a considerar es la distinción entre, por un lado, las mujeres cuyo proyecto migratorio pasa por la supervivencia del grupo familiar y por el logro de objetivos económicos en el país de origen (educación hijos, compra vivienda, establecer negocio, etc.) y, por el otro, las que pretenden elevar su estatus individual/familiar a partir del asentamiento más o menos definitivo en la sociedad receptora. Mientras para las primeras tanto el servicio doméstico como las actividades afines a las que tienen acceso pueden ser vividas como facilitadoras de la consecución de sus objetivos; para las segundas es asumido de forma más traumática, de modo que permanentemente buscan la fórmula que les permita lograr la tan ansiada movilidad hacia otras ocupaciones. Además, debe tenerse en cuenta que el servicio doméstico puede llegar a ser la ocupación con más ventajas para determinados perfiles de mujeres inmigrantes desde el punto de vista de la acumulación monetaria, puesto que las que trabajan como internas tienen asegurado el alojamiento y la manutención, pudiendo ahorrar prácticamente la totalidad del salario y mandar cuantiosas remesas a la familia. De ese modo, la sobrecualificación y la pérdida de autoestima se ven compensadas por mayores ingresos, sobre todo cuando se mantiene la idea de retorno a corto plazo.

Las posibilidades que tienen estas trabajadoras de acceder a otros segmentos laborales más remunerados, mejor remunerados y más acordes con su nivel educativo y en los que ellas se sientan motivadas, son todavía escasas y han sido poco exploradas (Escrivá 2000, 2004). La hostelería, la limpieza de edificios, así como el comercio y servicios afines, poco cualificados, basados en el trato directo con el cliente, son destinos laborales cada vez más significativos, sobre todo entre las mujeres inmigrantes latinoamericanas que comparten el mismo código lingüístico. Sin embargo, el principal volumen de movilidad laboral tiene lugar dentro de los servicios vinculados a la reproducción social, ya sea pasando de empleadas domésticas "internas" a "externas" o "asistentas por horas" –accediendo a mayores cuotas de libertad y autonomía en su vida privada y en la gestión del tiempo–; ya sea abandonando el servicio doméstico tradicional y empleándose en tareas de cuidado desde empresas de servicios domiciliarios, residencias geriátricas u hospitales. Ante tan rígidas barreras a la movilidad laboral, es cada vez más habitual que las mujeres inmigrantes se planteen el autoempleo como única estrategia posible para abandonar este limitado espectro de salidas laborales. El elevado nivel educativo de muchas de estas trabajadoras, junto a su carácter emprendedor e inconformista, facili-

ta la consecución de este objetivo a medio y a largo plazo, sobre todo entre las que no tienen previsto regresar a su país de origen de forma inmediata.

5. Conclusiones y reflexiones finales

Uno de los principales cometidos de estas páginas ha sido argumentar la necesidad de utilizar marcos analíticos que den cuenta de la subordinación en términos de género, clase social y etnicidad, como marco de referencia básico de todo análisis de la segregación laboral de la mujer inmigrante. Otro de sus propósitos ha sido desentrañar la influencia de los determinantes estructurales en dicho proceso de segregación (política migratoria, cambios en la estructura familiar, envejecimiento de la población y el aumento de la demanda de cuidados, la segmentación del mercado de trabajo, etc.), así como de las configuraciones ideológicas estereotipadas procedentes de la demanda de la fuerza de trabajo. Ciertamente, la etnicización de los servicios vinculados a la reproducción social no sólo depende de las características personales del colectivo de mujeres inmigrantes (nivel educativo) y de sus estrategias (nivel de aceptación de un empleo, proyecto migratorio, tiempo de asentamiento en la sociedad receptora, etc.); sino que es el resultado de una serie de procesos de carácter estructural que se materializan a través de lógicas discriminatorias que tienen que ver con variables adscriptivas (sexo, grupo étnico o nacionalidad) y que operan a partir de sistemas de estereotipos y preferencias de base tanto androcéntrica como etnocéntrica.

Por todo lo visto, es indispensable que se produzca un cambio radical que cuestione de raíz nuestro sistema social y económico, hasta el momento estructurado a partir de la centralidad de la esfera productiva. Sin duda se trata del único camino a seguir para combatir las desigualdades de género. Es menester una transformación de los imaginarios sociales que permita avanzar hacia el reconocimiento de la importancia del cuidado (*care*) para el bienestar de todos los individuos. Sólo así es factible un escenario en el que la tan anhelada corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el trabajo doméstico y familiar sea algo más que un deseo. Asimismo, puesto que la externalización del trabajo doméstico y familiar está ahí y no puede negarse ni su carácter irreversible –a tenor de las transformaciones sociales, culturales y económicas ya comentadas–, ni su inmenso potencial de creación de empleo, es menester velar por regular y profesionalizar unas actividades que ofrezcan empleos dignos y de calidad a las personas –inmigrantes o no, hombres o mujeres– que opten por emplearse en ellos. Sólo así, estimulando la creación de una ocupación estable y bien remunerada, toda vez que cualificada y socialmente valorada, dejaremos de estimular un nicho laboral sólo para mujeres de origen inmigrante; unas mujeres a las que prácticamente no se brinda ninguna otra opción laboral y que, a tenor de su precaria condición económica, muestran una "forzosa" adaptabilidad a este tipo de empleos, máxime si se trata de migración clandestina.

De no avanzar en esta línea, la participación de las mujeres en la esfera productiva y los cambios en la organización de las familias continuarán generando necesidades no satisfechas en los hogares, que van a seguir cubriendo las mujeres inmigrantes procedentes de los países periféricos en condiciones de subordinación y desde la negación de sus derechos más básicos. Mientras no se encuentre una alternativa real a la organización patriarcal de la reproducción social y en ausencia de una oferta de servicios a la vida diaria dirigidos al conjunto de la ciudadanía, debemos

preguntarnos, de acuerdo con Adela del Re (1995), ¿cómo se las arreglan las personas –sobre todo las mujeres– para trabajar ocho horas diarias y cuánto les cuesta?; ¿qué cantidad de trabajo no asalariado o de trabajo "negro" se utiliza?; ¿cuántas "otras" mujeres deben trabajar bajo las condiciones más precarias para poder sostener nuestro sistema social y económico?; ¿cuál es el precio que deben pagar estas "otras" mujeres por ello, más allá de las repercusiones directas de las relaciones de explotación en las que se insertan?

Sin lugar a dudas, la implicación del Estado tanto en la regulación como en la financiación de los servicios vinculados a la reproducción social es el quid de la cuestión, tal y como nos muestra la experiencia de países –como, por ejemplo los países nórdicos– con otros regímenes de bienestar, basados en la extensión de los derechos universales de ciudadanía también al terreno de los servicios sociales (el denominado "Cuarto Pilar del Estado de Bienestar"). En cuanto al caso concreto del envejecimiento de la población y el aumento de la demanda de cuidados en nuestro país, El "Anteproyecto de ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia" constituye un gigantesco paso adelante, al reconocer la atención a las personas en situación de dependencia como derecho universal. Sin embargo, en dicho texto no se habla de cifras de financiación del sistema y se cuenta con que los usuarios participarán en el pago de los servicios y prestaciones garantizados, en función de su renta y patrimonio. La puerta que abre la financiación pública a la posibilidad de generar empleos de "calidad" en torno a estos servicios, nos permite finalizar estas páginas de forma optimista; si bien el trayecto que queda por recorrer es largo y tortuoso. En la medida en que el carácter universal de las prestaciones y servicios se reconozca sólo sobre el "papel" y su desarrollo sea insuficiente para proporcionar calidad de vida y bienestar a todas las personas dependientes, el mercado va a seguir proporcionando servicios "baratos", únicos o complementarios a los públicos, dirigidos a unas familias con escaso poder adquisitivo y con cada vez menos efectivos humanos disponibles –eufemismo de "mujeres"– para hacerse cargo del trabajo reproductivo. Y, como bien hemos visto a lo largo de estas páginas, si la externalización del trabajo reproductivo transcurre sólo a través del mercado, el resultado no es otro que la discriminación y explotación de esas "otras" mujeres: las trabajadoras de origen inmigrante. ■



BIBLIOGRAFÍA

- Abad, L. 2005. "Impacto de la migración y las remesas en el desarrollo", *Migraciones*, 18:105-148.
- Afshar, H. 1999. "Mujeres y desarrollo: una introducción". En: *Globalización y Género*, ed. por P. de Villota. Madrid: Editorial Síntesis.
- Ambrosini, M. 1998. "Intereses ocultos: La incorporación de los inmigrantes en la economía informal". *Migraciones*, nº 4, p. 111-152.
- Anderson, B. 2000. *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. London: Zed Books.
- Baca, M; Thornton, B.1994. "Difference and Domination". En: *Women of Color in U.S. Society*, ed. Por M. Baca Zinn y B. Thornton Dill. Philadelphia: Temple University Press.
- Beechey, V. 1988. "Rethinking the Definition of Work. Gender and Work". En: *Feminization of Labour Force. Paradoxes and Promises*, ed. por J. Jenson et al. London: Polity Press.
- Bettio, F.; Simonazzi, A., Solinas, G.; Villa, P. 2004. "The 'care drain' in the Mediterranean: notes of the Italian Experience" Texto presentado en la Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, *Intergenerational Issues, the Welfare State and the Labour Market*, Brisbane, Australia, 22-24 Julio 2004.
- Borderías, C.; Carrasco, C. 1994. "Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas". En: *Las mujeres y el trabajo*, ed. por C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany. Madrid: Fuhem.
- Borderías, C.; Carrasco, C.; Alemany, C., comp. 1994. *Las mujeres y el trabajo*. Madrid: Fuhem.
- Boyd, M. 1984. "At a disadvantage: The occupational attainments of foreign born women in Canada". *International Migration Review*, vol. 18, nº 4, p. 1091-1119.
- Carrasco, C. 1991. *El trabajo doméstico y la reproducción social*. Madrid: IMU.
- Carrasco, C. et al. 2003. *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: IMU.
- CC.OO – CERES. 2004. *Inserción laboral de la población inmigrada en Cataluña*, Barcelona: CERES.
- Colectivo IOÉ. 1998. "Mujeres inmigrantes en España. Proyectos migratorios y trayectorias de género". *Ofrim Suplementos*, p. 11-38.
- Colectivo IOÉ. 2000. "Discriminación de los inmigrantes en el trabajo". *Sociedad y Utopía*, nº 16, pp. 91-102.
- Colectivo IOÉ 2001. *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Observatorio Permanente de la Inmigración.
- Ehrenreich, B. 2003. "Maid to Order". En: *Global Woman*, editado por B. Ehrenreich y A. Russell Hochschild, London: Granta Books.

- Escrivá, MªA. 2000. "¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona". *PAPERS. Revista de Sociología*, nº 60, pp. 327-342.
- Escrivá, MªA. 2004. "Conquistando el espacio laboral extradoméstico. Peruanas en España". *IESA Working Papers Series 05-04*.
- Fernández Enguita, M. 1999. "Explotación y discriminación en el análisis de la desigualdad". *Revista Internacional de Sociología*, nº 24, p. 27-53.
- Glenn, E.N. 1992. "From Servitude to Service Work: The Historical Continuities of Women's Paid and Unpaid Reproductive Work", *Signs*, 18(1), p. 1-44.
- Gregorio, C. 1999. "Los movimientos migratorios del Sur al Norte como procesos de género". En: *Globalización y Género*, ed. por P. de Villota. Madrid: Editorial Síntesis.
- Gregson, N.; Lowe, M. 1994. *Servicing the middle classes*. London: Routledge.
- Hochschild, A. R. 2001. "Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional". En: *En el límite. La vida en el capitalismo global*, ed. por A. Giddens y W. Hutton. Barcelona: Tusquets.
- Hochschild, A. R. 2003. "Love and Gold". En: *Global Woman*, editado por B. Ehrenreich y A. Russell Hochschild, London: Granta Books.
- Humphries, J.; Rubbery, J. 1984. "The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction". *Cambridge Journal of Economics*, vol. 8, nº 4, p. 331-346.
- Juliano, D. 1994. "Pobres mujeres o mujeres pobres". En: *Extranjeros en el paraíso*. Barcelona: Virus.
- Juliano, D. 2004. *Excluidas y marginales*. Madrid: Cátedra.
- Lutz, H. 1997. "The Limits of European-ness". *Feminist Review*, nº 57, p. 93-111.
- Mestre, R. 2003. "Mujeres inmigrantes: cuidadoras por norma". En: *Inmigrantes: Una aproximación jurídica a sus derechos*, coord. por J. de Lucas et al. Valencia: Germania.
- Michel, S. 2000. "Claiming the Right to Care". En: *Care Work, Gender Labor and Welfare State*, ed. por M. Harrington. New York: Routledge.
- Moore, H. L. 1999. *Antropología y feminismo*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Morokvasic, M. 1984. "Birds of Passage are also women". *International Migration Review*, vol. 18, nº 4, p. 886-907.
- Oso, L. 1998. *La migración hacia España de las mujeres jefas de hogar*. Madrid: IMU.
- Papi, N. 2003. "Clase social, etnia y género: tres enfoques paradigmáticos convergentes" *Utopías*, nº 195, vol. 1, p. 55-75.
- Parella, S. 2003. *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona: Anthropos.
- Picchio, A. 1992. *Social Reproduction: the Political Economy of the Labour Market*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Re del, A. 1995. "Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción". *Política y Sociedad*, nº 19, p. 75-81.

- Salazar Parrenas, R. 2001. *The Global Servants: Migrant Filipinas Domestic Workers in Rome and Los Angeles*. Palo Alto (California): Stanford University Press.
- Sassen, S. 1984. "Notes on the Incorporation of Third World Women into Wage-Labor Through Immigration and Off-Shore Production". *International Migration Review*, vol. 18, nº 4, p. 1144-1165.
- Spelman, E. 1988. *Inessential Women*. London: Verso.
- Stasiulis, D.; Bakan, A. B. 1997. "Negotiating Citizenship: The case of foreign domestic workers in Canada". *Feminist Review*, nº 57, pp. 112-139.
- Torns, T. 1999. "Los trabajadores asalariados: desigualdades de género". En: *Las relaciones de empleo en España*, ed. por F. Miguélez y C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- Truong, T. 1996. "Gender, International Migration and Social Reproduction: Implications for Theory, Policy, Research and Networking". *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol. 5, nº 1, p. 27-52.
- Wichterich, C. 1999. "Les marchés aux corps". En: *La femme, mondialisée*, Paris: Actes Sud.
- Wright, E. O. 1995. "El análisis de clase de la pobreza". En: *Desigualdad y clases sociales. Un seminario en torno a Erik O. Wright*, editado por J. Carabaña, Madrid: Fundación Argentaria.
- Wright, E. O. 1997. *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Young, I.M. 1990. *Justice and the politics of difference*, Princeton: Princeton University Press.
- Zabala, I. 1999. "Un viaje a través del tiempo: 30 años de pensamiento económico feminista en torno al desarrollo". En: *Mujeres y economía*, ed. por C. Carrasco. Barcelona: Icaria.



GUÍA DE LECTURA

"Las lógicas de la discriminación de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo. Mecanismos y repercusiones" Sònia Parella Rubio

Resumen:

El artículo de Sònia Parella reflexiona a partir de la interrelación de clase social, etnia y género, sobre los condicionantes que operan en la discriminación laboral de las mujeres de origen extranjero en nuestras sociedades. Realiza un análisis sobre cómo el sistema económico capitalista ha asentado la división del trabajo productivo y reproductivo, delegando a este último el mayor desprestigio social; y cómo el trabajo doméstico se ha consolidado en un nicho laboral para mujeres inmigrantes que sufren una fuerte explotación laboral, baja remuneración económica, situación laboral precarizada, trabajando muchas de ellas en la economía informal y "sin papeles", lo que agrava más todavía su indefensión y desprotección.

Abstract:

Sònia Parella's article is a reflection on how social class, ethnic background and genre are the causes that operates in the labour market discrimination of the women of foreign origin in our societies. This paper analysis how the economic capitalist system has settled the division of the productive and reproductive work, giving to the latter the less social prestige; and how the domestic work has been consolidated in a labour market niche for immigrant women who suffer a strong labour exploitation, low wages, precarious labour situation, many of them being employed in the informal economy and without work permits causes that aggravates their defencelessness and deprivation.

Palabras clave:

Clase social, género, étnia y ciudadanía; segregación laboral, reproducción social, vulnerabilidad social, perspectiva de género, remesas, "triple" discriminación.

Ideas principales:

- La feminización actual de los flujos migratorios se debe, fundamentalmente, a una transferencia de cargas reproductivas desde las mujeres autóctonas con cualificación, que se incorporan masivamente al mercado de trabajo y no pueden seguir realizando y gestionando en exclusiva el volumen total del trabajo doméstico y familiar, hacia las mujeres de origen inmigrante.
- Las mujeres extranjeras inmigrantes -muchas de ellas cuentan con estudios medios y superiores-, no gozan de las oportunidades laborales en el mercado de trabajo de la sociedad receptora acordes con su nivel formativo.
- Nos encontramos en un contexto de falta de corresponsabilidad masculina en el trabajo doméstico-familiar y un Estado de bienestar escasamente desarrollado en lo que a derechos sociales se refiere.
- La evolución del concepto trabajo pasa por cuatro etapas fundamentales, identificándose por primera vez sólo con actividad remunerada en la consolidación del capitalismo y desplazando todas aquellas actividades no mediatizadas por el mercado, generando así una división sexual del trabajo, desvalorizando social, cultural y económicamente las funciones de la reproducción.

- Para comprender la posición laboral subordinada de la mujer inmigrante en la sociedad receptora tenemos que tener en cuenta la interacción de los ejes de clase social, etnia y género como dimensiones que estructuran las desigualdades sociales.
- Se produce un trasvase de desigualdad entre mujeres, ya que mientras los hombres siguen eludiendo su corresponsabilidad, las mujeres de clase media delegan a "otras" (mujeres inmigrantes) el trabajo doméstico que ellas no pueden realizar al entrar a formar parte del mercado de trabajo.
- Es imprescindible un cambio profundo en nuestro sistema económico y social, por una parte la transformación de los imaginarios colectivos para que halla un reconocimiento de la importancia del cuidado y el "cuidado" para el bienestar de todos los individuos; al mismo tiempo es necesario el reconocimiento social del trabajo doméstico consolidando unas condiciones laborales dignas y una justa remuneración salarial. Pero sin duda una clave imprescindible es la implicación del Estado tanto en la regulación como en la financiación de los servicios vinculados a la reproducción social.

Glosario de Conceptos:

Mujeres inmigrantes no comunitarias: mujeres provenientes o de nacionalidad distinta a la de los 25 países miembros de la Unión Europea, aunque en la práctica, bien por cuestiones legales bien por mentalidad, se sigue pensando en la Europa de los 15 (ver puntos de Vista 4, artículo de Paul Oriol, Glosario de Conceptos).

"Triple" discriminación: es un proceso discriminatorio en el que se vinculan tres ejes interrelacionados: la clase social, la etnia y el género. De esta manera la discriminación de las mujeres se explica en base a su desigualdad en relación a los hombres, pero también en relación a otras mujeres que ocupan una mejor posición social, y pertenecen al grupo cultural y social dominante.

Perspectiva de género: significa tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política. (Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo).

Feminización de la fuerza del trabajo: es una tendencia que viene desarrollándose desde hace algunas décadas, que señala cómo las mujeres de todo el mundo están paulatina e irreversiblemente incorporándose al mercado laboral.

Algunas preguntas para la reflexión:

- ¿Qué peso tienen los recursos sociales a la hora de alcanzar una sociedad igualitaria?, ¿Cuál es la responsabilidad de la Administración Pública en servicios vinculados a la reproducción social?
- ¿Cómo influyen los determinantes estructurales en el proceso de segregación laboral de las mujeres inmigrantes?, ¿y en las configuraciones ideológicas estereotipadas procedentes de la demanda de la fuerza de trabajo?

5 Puntos de Vista

Bibliografía Complementaria y Sugerencias Prácticas

Bibliografía complementaria:

- Colectivo IOÉ (2001)

No quiero ser menos! : exploración sobre la discriminación laboral de los inmigrantes. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid.

En este texto se analizan las situaciones de racismo y explotación económica que sufren los inmigrantes en España. Se ha investigado la presencia de trabajadores extranjeros en el mercado laboral español, teniendo en cuenta la diversidad de sectores laborales, espacios geográficos y nacionalidades de origen. Se ha estudiado más a fondo la problemática de los trabajadores inmigrantes y autóctonos en dos sectores concretos: la construcción (marroquíes y polacos) y la hostelería-restauración (chinos, marroquíes, filipinos, dominicanos y peruanos). Finalmente se ha realizado un análisis basado en sondeos cualitativos (ocho grupos de discusión) para detectar las opiniones, actitudes y expectativas tanto de los agentes laborales autóctonos, empresarios y asalariados, como de los propios inmigrantes.

- GARGARANTÉ, Sixte, et al.(2003)

La discriminación racial : propuestas para una legislación antidiscriminatoria en España. Icaria, Barcelona.

En este libro se desarrollan los conceptos que deben manejarse para un mejor conocimiento de la discriminación y de los instrumentos necesarios para luchar contra ella. Está compuesto por tres capítulos escritos por distintos autores: en el primer capítulo Miguel Pajares aborda la discriminación racial y las políticas antidiscriminatorias; el segundo capítulo escrito por Lorenzo Cachón trata sobre la discriminación de las personas inmigrantes en el ámbito laboral; y el último capítulo del libro realizado por Vera Egenberger, trata sobre la legislación antidiscriminatoria en la Unión Europea.

- *Informe Anual sobre Igualdad y no discriminación 2004. Derechos fundamentales y lucha contra la discriminación.* Comisión Europea. Este informe ofrece una visión general sobre los efectos de la aplicación de políticas antidiscriminatorias en la Unión Europea. En una primera parte recoge los avances realizados en la U.E. para modificar o aprobar leyes que cumplan con las directivas relativas a la igualdad y no discriminación, y también examina algunas medidas que se han tomado para detener actuaciones discriminatorias e indemnizar a víctimas de discriminación. En la segunda parte se recogen algunas de las actividades llevadas a cabo sobre sensibilización.

Otros textos de interés:

- BALBUENA, P. (2003): *Feminización de las migraciones: del espacio reproductivo nacional a lo reproductivo internacional*, Ecuador, Revista Aportes Andinos Nº7.
- COLECTIVO IOÉ (2001): *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Observatorio Permanente de la Inmigración.
- COLECTIVO IOÉ (2000): *Discriminación de los inmigrantes en el trabajo*, Sociedad y Utopía nº16.
- GREGORIO GIL, C. (1998): *Migración Femenina. Su impacto en las relaciones de género*, Madrid, Narcea.
- PARELLA RUBIO, Sònia (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Anthropos.
- SOLÉ, C. (1995): *Discriminación racial en el mercado de trabajo*, Madrid, CES.
- WRENCH, J., REA, A., y OUALI, N. (1999): *Migrants, ethnic minorities and the labour market. Integration and exclusion in Europe*, Londres, Palgrave.

Sugerencias para la práctica

- Ambos artículos se centran en la discriminación en el ámbito laboral, por lo que ofrecen elementos para formular un análisis crítico sobre cómo se configura el mercado de trabajo en España y cómo se "aprovechan" determinadas diferencias (ya sean de origen, clase social o género) para construir desigualdades laborales.
- Para los profesionales que trabajan más directamente en la intervención social y para los responsables de políticas públicas los textos pueden sugerirles algunas orientaciones para elaborar proyectos de intervención y políticas públicas que incidan en las pautas que consolidan las actuaciones de discriminación laboral.
- El artículo de Sònia Parellá profundiza sobre dos ejes de discriminación que se suman al del origen: la clase social y el género, por lo que su texto es muy útil para los investigadores y profesionales que trabajan en torno a las desigualdades sociales. Pero especialmente sugerente es para quienes intervienen o investigan en torno a la desigualdad de género.

Algunas experiencias contra la discriminación

- *Por la diversidad. Contra la discriminación:* Es una campaña paneuropea de información de cinco años de duración que forma parte del Programa de Acción para luchar contra la discriminación de la Comisión Europea. Esta campaña está siendo desarrollada en estrecha colaboración con gobiernos de la UE, sindicatos, organizaciones empresariales y ONGs, y su objetivo es la lucha contra la discriminación por motivos de origen étnico o racial, religión o creencias, enfermedad, edad u orientación sexual. Se pretende transmitir un mensaje positivo sobre la diversidad a través de una amplia gama de canales, como la publicidad impresa y televisiva, Internet, seminarios y eventos periodísticos. Los folletos, prospectos y carteles proporcionarán información sobre las nuevas normas de la UE contra la discriminación en los diversos Estados Miembros. www.stop-discrimination.info
- *El Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la Discriminación" ACCEDER:* Es una iniciativa que desarrolla la FSG durante el período 2000-2006 con el aporte financiero del Fondo Social Europeo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, numerosas administraciones regionales y locales, así como entidades colaboradoras privadas. Uno de los objetivos principales de este proyecto es conseguir la mejora de la empleabilidad como estrategia de la inserción laboral de la población gitana, de esta manera se trabaja para garantizar la igualdad de oportunidades. www.gitanos.org
- *El Proyecto CREE -Create Equality in Education- Actividades Escolares contra la Discriminación:* Ha sido promovido por la Unión Europea en el marco del Programa de Lucha contra la discriminación 2001-2006, y desarrollado en cuatro países europeos: Alemania, Dinamarca, Gran Bretaña y España. El objetivo es estudiar las actividades contra la discriminación o para fomentar la igualdad de oportunidades que se desarrollan en centros escolares. Entre las analizadas hay actividades de apoyo escolar, de aprendizaje social, y de sensibilización y concienciación. www.creequality.org
- *United for Intercultural Action:* Es una red europea de más de 560 organizaciones de diferentes países europeos que trabajan conjuntamente contra la discriminación y el racismo y a favor de una sociedad intercultural www.unitedagainstracism.org

Próximo número: Racismo



**OBSERVATORIO DE LAS MIGRACIONES Y DE LA CONVIVENCIA
INTERCULTURAL DE LA CIUDAD DE MADRID**

C/ Santa Engracia, 6 - 28010 Madrid
Tfnos: 91 299 49 52 / 91 299 49 53 - Fax: 91 299 49 60
Correo electrónico: obserconvivencia@munimadrid.es
www.munimadrid.es/observatorio

**AREA DE GOBIERNO DE EMPLEO Y SERVICIOS A LA CIUDADANÍA
DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID**

Dirección General de Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado