

La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza

Christine Catarino

eliaskit@aol.com

Laura Oso

Universidade da Coruña

Departamento de Socioloxía e Ciencia Política e da Administración

Campus de Elviña. 15071 A Coruña. Spain

oso@cyberweb.es

Resumen

La inmigración femenina hacia España y Portugal responde a un proceso de progresiva etnización de los servicios reproductivos más desvalorados socialmente. En España se han generado corrientes migratorias feminizadas de carácter económico, que no responden al rol tradicional de la inmigrante familiarmente reagrupada, debido a la existencia de una demanda de empleadas de hogar extranjeras, principalmente en Madrid, y fundamentalmente orientada al servicio doméstico interno. En Portugal la llegada de africanas, por lo general, atraídas en un inicio por sus esposos, ha generado, de la misma manera, una segmentación del mercado de la reproducción social. En Lisboa las extranjeras trabajan en el servicio doméstico externo o en empresas de limpieza, cohabitando en estos sectores con el empleo autóctono, pero realizando las labores más despreciadas o sometidas a mayores relaciones de dominación. La segmentación étnica del trabajo reproductivo se produce de diferente manera en Madrid y en Lisboa, pero responde a un mismo principio: la externalización de las tareas más desvaloradas socialmente, antaño realizadas en el hogar, y la creación de un «ejército de servidoras» para su realización.

Palabras clave: mujer, migración, servicio doméstico, empresas de limpieza, etnización del mercado de trabajo, relaciones de dominación.

Abstract. *Female immigration in Madrid and Lisbon: towards an ethnisation of domestic help and cleaning industries*

The migration of women to Spain and Portugal corresponds to an increasing ethnization in the area of reproductive services (cleaning, personal care...) that are least valued by society. Spain, especially Madrid, has witnessed a surge in the number of female economic immigrants, not necessarily related to family reunion. This immigration process is linked to a growing demand of foreign workers to fill the domestic help sector, primarily live-in. In Portugal, the influx of African women results primarily from a family reunion process. These migrant women have also contributed to a segmentation process of the social reproduction market: in Lisbon, foreign women occupy jobs as live-out domestic workers, or else as cleaning staff, in the same way as the indigenous labor force. However, they are left with the least desirable tasks as well as being in a worse position within domination relations. Ethnic segmentation in the social reproduction sectors has been developed in dif-

ferent ways in Madrid and Lisbon, but it is still a consequence of the same general process: externalisation of the least socially valued domestic chores and the rise of a «servant army» encharged of these tasks.

Key words: woman, migration, domestic service, cleaning enterprises, ethnic segmentation of the labor market, domination relations.

Sumario

Este artículo compara un mismo fenómeno, la inmigración femenina, en contextos de acogida diferentes (España y Portugal) pero con unas características comunes: la pertenencia «peninsular»; una trayectoria política, económica y en tanto países de emigración similar y la configuración reciente, como contextos receptores de población extranjera, en el marco del nuevo espacio migratorio del sur de Europa. El ánimo de comparar surge de un primer intento llevado a cabo por las autoras, en un artículo anterior, de poner en común dos trabajos de investigación (Oso y Catarino, 1997). Esta primera experiencia puso de relieve la importancia del método comparativo para sacar a la luz la especificidad de cada país, las similitudes y diferencias, y así identificar mejor las variables explicativas del fenómeno estudiado (contexto político, laboral, social...). Para ello partimos de una problemática de investigación: la etnización de los servicios de reproducción social, que presentamos a continuación¹.

1. Las informaciones que se presentan en este artículo para el caso de España provienen de los trabajos de investigación sobre inmigración femenina de Laura Oso (Oso, 1998). Los datos para Portugal proceden de la tesis doctoral de Christine Catarino sobre inmigrantes cabo-verdianos y angoleños en los barrios periféricos del área metropolitana de Lisboa (Université de Paris I-Panthéon Sorbonne). Esta autora agradece el apoyo financiero recibido para la realización de esta tesis a la Fundação para a Ciência e a Tecnologia, Sub-Programa Ciência e Tecnologia do 2º Quadro Comunitario de Apoio (PRAXIS XXI), así como la ayuda del CESIS, que ha sido la institución de acogida en Portugal. Las autoras también agradecen los comentarios de Antonio Izquierdo, Carmen Lamela, Natalia Ribas y Obdulia Taboadela, que permitieron mejorar el texto. Las ideas que se exponen en el artículo son exclusivamente responsabilidad de las autoras.

1. La etnización de los servicios de reproducción social

El servicio doméstico en las grandes ciudades se ha nutrido tradicionalmente, en diversos contextos geográficos y temporales, de mujeres jóvenes provenientes del medio rural. Los estudios que han abordado la migración femenina y el servicio doméstico se han centrado en estos movimientos internos y en el papel del servicio doméstico como práctica distintiva para las clases adineradas; en la visión de la doméstica tradicional que convive con los empleadores, manteniendo unas relaciones de trabajo paternalistas y sometida al aislamiento social, a duras y pesadas condiciones de trabajo y de vida (Gregson y Lowe, 1994; Sarasúa, 1994; Orlansky y Dubrovsky, 1987). No obstante, a principios del siglo XX, la figura de la criada se cuestiona en diversas sociedades. La forma tradicional de servicio doméstico disminuye debido a la mecanización de la unidad doméstica y al desarrollo de una ideología sobre la privacidad en el hogar que promueve la realización de las labores y el cuidado de los hijos por parte del ama de casa. Se habla entonces de la crisis de la domesticidad (Birch, 1984; Kuznesof, 1989).

Sin embargo, lejos de asistir a la muerte del servicio doméstico, en las últimas décadas se observa un incremento de la demanda de empleadas de hogar en distintas áreas del planeta. Esta nueva demanda, como señala Kaufmann, a diferencia del empleo de servicio como una marca de dominación social, proviene de otros estratos sociales que no son necesariamente los más ricos. La disminución de la forma tradicional de servicio doméstico no debe enmascarar el resurgimiento de esta nueva modalidad de demanda que se cristaliza entre aquellos sectores más dotados culturalmente y que está determinada por una nueva gestión del tiempo en el interior del núcleo familiar: la revalorización del tiempo libre conlleva delegar las labores domésticas y reemplazarlas por otros contenidos familiares (Kaufmann, 1995). El reparto social de tareas, tradicionalmente sexuado, entre las masculinas o aquéllas realizadas en el ámbito público, y las femeninas, reducidas al espacio privado, ha dado un vuelco con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Las labores reproductivas, realizadas tradicionalmente en el hogar por la mujer, ya «no tienen pretendiente» ni «encargado», quedan abandonadas por el entorno familiar. Son desechadas no sólo por los hombres y por la sociedad, sino también por las mujeres que, en su búsqueda de independencia, han comprendido que «el trapo limpia el polvo pero ensucia al que lo pasa», mancha socialmente al que dedica su tiempo en una tarea despreciada, no valorada socialmente y no remunerada si se realiza en el contexto familiar.

Tareas socialmente consideradas «sucias», como fregar el suelo, cambiar pañales, bañar a los enfermos, limpiar los excrementos de los ancianos imposibilitados, son, en los países occidentales, cada vez en mayor medida, profesionalizadas, lo que ha traído consigo la creación de empleos asalariados para las labores de la reproducción social. Además, en la mayoría de estos países, el Estado cubre escasamente las necesidades derivadas del proceso de externalización (limitándose a los servicios de guarderías, asilos, etc.), por lo

que las familias suelen recurrir progresivamente a la esfera mercantil, a través de la contratación de personal para realizar las tareas domésticas, cuidado de hijos y ancianos; o bien mediante el empleo de los servicios de restauración, la compra de alimentos preparados o la comida rápida (Kaufmann, 1995).

No obstante, esta tendencia a la mercantilización de la reproducción social no es inocua, sino que se encuentra en el corazón del debate sobre la reestructuración social en las sociedades occidentales y la aparición de un nuevo «ejército de reserva». Como señala Gorz, la segmentación social actual ha creado un grupo marginado, desde el punto de vista económico y social, relegado a realizar, de manera mercantilizada, los servicios tradicionalmente asumidos por la unidad doméstica. De esta manera, un segmento privilegiado de la sociedad detenta las actividades lucrativas e incrementa sus beneficios, empleándose en trabajos cualificados y bien remunerados y aumentando su tiempo libre y de ocio. Todo ello gracias a la transferencia de servicios, tradicionalmente realizados en el hogar, a una masa de la población que queda condenada al «estatus de servidor» (Gorz, 1988). Esta segmentación del mercado laboral no sólo crea un ejército de reserva entre la población autóctona, sino que, a su vez, está determinada por la división internacional del trabajo².

Este artículo plantea que la inmigración de mujeres a España y Portugal se enmarca en este proceso de externalización de los servicios de reproducción social en los países occidentales. La nueva división social entre dos estamentos, servidos y servidores, está a su vez segmentada en función de la etnia: aquellos servicios reproductivos más marginados son reservados al «ejército de reserva» extranjero.

En primer lugar, queremos mostrar que la situación del mercado de trabajo en cada país, y en concreto del empleo femenino autóctono, ha determinado la diferente configuración de la inmigración de mujeres hacia España y Portugal. Pasaremos después a presentar cómo se está produciendo la etnización de los servicios reproductivos en Madrid y en Lisboa, por ser éste un fenómeno sobre todo aplicable a las grandes ciudades. Para ello analizaremos dos formas de empleo: el servicio doméstico y el trabajo en empresas de limpieza. Intentaremos señalar las prácticas de dominación étnicas y de clase que se reproducen en cada una de estas ocupaciones. En definitiva, queremos sacar a la luz que, tanto en Madrid como en Lisboa, se está dando una segmentación del mercado de la reproducción social en función de la etnia, que difiere en su configuración en cada una de las ciudades, pero que tiene el mismo origen: la progresiva etnización de los servicios reproductivos más desvalorados socialmente.

2. Sobre las teorías de la segmentación del mercado laboral se pueden consultar algunas referencias clásicas: Piore, 1983; Edwards, Reich y Gordon (eds.), 1983. Sobre los nuevos yacimientos de empleo en España puede consultarse Cachón, Collado y Martínez, 1996.

Tabla 1. Mujeres trabajadoras y residentes de nacionalidad extranjera en España, 1997.

| Principales países | Mujeres trabajadoras n° absolutos | % mujeres trabaj./total trabajadores ¹ | Mujeres residentes n° absolutos | % mujeres residentes/total resid. ² | % mujeres trabajad./mujeres residentes ³ |
|---|-----------------------------------|---|---------------------------------|--|---|
| Marruecos | 11.608 | 16,8 | 34.909 | 32,9 | 33,2 |
| R. Dominic. | 10.492 | 85,2 | 15.435 | 80,1 | 67,9 |
| Perú | 9.908 | 65,9 | 13.215 | 65,3 | 74,9 |
| Filipinas | 5.480 | 66 | 7.113 | 64,4 | 77 |
| China | 2.935 | 31,7 | 6.641 | 44,8 | 44,1 |
| Colombia | 2.547 | 67,4 | 5.734 | 71,6 | 44,4 |
| Argentina | 2.445 | 36,7 | 8.560 | 51,5 | 28,5 |
| Ecuador | 2.205 | 70,9 | 2.666 | 68,6 | 82,7 |
| Total (principales países y resto) | 61.931 | 34,6 | 282.544 | 48,3 | 21,9 |

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del *Anuario Estadístico de Extranjería 1997* y de la *Estadística de Permisos de Trabajo a Extranjeros 1997*.

1. Porcentaje de mujeres con un permiso de trabajo en vigor del total de extranjeros de ambos sexos con un permiso de trabajo en vigor.
2. Porcentaje de mujeres con un permiso de residencia en vigor del total de extranjeros de ambos sexos con un permiso de residencia en vigor. Los porcentajes se han elaborado respecto al total de permisos de residencia donde consta el sexo. No consta el sexo para 26.008 permisos de residencia, de los cuales 5.155 son de Marruecos, 1.114 de R. Dominicana, 999 de Perú, 329 de Filipinas, 962 de China, 413 de Colombia, 576 de Argentina, 226 de Ecuador y 16.234 del resto de países.
3. Porcentaje de mujeres con un permiso de trabajo en vigor del total de mujeres con un permiso de residencia en vigor.

2. España, la presencia de corrientes migratorias feminizadas de carácter económico. Portugal, una migración femenina de reagrupación familiar

En España, las estadísticas oficiales muestran que las mujeres, tanto las residentes como las trabajadoras, son mayoritarias para varios de los principales países de origen de la inmigración proveniente de países terceros (tabla 1). Además, se pone de manifiesto la existencia de flujos migratorios feminizados de carácter económico, lo cual se constata al analizar la participación laboral de las mujeres inmigrantes, es decir, la relación de las trabajadoras respecto a las residentes³. Los datos señalan que las trabajadoras predominan respecto a las residentes entre las originarias de República Dominicana, Perú, Ecuador y Filipinas, lo que muestra que estas corrientes migratorias son prin-

3. Permisos de trabajo en vigor / Permisos de residencia en vigor x 100.

cialmente laborales. La gran mayoría de las trabajadoras extranjeras en España se ocupan como empleadas de hogar (66,4%). En Madrid es más numerosa la migración laboral femenina que la masculina: el 53% de los trabajadores extranjeros en la capital son mujeres (Estadística de Permisos de Trabajo a Extranjeros 1997). Además, muchas de las trabajadoras extranjeras en España han migrado con independencia del varón, puesto que son principalmente solteras, viudas o divorciadas (70% en 1995) (Izquierdo, 1996). Como vemos, la demanda del mercado de empleo de trabajadoras para el servicio doméstico ha facilitado la migración laboral femenina hacia España y principalmente hacia Madrid. Esta demanda de extranjeras para realizar las tareas de la reproducción social fue admitida y favorecida por la Administración española a través de la política de cupos. Desde su puesta en marcha en 1993 el contingente anual de trabajadores extranjeros ha sido, en su mayoría, cubierto por empleadas domésticas (Anuario Estadístico de Extranjería 1997). En definitiva, la situación económica y política es favorable a la migración femenina en Madrid, lo que ha consolidado las corrientes migratorias feminizadas de carácter económico hacia la capital.

En Portugal, algunos inmigrantes caboverdianos llegaron, durante los años sesenta, para sustituir, en parte, a la población masculina autóctona en la región de Lisboa en el sector de la construcción. Las migraciones masivas de portugueses que durante los sesenta y setenta salieron hacia Europa, para emplearse, entre otros, en este mismo sector laboral, trajeron consigo una demanda de mano de obra extranjera que contribuyó a impulsar el desarrollo de las corrientes migratorias procedentes de África hacia Portugal. Con posterioridad, a los originarios de Cabo Verde se les fueron sumando africanos procedentes de otras ex-colonias, como Guinea-Bissau y Angola, fundamentalmente hombres, que también se ocuparon, por lo general, en el sector de la construcción. En la actualidad la inmigración africana es la que alcanza mayor representación numérica. La comunidad caboverdiana es porcentualmente la más importante, seguida de la brasileña y la angoleña. La proporción de mujeres residentes extranjeras es en conjunto inferior al caso español, predominando los hombres entre los inmigrantes procedentes de los principales países de origen, Cabo Verde, Brasil y Angola (ver tabla 2). No existen, a diferencia de España, corrientes migratorias feminizadas por nacionalidad provenientes de países terceros. Además, del total de residentes extranjeros de ambos sexos no activos, el 44% se declaran amas de casa⁴, elevándose el porcentaje del total de mujeres de origen africano que se dicen amas de casa al 50,8%, mientras que esta proporción sólo alcanza el 17,4% del total de mujeres portuguesas⁵. Esto constituye una primera diferencia respecto al caso español,

4. Dato para 1995. Ministério da Administração Interna, Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, Divisão do Planeamento, Relatório 1996.
5. Datos para 1995 citados por Machado y Perista, 1997. Como señalan estos autores, es muy probable que estos datos estén sobrestimados, puesto que las mujeres inmigrantes suelen desarrollar actividades económicas de manera informal, a veces en el espacio doméstico.

Tabla 2. *Stock* de población de nacionalidad extranjera en Portugal por país de origen y sexo, 1996.

| Principales países | Ambos sexos | % mujeres |
|---|----------------|-------------|
| Cabo Verde | 39.789 | 39,8 |
| Brasil | 19.990 | 46 |
| Angola | 16.296 | 39,8 |
| Guinea-Bissau | 12.785 | 26,4 |
| Reino Unido | 12.342 | 46,3 |
| España | 9.806 | 48 |
| Estados Unidos | 8.364 | 43 |
| Alemania | 8.345 | 43,6 |
| Francia | 5.416 | 47,6 |
| Mozambique | 4.426 | 44,1 |
| Total (principales países y resto) | 175.263 | 41,7 |

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Serviço de Estrangeiros e Fronteiras- Ministério da Administração Interna, INE, Estatísticas Demográficas, 1997, INE: Lisboa, p. 155.

donde, como se ha señalado y muestra la tabla I, la estimación de la participación de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo es, para algunos países de origen de la inmigración, bastante superior (82,7% para Ecuador, 77% para Filipinas, 74,9% para Perú, 67,9% para República Dominicana) que la tasa de actividad de las mujeres que refleja la Encuesta de Población Activa en España (37, 7%) (EPA, 1998).

Como vemos, en Portugal el proceso de etnización del mercado de trabajo se dio fundamentalmente en el sector de la construcción y, por lo tanto, entre la población masculina. En efecto, las estadísticas para 1996 muestran que casi la mitad de los extranjeros residentes en este país (48,9%) se emplean en la categoría «trabajadores de la producción de industrias extractivas y de transformación y conductores de maquinaria fija y de transportes», de los cuales suponemos que una gran proporción está constituida por trabajadores de la construcción. Sólo el 8,3% se empleaban como «personal de servicios de protección y de seguridad, servicios personales y domésticos y trabajadores asimilados» (Ministério da Administração Interna, 1996). Esto marca una segunda diferencia respecto a la situación en España, ya que en este país los datos para 1997 ponen de manifiesto que la principal ocupación de los extranjeros con un permiso de trabajo en vigor es el servicio doméstico (27,4%), representando el empleo inmigrante en la construcción sólo el 8,8% (Estadística de Permisos de Trabajo a Extranjeros 1997). En Portugal, a diferencia del caso español, no encontramos una demanda tan clara de trabajadoras extranjeras para el servicio doméstico. En España la situación del mercado de trabajo es propicia, por lo tanto, al desarrollo de flujos migratorios feminizados de carac-

ter económico, mientras que en Portugal la distribución del empleo es, en principio, más favorable a la inmigración masculina que a la femenina, de manera que las migrantes africanas llegan, en su mayoría, como esposas reagrupadas más que como protagonistas del proceso migratorio⁶.

3. Inserción laboral de las autóctonas y segmentación étnica de las actividades reproductivas

Portugal, a diferencia de la tendencia en el sur de Europa, es uno de los países de la Unión Europea que presenta mayores tasas de actividad femenina. En 1995, según Eurostat, constituía el sexto país con mayor representación de las mujeres sobre el mercado de trabajo, después de Dinamarca, Suecia, Finlandia, Reino Unido y Austria (Almeida y otros, 1998)⁷. En este país, mientras que las tasas de actividad masculina han acusado un descenso progresivo desde los años sesenta (de 63,8% en 1960 a 55,4% en 1996) (Almeida y otros, 1998), las tasas de actividad femeninas no han cesado de crecer (de 29% en 1981 a 43% en 1997)⁸. La adhesión de Portugal a la EFTA y la apertura de la economía portuguesa a los capitales extranjeros generó, en los años sesenta, el desarrollo de industrias ligeras intensivas en mano de obra y orientadas hacia la exportación. Los éxodos de población masculina para combatir en la guerra colonial y la emigración masiva de hombres hacia Europa trajeron consigo la demanda de mano de obra femenina para colmar estos nichos vacíos en el mercado laboral, en el sector industrial, en los empleos peor remunerados (Silva, 1983; André, 1991). No obstante, el alza de la actividad femenina también ha acompañado la progresiva terciarización de la economía portuguesa, que se acentúa desde los años setenta. Además, en los últimos años, se observa una feminización de las tasas de escolarización en Portugal⁹, lo que va a traducirse en una inserción más profesionalizada de las nuevas generaciones en el mercado laboral. Así, constatamos una bipolarización de la ocupación femenina: en la actualidad, junto al empleo de mujeres en actividades, por lo general, menos cualificadas (agricultura, industria, servicio doméstico, comercio al

6. No obstante, el trabajo de campo en Lisboa ha revelado casos de mujeres que migraron solas, como algunas caboverdianas solteras y ciertas angoleñas viudas, separadas o abandonadas por su marido, que huyeron de la guerra con sus hijos.

7. Podríamos pensar que las altas tasas de actividad femenina en Portugal, en comparación con España y el resto de los países del sur de Europa, se deben a la importancia del empleo agrícola femenino (tabla 6). No obstante, los datos revelan que la presencia sobre el mercado de trabajo de las mujeres portuguesas es también fuerte en Lisboa, elevándose la tasa de actividad femenina en la capital en 1997 a 42,7%, siendo para el conjunto del país de 43% (INE, 1998b).

8. El dato para 1981 proviene del estudio de Almeida y otros, 1998. El dato para 1997 proviene de INE, 1998b.

9. En la enseñanza superior, el 56,6% de los alumnos escolarizados eran mujeres para el curso 1995/96. Para esta misma fecha, las mujeres representaban el 64,1% de los diplomas de enseñanza superior (Estatísticas da Educação, 1996).

por menor...), una proporción no desdeñable de portuguesas se ocupa en otro tipo de ramas de actividad que suelen ser más cualificadas (educación, sanidad, administración pública...) (tabla 6).

En España, la tasa de actividad femenina ha aumentado de 27% en 1982 a 37,7% en 1998 (EPA, 1982; EPA, 1998). A pesar de este importante aumento, la incorporación de las mujeres españolas al mercado laboral es, como vemos, menor con relación a las portuguesas. Como muestra Garrido, la inserción en el mercado de trabajo de la mujer española en la época del desarrollo (1964-1974) se realizó en aquellas ocupaciones menos cualificadas: agricultura, confección, comercio, alimentación, textil, hostelería, limpieza y servicio doméstico. No obstante, durante la época de recesión económica (1974-1985) la mujer joven se mantiene sobre el sistema educativo. Los altos niveles de estudios alcanzados por las nuevas generaciones hacen que estas mujeres se incorporen posteriormente durante la recuperación económica (1985-1990) de manera cualificada y profesionalizada al mercado laboral. Como señala Garrido, entre 1986 y 1991 el servicio doméstico empleaba a 28.000 mujeres menos, mientras que el conjunto de todas las profesionales aumentaba en 256.000 ocupadas, de manera que «al tiempo que ha crecido la demanda de empleadas en el servicio doméstico ha disminuido la oferta». Esto ha traído consigo el recurso a la mano de obra extranjera (Garrido, 1992: 40). En España, si en las estadísticas relativas a los años ochenta el servicio doméstico era la ocupación que mayor proporción de población femenina empleaba (16,5%) (Colectivo IOÉ, 1990), los datos relativos a 1998 reflejan que el servicio doméstico pasa a situarse muy por debajo de otras ramas de actividad (tabla 6). En 1998 el porcentaje de mujeres españolas ocupadas con estudios de tercer grado aumenta considerablemente (23,7%), así como el de aquéllas con estudios medios, secundarios o técnicos profesionales (49,6%), disminuyendo la proporción de ocupadas con estudios primarios (21,6%) y de analfabetas y sin estudios (5,2%) (EPA, 1998). Las estadísticas corroboran la tendencia a la inserción cualificada de las nuevas generaciones de mujeres en España; apuntan hacia esa doble biografía que determina que a medida que aumenta la demanda de servicio doméstico, por parte de las mujeres profesionales que se incorporan de manera cualificada al mercado de trabajo, disminuye la oferta, lo que podría explicar la necesidad de recurrir a la mano de obra extranjera para realizar las actividades reproductivas. Cabe señalar que esta tendencia se da fundamentalmente en las grandes ciudades.

El caso portugués se distingue de nuevo del español y del de otros países de la Unión Europea por una singularidad: las fuertes tasas de actividad de las mujeres en edad de procrear. Ya en el censo de 1981 se observa cómo el pico de actividad de las mujeres en Portugal se sitúa entre los 25 y los 29 años. El censo de 1991 mostraba que las mayores tasas de actividad seguían siendo a edades avanzadas, 25-29 y 30-34 años (Canço, 1996). El pico de actividad en estas clases de edad refleja, no ya sólo la prolongación de la escolaridad de las jóvenes generaciones, fenómeno que también se constata en España, sino también la importancia que ha tenido y tiene el salario femenino en la

renta familiar, lo que podría explicar que las mujeres abandonen, en menor proporción que en otros países, el mercado de trabajo por causa de matrimonio y maternidad (Duarte y Nunes, 1995), en la medida en que se cuenta con las redes familiares de apoyo para el trabajo de reproducción social (Almeida y otros, 1998). A diferencia del caso portugués, en España, en los años ochenta, las mayores tasas de actividad se daban entre las mujeres de 20-24 años (EPA, 1982); si bien, en la actualidad, el acceso al mercado de trabajo de las nuevas generaciones se realiza a edades tardías por la prolongación de los estudios, constatándose, como en Portugal, que las mayores tasas de actividad se dan entre las mujeres de 25-29 años (74%) y 30-34 (67%) (EPA, 1998). Como vemos, la posición de la mujer española empieza a parecerse más a la portuguesa entre las nuevas generaciones: tasas de actividad más altas y una mayor estabilidad en cuanto a la permanencia sobre el mercado de trabajo.

Las tasas de actividad de las mujeres portuguesas, en comparación con las españolas, son, por lo tanto, principalmente superiores entre las mujeres de edad más avanzada (tabla 3). Esta diferencia entre las generaciones más mayores es precisamente la más acusada, puesto que las jóvenes suelen tener una trayectoria más o menos profesionalizada en ambos países. No obstante, a pesar del aumento de la formación, tanto de las jóvenes españolas como de las portuguesas, los datos parecen revelar que los niveles globales de instrucción de las mujeres, así como la cualificación general de la ocupación femenina es más elevada en España que en Portugal. En el primer país, en 1991 la proporción de mujeres con estudios secundarios o superiores era más elevada que en el segundo. Asimismo, el porcentaje de mujeres ocupadas que habían cursado estudios secundarios, así como de aquéllas con estudios de tercer grado era mayor en España (tablas 4 y 5).

En Portugal, el hecho de que las mujeres presenten unas tasas de actividad superiores a las españolas, en todos los grupos de edad y fundamentalmente en edades avanzadas, así como un menor nivel de instrucción global y una inserción ocupacional general menos cualificada, hace que nos planteemos una primera hipótesis: existe una parte no desdeñable de mujeres portuguesas en edad avanzada y dispuestas a incorporarse al mercado laboral en aquellas ocupaciones tradicionalmente feminizadas y poco cualificadas, lo cual difícilmente dejaría, en la actualidad, un nicho vacío significativo a la mano de obra femenina extranjera. En España, las menores tasas de actividad de las mujeres

Tabla 3. Tasas de actividad de las mujeres en España y Portugal por grandes grupos de edad, 1996.

| | 15-24 años | 25-49 años | 50-64 años |
|-----------------|------------|------------|------------|
| España | 36,8 | 60,4 | 25,3 |
| Portugal | 38,3 | 78 | 43,4 |

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Eurostat, 1998.

Tabla 4. Porcentaje de mujeres ocupadas según nivel de instrucción y grupos de edad. España y Portugal, 1991.

| Grupos de edad | Analfabetas | Sin estudios | Primer grado ¹ | Segundo grado ² | Tercer grado ³ | Total |
|----------------------|-------------|--------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|-------|
| 25-34 años | | | | | | |
| España | 0,1 | 2,7 | 16,3 | 4,9 | 27,5 | 100 |
| Portugal | 0,5 | 0,1 | 48,8 | 37,7 | 12,9 | 100 |
| 35 y más años | | | | | | |
| España | 1,9 | 18,5 | 33,5 | 29,2 | 16,6 | 100 |
| Portugal | 7,7 | 0,6 | 62,5 | 21,5 | 7,7 | 100 |
| Total | | | | | | |
| España | 1 | 10 | 24,4 | 46 | 18,3 | 100 |
| Portugal | 3,9 | 0,4 | 57,8 | 29,4 | 8,5 | 100 |

Fuente: elaboración propia a partir de los datos, para Portugal, extraídos por Dina Canço del Censo de 1991 (Canço, 1996: 49) y, para España, del Censo de Población 1991.

1. Esta categoría corresponde a la clasificación utilizada en España, para Portugal se incluyen enseñanza primaria de base y enseñanza primaria preparatoria.
2. Esta categoría corresponde a la clasificación utilizada en España, para Portugal se incluyen enseñanza secundaria unificada, enseñanza secundaria complementaria y enseñanza media.
3. Esta categoría corresponde a la clasificación utilizada en España, para Portugal se incluyen enseñanza superior, maestría y doctorado.

de una cierta edad, en comparación con las portuguesas, así como los mayores niveles de instrucción general de las españolas y su inserción más cualificada en el mercado de trabajo, en un contexto de creciente demanda de servicio doméstico, por parte de las nuevas generaciones de jóvenes profesionales, ha traído consigo el recurso a la mano de obra extranjera. No obstante, esta demanda de empleadas domésticas foráneas en España y fundamentalmente en Madrid, está principalmente orientada hacia un segmento específico del mercado laboral: la domesticidad interna, modalidad de empleo que, como vamos a ver, parece estar menos desarrollada en Lisboa.

Según Almeida, en los años sesenta, las capitales de provincia y Lisboa eran importantes centros de atracción de las mujeres jóvenes provenientes del medio rural, que se empleaban como domésticas internas en los hogares de la pequeña y mediana burguesía, donde tenían asegurado el alojamiento y la manutención. Las migrantes rurales casadas trabajaban como domésticas externas (*mulheres a dias*), en la limpieza de empresas de construcción y en fábricas (Almeida, 1985). Actualmente, según Lopes, el servicio doméstico interno en Portugal (y en Lisboa) sigue siendo del dominio de las clases más pudientes. Entre las clases medias se asiste a un recurso creciente al servicio doméstico externo. El volumen de trabajo efectuado por las domésticas externas variaría en función de la situación financiera de los empleadores: aquéllos con renta

Tabla 5. Porcentaje de mujeres de 20 y más años según nivel de instrucción por grupos de edad. España y Portugal, 1991.

| Grupos de edad | Sin estudios ¹ | Enseñanza primaria ² | Enseñanza secundaria, profesional y media ³ | Enseñanza superior ⁴ | Total |
|----------------------------|---------------------------|---------------------------------|--|---------------------------------|-------|
| 20-29 años | | | | | |
| Portugal | 5,2 | 53,6 | 35,9 | 5,4 | 100 |
| España | 4,2 | 17,4 | 64,3 | 13,9 | 100 |
| 30-49 años | | | | | |
| Portugal | 15,8 | 59,3 | 19,3 | 6,7 | 100 |
| España | 17,2 | 39,9 | 32 | 10,6 | 100 |
| 50-69 años | | | | | |
| Portugal | 56,7 | 34,9 | 6,9 | 1,5 | 100 |
| España | 47,6 | 39,3 | 10,4 | 2,5 | 100 |
| 70 y más años | | | | | |
| Portugal | 73,3 | 22,4 | 3,7 | 0,6 | 100 |
| España | 64,4 | 29,1 | 4,8 | 1,5 | 100 |
| Total 20 y más años | | | | | |
| Portugal | 34,3 | 45,5 | 16,5 | 3,6 | 100 |
| España | 30,4 | 33,2 | 28,5 | 7,6 | 100 |

Fuente: elaboración propia a partir de los datos, para Portugal, extraídos por Dina Canço del Censo de 1991 (Canço, 1996: 29) y, para España, del Censo de Población 1991.

1. Esta categoría corresponde a la clasificación utilizada en Portugal, para España se incluyen analfabetos y sin estudios.
2. Esta categoría corresponde a la clasificación utilizada en Portugal, para España se incluye primer grado.
3. Esta categoría corresponde a la clasificación utilizada en Portugal, para España se incluye segundo grado.
4. Esta categoría corresponde a la clasificación utilizada en Portugal, para España se incluye tercer grado.

más elevada y/o las parejas de profesionales emplearían servicio doméstico externo a tiempo completo, mientras que las familias más modestas optarían por contratar una asistenta algunas horas a la semana (Lopes, 1994). En Portugal, el Decreto-Ley 235/92 del 24 de octubre sobre servicio doméstico dota de mayores ventajas a las empleadas internas, por ejemplo, respecto al reposo y a las retribuciones. Llegados a este punto, podemos formular una segunda hipótesis: los costos de contratar a una interna declarada sólo podrían permitirlos las clases más pudientes, siendo poco factibles para las clases medias en Portugal.

Tabla 6. Porcentaje de mujeres ocupadas por rama de actividad. España y Portugal 1998.

| Principales ramas de actividad | España | Portugal |
|--|--------|----------|
| Comercio ¹ | 19,8 | 12,6 |
| Industria, construcción, energía y agua | 13,7 | 24,6 |
| Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales ² | 10,9 | 7,6 |
| Educación | 10,7 | 9,5 |
| Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales | 8,7 | 4,1 |
| Hostelería ³ | 7,5 | 6,7 |
| Hogares que emplean personal doméstico | 6,7 | 6,8 |
| Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria | 6,1 | 5 |
| Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca ⁴ | 5,5 | 15,2 |
| Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad, servicios personales | 4,9 | 4,3 |
| Otras | 5 | 3,6 |
| Total | 100 | 100 |

Fuente: elaboración propia a partir de los datos para España de EPA, 1998 y para Portugal de INE, 1998.

1. En esta categoría se incluyen, en ambos países, además de comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico.
2. Esta categoría corresponde a la clasificación utilizada en España, para Portugal se incluye salud y acción social.
3. Esta categoría corresponde a la clasificación utilizada en España, para Portugal se incluye vivienda y restauración.
4. Esta categoría corresponde a la clasificación utilizada en España, para Portugal se incluye agricultura, silvicultura y pesca.

En Madrid, los datos del trabajo de campo¹⁰ ponen de manifiesto que, a diferencia de Lisboa, donde la figura de la criada tradicional ha ido sustituyéndose progresivamente por la externa fija y, más bien, por la asistenta por horas, sigue manteniéndose, en mayor medida, una demanda de internas, aunque, como ha señalado Durán, en España también se haya dado este proceso de progresiva sustitución (Durán, 1987). ¿Cómo explicar el mantenimiento de la demanda de internas en el mercado madrileño? Los datos cualitativos nos dirigen hacia una tercera hipótesis: en los últimos años, junto

10. Los datos sobre el empleo autóctono constituyen primeros resultados de un trabajo de campo complementario (entrevistas en profundidad, individuales y en grupo) realizado en Madrid con mujeres españolas que están empleadas como domésticas o en empresas de limpieza. También se entrevistó al gerente de una empresa de limpieza y a una agencia de contratación de trabajadoras domésticas (fueron contactadas un total de doce personas).

a la demanda tradicional de internas, por parte de aquellos hogares más adinerados que han empleado siempre «servicio», ha aumentado la de algunos sectores de la clase media. Esto marcaría la principal diferencia respecto a la situación en Lisboa, donde, como se ha señalado, la clase media emplea fundamentalmente externas.

El trabajo de campo induce a pensar que la demanda de internas, por parte de la clase media madrileña, ha crecido principalmente entre los matrimonios de jóvenes profesionales (de un cierto nivel económico y, por lo general, con hijos pequeños), debido a que el salario de una externa fija o de una interna es más o menos similar. Así, mediante la contratación de una interna, se dispone de una empleada que no sólo realiza las labores de la casa, sino que además cuida a los niños. Por el contrario, los matrimonios de profesionales sin hijos preferirían una asistenta por horas, lo cual confiere más intimidad a la pareja. Los inconvenientes de convivir con la doméstica se solventan por las ventajas que otorga a los profesionales con hijos en cuanto a movilidad y seguridad. Además, la proliferación en los últimos años de la vivienda unifamiliar en la periferia de Madrid posibilita disponer de espacio suficiente para alojar a la empleada. En segundo lugar, la demanda de servicio doméstico interno para el cuidado de ancianos se está convirtiendo en una práctica creciente en la capital, ante la escasez de oferta de servicios públicos (residencias, servicios de ayuda a domicilio).

Según ponen de relieve las entrevistas realizadas en Madrid, como externas fijas o asistentas por horas encontramos una oferta de autóctonas, pero no tanto para trabajar como interna en una casa. La figura clásica de la criada, la migrante procedente del medio rural, ha desaparecido prácticamente en la capital. De esta manera, la demanda laboral en el servicio doméstico interno ha sido fundamentalmente cubierta por las extranjeras; si bien, las mujeres inmigrantes también trabajan como externas fijas o asistentas por horas (sobre todo las que conviven con sus familias, las que llevan un cierto tiempo en España o aquéllas con menores cargas económicas en el país de origen), compartiendo esta modalidad de empleo con las españolas.

Tanto el trabajo de campo realizado en Madrid como en Lisboa revelan que el perfil socioeconómico de las autóctonas empleadas en servicio doméstico o en empresas de limpieza es el de mujeres de una cierta edad y de un escaso nivel educativo. Las españolas y portuguesas más jóvenes y con menor nivel de instrucción también recurren de manera más puntual al servicio doméstico externo o al trabajo en empresas de limpieza, por lo general, como una estrategia de supervivencia (debido a los escasos ingresos familiares, paro del marido, separación o divorcio).

En Lisboa los datos cualitativos muestran que el trabajo autóctono como doméstica o en empresas de limpieza se realiza igualmente en el marco de estrategias de reciclaje profesional: por la quiebra de empresas, debido a retrasos en los pagos del salario en el sector secundario, o llegada a una etapa del ciclo vital de la mujer que reduce las posibilidades de acceso a este sector a falta de instrucción. Además, las mujeres portuguesas más mayores tienen que emple-

arse, a veces, en el servicio doméstico externo de manera informal, debido a las escasas prestaciones sociales (jubilación).

Para las españolas entrevistadas, empleadas en las actividades reproductivas más desvaloradas socialmente, la trayectoria laboral tipo es la de aquellas mujeres que, siguiendo el modelo tradicional, emigraron del pueblo jóvenes y solteras para servir en una casa en la capital, en ocasiones, después de haber emigrado anteriormente a otra ciudad (capital de provincia...). Con el matrimonio dejaron el trabajo como internas, algunas no volvieron a insertarse en el mercado laboral hasta haber criado a los hijos. Tras la experiencia de interna, y una vez casadas, suelen ocuparse como externas fijas o trabajando por horas en varias casas, empleándose en empresas de limpieza e incluso combinando este tipo de ocupación con el de asistenta. Por lo general llegan a conocer las distintas modalidades de trabajo, pero siempre en el ámbito de la limpieza y cuidado personal. Las pocas autóctonas que trabajan como internas en la actualidad en Madrid suelen ser, según nuestras informantes, aquellas domésticas tradicionales que nunca llegaron a casarse o mujeres que enviudaron. Las jóvenes españolas ya no están, por lo general, dispuestas a servir de internas en una casa, como mucho trabajan como externas fijas, como asistentes por horas o en empresas de limpieza.

Como vemos, los datos del trabajo de campo parecen apuntar en el sentido de la hipótesis que ya avanzábamos tras el análisis de las fuentes estadísticas, según la cual la segmentación étnica del mercado de trabajo de la reproducción social se materializa de diferente manera en Madrid y en Lisboa. En Lisboa existe una mano de obra femenina en edad avanzada y poco cualificada que se inserta de manera permanente o temporal en el mercado de trabajo, cohabitando con la población inmigrante ocupada en el servicio doméstico y en las empresas de limpieza. En Madrid las autóctonas de mayor edad y bajo nivel de instrucción, aquéllas que responden al perfil de la doméstica tradicional, generalmente ya han abandonado, por su posición avanzada en el ciclo de vida, el servicio doméstico interno y suelen emplearse en empresas de limpieza o como externas (fijas o por horas). De esta manera, dejan un espacio laboral no desdeñable, el servicio doméstico interno, difícilmente renovado por las nuevas generaciones de mujeres españolas, cuyo nivel de instrucción es más elevado, y que ha sido principalmente mantenido por el empleo extranjero. Por contra, a diferencia de Lisboa, en Madrid el trabajo en empresas de limpieza, como veremos más tarde, sigue siendo fundamentalmente autóctono, mientras que en el servicio doméstico externo se da, en Madrid al igual que en Lisboa, una cohabitación entre españolas e inmigrantes.

En resumen, la inexistencia de una clara demanda de internas en Portugal, así como la mayor presencia de una mano de obra autóctona poco cualificada, dispuesta a incorporarse al mercado laboral, hace que no se hayan desarrollado corrientes migratorias feminizadas y que el vacío de la reproducción social sea en Lisboa colmado, de manera conjunta, por las autóctonas y por aquellas extranjeras que migraron, en su mayoría, con sus esposos. En España, a pesar de que el servicio doméstico interno está muy desvalorizado social-

mente por las importantes imbricaciones que tiene entre lo privado y lo público, es la ocupación con más ventajas para las inmigrantes desde el punto de vista de la acumulación monetaria. El tener asegurado alojamiento y manutención permite el ahorro de casi la totalidad del salario. Facilita, además, la llegada a la sociedad de acogida de las extranjeras, de tal manera que la mujer se puede constituir en pionera de la cadena migratoria. La existencia de una mayor demanda del servicio doméstico interno en Madrid, en comparación a Lisboa, es lo que ha determinado la configuración de corrientes migratorias feminizadas de carácter económico hacia la capital de España.

4. El servicio doméstico y las prácticas de dominación étnicas y de clase

Tanto en Madrid como en Lisboa podemos definir una serie de prácticas discriminatorias y de dominación étnica y de clase entre empleadores/empleada que se reproducen en el servicio doméstico, bien sea interno o externo, aunque sean más marcadas en el primero de los casos, pues es aquí donde se dan mayores relaciones paternalistas. Estas prácticas de dominación se dan tanto a la hora de acceder al mercado de trabajo como en las relaciones laborales.

4.1. Las categorías raciales y étnicas y el acceso al mercado de trabajo

En Lisboa, las categorías raciales o étnicas constituyen un elemento de discriminación para acceder al mercado de trabajo. Algunas patronas portuguesas rechazan emplear mujeres africanas debido a los prejuicios existentes en torno a la comunidad africana. El discurso asocia este tipo de inmigración a los barrios periféricos y a la marginalidad, delincuencia y drogas. Esto determina que aquéllas que habitan en lugares considerados como zonas de riesgo tengan mayores dificultades de insertarse en el mercado laboral y deban mentir para poder encontrar un empleo: por lo general adoptan la estrategia de inventar su dirección personal para ganar la confianza de la patrona.

Otra práctica discriminatoria a la cual se ven sometidas las inmigrantes africanas en Lisboa está relacionada con la cuestión olfativa, lo cual se enmarca dentro del conjunto de las representaciones y construcciones sociales que tradicionalmente se han elaborado en torno al «servicio». El cuerpo de la criada, en distintos épocas y lugares, ha suscitado reacciones respecto al olor. El proletariado, marcado socialmente por sus hedores, pasaba, a través de la figura de la doméstica, a invadir el terreno de la burguesía (Corbin, 1986). De esta manera, la burguesía tendía a paliar los efectos del supuesto olor de la criada a través de la segregación espacial (la doméstica dormía en un lugar alejado o aislado), estando proscrito, a veces, su contacto corporal (Martin-Fugier, 1979). Esta construcción social en torno al olor de la empleada sigue constituyendo un factor de repulsión para algunas patronas portuguesas. La supuesta marginalidad y olor de la doméstica son señalados por las mujeres angoleñas y caboverdianas para explicar la discriminación que resienten a la hora de acceder al mercado de trabajo en comparación con las mujeres autócto-

nas. Por su parte, las empleadas domésticas portuguesas y algunas patronas explican que la contratación de mujeres africanas está fundamentalmente determinada por ser más dóciles y sumisas, así como por los salarios más bajos que están dispuestas a aceptar, sobre todo si se encuentran en una situación de irregularidad jurídica¹¹.

El acceso al mercado de trabajo madrileño está también determinado por las representaciones en torno al origen de las empleadas domésticas. En los anuncios del periódico el reclamo es la mano de obra autóctona: burgalesa, asturiana, extremeña, coruñesa, segoviana, gallega. Bajo estos nombres se esconden agencias de contratación que utilizan como marketing el estereotipo de la doméstica tradicional, la migrante interna. Pero la burgalesa resulta ser ecuatoriana y la extremeña, dominicana, puesto que oferta de autóctonas internas difícilmente hay. Las empleadoras se decantan, cuando contratan por primera vez, por el empleo autóctono; si bien, una vez que se ha tenido experiencia con el extranjero, se prefiere al español. Si en un inicio las españolas son más valoradas por miedo al «otro cultural», este prejuicio se deja de lado cuando se perciben los beneficios del empleo doméstico extranjero: la sumisión, el abaratamiento de los costes y el mantenimiento de las relaciones y prácticas de dominación étnicas y de clase. Además, la discriminación y explotación se agudiza para las migrantes recién llegadas y en situación de irregularidad jurídica¹².

En Madrid, entre los distintos orígenes de las trabajadoras extranjeras, la etnia tiene un rol importante a la hora de acceder al mercado de trabajo, a diferencia de Lisboa, donde prima la categoría racial. Esto es debido a que en Madrid el abanico de países de procedencia de la inmigración femenina empleada en servicio doméstico es mucho más amplio. Como es bien conocido, las filipinas son las más apreciadas, en tanto símbolo distintivo para las clases sociales adineradas, siendo valoradas por su sumisión y catolicismo. Las latinoamericanas son preferidas para el cuidado de ancianos, por su carácter supuestamente «dulce»; si bien algunas nacionalidades, como la dominicana (al igual que las mujeres de África negra), resienten, en ocasio-

11. Una patrona portuguesa se quejaba de los retrasos repetidos de las empleadas portuguesas y de su falta de humildad. Consideraba que «las negras son más dóciles, ellas, por lo menos, no piensan que van a venir a mandar a tu casa». Esta mujer se declaraba estar muy satisfecha con su empleada de origen africano, que dirigiéndose a su patrona repetía en tono tranquilizador «yo voy a ocuparme de usted como si usted fuese mi madre».
12. Como pudimos constatar durante el trabajo de campo, las empleadoras utilizan a las trabajadoras irregulares para abaratar los costes de la mano de obra. Una estrategia utilizada es emplear a una mujer irregular, a la cual de por sí se le paga menos e ir luego tramitándole los papeles. Esto permite a la empleadora ahorrarse durante aproximadamente un año (hasta conseguir la documentación) el pago de la seguridad social, obligatorio en el servicio doméstico interno. Esta estrategia termina, a menudo, con el fin de la relación laboral, una vez arreglados los papeles. La inmigrante ya regularizada no sólo es más costosa por el pago de la seguridad social, sino que además suele aspirar a un mejor sueldo, lo que puede desembocar en un cambio de empleo para la trabajadora y en la contratación de una nueva irregular para la empleadora.

nes, actitudes racistas por parte de los empleadores¹³, de manera que más allá de la etnia, aquí entra en juego, como en Lisboa, la categoría racial. Por su parte, la religión y una cultura supuestamente dispar, así como la marginación asociada a la comunidad, no juegan en favor de las empleadas de origen marroquí.

4.2. Las relaciones laborales del servicio doméstico y las prácticas de dominación

Un segundo tipo de discriminaciones que resienten las mujeres inmigrantes se refiere a las propias condiciones laborales en el servicio doméstico. Algunas de las discriminaciones responden a lógicas simbólicas de dominación¹⁴, analizadas aquí a partir de grupos de discusión realizados en Madrid y de entrevistas realizadas en Lisboa.

El primer tipo de dominación simbólica deriva de la denominación con la cual se refieren empleadoras y empleadas a su superiora o trabajadora. Las domésticas caboverdianas y angoleñas en Lisboa llaman a las empleadoras por su apellido, precedido de «senhora». También recurren al título de «doutora»¹⁵. La empleadora, por su parte, se dirige a la trabajadora por su nombre de pila o «minha filha», a veces incluso con independencia de la edad de la misma. Esta marca de familiaridad sirve para poner de manifiesto una superioridad de clase y para mantener a las mujeres bajo una relación paternalista. La misma lógica simbólica de dominación aparece reflejada en España, si bien la manera de referirse a la empleada varía considerablemente en función de la ocupación y del estrato de pertenencia de la empleadora. En el caso de las mujeres profesionales de clase media la relación se establece en términos más igualitarios, el trato es de «tu» a «tu», empleadora y empleada se llaman por su nombre de pila. Por contra, las amas de casa de clase alta marcan una clara distinción entre lo que ellas denominan el «servicio» y la «señora», siendo el trato entre empleadora y empleada de «usted». Se refieren a las trabajadoras como la «niña», la «muchacha», siendo la «chica» el término más utilizado. A estas categorías se contraponen la «señora». Como vemos, tanto en Portugal como en España, se reproduce una relación paternalista entre

13. Como señala una dominicana: «Fui a una agencia a buscar trabajo y cuando estaba allí llamó una señora al jefe de la agencia diciendo que quería chica pero que no fuese muy negra, muy oscura de piel» (grupo de discusión con mujeres dominicanas realizado en 1992, en el marco de una investigación cuyas principales conclusiones pueden consultarse en: Oso Casas y Machín Herranz, 1992).
14. Rollins analiza estas lógicas de dominación simbólica en un estudio realizado en Boston en los años 1981/82 con empleadoras blancas y empleadas domésticas negras (Rollins, 1990).
15. La expresión «senhor doutor» o «senhora doutora» es un título de prestigio utilizado frecuentemente en Portugal para dirigirse a las personas que tienen un cierto nivel de instrucción (al menos la licenciatura). Por extensión, las empleadas domésticas utilizan esta denominación para referirse a sus patronas, que no necesariamente disponen de este diploma, ello significa una muestra de respeto hacia personas que ellas perciben como más instruidas y superiores jerárquicamente.

empleadora/empleada, marcada por el tipo de denominaciones y su contenido simbólico.

La segregación espacial constituye una segunda marca de distinción simbólica entre trabajadora y empleadora (Rollins, 1990). En presencia de la patrona la empleada doméstica es relegada al espacio de la cocina, lugar que simboliza la suciedad y la dependencia. Si la patrona consiente sentarse a comer con la empleada siempre será en la cocina, jamás en el comedor o en el salón, lugar reservado a la señora y su familia. En Lisboa las mujeres inmigrantes, principalmente las caboverdianas, le dan mucha importancia al hecho de comer con la patrona. Para la doméstica compartir la mesa simboliza ser aceptada como «un miembro de la familia» y reduce las fronteras étnicas y de clase. Lo que no perciben las trabajadoras es que el espacio realmente importante para la empleadora es la mesa del comedor o del salón; a este territorio reservado no accede la empleada, de manera que se siguen perpetuando las relaciones de dominación a través de la segregación espacial. Algunas mujeres inmigrantes en España, al igual que las caboverdianas, valoran el hecho de comer con la señora¹⁶. En Madrid la habitación de interna suele estar al lado de la cocina. Los pisos en la capital han reservado tradicionalmente este espacio para la empleada doméstica; en muchos la segregación espacial se marca también por una doble entrada: la puerta principal y la puerta de «servicio». Unos espacios son decorados de manera más ostentosa, otros se caracterizan por su funcionalidad. Las diferencias marcan las relaciones simbólicas de dominación. Esta segregación espacial, que en el fondo es social, es difícilmente soportada por aquellas mujeres cuya migración supuso un descenso del estatus social, aquéllas que en su país eran profesionales o pertenecían a una clase media¹⁷.

Otro tipo de discriminaciones que resienten las mujeres inmigrantes se refieren a las prácticas alimenticias. En efecto, las patronas portuguesas manifiestan, en ocasiones, su superioridad de clase o étnica a través de discriminaciones alimenticias hacia la empleada (darle alimentos distintos o restos de comida, hacerle comer en platos de plástico o de cartón)¹⁸. Las mujeres inmigrantes en España perciben, de la misma manera, este tipo de discriminaciones

16. «El primer trabajo que tuve... no me puedo quejar, porque fue un trato muy bueno, inclusive la señora me decía: acompáñame, vamos a comer juntas. Esos detalles... no me hicieron sentir tan mal» (grupo de discusión con mujeres peruanas).

17. «Acá por mucho que te digan que te tratan bien, que la gente es muy buena, acá siempre eres la persona del servicio. Y yo lo sé porque yo en mi país tenía empleada y ella comía en la cocina y no comígo en el salón. Y si venía visita mi empleada atendía y es lógico. Yo misma me daba ánimos, decía: ¡pero si es así!, éste es mi lugar y punto» (grupo de discusión realizado con mujeres peruanas).

18. «Cuando se tiene a alguien trabajando en tu casa tienes que alimentarlo para que trabaje, no puedes cometer abusos, hacer de la persona un esclavo. Un día la patrona hizo de comer y quería que yo comiese otra cosa que a mi no me gustaba, le dije: si yo quiero comer una guarrería, la como en mi casa, yo estoy trabajando para comer lo que quiera. Pedí mi sueldo y me fui de aquel trabajo» (mujer caboverdiana).

alimenticias. Algunas relatan cómo las señoras no les daban suficiente comida¹⁹ o cómo los niños de la casa se apropiaban de los alimentos que la trabajadora compraba²⁰.

5. Empresas de limpieza: la etnización en Lisboa y el dominio de la población autóctona en Madrid

El trabajo en empresas de limpieza responde también a un proceso de externalización de los servicios de reproducción social, pero en este caso no directamente desde el hogar, sino desde las empresas, instituciones o comunidades de vecinos que, con el objetivo de quitarse la responsabilidad y los costes sociales que conlleva el empleo directo de mano de obra, recurren al contrato de empresas intermediarias (contratas) para cubrir los servicios que antaño se realizaban directamente desde las propias entidades.

En Portugal se está dando un proceso de etnización en el trabajo en empresas de limpieza. Al lado de las empresas legales, donde las mujeres suelen tener, por lo general, contratos y beneficios sociales, existen pequeñas empresas piratas de limpieza de obras en el sector de la construcción y en las comunidades de vecinos, donde el trabajo se realiza sin contrato ni garantías legales. Existen unas disposiciones legales que determinan que el acceso al mercado de trabajo sea menos restrictivo para los caboverdianos que para los angoleños. El Decreto/ley nº 97/77 del 17 de marzo sobre el trabajo disponía que no podía haber más del 10% de extranjeros en las empresas de cinco o más personas, disposición que no se aplicaba a los extranjeros comunitarios y a los provenientes de países con acuerdos bilaterales, como Cabo Verde. La nueva Ley nº 20/98 del 12 de mayo pone fin a este cupo, pero instituye un régimen diferencial entre trabajadores extranjeros, que está también fundamentado sobre la base de la existencia o no de acuerdos bilaterales entre países. Este régimen diferencial determina que, a la hora de contratar trabajadores provenientes de países sin acuerdo bilateral con Portugal, como Angola, los empleadores tengan que llevar a cabo toda una serie de pasos burocráticos suplementarios²¹,

19. «A punto estuve de coger una tuberculosis, porque no me daba ni de comer la señora» (grupo de discusión con mujeres dominicanas).
20. «Yo fui a una casa y ahí no había nada que comer y encima la comida que compraba yo se la comían las niñas. Ellas se creían las dueñas de las chucherías, se las comían y me dejaban a mí los restos» (grupo de discusión con mujeres dominicanas).
21. Para los originarios de países con acuerdos bilaterales, como es el caso de los caboverdianos, el artículo cinco estipula que la contratación de trabajadores deberá simplemente ser comunicada por escrito a la IDICT (inspección de trabajo), mencionándose la nacionalidad del trabajador, su categoría profesional o funciones a ejercer, no siendo necesario el envío del contrato de trabajo en sí. Para el resto de los trabajadores procedentes de países sin acuerdo bilateral, como Angola, la legislación contempla, en sus artículos tres y cuatro, que el contrato de trabajo deberá establecerse por escrito y tendrá que enviarse a la IDICT en tres ejemplares. Deberá anexarse, además, un documento que pruebe el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la entrada y permanencia o a la residencia del ciudadano extranjero en Portugal.

lo cual podría no ir en beneficio de la contratación de este tipo de mano de obra. Como vemos, la etnización del mercado de trabajo está también determinada por las disposiciones legales, que favorecen el acceso formal de unas determinadas nacionalidades al mercado de empleo en detrimento de otras.

En España el empleo en empresas de limpieza es fundamentalmente autóctono. Los datos de la encuesta de servicios industriales de limpieza muestran que el 99% de los trabajadores de servicios de limpieza industrial son españoles (INE, 1997). Esta escasa presencia de inmigrantes en las empresas de limpieza se explica, en primer lugar, porque esta ocupación requiere estar ya en posesión de un permiso de trabajo. La política española facilita mediante el cupo la regularización de empleadas de hogar, pero no la de limpiadoras. En segundo lugar, el empleo en empresas de limpieza se ha precarizado en gran medida en los últimos años, los contratos suelen ser «basura», de muy corta duración (por meses o incluso por días). Esta precariedad y eventualidad no beneficia al inmigrante, que requiere de una cierta estabilidad laboral para poder conseguir o mantener su situación regular en España. En tercer lugar, las ventajas de autonomía, mayor libertad y menores relaciones de dominación respecto a los superiores jerárquicamente, que confiere esta ocupación, en comparación al servicio doméstico, no compensan al inmigrante por los menores beneficios económicos: se gana más como asistenta por horas que en una empresa de limpieza, a no ser que se sea fija y con una cierta antigüedad en la empresa. Además, a diferencia del trabajo como interna, los gastos por alojamiento y manutención no están cubiertos.

Algunas mujeres, tanto españolas como africanas y portuguesas, prefieren trabajar en empresas de limpieza más que como empleadas de hogar. El trabajo en equipo y la sociabilidad que genera es percibido como una ventaja frente al aislamiento del espacio doméstico de la empleadora. Las mujeres coinciden en señalar, tanto en España como en Portugal, que la principal ventaja del empleo formal en empresas de limpieza es que se cotiza a la seguridad social, lo que garantiza el acceso a las prestaciones sociales. También apuntan, como otro de los beneficios de esta ocupación, la mayor autonomía e independencia del trabajo; la autogestión; el límite de las tareas y el no tener que realizar todas las labores de la casa (cocina, compra, plancha...). Además, en España, la limpiadora gana en estatus respecto a la criada, pasa de ser «la chica» a la condición de «señora», aunque, eso sí, siempre «de la limpieza». El lugar físico de trabajo también mejora la posición social. Tanto en España como en Portugal para las mujeres no es lo mismo, en el orden de las representaciones, emplearse en una casa que trabajar físicamente en un ministerio, un museo, unos grandes almacenes, aunque en todos los casos sea limpiando. Además, en una empresa de limpieza el jefe apenas se conoce, es simplemente el que paga a final de mes, la relación de dominación señora-criada desaparece.

No obstante, en Portugal, aunque menos visible que en el caso del servicio doméstico, las relaciones de dominación étnicas y de clase también se reproducen en las empresas de limpieza, por ejemplo, respecto a las encargadas, que suelen ser autóctonas. Las africanas sufren igualmente discriminaciones por

parte de los clientes que requieren los servicios de la contratada. Éstos, a veces, rechazan que mujeres negras limpien sus locales, sobre todo en los casos en que la limpiadora tenga que estar en contacto con el público. Llegan, incluso, para justificar su rechazo, a referirse al supuesto olor que emanan las africanas. De esta manera, las mujeres negras son relegadas, en mayor medida que sus homólogas blancas, al trabajo invisible en términos de tiempo y de espacio (limpieza de locales desocupados por el personal, clientes o usuarios...). Además, las africanas se ocupan en los trabajos más sucios, peligrosos y repelentes. Las mujeres blancas rechazan, en mayor medida que sus homólogas negras, realizar limpieza en alturas o trabajar en barrios tachados de peligrosos (como la Intendente, considerada zona de prostitución) y tienden a abandonar más fácilmente los empleos considerados los más sucios, como la limpieza de medios de transporte. Las africanas también se quejan de la dureza y suciedad del trabajo de limpieza de obras (uso de ácido y lejía, posturas incómodas...).

6. Algunas conclusiones y líneas futuras de investigación

La progresiva etnización de los servicios de limpieza y cuidado personal en España y Portugal determina el mantenimiento de las prácticas discriminatorias y de la dominación simbólica, que la mano de obra más favorecida en el sector, la autóctona, va poco a poco desechando. En efecto, la llegada de extranjeras hace que siga habiendo alguien al pie de la escalera dispuesto a aguantar las relaciones asimétricas entre empleadores y trabajadoras y las prácticas de exclusión y dominación. Las autóctonas van subiendo en la pirámide, las que siguen limpiando, también. En Madrid ya no se ocupan de internas, sino como asistentes por horas, externas fijas o en empresas de limpieza. Las extranjeras, sobre todo las que llevan un cierto tiempo en España y aquéllas con menores cargas económicas, van también mejorando su situación laboral, algunas se emplean en el servicio doméstico externo, fijo o por horas. Sin embargo, siempre quedan las recién llegadas y aquéllas con mayores necesidades de ahorro que, por su situación de precariedad económica y jurídica, y/o al tender, muchas de ellas, a emplearse como internas, resienten de manera acentuada las prácticas discriminatorias y las relaciones simbólicas de dominación de clase y de etnia. Éstas son fundamentalmente las que están al pie de la escalera.

En Lisboa las mujeres africanas que se ocupan en empresas de limpieza suelen estar bajo la jerarquía de las mujeres blancas (encargadas y supervisoras). Además, tienden a soportar en mayor medida que las portuguesas los empleos considerados como los más sucios y peligrosos; si bien, el hecho de no realizar el trabajo en un espacio privado, las libera en cierta medida de las relaciones de dependencia, de las discriminaciones personalizadas que resienten en esa relación amor/odio que mantienen con la patrona. Cabe señalar que en los dos países la discriminación étnica y de clase se reproduce en el marco de una cierta invisibilidad, pasa desapercibida, sobre todo en el caso del servicio doméstico interno en Madrid y en la limpieza de lugares desocupados, lejos de la vista del público, en las empresas de limpieza en Lisboa.

Sólo queda decir que, además de vincular el estudio de la migración femenina con las estrategias sociales de los hogares empleadores y del propio Estado, línea de investigación ya desarrollada en otros trabajos, queremos sacar a la luz la importancia de analizar este fenómeno respecto al empleo autóctono en el mismo sector. No podemos contentarnos sólo con analizar el vértice de la pirámide y dejar de lado la base, esa parte del ejército de servidoras, españolas o portuguesas, que también sustituyen a los sectores más favorecidos en la reproducción. Y es que de tanto «mirar de cerca el flujo», a veces se olvida que las mujeres inmigrantes se insertan en una estructura social dada, conviven con ella y participan en su reproducción.

En este artículo hemos planteado unas primeras reflexiones en torno a los efectos de la etnicidad sobre la inserción laboral y social de las trabajadoras extranjeras; hemos pretendido indagar en las lógicas simbólicas de dominación, así como en las prácticas reales de exclusión social. Y, sobre todo, queremos abrir una línea de investigación a desarrollar más adelante: la comparación entre países y entre poblaciones (autóctonas y extranjeras). ¿Qué tipo de dominación o de exclusión tiene su base en la etnia, «raza» o género y cuál en la mera inserción laboral en una determinada ocupación o en la situación política y económica del contexto receptor? Algunas primeras reflexiones se han avanzado para intentar responder a esta cuestión, pero quedan aún muchas veredas abiertas por explorar e hipótesis a verificar en trabajos futuros.

Bibliografía

- ALMEIDA, A.N. (1985). «Trabalho feminino e estrategias familiares». *Análise Social*, vol XXI, 85, p. 7-44.
- ALMEIDA, A.N.; GUERREIRO, M.D.; LOBO, C.; TORRES, A.; WALL, K. (1998). «Relações familiares: mudança e diversidade». En VIEGAS, J.M.; DA COSTA, A.F. (orgs.). *Portugal, que modernidade?* Oeiras: CIES Celta Editora. Segunda edición, p. 45-78.
- ANDRÉ, I.M. (1991). «The employment of women in Portugal». *Iberian Studies*, vol. 20, 1 y 2, p. 28-41.
- Anuario Estadístico de Extranjería 1997*. Madrid: Comisión Interministerial de Extranjería, 1998.
- BIRCH, B. (1984). «The sphinx in the household?. A new look at the history of household workers». *Review of Radical Political Economy*, 16, 1.
- CACHÓN, L.; COLLADO, J.C.; MARTÍNEZ, I. (1996). «Los nuevos yacimientos de empleo en España: una perspectiva general». *Economistas*, diciembre.
- CANÇO, D. (1996). «As mulheres no censo de 1991». *Cadernos Condição Feminina*, 45. Lisboa: CIDM.
- Censo de Población de 1991*. Madrid: INE.
- COLECTIVO IOÉ (1990). *El servicio doméstico en España, entre el trabajo invisible y la economía sumergida*. Madrid: JOCE.
- CORBIN, A. (1986). *Le miasme et la jonquille*. París: Flammarion/Essais. Segunda edición.
- DUARTE, I.; NUNES, M.C. (1995). «Emprego e formação profissional». En SILVA, M.; PERISTA, H. «As Portuguesas e a União Europeia. Prospectiva para a acção». *Cadernos da Condição Feminina*, 44. Lisboa: CIDM, p. 27-31.
- DURÁN, M.A. (1987). *De puertas adentro*. Madrid: Instituto de la Mujer.

- EDWARDS, R.C.; REICH, M.; GORDON, D.M. (eds.) (1983). *Labor Market Segmentation*. Lexington, Massachusetts: Lexington Books.
- EPA. *Encuesta de Población Activa*. IV Trimestre, 1982. Madrid: INE.
- EPA. *Encuesta de Población Activa*. II Trimestre, 1998. Madrid: INE.
- Estatísticas da Educação* (1996). Lisboa: Ministerio da Educação.
- Estadística de Permisos de Trabajo a Extranjeros 1997* (1998). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Eurostat* (1998). *Annuaire 1997. Vue statistique sur l'Europe 1986-1996*. Luxemburgo: Office des Publications Officielles des Communautés Européennes.
- GARRIDO, L. (1992). *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- GREGSON, N.; LOWE, M. (1994) *Servicing the middle classes*. Londres: Routledge.
- GORZ, A. (1988). *Métamorphoses du travail-quête du sens. Critique de la raison économique*. París: Galilée.
- INE (1997). *Encuesta de Servicios Industriales de Limpieza 1995*. Madrid: INE.
- (1998a). *Estrutura do Emprego por sector de actividade e sexo. Infoline, FIR. Estatísticas do emprego. 3e trimestre de 1998*. Portugal: INE.
- (1998b). *Anuário Estatístico da Região de Lisboa e Vale do Tejo 1997*. Portugal: INE. *Informe Sopemi 1998*. París: OCDE.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1997). *Las mujeres en cifras*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- IZQUIERDO, A. (dir.) (1996). *Panorámica general de la inmigración femenina en España y efectos del proceso migratorio sobre el rol y el estatus socioeconómico de las trabajadoras extranjeras*. Informe inédito de investigación. Madrid: Instituto de la Mujer.
- KAUFMANN, J.C. (dir.) (1995). *Faire ou faire faire? Famille et services*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- KUZNESOF, E. (1989). «A History of Domestic Service in Spanish America: 1492-1980». En CHANEY, E.; GARCÍA CASTRO, M. *Muchachas no more: Household Workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia: Temple University Press, p. 17-37.
- LOPES, P. (1994). «Valeur d'échange, valeur d'usage et valeur symbolique de l'économie informelle dans une situation de transition». *Recherches Sociologiques, Structures et pratiques de l'économie informelle en Europe*, 1994/3, p. 67-83.
- MACHADO, F.L; PERISTA, H. (1997). «Femmes immigrées au Portugal: identités et différences». *Migrations Société*, (9)52, julio-agosto, p. 91-103.
- MARTIN-FUGIER, A. (1979). *La place des bonnes. La domesticité féminine à Paris en 1900*. París: Bernard Grasset.
- MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA (1997). *Relatório Estatístico 1996*. Lisboa: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, Divisão do Planeamento.
- ORLANSKY, D.; DURBROVSKY, S. (1987). *Effets de l'exode rural sur le rôle et la condition de la femme en Amérique Latine*. París: UNESCO.
- OSO, L. (1998). *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- OSO CASAS, L.; MACHIN HERRANZ, S. (1992). «Choque de culturas: la inmigración dominicana en la Comunidad Autónoma de Madrid». *Sociedad y Utopía*, 1, p. 193-199.
- OSO, L.; CATARINO, C. (1997). «Les effets de la migration sur le statut des femmes: le cas des Dominicaines et des Marocaines à Madrid et des Cap-Verdiennes à Lisbonne». *Migrations Société*, (9)52, julio-agosto, p. 115-130.

- PIORE, M. (1983). «Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo». En TOHARIA, L. (comp.). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza.
- ROLLINS, J. (1990). «Entre femmes. Les domestiques et leurs patronnes». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 84, septiembre, p. 63-77.
- SARASÚA, C. (1994). *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado madrileño*. Madrid: Siglo XXI.
- SILVA, M. (1983). *O emprego das mulheres em Portugal: a mão invisível na discriminação sexual no emprego*. Porto: Afrontamento.