

El trabajo doméstico como portal de acceso al mercado laboral español de las mujeres inmigrantes: políticas y gestión

María Luisa Rodríguez Copé

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Córdoba*

Extracto

Las transformaciones sociales habidas en las últimas décadas han afectado directamente a la organización de la familia y se han traducido en una cada vez más difícil compatibilización entre el trabajo «productivo» y «reproductivo». Los cambios en el modelo familiar, el envejecimiento de la población, el importante peso de la inmigración, el gran protagonismo de la economía sumergida, la evidente segmentación del mercado de trabajo y el insuficiente desarrollo de las políticas de conciliación, unidos a la fuerte tradición «familiar» de nuestro país, condicionan el recurso de las familias a mujeres inmigrantes, a las que se emplea para realizar labores de limpieza y cuidados de personas dependientes.

La complejidad de este fenómeno y la dimensión que alcanza exigen el diseño, elaboración e implementación de políticas que incidan, no de manera exclusiva en el ámbito laboral, sino en esferas concernientes al ámbito migratorio, bienestar social, igualdad de géneros, formación, conciliación laboral y familiar, etc., implicando a una pluralidad de actores en países de origen y destino. Es imprescindible, además, perfilar herramientas que fortalezcan las estructuras y organizaciones representativas de los trabajadores inmigrantes en el sector del servicio doméstico, logrando así el empoderamiento y la creación y/o mejora de las vías de diálogo y cooperación entre sindicatos y entre estos y la sociedad civil, haciendo más visible la posición de la persona migrante-trabajadora doméstica.

Palabras clave: servicio doméstico; mujer inmigrante; irregularidad; políticas sociolaborales; vías de acceso al mercado de trabajo.

Fecha de entrada: 28-09-2018 / Fecha de revisión: 18-01-2019 / Fecha de aceptación: 29-01-2019

Cómo citar: Rodríguez Copé, M.^a L. (2019). El trabajo doméstico como portal de acceso al mercado laboral español de las mujeres inmigrantes: políticas y gestión. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 433, 55-92.



Domestic work as gateway to the Spanish labour market of immigrant women: policies and management

María Luisa Rodríguez Copé

Abstract

Social transformations happening in the last few decades have directly affected family organization, making it more difficult to combine productive and reproductive work. Changes in family models, an aging population, the importance of immigration, increasing volume of underground economy, segmentation of the job market and the insufficient development of conciliation politics, together with the strong Spanish family tradition, makes families employ female immigrants to do household chores and to take care of the disabled or elderly.

All of this makes us try to design and elaborate new politics not only thinking about work and jobs, but also about migration, social welfare, gender equality, training, family and job conciliation..., which affects both the country of origin and their final destination. We have to improve the tools that make organizations representing immigrant workers in house service, making it possible to have better dialogue and cooperation between unions and society, making clearer the position of the immigrant household worker.

Keywords: domestic service; immigrant women; irregularity; socio-labor policies; access routes to the labor market.

Citation: Rodríguez Copé, M.^aL. (2019). Domestic work as gateway to the Spanish labour market of immigrant women: policies and management. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 433, 55-92.



Sumario

Nota preliminar

1. La articulación de las políticas públicas como factor que condiciona el acceso de la mujer inmigrante al servicio doméstico
 - 1.1. Nota a algunos aspectos del marco regulador de la relación laboral especial de los empleados de hogar
 - 1.2. Un apunte a las políticas de conciliación y de atención a la dependencia
 - 1.2.1. Nuestro modelo de estado de bienestar y sus efectos en la externalización del servicio doméstico mediante la contratación de mujeres inmigrantes. Breve análisis comparativo
 - 1.2.2. La insuficiencia de las medidas de conciliación y el protagonismo de las prestaciones económicas para la atención de la dependencia como elementos clave, con matices
2. El marco de gestión de los flujos migratorios
 - 2.1. Preámbulo
 - 2.2. La regulación del acceso y permanencia de las personas trabajadoras extracomunitarias en el mercado de trabajo español
 - 2.2.1. Acceso legal al país: entrada y permanencia. Breve descripción
 - 2.2.2. El arraigo como vía «excepcional» de acceso preferente de la inmigrante trabajadora «doméstica» en situación de irregularidad administrativa: luces y sombras
 - 2.2.3. La contratación de trabajadoras extranjeras en su país de origen
 - 2.2.3.1. Gestión colectiva de contrataciones en origen: la política de cupos
 - 2.2.3.2. Régimen general
 - 2.2.4. La renovación de la autorización inicialmente concedida: la informalidad de las relaciones de trabajo en el servicio doméstico como obstáculo para lograr la residencia de larga duración
 - 2.2.5. La ausencia de autorización para trabajar: consecuencias jurídicas
3. Conclusiones y propuestas

Referencias bibliográficas

Documentos e informes



Nota preliminar

Comenzamos este estudio haciendo referencia a la puesta de manifiesto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, con ocasión del Día Internacional del Servicio Doméstico, señaló que «el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible; lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos».

Según datos de Eurostat¹, España es, después de Chipre, el país de la Unión Europea con mayor peso del empleo doméstico. Antes del inicio de la gran crisis (2008) había en nuestro país cerca de 750.000 personas empleadas en el servicio doméstico (aproximadamente el doble que una década antes), de las que el 93 % eran mujeres. Por su parte, las inmigrantes, en su mayoría de origen extracomunitario, suponían después del periodo de recesión económica (2014) el 52,5 % del total de ocupadas en el servicio doméstico y de cuidados en España.

Según la última encuesta de población activa (EPA)², el sector del empleo doméstico ocupa a 637.700 personas en España, donde casi la totalidad son mujeres –concretamente el 96 % del colectivo–, de las que solo 420.288 están dadas de alta. Además, se trata de un gremio con una fuerte presencia migrante, ya que el 42 % de estas trabajadoras son nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo.

En 2018, las estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social³ manifestaban que, de las 8.480.707 mujeres afiliadas y en alta en la Seguridad Social, el 4,6 % –398.142 mujeres– lo estaban en el sistema especial de empleados de hogar. En el caso de las mujeres de nacionalidad extranjera (805.844), el porcentaje de las que están afiliadas al sistema especial (167.695) se incrementa hasta el 20,8 %. Las trabajadoras inmigrantes representan el 42,1 % del total de mujeres afiliadas al sistema especial de empleados de hogar.

El sector doméstico constituye un nicho laboral muy importante para la inmigrante económica por su escasa regulación y fuerte flexibilidad. El perfil de la inmigrante doméstica es

¹ <https://europa.eu/european-union/documents-publications/statistics_es>.

² <https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm>.

³ <<http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/index.htm>>.

muy heterogéneo: según origen, según nivel educativo (desde mujeres con educación básica a mujeres universitarias), con diferentes experiencias laborales en el país de origen, de diferentes edades y con muy diversa situación familiar. Mujeres sin ningún tipo de experiencia laboral por cuenta ajena, sin ni siquiera hablar el idioma, han encontrado acomodo como empleadas en el servicio doméstico y en el cuidado a dependientes. La contrapartida es que las condiciones laborales son muy precarias (Martín, Casabona, Borlán y Dello, 2016)⁴.

No olvidemos que, históricamente, las labores domésticas y de cuidados han sido realizadas casi exclusivamente por mujeres. Estas mismas mujeres, al salir fuera a trabajar, han tenido que delegar en otras el cuidado de sus familiares dependientes, bien en España, bien en los países de origen, perpetuándose así el rol femenino de cuidadora. Numerosos estudios ponen de manifiesto que la externalización del trabajo doméstico continúa generando desigualdades al ser nuevamente ocupado por mujeres, esta vez asalariadas.

La denominada «estructura de género» ha venido marcando la diferencia entre el espacio de lo productivo –visible y valorado socialmente– y lo reproductivo –privado, familiar, lugar de trabajo no mercantil– (Aguilar, 2008)⁵. Lamentablemente, podemos comprobar que precisamente este último, fundamental pero invisible, es el que menos ha avanzado en derechos. Las mujeres inmigrantes se enfrentan a los mismos problemas que las autóctonas, pero, además, se encuentran con obstáculos añadidos: dificultades legales –autorizaciones, sistema de cupos, etc.–, prejuicios, ausencia de apoyos familiares y sociales, entre otros.

Nos encontramos ante un sector económico desprestigiado, con una gran parte de la fuerza de trabajo en empleo informal y con un alto grado de desprotección tanto de los derechos laborales como de los derechos humanos, que afecta en un alto grado a las trabajadoras migrantes, en particular a aquellas migrantes en situación administrativa irregular que buscan una oportunidad en nuestro país; para ellas, los empleos en el servicio doméstico constituyen la única fuente de ingresos a la que pueden acceder. Esta circunstancia lleva asociada la aceptación de unas condiciones laborales precarias (Unión General de Trabajadores, 2016)⁶: salarios bajos, horas extra sin remunerar, ausencia de vacaciones, etc., y,

⁴ En el estudio se pone de manifiesto que las necesidades económicas y la búsqueda de papeles para regularizarse llevan a estas mujeres a aceptar en su primer empleo condiciones precarias. Aquellas con menos cargas familiares en general buscan una mejor inserción laboral en el primer empleo y sobre todo están más dispuestas a cambiar de empleo si las condiciones no les agradan. En general, tras el primer empleo se produce una búsqueda de mejores condiciones laborales.

⁵ El trabajo en el empleo doméstico se ha fundamentado en la estructura de género, como reparto de tareas, funciones y papeles sociales a partir de la adscripción a uno u otro sexo.

⁶ Según el informe, el salario medio de quienes trabajan a tiempo completo como personas empleadas de hogar es más de un 40 % inferior al salario medio total del conjunto de trabajadores, y se incrementa hasta un 60,3 % cuando se trata de mujeres inmigrantes. El gasto medio por hogar en el pago del salario y la Seguridad Social del personal doméstico se ha reducido un 30 % entre los años 2006 y 2016. Menos

en definitiva, falta total de derechos laborales y personales que colocan a la mujer en una situación de total disponibilidad y dependencia de sus empleadores/as. En este contexto, muchas mujeres migrantes son víctimas, además, de situaciones de acoso y violencia sexual por parte de sus empleadores, lo cual aumenta aún más la vulnerabilidad a la que están expuestas.

La crisis sufrida a inicios de 2008 afectó a las mujeres dedicadas al trabajo doméstico y al cuidado de dependientes de manera peculiar. Si bien el empleo en este sector se ha mantenido, a diferencia de lo ocurrido en otros, las condiciones de dicho trabajo han sufrido una transformación radical. La crisis ha supuesto para la mujer extranjera en el servicio doméstico un empeoramiento de las condiciones de empleo y una mayor necesidad familiar de trabajar. Junto con el cambio en las condiciones de empleo, la mujer extranjera ha visto modificado su papel en el interior del hogar, puesto que la pérdida de empleo masculino y la reducción de los ingresos familiares la han llevado a ocupar una posición más relevante dentro del sustento económico de la familia. Las evidencias aportadas por los estudios cualitativos (Parella, 2013, p. 204) muestran, en tiempos de crisis, el progresivo deterioro de las condiciones laborales para las mujeres inmigrantes que siguen empleadas en el servicio doméstico, especialmente de las que trabajan en régimen interno, como consecuencia, entre otros muchos factores, de una demanda (persona o familia empleadora) con menos ingresos y menos solvente. No obstante, las mujeres extranjeras presentan una desigual posición para hacer frente a estas condiciones laborales, siendo particularmente las inmigrantes con mayores cargas familiares y con mayores necesidades quienes sufrieron en mayor medida el deterioro en las condiciones laborales de este sector económico (Martín *et al.*, 2016, pp. 1-20).

El retraso de la recuperación económica ha tenido sus visibles efectos entre la población inmigrante y, en particular, en el colectivo que ahora nos ocupa. Y decimos esto porque, al tiempo que se percibe una mayor tolerancia hacia discursos sociales que justifican la prioridad en el empleo de las personas autóctonas, se ha detectado un aumento de la discriminación por origen en ofertas laborales o en procesos de selección. Al mismo tiempo, al convertirse el servicio doméstico en un «sector refugio», hay una mayor propensión por parte de las mujeres inmigrantes a reincorporarse al mismo, compitiendo con las autóctonas –ambos colectivos sometidos a mucha presión y responsabilidad, especialmente cuando el varón (que actuaba como cabeza de familia) ha perdido el trabajo y el salario del núcleo familiar–, lo que supone un retroceso en muchos itinerarios laborales de mujeres que habían accedido a otros segmentos del trabajo de cuidado o hacia otros sectores laborales (Parella, 2013, p. 201).

gasto, menos salario y peor protección social para el futuro. El 56,4 % de las personas asalariadas como personal doméstico lo están a tiempo parcial. La pensión de jubilación de quienes han trabajado como empleadas de hogar es la más baja de todo el sistema de la Seguridad Social: 520,54 euros mensuales, y el 65 % de las personas beneficiarias necesitan complementos a mínimos.

Una importante desregulación del trabajo doméstico⁷, acompañada de un modelo de relaciones laborales en el que el trabajo «en negro» tiene un mayor desarrollo que en otros países y, sobre todo, goza de una aceptación social más amplia, y la persistencia de patrones muy desiguales –desde el punto de vista del género– en la atribución de las responsabilidades familiares explica que las familias recurran a apoyos externos que, dado el escaso desarrollo de las políticas de conciliación, se basan en la externalización de las labores de cuidados a las mujeres, principalmente extracomunitarias, que han sufrido los vaivenes de la economía en la última década. Por suscitar gran interés –y teniendo presente que el asunto a tratar, al permitir un análisis desde perspectivas muy variadas, es de gran complejidad–, en las siguientes líneas pondremos de manifiesto ciertos aspectos de esta realidad.

1. La articulación de las políticas públicas como factor que condiciona el acceso de la mujer inmigrante al servicio doméstico

Sin lugar a dudas, la situación sociolaboral de la mujer inmigrante económica en nuestro país depende de numerosos factores: aspectos sociales (en especial, los cambios en el modelo de organización familiar derivados, en gran parte, de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo), demográficos (el envejecimiento de la población, el importante peso de la inmigración...) y económicos (con un gran protagonismo de la economía sumergida y una evidente segmentación del mercado de trabajo) han condicionado en las dos últimas décadas el recurso a las mismas por parte de las familias para la realización de labores de limpieza y cuidados de personas dependientes.

En este contexto, el marco de regulación normativa vigente constituye un factor clave. Por un lado, las normas que regulan el acceso y permanencia en el mercado de trabajo del inmigrante económico; por otro, las políticas públicas dirigidas, de una parte, a la protección de la familia, en particular las que prevén medidas para conciliar la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y, de otra, las acciones tendentes a la atención y cuidado de las personas dependientes. Por último, las condiciones de trabajo –precarias– aplicables a la relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar.

Resulta de indudable interés analizar el impacto de las políticas públicas en el terreno de la conciliación de intereses familiares y laborales y de la atención a la dependencia, en el de la regulación de los flujos migratorios y en la propia reglamentación del mercado de trabajo, en particular de la relación laboral del servicio doméstico, ocupado en gran medi-

⁷ No olvidemos las constantes reivindicaciones de los sindicatos más representativos reclamando, por una parte, la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para trabajadores domésticos y, por otra, la apertura de un proceso de diálogo social con los interlocutores sociales con el fin de que este colectivo pase del sistema especial de empleados de hogar al régimen general de la Seguridad Social.

da por mujeres inmigrantes. Por tanto, junto al modelo de protección social y la regulación de los flujos migratorios, el empleo de las mujeres inmigrantes en este sector se relaciona, muy estrechamente, con la regulación existente en el ámbito profesional de los servicios domésticos –o la falta o escasa incidencia real de la misma– y con la extensión y aceptación de la economía sumergida. El menor nivel de protección de este sector de actividad, la ausencia de convenios colectivos, la escasa formalización de contratos, la inexistencia de «categorías profesionales» y la no aplicación de la normativa de prevención de riesgos son, entre otros, puntos a reseñar. Dada la amplitud de la materia, la abordaremos únicamente en los dos primeros ámbitos.

En una primera parte, partiremos de una base: las transformaciones sociales habidas en las últimas décadas han afectado directamente a la organización de la familia y se han traducido en una cada vez más difícil compatibilización entre el trabajo «productivo» y «reproductivo». El insuficiente desarrollo de las políticas de conciliación explica la necesidad que tienen estas familias de recurrir a personas externas para poder hacer frente a las necesidades cotidianas de su espacio «reproductivo». Es conveniente, pues, hacer un breve repaso de las mismas, destacando los aspectos clave de nuestro régimen de bienestar y haciendo hincapié en otros modelos, basados en contextos y políticas sociales con importantes diferencias.

En un segundo apartado, haremos un recorrido por la política migratoria vigente, cuyos contenidos constituyen un pilar fundamental para canalizar la entrada al mercado de trabajo de las mujeres inmigrantes y, como veremos, el acceso a empleos para los que no existe una suficiente fuerza de trabajo –femenina– autóctona. A este punto de partida hay que unir otra cuestión que no puede ser obviada: las redes migratorias constituyen un factor fundamental en la configuración de los «nichos laborales», favoreciendo estas el acceso de la mujer inmigrante al servicio doméstico.

No obstante, y a modo de preámbulo de este apartado, resulta conveniente hacer un sucinto repaso a la normativa reguladora de esta relación laboral de carácter especial, incidiendo especialmente en los aspectos que pueden afectar en mayor medida al colectivo objeto de estudio.

1.1. Nota a algunos aspectos del marco regulador de la relación laboral especial de los empleados de hogar

Las normas por las que se ha regido el servicio doméstico reflejan claramente su consideración como trabajo «de segunda categoría». En muchos países no ha estado sujeto a la legislación laboral, sino al derecho de familia, y en España al derecho civil hasta 1985, exceptuando un corto periodo en la Segunda República. En 1985 se le reconoció el carácter de relación laboral con el Real Decreto 1424/1985, pero con carácter específico. La razón principal por la cual se justifica la existencia de una regulación especial para el servicio del

hogar familiar es el ámbito donde se realiza el trabajo: los hogares. El hecho de que la prestación de los servicios se lleve a cabo en el círculo familiar, en la esfera personal e íntima de la persona empleadora, justifica una mayor exigencia de lealtad y de confianza y «normaliza» la figura del desistimiento como causa de extinción, la diferente regulación de la duración del contrato, del tiempo de trabajo (tiempo de presencia) o, hasta la Ley 35/2010, del salario en especie. El régimen jurídico de la extinción es, sin duda, la especialidad más destacable de la regulación de esta relación laboral de carácter especial, afirmación que queda confirmada tras el análisis de la doctrina y la abundante jurisprudencia, donde destaca manifiestamente la litigiosidad en esta materia (desistimiento/ despido⁸, dudas ante imposibilidad de readmisión en los supuestos de despido nulo⁹, preaviso y sustitución del mismo¹⁰, etc.) en comparación al resto de las condiciones laborales (Benavente, 2018). La posibilidad de extinguir la relación mediante la figura del desistimiento facilita la ruptura y puede afectar especialmente a las trabajadoras inmigrantes por la dificultad de renovación de su autorización para trabajar ante la ausencia del contrato de trabajo. Aquellas que prestaron sus servicios sin estar autorizadas para ello se verán afectadas, sin duda, por la ruptura, pero conservarán, y podrán exigir, los derechos derivados de esa relación laboral y de su terminación sin importar su condición de persona trabajadora «de hecho pero no de derecho». A esta cuestión dedicaremos un apartado *ut infra*, apuntando desde ahora que, si bien hay una abundante doctrina

⁸ El artículo 11.4 del Real Decreto 1620/2011 regula diversas formas de extinción del contrato y, entre ellas, el despido y el desistimiento del empleador. En caso de despido disciplinario, si fuera declarado improcedente, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 20 días de salario en metálico por año natural de servicios; por el contrario, en caso de desistimiento, el trabajador tendrá derecho a un preaviso de 7 o 20 días (si la duración de la prestación de servicios fue superior a 1 año) con derecho a una licencia semanal de 6 horas retribuidas para buscar nuevo empleo; el preaviso es sustituible por el pago de los salarios correspondientes a dicho periodo; además, el empleador debe simultáneamente poner a disposición del trabajador una indemnización equivalente a 12 días de salario en metálico por año de servicio. El pago de esta indemnización reducida procede cuando el empleador ha manifestado expresamente que extingue el contrato por desistimiento, rechazando la jurisprudencia, que sea el trabajador quien tenga que adivinar qué hay tras las palabras del empleador cuando dice al trabajador que se marche. Por ello, en la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) (Sala de lo Social) de 27 de junio de 2008 (rec. 2235/2007), se confirma la calificación de despido improcedente. En sentido similar, Sentencias del Tribunal Superior de Justicia (SSTSJ) de Asturias (Sala de lo Social) 1381/2016, de 14 de junio (rec. 1246/2016), y 808/2016, de 18 de abril (rec. 475/2016).

⁹ La STSJ de Andalucía de 21 de junio de 2018 (rec. 1470/2017) se centra en determinar, ante la solicitud de la nulidad por parte de una empleada de hogar del despido realizado por el cabeza de familia, si resulta de aplicación la indemnización prevista para el despido improcedente en el Real Decreto 1620/2011 (20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades) o la prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (ET) (33 días de salario por año de servicio con un límite de 24 mensualidades). Para la Sala de lo Social, ante la falta de previsión del despido nulo en la normativa especial de empleados de hogar, resulta de aplicación la legislación común, por el carácter supletorio expresamente previsto en aquella, siguiéndose, por tanto, las directrices del artículo 56 del ET para el cálculo de la indemnización.

¹⁰ STS de 14 de febrero de 2017 (Sala de lo Social) (rec. 1520/2015).

judicial sobre los problemas que plantea la falta de autorización para trabajar del inmigrante económico, apenas hemos localizado pronunciamientos referidos, en particular, a personas inmigrantes trabajadoras en el servicio doméstico¹¹. Esta realidad no hace sino ratificarnos en la idea de que, a pesar de que son muchos los casos en los que se prestan servicios en este sector careciendo del permiso exigido y en los que, en consecuencia, pueden surgir conflictos en el reconocimiento por parte del empleador de los derechos laborales y de Seguridad Social, son muy escasas las reclamaciones hechas efectivas ante los tribunales. Las causas las podemos encontrar en el desconocimiento, ausencia de recursos o en la propia incertidumbre que estas situaciones generan.

Las dos últimas materias –tiempo de trabajo y salario en especie– afectan especialmente a las trabajadoras domésticas inmigrantes, en particular a aquellas que se encuentran prestando sus servicios en régimen interno (un elevado porcentaje). Les dedicaremos ahora unas breves líneas.

La entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, supuso un cambio significativo en la regulación de aspectos importantes de esta relación laboral, contribuyendo a un mayor grado de acercamiento y equiparación en derechos a los trabajadores por cuenta ajena, sin dejar de confirmar el carácter especial de la relación. La regulación vigente ha establecido la obligación de formalización del contrato de trabajo por escrito, especificando la duración del mismo, la remuneración con dos pagas extraordinarias, no inferiores al salario mínimo interprofesional (SMI), la regulación de los tiempos de presencia de las personas trabajadoras en régimen interno y de los descansos entre jornadas, y la tramitación del alta a la persona trabajadora a partir de 60 horas mensuales. A pesar de que tuvo efectos muy positivos en la reducción de la economía sumergida, benefició en mayor medida a las mujeres autóctonas que a las de procedencia extranjera (Nogueira y Zalakain, 2015, p. 15). Incluso algunas de las modificaciones han tenido impactos negativos, a pesar de los indiscutibles avances que supone la normativa en cuanto a derechos laborales. Por ejemplo, los cambios en materia de obligación de cotizar han podido conducir a situaciones de irregularidad sobrevenida, ya que el hecho de que el titular del hogar familiar sea el sujeto obligado a presentar las solicitudes de afiliación elimina la posibilidad de que la empleada cotice por cuenta propia, tal y como venían haciendo en la práctica, dificultando la renovación de la correspondiente autorización de trabajo. Por otra parte, muchas mujeres inmigrantes, sin alternativas, deben asumir con su salario la parte correspondiente a las cotizaciones a la Seguridad Social que la persona empleadora tendría que pagar; como consecuencia de esta situación, en la práctica cotizan menos horas de las reales o perciben menos ingresos precio/hora tras la aplicación de la ley (Parella, 2013, p. 201).

¹¹ Entre la escasa doctrina judicial, véase la STSJ de Navarra de 8 de junio de 2000 (rec. 188/2000), que, con base en la ya derogada Ley orgánica 7/1985, de 1 de julio, reconoce a la trabajadora doméstica extranjera derecho a cobrar los salarios adeudados y la indemnización de 1 mes por fin del contrato al fallecer el empleador a pesar de carecer del permiso de trabajo.

No obstante, hay otros aspectos de la regulación vigente que debemos destacar, porque, en cierta medida, han afectado positivamente a la persona inmigrante trabajadora en el sector que analizamos. En cuanto al salario en especie, recordemos que el artículo 6.2 del Real Decreto 1424/1985 establecía que, en los casos en los que se dieran prestaciones de servicios con derecho a alojamiento y manutención, se podría descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acordasen, sin que dicho descuento pudiera superar el porcentaje superior al 45 % del salario total. Ello suponía un incremento sustancial con respecto al límite total para las remuneraciones en especie que recogía el artículo 26 del ET, fijado en un 30 %. Los abusos cometidos explican que la Ley 35/2010 introdujese una modificación importante a este respecto, imponiendo un límite más rígido a la percepción de prestaciones salariales en especie, pues, en ningún caso, este podría superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del SMI. En este sector es frecuente el salario en especie, especialmente en el caso de los empleados internos, mayoritariamente mujeres inmigrantes, que reciben alojamiento y manutención. Las dificultades para cuantificar dichas percepciones y las prácticas abusivas que dejaban el salario en metálico reducido a cantidades mínimas, aconsejaban una reforma de este aspecto. Según la normativa vigente, en todo caso, habrá que respetar como salario en metálico la cuantía del SMI, medida reflejada expresamente en el artículo 8.2 del Real Decreto 1620/2011, que debería haber tenido la relevancia pretendida sobre las retribuciones en la relación laboral especial de empleados de hogar, en particular a las mujeres inmigrantes por ser las más afectadas en estos casos. El efecto, lamentablemente, quedó deslucido como consecuencia de la bajada de salarios que provocó el periodo de recesión económica.

Con respecto al tiempo de trabajo, y en particular en lo que respecta a la regulación del horario, la norma vigente contempla expresamente que este sea fijado por acuerdo entre las partes, en lugar de acudir a la potestad unilateral del titular del hogar familiar, y si bien en la práctica es previsible que continúe siendo este último quien establezca unilateralmente el horario, la regulación propicia la flexibilidad y el mayor margen de actuación de la parte hasta ahora invisible. Además, se incrementa el descanso entre jornadas (de 10 a 12 horas), si bien, y para el caso de empleados internos, el descanso entre jornadas podrá reducirse a 10 horas, pero deberá compensarse el resto hasta 12 horas en periodos de hasta 4 semanas. Se prevé también que el empleado interno disponga de 2 horas para las comidas principales, no computables como de trabajo. Una vez concluida la jornada diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, la persona empleada no estará obligada a permanecer en el hogar familiar. Igualmente, sobre el régimen de vacaciones se clarifica que corresponde a la persona trabajadora decidir libremente sobre los lugares en los que desea permanecer durante las mismas, sin tener obligación de acompañar a la familia o a las personas que convivan en el hogar. En lo que concierne a estas cuestiones es, sin duda, en el ámbito del trabajo doméstico de los internos donde se pueden generar más conflictos. Sin embargo, por las razones que ya expusimos, es difícil encontrar algún pronunciamiento judicial.

Finalmente, y en relación a los tiempos de presencia (determinados como tiempo en el que la persona trabajadora se encuentra en el lugar de trabajo a disposición del emplea-

dor, pero sin prestar ningún servicio), se reconoce expresamente que, si se pactan entre las partes, han de ser compensados con tiempos de descanso equivalente u objeto de retribución en los términos que se acuerden, si bien el módulo de retribución económica no podrá ser inferior al de las horas ordinarias. La exigencia de que conste por escrito la duración y distribución de estos periodos de tiempo (art. 5.4 b) RD 1620/2011) constituye, sin duda, un avance destacable.

Tras este breve recordatorio de las normas que regulan y, por ende, determinan la prestación de trabajo de las personas empleadas de hogar, queremos hacer hincapié en otros factores –podríamos denominarlos «políticos»– que condicionan, de manera particular, el acceso de la mujer inmigrante al trabajo en el servicio doméstico y en los que, consideramos, debemos centrar este estudio.

1.2. Un apunte a las políticas de conciliación y de atención a la dependencia

1.2.1. Nuestro modelo de estado de bienestar y sus efectos en la externalización del servicio doméstico mediante la contratación de mujeres inmigrantes. Breve análisis comparativo

No hay duda de la relación que existe entre el marco normativo vigente, el modelo de estado de bienestar de un país y el recurso a la contratación de personas, en particular extranjeras, para realizar las tareas del ámbito doméstico. Comparemos los tres modelos imperantes en Europa (Van Hooren, 2012):

En el modelo liberal, con Reino Unido como país de referencia, se recurre a las mujeres inmigrantes, pero no contratadas directamente por las familias, sino por centros o agencias especializadas, que ocupan estos puestos únicamente si están regularizadas y tienen una formación profesional acreditada, teniendo acceso a los mismos y permaneciendo en ellos por las reticencias de las mujeres autóctonas a desempeñarlos dadas las duras condiciones de trabajo y el escaso prestigio social.

En el modelo socialdemócrata, como es el caso de Holanda, las familias no tienen necesidad de recurrir a las trabajadoras inmigrantes por la existencia de una amplia oferta de servicios públicos. Por otro lado, es muy difícil el acceso a estos puestos; para poder ocuparlos se exige cualificación y especialización, constituyendo nichos de empleo atractivos para las mujeres autóctonas. Además, el elevado control existente sobre las prestaciones económicas que reciben las familias hace aún más complicado destinarlo a la contratación de un perfil de persona trabajadora que no cumple con los requisitos que el marco regulador exige para este tipo de actividad.

Finalmente, el modelo mediterráneo, propio de países como Italia, Grecia y España, que tienen en común dos elementos: un gasto reducido en servicios de atención a la dependencia y una importante proporción de inmigrantes en puestos de trabajo no cualificados, a los que se les une la extensión de la economía sumergida y del empleo irregular con la aceptación social de todas las facetas derivadas de estas prácticas. Este régimen se caracteriza por la escasa implicación de las Administraciones públicas y la ausencia de una respuesta eficaz por parte del mercado privado, lo que impulsa a las familias a buscar otras alternativas a través de las contrataciones informales de mujeres inmigrantes, que, a menor coste y con gran disponibilidad, están dispuestas a realizar trabajos rechazados por las mujeres autóctonas.

El caso español es un claro reflejo de este modelo en el que se propicia la externalización en el cuidado doméstico; y ello a pesar de la existencia de un sistema de protección social cada vez más desarrollado. Teniendo en cuenta este último dato, podemos afirmar que la naturaleza de la protección social no es capaz de influir por sí sola en el modo en que las familias organizan las tareas de atención personal. Es preciso tener en cuenta elementos sociales, culturales, económicos y demográficos para explicar la tendencia hacia la mercantilización o hacia otras fórmulas de cuidados domésticos (Martínez-Buján, 2014).

1.2.2. La insuficiencia de las medidas de conciliación y el protagonismo de las prestaciones económicas para la atención de la dependencia como elementos clave, con matices

Durante años, la referencia a la familia por el ordenamiento laboral español ha tenido un ámbito muy limitado, pues, sobre la base de un modelo de familia nuclear, se dirigía, sobre todo, a los hijos recién nacidos, o en sus primeros años de vida, y discapacitados, reconociendo determinados derechos que exoneraban de la obligación de trabajar a fin de permitir prestar una adecuada atención a aquellos. Las normas laborales garantistas de la familia quedaban encuadradas entre las especialidades del contrato de trabajo por razón de maternidad, confundiendo las medidas protectoras del proceso biológico de la gestación-parto y las relativas a las responsabilidades familiares derivadas del nacimiento de un hijo. En menor medida se han conferido a los trabajadores mecanismos que posibilitan atender otros intereses familiares vinculados a parientes próximos (permiso por enfermedad grave o fallecimiento) o al cónyuge (derecho a ser trasladado a un puesto de trabajo vacante en la misma localidad).

Sin duda, el carácter limitado de estas disposiciones, los cambios demográficos, económicos y sociales, y la aparición de nuevos modelos de familia han provocado –y exigido– no ya una acomodación del ordenamiento jurídico, sino un cambio de orientación hacia una realidad mucho más amplia que plantea como objetivo final conciliar la vida familiar y laboral. El ordenamiento laboral ha ido adoptando, a través de sucesivas reformas legales, disposiciones tendentes a conseguir tal reorientación. Desde la Ley 39/1999, para promo-

ver la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, hasta la actualidad, se han producido avances importantes, incluyéndose innovaciones a un sistema de figuras jurídico-laborales que ya existían en torno a la conciliación pero que van a incidir, sobre todo, en materia de tiempo, al rescatar del empleado en el trabajo periodos más o menos cortos para dedicar a cuestiones familiares.

Sin embargo, las medidas son claramente insuficientes, pues, aunque se ha avanzado en el marco formal, esta sigue siendo la asignatura pendiente para gran parte de aquellos que tienen que ponerla en práctica; obvia decir que la gran ausente es la conciencia social. La falta de sensibilización junto con la insuficiencia –o la inadecuada gestión– de estas políticas se traduce en la debilidad de los servicios públicos y en la ausencia de un mercado privado de cuidados accesible a las familias, aspectos que, sin duda, hacen entender la preferencia de las familias empleadoras por las empleadas de hogar de origen extranjero, que ofrecen mayor adaptabilidad y disponibilidad –¿flexibilidad anhelada o clara precarización del trabajo?–, mucho más beneficiosas para las primeras.

Dejando patente esta realidad, tendríamos que hacer hincapié en otro punto: la relación causal entre el sistema de prestaciones económicas derivado de la conocida como «Ley de la dependencia» y el recurso a mujeres inmigrantes como cuidadoras (Nogueira y Zalakain, 2015, p. 41, con cita de otros autores). Los datos corroboran que el sector del cuidado es uno de los guetos laborales más descualificados y precarios y en el que mayormente se concentran mujeres inmigrantes; las acciones dirigidas a este sector se conciben más como un gasto destinado a fomentar la cohesión social que como medidas de política de empleo dirigidas a mejorar las condiciones de prestación de trabajo en este ámbito.

La Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia y a las familias de España (Ley 39/2006, de 14 de diciembre) sentó las bases para construir el futuro Sistema Nacional de Atención a la Dependencia, financiando los servicios que necesitan las personas dependientes desde el 1 de enero de 2007. La ley previó que, únicamente cuando no fuese posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado, se podía percibir una prestación económica. Excepcionalmente, el beneficiario podía recibir una prestación económica para ser atendido por cuidadores no profesionales (familiares), siempre que se diesen condiciones adecuadas de convivencia y de habitabilidad de la vivienda y así lo estableciese su Programa Individual de Atención.

Estamos ante una ley estatal gestionada por cada comunidad autónoma, lo que ha provocado desequilibrios y diferencias, al no implantarse por igual en todo el país¹². No obstante, la prestación económica de cuidados en el entorno familiar ha tenido, en gene-

¹² Por ejemplo, en Baleares se da un 70,8 % de ayudas económicas en detrimento de servicios como plazas en residencias o centros de día, mientras en Madrid ocurre el fenómeno contrario.

ral, mucho mayor desarrollo que la oferta de servicios profesionales formales, entendiendo por tales los ofrecidos por los centros residenciales, de atención diurna y nocturna, o el servicio de asistencia a domicilio, ya sea para atender a las necesidades del hogar o a cuidados personales. Sin duda, la Ley de dependencia potenció las prestaciones en metálico para sufragar privadamente la atención en el hogar frente a prestaciones en especie. Este hecho, unido a la desconfianza de las familias y de los usuarios directos respecto a esos servicios, justifica los motivos por los que, en la mayoría de los casos, se optase por la prestación económica con evidentes efectos directos en el incremento de la contratación de trabajadoras domésticas –y, en particular, extranjeras– para llevar a cabo estas tareas, circunstancia reflejada en el primer informe de evaluación del sistema de atención a la dependencia (2009), en el que se señalaba la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y el reconocimiento oficial de los cuidadores informales en los sistemas de Seguridad Social, «pues ignorar esta realidad es dar la espalda a algo que cada vez se extiende más: la atención a las personas dependientes en el hogar a través de cuidadores sin contrato y con nula o muy baja formación». Aunque habría que matizar al respecto, pues la esencia no radicó en la existencia de ayudas económicas dirigidas a las personas dependientes o a sus familias, sino en el grado de control sobre el uso de las mismas llevado a cabo por la Administración pública, casi inexistente en España a diferencia de otros países de nuestro entorno (Nogueira y Zalakain, 2015, p. 42)¹³. No obstante, habría que apuntar a otros factores –reseñados *ut supra*– como el modelo migratorio, la «cultura de cuidados» o, incluso, la participación laboral femenina (Martínez-Buján, 2011, pp. 119-120); y ejemplo de ello es el caso de La Rioja o el País Vasco, donde la figura de la cuidadora doméstica es elevada a pesar del escaso desarrollo de las ayudas económicas.

En este contexto, no puede pasar desapercibida la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (medidas antidéficit), que estableció, entre otras cosas, una reforma del sistema con recortes en las prestaciones y aumento del copago, lo que unido a la situación de crisis y desempleo vivida por las familias españolas precarizó las condiciones de trabajo en el servicio doméstico al que se recurría como única opción ante la inexistencia de otros servicios o prestaciones o el encarecimiento de los mismos. La máxima «menos ingresos (no solo con menores rentas, sino con la total ausencia de ellas) y más gastos en la familia (por la necesidad de destinar una parte del presupuesto familiar a servicios que en nuestro modelo de estado de bienestar deberían estar cubiertos) igual a más precariedad en el trabajo doméstico» se hace evidente.

¹³ Muy interesante el comentario de estos autores cuando afirman que, solo cuando los sistemas de prestaciones económicas no están sujetos a suficiente control (es decir, cuando los beneficiarios hacen el uso que desean de esos ingresos), pueden contribuir a incrementar la demanda de cuidadoras inmigrantes.

2. El marco de gestión de los flujos migratorios

2.1. Preámbulo

Como apuntábamos al principio, otro de los aspectos que condicionan el acceso de la trabajadora inmigrante al mercado de trabajo de cuidados es la propia política migratoria. Las medidas, a nivel comunitario e interno, de gestión de los flujos migratorios y, en concreto, de la inmigración económica determinan la apertura o, por el contrario, el cierre de puertas a los mercados de trabajo y condicionan la permanencia y las posibilidades de promoción e integración en los mismos y, por ende, en la sociedad de acogida.

Desde la Unión Europea se establecen las líneas a seguir en esta esfera, haciendo hincapié en la exigencia de organizar la inmigración legal teniendo en cuenta las prioridades, las necesidades y la capacidad de acogida determinada por cada Estado miembro, favoreciendo, en todo caso, la integración. En los distintos programas de trabajo (desde Tampere, 1999, hasta Estocolmo, 2010) y documentos más relevantes que se han ido sucediendo, el vínculo entre inmigración y mercado de trabajo se mantiene como una de las características más significativas de la política comunitaria de inmigración. Si bien una de sus prioridades es la lucha contra la inmigración irregular, también apuesta por el desarrollo de un marco común para la admisión de inmigrantes, fomentando la creación de sistemas de admisión flexibles que den respuesta a las necesidades de los Estados y permitan a los migrantes aprovechar sus cualificaciones y competencias. Un análisis más detenido de la cuestión nos lleva a la conclusión de que, en los últimos años, no ha habido modificaciones de relevancia con relación a la política aplicada hasta este momento y a los objetivos perseguidos. Si bien es cierto que las consecuencias del envejecimiento de la población, las necesidades de mano de obra cualificada en determinados sectores y la crisis de los que piden asilo en Europa huyendo de los conflictos bélicos refuerzan la necesidad de abrir canales adecuados para atraer e integrar a personal extranjero con cualificación, la política vigente es muestra palpable de la concepción mercantilista del inmigrante que tiene la política comunitaria, lejana de una visión del fenómeno migratorio en clave de ciudadanía y de respeto a los derechos humanos.

En España, el marco jurídico regulador del acceso al mercado de trabajo del inmigrante económico y de las políticas llevadas a cabo reproduce el mismo esquema. Como veremos a continuación, nuestra ley de extranjería aplica el principio de prioridad de mano de obra autóctona, limitando la contratación de la mano de obra inmigrante (salvo convenio que exima de la verificación o análisis de la situación nacional de empleo) a aquellas ramas o sectores de actividad que resulten de difícil cobertura por los nacionales, comunitarios o extranjeros ya residentes, lo que provoca que muchas mujeres –y también hombres– se integren en el mercado laboral previo paso por una situación de irregularidad que incrementa su vulnerabilidad y el riesgo de sufrir explotación. Además, una vez

superado este obstáculo, la legislación condiciona la movilidad social y ocupacional de las personas trabajadoras inmigrantes¹⁴.

En todo caso, tenemos que aclarar que la incorporación de las mujeres inmigrantes en los puestos más bajos de la estructura ocupacional no depende solo de la regulación vigente en esta materia o de la propia demanda del mercado de trabajo. Es la propia concentración de la fuerza de trabajo inmigrante en determinadas ocupaciones lo que, a través de mecanismos informales, atrae a otros inmigrantes del mismo grupo étnico (Parella, 2003, pp. 188 y ss.). En el ámbito que nos ocupa, la dimensión de género tiene un gran protagonismo y constata que la participación de hombres y mujeres en las redes sociales es un reflejo de las relaciones de género en los países de origen. De este modo, siguiendo estudios sociológicos (Colectivo IOÉ, 1998, 2001)¹⁵, comprobamos que, para el caso de las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico, las redes informales de contacto son de triple entrada. Por una parte, actúan las redes con predominio femenino establecidas por la propia comunidad inmigrante, informando y apoyando a las trabajadoras en potencia; es usual que las mujeres que ya trabajan en la sociedad de acogida opten por reagrupar a otras mujeres de la familia, convirtiéndose esta en motor principal de los desplazamientos de la inmigrante económica. Por otra parte, intervienen los cauces establecidos por las familias empleadoras; las mujeres autóctonas recurren a ellas cuando necesitan una empleada de hogar. Por último, existen agencias de empleo y otras redes muy variadas, desde instituciones religiosas, ONG, etc., que facilitan el contacto entre empleadoras y empleadas, hasta redes ilegales que organizan el viaje a cambio de dinero.

Dicho esto, veamos algunos puntos de interés del régimen jurídico en materia de extranjería vigente.

2.2. La regulación del acceso y permanencia de las personas trabajadoras extracomunitarias en el mercado de trabajo español

El derecho al trabajo, según la jurisprudencia constitucional, consiste en la libertad de trabajar y en el igual derecho a un puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesari-

¹⁴ Recordemos, por ejemplo, que las autorizaciones de residencia y trabajo están limitadas durante el primer año a un ámbito geográfico y sectorial específico. Para destacar otros aspectos, García, Santos y Valencia (2014).

¹⁵ Se indica que cuando nos referimos a las mujeres inmigrantes, en general, podemos identificar tres tipos de redes: «la red con predominio masculino, integrada por mujeres que emigran a instancia del marido o de varones de la familia ya instalados en el país de destino; la red con predominio femenino, con base en el país de origen o en el de destino y formada por mujeres connacionales que facilitan la información, los contactos laborales e incluso los medios materiales para emigrar; y la red de empleadores, básicamente mujeres, que reclutan a las mujeres inmigrantes para desempeñar una determinada actividad y que también favorecen la migración de mujeres hacia España».

rios de capacitación, derecho este que incluye la continuidad en el empleo, impidiendo el despido sin justa causa. Así definido el contenido general del derecho al trabajo, el Tribunal Constitucional ha señalado, con respecto a la titularidad y ejercicio por los extranjeros, que es un derecho que permite al legislador tener en cuenta la nacionalidad del titular, pudiendo dispensar un tratamiento desigual respecto a los extranjeros en relación con los españoles, al no tratarse de un derecho imprescindible para la garantía de la dignidad humana¹⁶. Además, el Alto Tribunal dejó subrayado que no existe tratado ni ley que establezca la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros para el acceso a un puesto de trabajo. La existencia de una regulación que exige el requisito administrativo de la autorización de residencia para reconocer la capacidad de celebrar válidamente un contrato de trabajo no se opone a la Constitución española, por lo que la desigualdad en relación con los españoles no es inconstitucional, porque en esta materia nada exige que deba existir la igualdad de trato.

La Ley 4/2000, de 11 de enero¹⁷ (LOE) trata de marcar, desde el principio y de manera explícita, que el derecho a trabajar se reconoce a los extranjeros que reúnan las condiciones de «legalidad» (art. 10 LOE). Según el mismo: «los extranjeros que reúnan los requisitos previstos en esta ley orgánica y en las disposiciones que la desarrollen tendrán derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia y ajena». Así pues, habría que matizar diciendo que los extranjeros que se encuentren en España en situación regular verán reconocido su derecho al trabajo, pero con las limitaciones derivadas del sistema de autorización. Por supuesto, la regularidad administrativa se convierte en requisito *sine qua non* para estar autorizado para trabajar¹⁸. Todo trabajador que pretenda realizar un trabajo en nuestro país, por cuenta propia o ajena, precisa tener una permanencia legal en España, además de cumplir con otros requisitos como que el trabajador ha de ser persona física mayor de 16 años o, para el caso de aquellas actividades cuyo ejercicio exija una titulación especial, que el trabajador extranjero acredite la misma, o la homologación del título, en su caso, y, si fuere necesario, la colegiación¹⁹.

¹⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 107/1984, de 23 de noviembre (rec. 576/1983).

¹⁷ Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (reformada por las Leyes orgánicas 8/2000, de 22 de diciembre, 11/2003, de 29 de septiembre, 14/2003, de 20 de noviembre, y 2/2009, de 11 de diciembre).

¹⁸ La vigente normativa de extranjería contempla las situaciones administrativas regulares en las que los extranjeros pueden encontrarse en nuestro país, diferenciando, fundamentalmente, entre dos estados: el de estancia y el de residencia, que podrá ser temporal o de larga duración.

¹⁹ De este modo, el extranjero, una vez se encuentra en una situación administrativa regular en España y cumple con los restantes requisitos legales aplicables (esté autorizado para trabajar), es titular del derecho al trabajo, con las limitaciones del propio sistema de autorizaciones. En esta situación debe garantizarse un principio de igualdad y no discriminación en el mercado de trabajo. A este respecto, hay que tener en cuenta el artículo 15.3 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01), según el cual los nacionales de terceros países que estén autorizados a trabajar en el territorio de los Estados miembros tienen derecho a unas condiciones laborales equivalentes a aquellas que disfrutaban los ciudadanos de la Unión. También habría que traer a colación lo dispuesto en el artículo 23.2 e) de la LOE,

En particular, veamos ahora qué trámites debe seguir un ciudadano no comunitario para poder trabajar legalmente en nuestro país en el servicio doméstico. Para ello partiremos de una doble distinción, atendiendo a que las, en su mayoría, mujeres extranjeras que pretendan trabajar se encuentren ya en nuestro país o, por el contrario, permanezcan aún en su país de origen. En el primer caso, las posibilidades de acceder legalmente a un trabajo, si no se tiene una situación administrativa regular (situación de estancia por estudios o de residencia, ya temporal, ya permanente), son bastantes reducidas. Y decimos esto porque, una vez que finalizó el proceso extraordinario de normalización puesto en marcha por el Gobierno tras la entrada en vigor del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, las razones para poder obtener una autorización para residir y, en su caso, también para trabajar serán humanitarias, de arraigo, de protección internacional o por colaboración con las autoridades o por motivos de interés público o seguridad nacional.

En el caso de que la extranjera se encuentre en su país de origen, la legislación de extranjería prevé dos grandes vías de incorporación: la que se conoce como régimen general o sistema de libre acceso al mercado de trabajo mediante solicitud individualizada y la que se refiere a las contrataciones en origen, que hasta el año 2008 se constituyó en elemento angular de la política migratoria española, implicando que casi la totalidad de ofertas individuales de trabajo se produjesen en el marco del mismo. Ambos sistemas están regulados en la LOE y su Reglamento de ejecución, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (RE).

Antes de indagar en los aspectos que, atendiendo a nuestra temática, más nos interesan, describamos, brevemente, el marco jurídico que regula la entrada y permanencia en España de las personas inmigrantes y, por tanto, de la mujer extranjera.

2.2.1. Acceso legal al país: entrada y permanencia. Breve descripción

La mujer extranjera en la que no concurren circunstancias excepcionales y que pretenda entrar en España deberá hacerlo por los puestos habilitados al efecto y con la documentación adecuada –entre la que se encuentra el visado²⁰–. Deberá acreditar medios

según el cual constituye discriminación indirecta todo tratamiento derivado de la adopción de criterios que perjudiquen a los trabajadores por su condición de extranjeros o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.

²⁰ Recordemos que la concesión del visado habilitará al extranjero para presentarse en un puesto fronterizo español y solicitar su entrada. Una vez se ha efectuado la entrada en territorio español, podrá permanecer en España en la situación para la que hubiese sido expedido, sin perjuicio de la obligatoriedad de obtener, en su caso, la tarjeta de identidad de extranjero. El artículo 27.4 de la LOE prevé que la concesión o denegación de los visados se ajustará a los compromisos internacionales vigentes en la materia y se orientará al cumplimiento de los fines de la política exterior del Estado español y de otras políticas públicas españolas o de la Unión Europea, como la política de inmigración, la política económica y la de seguridad ciudadana, criterios a los que podrán sumarse otros que se fijen por vía reglamentaria.

de subsistencia o que posee un permiso o visado que le permitirá la obtención de los mismos, justificar el objeto y las condiciones de estancia, no tener prohibida la entrada en nuestro país y cumplir con los requisitos sanitarios cuando así lo establezca el Ministerio del Interior.

Según la regulación vigente, para residir en España la extranjera debería proveerse de una autorización de residencia, para cuya obtención el artículo 31.5 de la LOE impone determinadas condiciones, tales como carecer de antecedentes penales en España o en los países en los que haya residido anteriormente por delitos existentes en el derecho español, y no debe figurar como rechazable en el espacio territorial del Convenio Schengen. En general, los trámites a seguir (obtención del visado, etc.) varían según el motivo por el que se solicita la residencia temporal (residencia no lucrativa, reagrupación familiar, trabajo de duración determinada, investigación, etc.). En el caso que nos ocupa, la mujer inmigrante tendría que proveerse de una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, a no ser que o bien solicite y obtenga una autorización de residencia no lucrativa, acreditando que dispone de medios de vida suficientes para sí y, en su caso, para su familia, o bien obtenga la residencia por circunstancias excepcionales.

En el primer caso, si desea trabajar, es posible el cambio de su situación administrativa. Por tanto, la llegada a nuestro país con una autorización de residencia, que no permite el ejercicio de actividades laborales, no significa que vaya a quedar indefinidamente vinculada a esta situación. El texto reglamentario, en su artículo 200, contempla la posibilidad de que aquella persona que quiera trabajar pueda hacerlo, accediendo a la situación administrativa de residencia y trabajo. Para ello deberá cumplir con una serie de requisitos, entre ellos el haberse encontrado en España durante al menos 1 año en situación de residencia legal, en cuyo caso no se exigirá el visado específicamente previsto para la situación de residencia temporal y trabajo. No obstante, de forma excepcional, podrá acceder a la situación de residencia y trabajo sin que haya transcurrido este plazo, cuando acredite que tiene necesidad de trabajar para garantizar su subsistencia debido a circunstancias sobrevenidas. Al pretender trabajar por cuenta ajena, deberán cumplirse los requisitos y trámites previstos para solicitar la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, que exige la presentación de la solicitud por parte del empresario.

En el segundo caso –posibilidad de entrar y permanecer en el país cuando existen circunstancias denominadas «excepcionales»–, la extranjera puede solicitar la autorización para trabajar de forma simultánea a la solicitud de autorización de residencia temporal o durante su periodo de vigencia, y se le concederá si acredita estar en posesión de un contrato de trabajo, requisito imprescindible para la concesión y renovación, en todo supuesto. (A la presencia del contrato de trabajo tendríamos que dedicar una reflexión, pues el ámbito del servicio doméstico –con altos índices de irregularidad y trabajo no declarado– no se rige por las pautas dominantes en otros sectores de actividad, y las mujeres ocupadas en el mismo pueden encontrarse muy desprotegidas a la hora de obtener la regularidad administrativa, o de mantenerla, una vez obtenida).

Los casos aquí contemplados son los relacionados con motivos humanitarios –enfermedades graves, puesta en peligro de la vida o integridad física, víctimas de delitos, de conductas violentas ejercidas en el entorno familiar...–, de protección internacional –peticiones de asilo, refugio, supuestos de apatridia o de personas que hayan huido de zonas de conflicto armado o de violencia permanente y que hayan estado o estén en peligro grave de verse expuestas a una violación sistemática o generalizada de los derechos humanos–, así como por razón de colaboración con las autoridades o de interés público o seguridad nacional. Por tanto, solo se podrán ver beneficiadas de este trato singular aquellas que tengan un perfil muy concreto en el que tenga cabida alguna de las situaciones descritas.

También se regula la posibilidad de solicitar el cambio de situación administrativa en estos casos a una situación de residencia o de residencia y trabajo o a una residencia con excepción de la autorización de trabajo –sin perjuicio de que ya estuviera habilitada para trabajar– (art. 202 RE), debiéndose aportar, en su caso, un informe de escolarización de menores que deberá ser expedido por la autoridad competente en la comunidad autónoma donde se encuentre escolarizado el menor a cargo.

2.2.2. El arraigo como vía «excepcional» de acceso preferente de la inmigrante trabajadora «doméstica» en situación de irregularidad administrativa: luces y sombras

Dentro de las contempladas legalmente como circunstancias excepcionales, habría que hacer mención a una figura que alcanza gran trascendencia cuando hablamos de mujeres inmigrantes que se hallan en España sin estar regularizadas: el arraigo. La normativa vigente contempla tres clases de arraigo: laboral, social y familiar. Hay que dejar claro que, en todos los casos, la autorización de residencia temporal por razones de arraigo lleva aparejada la autorización de trabajo durante la vigencia de la autorización de residencia (1 año). Describamos los tres tipos.

En cuanto al arraigo laboral, para que la extranjera pueda regularizar su situación administrativa mediante esta figura se exigen dos requisitos esenciales. Por una parte, la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de 2 años; por otra, demostrar la existencia de relaciones laborales de duración no inferior a 6 meses. La demostración se llevará a cabo bien mediante resolución judicial (que exigirá que la trabajadora presente contra su empleador/a una demanda por despido o por salarios), bien mediante resolución administrativa que confirme el acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite la existencia de esa relación. En consecuencia, para que el proceso de arraigo sea posible, se exigen, al menos, dos requisitos previos: o que la Inspección de Trabajo actúe de oficio (para lo que será necesario o bien una actuación o visita de la Inspección de Trabajo al centro de trabajo, o bien una denuncia del inmigrante) o que la afectada denuncie a la familia empleadora por falta de regularización de su relación laboral por cuenta ajena. En ambos casos se exige un cierto grado de denuncia por parte de la persona afectada.

Otra de las vías –la más utilizada– es la del arraigo social. A través de ella, pueden obtener la autorización de residencia y trabajo las extranjeras que, sin necesidad de acreditar la existencia de una relación laboral previa, demuestren una permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de 3 años, cuenten con un contrato de trabajo en el momento de la solicitud de duración no inferior a 1 año y, o bien acrediten vínculos familiares con extranjeros residentes –cónyuge, ascendientes o descendientes en línea directa, no admitiéndose la colateral, como son los hermanos–, o bien presenten un informe emitido por el ayuntamiento de su domicilio habitual haciendo constar su inserción social. En el informe, cuyo contenido específico puede variar, según la comunidad autónoma, debe constar el tiempo de permanencia del interesado en su domicilio (a través del certificado de empadronamiento), los medios de vida con que cuenta, el grado de conocimiento de la lengua, la inserción en las redes sociales del entorno, los programas de inserción social en los que haya participado y otros datos que puedan servir para determinar su grado de arraigo. Además se prevé que el propio ayuntamiento pueda recomendar a través de este informe que se exima al extranjero de contar con un contrato de trabajo si acredita medios de vida suficientes.

Por último, en virtud del arraigo familiar (art. 124 RE), los hijos de padre o madre que hayan sido originariamente españoles pueden solicitar la autorización de residencia y trabajo. Igualmente, el arraigo familiar permite conceder una autorización de residencia de carácter temporal cuando la persona extranjera sea padre o madre de un menor de nacionalidad española, siempre que el menor esté a cargo de y conviva con el progenitor que solicite la autorización.

La demostración de los arraigos familiares y laborales entraña mucha dificultad y hace que, en la práctica, sean pocas las trabajadoras (y trabajadores) que recurren a ellos. La primera, porque la presencia de descendencia con nacionalidad española no es frecuente en este grupo de personas inmigrantes; tampoco los ascendientes españoles de origen²¹. La vía del arraigo laboral exige denuncia y resolución judicial o administrativa, lo que desanima a recurrir a ella por el temor a las consecuencias –sociales, económicas...– que estos trámites pudieran ocasionar. En consecuencia, de las tres vías expuestas, la más utilizada es la del arraigo social, en la que el protagonismo del contrato de trabajo (de duración mínima de 1 año y un salario equivalente al SMI) es evidente y se convierte en un obstáculo, insalvable en muchas ocasiones, para este colectivo.

²¹ Según el artículo 17 del Código Civil, son españoles de origen: a) Los nacidos de padre o madre españoles. b) Los nacidos en España de padres extranjeros si, al menos, uno de ellos hubiera nacido también en España. Se exceptúan los hijos de funcionario diplomático o consular acreditado en España. c) Los nacidos en España de padres extranjeros si ambos carecieren de nacionalidad o si la legislación de ninguno de ellos atribuye al hijo una nacionalidad. d) Los nacidos en España cuya filiación no resulte determinada. A estos efectos se presumen nacidos en territorio español los menores de edad cuyo primer lugar conocido de estancia sea territorio español.

2.2.3. La contratación de trabajadoras extranjeras en su país de origen

Al margen de las circunstancias excepcionales, existen dos vías legalmente diferenciadas a través de las cuales la trabajadora extranjera, que aún no se halla en España, puede acceder al mercado de trabajo: las contrataciones en origen y el régimen general. La diferencia básica entre ambas vías de acceso es que mientras en el régimen general se hace una valoración individualizada y simultánea de una solicitud nominativa, en el caso de las contrataciones colectivas en origen dicha valoración se hace con carácter general y previa a las necesidades de mano de obra del mercado nacional. Veamos algunos aspectos sobre las mismas:

2.2.3.1. Gestión colectiva de contrataciones en origen: la política de cupos

Según establece el artículo 39 de la LOE, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, el Ministerio de Empleo podrá aprobar una previsión de las ocupaciones y, en su caso, de la cifra de puestos de trabajo que se podrán cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen en el periodo de 1 año. La gestión colectiva permitirá la contratación programada de trabajadores que no se hallen o residan en España, llamados a desempeñar empleos estables y que serán seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas genéricas presentadas por los empresarios²².

El reglamento, en sus artículos 167 y siguientes, aclara que la orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen comprenderá la cifra provisional de los puestos de trabajo de carácter estable que pueden ser cubiertos a través de este procedimiento por trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España. Asimismo, podrá establecer un número de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de españoles de origen, que quedan exentos de la valoración de la situación nacional de empleo, así como un número de visados para la búsqueda de empleo limitados a determinadas ocupaciones en un ámbito territorial concreto donde existan puestos de trabajo de difícil cobertura y las circunstancias específicas del mercado laboral determinen que los puestos puedan cubrirse de manera más adecuada a través de este sistema. Estos visados –muy utilizados en la etapa de bonanza económica– permitieron desplazarse por el territorio español para buscar trabajo durante el periodo de estancia de 3 meses y fueron utilizados especialmente en el servicio doméstico, permitiendo a las trabajadoras inmigrantes acceder y permanecer legalmente en España durante 3 meses con objeto de encontrar un trabajo en este sector, recibiendo, durante ese tiempo, cobertura legal, orien-

²² La gestión colectiva de contratación incluye tres tipos distintos: la demanda de ofertas de carácter estable, de carácter temporal y la posibilidad de establecer visados de búsqueda de empleo para hijos y nietos de un/a español/a de origen o para un sector u ocupación concreto.

tación y formación profesional. En todos los casos se dio prioridad a los países con los que España había firmado acuerdos de regulación de los flujos migratorios²³.

No olvidemos que, durante mucho tiempo, esta vía se conformó como un recurso para legalizar la situación de los inmigrantes que ya se encontraban en territorio nacional (Rodríguez, 2007, pp. 121-122). Al margen de los procesos de regularización que se fueron llevando a cabo –el último en 2005– desde 1993 hasta comienzo de la crisis –y obviando los años 1996, 2000 y 2005 en los que se articularon procesos extraordinarios de regularización–, se constituyó en la principal fuente de regulación de los flujos migratorios no comunitarios en España. El sistema de cupos respondía, en sus inicios, a una clara realidad: la propia estructura de nuestro mercado laboral generaba puestos de trabajo no cubiertos, ya porque no existían demandantes de empleo en la misma zona –aunque sí en otras–, ya porque se trataba de nichos laborales poco atractivos para los trabajadores autóctonos. Un análisis de los cupos concedidos anualmente por sectores de actividad a finales de los años noventa nos revelaba que la mujer inmigrante, en calidad de empleada doméstica, constituía el núcleo central de esa política, ya que alrededor de un 50 % de las concesiones anuales iban destinadas a cubrir ofertas de trabajo en este sector –o a regularizar a las que ya estaban dentro–. Las implicaciones laborales y sociales para las mujeres inmigrantes eran claras, al convertirse el servicio doméstico en prácticamente la única vía de acceso legal al mercado de trabajo para ellas (Parella, 2003, p. 168).

La Ley 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley orgánica 4/2000, supeditó la convocatoria del contingente a la existencia de necesidad de mano de obra, limitándolo a los extranjeros que no se hallasen ni residiesen en España. Es a partir del año 2002 cuando las ofertas de empleo van dirigidas, fundamentalmente, al sector primario (agricultura) por encima del sector servicios, dentro del cual el servicio doméstico ya no es el principal destino de las trabajadoras contratadas, destacando la mayor presencia de ofertas en la hostelería.

Desde comienzos de la crisis económica, el número de puestos demandados para cubrir trabajos de carácter estable ha ido descendiendo notablemente hasta reducirse a cero para el año 2012. También se ha modificado el perfil laboral, demandando progresivamente profesionales con mayores cualificaciones. En la actualidad, la importancia de este sistema, tanto numérica como cualitativamente, es prácticamente nula.

2.2.3.2. Régimen general

Respecto al llamado régimen general, hasta ahora, y a pesar de los sucesivos intentos de simplificación procedimental y de agilización de los trámites, ha adolecido de una gran complejidad en su regulación. La lentitud y la falta de claridad en el procedimiento de ges-

²³ Estos países son Colombia, Ecuador, Marruecos, Mauritania, República Dominicana y Ucrania. Existen otros trece países con los que España ha firmado instrumentos de colaboración.

tión han sido los principales problemas que han afectado a esta vía de acceso individualizado al mercado laboral, ya que las resoluciones se han venido produciendo en un plazo muy posterior a la presentación de las solicitudes. Esta dilación y ausencia de transparencia en la gestión han provocado incertidumbres en las expectativas de los sujetos implicados, incluso a la hora de renovar un permiso existiendo un contrato o una oferta de empleo en vigor. La cuestión es especialmente drástica en el caso de las inmigrantes domésticas, dados los altos índices de informalidad que caracterizan las contrataciones –de hecho, en la mayoría de los casos– en este sector.

La autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena (art. 38 LOE) es la requerida para que una inmigrante pueda trabajar en el servicio doméstico. Los requisitos aparecen regulados en el artículo 65 del reglamento²⁴. Entre ellos, además de la exigencia de carecer de antecedentes penales y no encontrarse en territorio español de manera irregular, se exige el previo análisis de la situación nacional de empleo. De manera que se considerará que la situación nacional de empleo permite la contratación en las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura cuando el empleador acredite la dificultad de cubrir el puesto de trabajo vacante con personas trabajadoras ya incorporadas en el mercado laboral interno. Sin duda, para cualquier inmigrante económico ha venido suponiendo un importante obstáculo, a veces difícil de superar²⁵. Sin embargo, en el caso de las trabajadoras inmigran-

²⁴ Son los siguientes:

- Que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero.
- Que se garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización para residir y trabajar.
- Que las empresas solicitantes hayan formalizado su inscripción en el sistema de Seguridad Social y se encuentren al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- Que las condiciones fijadas en la oferta de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad.
- Que se posea la titulación debidamente homologada o que se acredite la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión.
- Que los trabajadores extranjeros carezcan de antecedentes penales y que no se encuentren irregularmente en territorio español.

²⁵ Y ello debido, por una parte, a la falta de uniformidad y claridad en los criterios para emitir las certificaciones sobre no existencia de demandantes en el mercado nacional y, por otra, a la inexistencia de un procedimiento formalmente establecido de participación de empresarios y sindicatos que, sin duda, coadyuvaría a conectar el análisis sobre el empleo con la realidad del mercado de trabajo. En la actualidad, para determinar la situación nacional de empleo se tendrá en cuenta el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, que, trimestralmente, elaborará el Servicio Público de Empleo, de acuerdo con la información remitida por los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas y previa consulta de la comisión tripartita. De tal forma, si una ocupación concreta es calificada de difícil cobertura, es posible tramitar la autorización para trabajar y residir del extranjero interesado, que también tendrá vía libre en caso de que el puesto, aun no siendo calificado de tal modo, no pueda ser cubierto, y así lo acredite el empresario, mediante la gestión de la oferta de empleo presentada ante el Servicio Público

tes en el sector del servicio doméstico, el impacto de estas previsiones tiene poco o nulo calado, pues suelen acceder a los puestos de trabajo por otras vías, ya informales –como apuntábamos–, ya legales, previstas para las situaciones previas de irregularidad administrativa, fundamentalmente a través del arraigo social. Sin duda, el recurso a esta figura como vía preferente para conseguir la autorización de residencia y trabajo evidencia y reconoce las más que frecuentes situaciones informales anteriores a la regularización de la inmigrante doméstica, que parecen estar casi siempre presentes, en estos casos, a modo de «peaje» (Aguilar, 2008)²⁶.

La duración inicial de la autorización de residencia y trabajo será de 1 año y puede estar limitada a un ámbito geográfico y sector de actividad determinados. Sin entrar en el procedimiento a seguir, destaquemos que, si una vez hecha la solicitud por parte de la empleadora la resolución fuese favorable, la extranjera deberá solicitar personalmente el visado en la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación resida en el plazo de 1 mes desde que se le notifica al empleador interesado. No obstante, la normativa reguladora deja claro que, si se evidenciase que la extranjera para la que se solicita el visado se hallase en España en situación irregular, se inadmitirá a trámite o, si tal circunstancia se advirtiera en un momento posterior, se denegará la solicitud de visado.

Una vez recogido el visado, la trabajadora deberá entrar en el territorio español en el plazo de vigencia del mismo, que no será superior a 3 meses. En el plazo de 1 mes desde la entrada en España, la extranjera deberá solicitar la tarjeta de identidad de extranjero. Dicha tarjeta será expedida por el plazo de validez de la autorización de residencia temporal y será retirada por la propia inmigrante. A partir de la entrada legal en España, podrá comenzar su actividad, debiéndose producir su afiliación, alta y posterior cotización.

Dos aspectos debemos destacar. En primer lugar, la norma insiste continuamente en que se trata de una opción aplicable solo a aquellas personas extranjeras que aún no han accedido al territorio español (descartando, por tanto, las que ya están aquí, residiendo y, en la mayoría de los casos, trabajando de manera irregular). En segundo lugar, deja claro que, si en el momento de la solicitud de la tarjeta de identidad de extranjero, o transcurrido 1 mes desde su entrada en España, no existiera constancia de que la trabajadora autoriza-

de Empleo concluida con resultado negativo. Sin perjuicio de lo anterior, hay determinados casos a los que la LOE (art. 40) exime de la verificación de la situación nacional de empleo. Estos supuestos podemos agruparlos en torno a factores como la prestación que realiza el extranjero, la presencia de familiares en España, el arraigo en nuestro país o las especialidades concurrentes en el extranjero. A estos casos habría que añadir el caso de existencia de convenio internacional con el país cuya nacionalidad ostente el trabajador extranjero (es el caso, por ejemplo, de Chile y Perú).

²⁶ Así lo pone de manifiesto la autora al revelar en su interesante estudio que, en la actualidad, la mayoría de las inmigrantes objeto de su estudio están en situación regular, pero reconocen haber estado de manera irregular alrededor de 1 año a 2, incluso más. Cuando obtenían los «papeles» deseaban cambiar de trabajo, deseo que llegan a hacer efectivo, pero solo dentro del mismo sector, aunque en mejores condiciones.

da inicialmente a residir y trabajar ha sido afiliada y/o dada de alta en la Seguridad Social, la autoridad competente podrá resolver la extinción de la autorización y además requerirá al empresario solicitante para que indique las razones por las que no se ha iniciado la relación laboral. En todo caso, pues, la regularidad administrativa debe ir acompañada de la regularidad laboral, y es aquí donde, a pesar de las modificaciones operadas por el Real Decreto 1620/2011 –obligando a la formalización del contrato de trabajo por escrito y la tramitación del alta a la persona trabajadora a partir de 60 horas mensuales–, la informalidad con la que se opera en este sector deriva en una realidad que dificulta, o al menos entorpece, el acceso y permanencia en el mercado de trabajo en condiciones de regularidad y condiciona, por ende, que la inmigrante doméstica esté abocada en esa primera etapa al trabajo «informal» y, en consecuencia, a una fuerte vulnerabilidad, quedando a merced de la buena o mala fe del empleador²⁷.

2.2.4. La renovación de la autorización inicialmente concedida: la informalidad de las relaciones de trabajo en el servicio doméstico como obstáculo para lograr la residencia de larga duración

Otra de las cuestiones sobre las que tenemos que hacer hincapié atañe a otra parte importante de lo que podríamos llamar «procedimiento para la regularización». Si la trabajadora quiere mantener su situación de regularidad administrativa, deberá renovar la primera autorización para residir y trabajar, concedida por 1 año y para un determinado territorio y ocupación. La renovación de la misma se hará por un periodo de 2 años, sin limitaciones de ámbito geográfico y de actividad. Transcurridos los cuales, se prevé la obligación de nueva solicitud de renovación, que se concederá, en su caso, por igual periodo de tiempo –2 años– hasta acceder a la situación de residencia de larga duración. Esta última habilita a residir en España indefinidamente y a trabajar en igualdad de condiciones que los españoles, entendiéndose, sin necesidad de autorización. Se accederá a ella tras los 5 años de residencia temporal.

La normativa vigente especifica los supuestos en los que se va a conceder esta renovación. Según establecen los artículos 38 de la LOE y 71 del RE, las autorizaciones de residencia y trabajo podrán renovarse a su expiración si persiste o se renueva el contrato u oferta de trabajo que motivaron su concesión inicial o cuando se cuente con una nueva oferta de empleo.

²⁷ Los datos sobre condiciones de trabajo en este sector y para este perfil son solo parcialmente positivos en lo que respecta al cumplimiento del compromiso salarial, asignación de tareas y jornada laboral por parte del empleador; pero son negativos en el resto de las condiciones laborales, como son vacaciones pagadas, pagas extra y plus de antigüedad, que no se reconocen prácticamente en ningún caso. Además, se constata la existencia de ciertas situaciones de explotación y abuso que tienen lugar por la situación de vulnerabilidad en que se trabaja. Véase, Aguilar (2010, pp. 75 y ss.).

Se prevé también la renovación cuando la trabajadora, en nuestro caso, acredite la realización habitual de la actividad para la que se concedió la autorización durante un mínimo de 6 meses por año, y o bien haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para trabajar y figure en situación de alta o asimilada al alta, o bien disponga de una nueva oferta de trabajo que reúna los requisitos establecidos, con excepción del análisis de la situación nacional de empleo, que ya no será necesario.

Asimismo, se contempla la renovación cuando la extranjera solicitante haya tenido un periodo de actividad de, al menos, 3 meses por año, siempre y cuando acredite que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad, que ha buscado activamente empleo mediante su inscripción en el Servicio Público de Empleo competente como demandante de empleo y que en el momento de solicitar la renovación tenga un contrato de trabajo en vigor.

Como observamos, en todos los casos, la existencia-persistencia de contrato de trabajo se erige en requisito *sine qua non* para mantener o acceder a la situación de regularidad administrativa. Exigencia que en el caso de la inmigrante doméstica es, por las razones expuestas a lo largo de este estudio, difícil de realizar en muchas ocasiones. El cumplimiento de estos requisitos se convierte, en la práctica, en un auténtico obstáculo que dificulta el largo proceso de normalización-integración de las extranjeras, ocupadas, en un porcentaje muy alto, en el servicio doméstico (Parella, 2003, p. 207)²⁸. La triple discriminación mujer-trabajadora-inmigrante se hace aquí evidente.

Otros supuestos contemplados se refieren a los casos en los que se hubiera otorgado una prestación contributiva por desempleo o una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr su inserción social o laboral. El primero de ellos no es aplicable a las inmigrantes domésticas, pues, bajo la regulación vigente, no tienen derecho a la protección por desempleo –ni prestaciones, ni subsidios–. Podrían verse beneficiadas en los casos, muy poco probables, de que estuviesen combinando esta actividad con otra que sí generase este tipo de protección. Por otra parte, para recibir una prestación económica asistencial –por ejemplo, la renta activa de inserción– se deberán cumplir una serie de requisitos insalvables para la inmigrante, pues, a no ser que acredite ser víctima de violencia de género o doméstica, para beneficiarse de esta deberá haber agotado una prestación o subsidio por desempleo. (Esto sin perjuicio de las regulaciones más favorables que se contemplan por las Administraciones territoriales y que permitan acceder a la extranjera que resida en su ámbito geográfico a este tipo de ayudas).

²⁸ La autora afirma que el hecho de que las mujeres inmigrantes estén en posesión de la mayoría de contratos en el servicio doméstico no es sinónimo de integración laboral y reconocimiento de derechos, sino de precariedad y vulnerabilidad.

2.2.5. La ausencia de autorización para trabajar: consecuencias jurídicas

Resulta especialmente interesante analizar, desde el punto de vista normativo, y más concretamente desde la doctrina, la posición de la inmigrante doméstica en situación de irregularidad administrativa y sus derechos ante circunstancias de abuso, como horarios excesivos, discriminaciones salariales, reclamación de cantidades, riesgos de accidentes o despidos indebidos (improcedentes o nulos).

Hemos insistido en que, a pesar de las mejoras introducidas por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, la característica fundamental del marco jurídico regulador del sector doméstico sigue residiendo en la contemplación de condiciones de trabajo menos favorables que las previstas para las relaciones laborales comunes. Sin duda, la causa original es el carácter privado de esta relación de carácter especial, donde el legislador ha dado prioridad al aspecto personal y familiar frente al aspecto laboral. Lamentablemente, la preocupación de salvaguardar la intimidad de los hogares se ha cobrado gran parte de los derechos laborales fundamentales de las trabajadoras del sector, no siendo pocas las dificultades que se presentan para controlar las condiciones en las que se presta el trabajo.

La falta de regularidad administrativa torna aún más frágil e insegura la inserción de las trabajadoras inmigrantes en un sector laboral caracterizado por su profunda precariedad, sufriendo, lamentablemente, con bastante frecuencia, situaciones abusivas, debido a la dificultad para denunciar cualquier tipo de violación de sus derechos laborales. Veamos algunas cuestiones al respecto (Rodríguez, 2007, pp. 103-117).

Desde sus comienzos, la normativa de extranjería ha contribuido a introducir una fisura determinante, e inadmisibles, entre el tratamiento dado al nacional y al extranjero cuando ambos son trabajadores de hecho, pero no de derecho, esto es, cuando están implicados en prestaciones de trabajo negro. Si se trata de un nacional, la equiparación entre el trabajador de hecho y de derecho es absoluta; ahora bien, en el caso del inmigrante, tradicionalmente se ha venido sancionando el comportamiento no solo del empresario que hacía uso de mano de obra irregular, sino también del inmigrante afectado, que podía, incluso, ser expulsado, lo que para algunos significaba una contundente incitación de la ley a favor del trabajo negro de los inmigrantes, con la consiguiente debilitación de los mercados laborales y de las graves consecuencias económicas y sociales propias de una economía sumergida.

Destacamos el papel esencial que jugó la STSJ de Cataluña de 14 de mayo de 2002 al interpretar que la redacción del entonces artículo 36.3 de la LOE establecía la plena validez contractual del contrato realizado con el trabajador extranjero sin permiso de trabajo, de tal forma que el alcance de todos los derechos derivados del contrato de trabajo se mantenía al mismo nivel que para el resto de trabajadores en España. Esta interpretación permitió al tribunal reconocer al afectado legitimación procesal para interponer una demanda judicial por despido. El tribunal fue contundente a la hora de manifestarse, y afirmó que, a la luz de la ley de extranjería, estos contratos no eran nulos, sino perfectamente válidos y eficaces

para regular la relación jurídica existente entre empresario y trabajador, con independencia de las responsabilidades penales y administrativas. Según el propio tribunal, el espíritu que subyace en el legislador es el de proteger a un trabajador extranjero perjudicado por la continua utilización de contrataciones irregulares llevadas a cabo por los empresarios que aprovechaban la coyuntura para evadir los deberes inherentes al contrato²⁹.

En la actualidad, el artículo 36.5 de la LOE establece que la carencia de la correspondiente autorización por falta de solicitud del empleador, sin perjuicio de las responsabilidades a que dé lugar, incluidas aquellas en materia de Seguridad Social³⁰, «no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación. En todo caso, el trabajador que carezca de autorización de residencia y trabajo no podrá obtener prestaciones por desempleo³¹». Este artículo acaba con la doctrina jurisprudencial por la que los extranjeros en situación irregular solo tenían derecho, en caso de ser cesados, a la contraprestación por el tiempo trabajado, sin que pudieran ejercer otros derechos derivados del contrato ni de su terminación. Sin duda, pese a las diferentes reformas que la LOE ha experimentado desde su aprobación (2003 y 2009, especialmente), este precepto ha mantenido su misma finalidad. Resulta coherente que el trabajador no quede perjudicado por una declaración de nulidad debida a una omisión empresarial. En conclusión, el artículo establece el derecho del extranjero a que en su relación con el empleador se le apliquen las normas sobre el contrato de trabajo previstas en el ET, lo que implica que el contrato surte efectos y que el empresario solo podrá rescindir el contrato por alguna de las causas legalmente establecidas. La ausencia de la autorización, en tanto esta no se haya solicitado, no será nunca la causa de finalización de la relación.

²⁹ Son muchos los pronunciamientos judiciales en este sentido. Véase, por todos, la STS (Sala de lo Social) de 21 de enero de 2010 (rec. 106/2009).

³⁰ Según el artículo 54.1 d) de la Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, es infracción muy grave la contratación de trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo la correspondiente autorización de residencia y trabajo, incurriéndose en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros ocupados, siempre que el hecho no constituya delito. Según el artículo 55.1 c), las citadas conductas infractoras serán sancionadas con multa desde 10.001 hasta 100.000 euros. Dicho importe se aumentará en la cuantía que resulte de calcular lo que hubiera correspondido ingresar por cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta, desde el comienzo de la prestación de servicios del trabajador extranjero hasta el último día en que se constate dicha prestación, conforme a lo establecido en el artículo 48 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

³¹ Aunque esta última precisión poco afecta a las inmigrantes domésticas –que carecen del derecho a la protección por desempleo–, resulta de interés destacarla al reflejar la evolución jurisprudencial habida con respecto a esta cuestión. Más recientemente, véase la STS (Sala de lo Social) de 31 de enero de 2017 (rec. cas. 1153/2015), que deja claro que un extranjero sin permiso de residencia y trabajo no puede obtener prestaciones por desempleo por el periodo en que haya estado prestando servicios en esa situación.

Supuesto distinto es el de la persona extranjera que deja caducar el permiso de trabajo o que ve denegada su renovación. Para la STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) de 8 de junio de 2015³², la pérdida de la autorización administrativa para poder trabajar por parte de un extranjero permite al empresario resolver el contrato siguiendo el artículo 49.1 b) del ET (causas consignadas válidamente en el contrato), ante la imposibilidad legal de desarrollo de la actividad laboral.

No obstante, y aunque el caso en cuestión no versa sobre la prestación de servicios en el servicio doméstico, la STS de 16 de noviembre de 2016³³ se pronuncia sobre la pérdida de la autorización para trabajar de una trabajadora inmigrante –provocando ello la extinción del contrato– llegando a una conclusión diferente. Los tribunales del orden social consideraron la extinción como despido improcedente, si bien, dada la imposibilidad de readmisión ante la situación irregular en la que se encontraba la trabajadora –no podía ser readmitida porque no disponía de la autorización preceptiva–, se impuso únicamente el abono de la indemnización prevista para dicho despido. La empresa –que no podía mantener el contrato sin la renovación de la autorización– entendió que la extinción era válida por el cumplimiento de una condición resolutoria –la falta de autorización para trabajar–, sin derivarse de tal hecho obligación alguna de indemnizar al trabajador. Sin embargo, el Tribunal Supremo, aceptando que el contrato laboral sin autorización para trabajar deviene nulo, aplicó las normas laborales protectoras contenidas en la legislación de extranjería, en virtud de las cuales la contratación laboral irregular no impide el reconocimiento de los derechos laborales –y de Seguridad Social– por el trabajo ya efectuado.

La solución adoptada por el Tribunal Supremo es la que procede en términos tuitivos tras admitir el legislador plenos efectos al contrato del trabajador extranjero en situación irregular. Es el empresario el que debe soportar el gravamen que supone haberse beneficiado del trabajo de aquel. No obstante, desde la doctrina científica (López, 2017) se realizan interesantes puntualizaciones al respecto, admitiendo que el contrato se extingue al cumplirse la condición resolutoria –explícita o implícita– que supone no tener la autorización correspondiente para trabajar, e indicando que no resulta equilibrada la aplicación de los efectos de una extinción identificada con un despido improcedente. Para los defensores de esta postura, la pérdida sobrevenida de la autorización para trabajar debe ser considerada un supuesto de ineptitud sobrevenida que, ex artículo 52 a) del ET, permite extinguir objetivamente el contrato de trabajo. De ser así, debería ser calificado de despido objetivo procedente. Además, se trata de un contrato que deviene nulo por la falta de capacidad, aunque se opere como si fuera válido a efectos de proteger los derechos ya consolidados del trabajador. El empresario no puede mantener una relación laboral sin autorización, manifiestamente ilegal, por lo que se halla compelido a extinguirla; la autorización para trabajar condiciona el contrato y su pérdida propicia su extinción.

³² STSJ de Cataluña 3717/2015, de 8 de junio (rec. 1997/2015).

³³ STS 955/2016, de 16 de noviembre (rec. 1341/2015).

Según esta posición, si bien para el caso de las personas inmigrantes trabajadoras que desempeñan una relación laboral común la no renovación del permiso de trabajo abocaría a un despido objetivo con abono de la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades, para el caso de las trabajadoras domésticas, sometidas a una normativa específica en la que no se contempla este tipo de despido, ni hay mención concreta sobre qué debe hacerse en caso de la no renovación de la autorización para trabajar, la finalización de la relación solo encontraría su amparo jurídico en la figura del desistimiento, con la indemnización prevista en el artículo 11.3, párrafo 3.º, del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre³⁴.

A nuestro modo de ver, una de las cuestiones planteadas más interesantes que permite poner fin a este debate sobre las consecuencias de la extinción contractual ocasionada por la pérdida –por falta de renovación– de la autorización para trabajar es la admisión de que el contrato laboral realizado a una persona trabajadora extracomunitaria constituye un «contrato temporal», puesto que está supeditado al plazo de concesión de la autorización para trabajar y a su correspondiente renovación. Partiendo de esta tesis, procedería, en todo caso, la aplicación de la indemnización de este tipo de contratos.

3. Conclusiones y propuestas

Sin lugar a dudas, la segregación ocupacional según género es uno de los rasgos distintivos de nuestro mercado de trabajo. Uno de los sectores que tradicionalmente ha sido ejemplo de tal situación es el del servicio doméstico. Son las mujeres las que, mayoritariamente, trabajan en este sector; sin embargo, desde principios de siglo se han observado cambios en el perfil de las participantes, debido a la incorporación de mujeres inmigrantes dirigidas a esta actividad (Lamelas, 2014). Son muchos los factores que explican la alta demanda de este tipo de servicio, como los cambios en el modelo de familia, el envejecimiento de la población y, particularmente, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo extradoméstico en puestos mejor remunerados y con más alto reconocimiento social. A todo ello se unen circunstancias particulares: en muchos casos el, todavía, insuficiente desarrollo y efectiva aplicación de las políticas de conciliación y la escasa cultura de corresponsabilidad entre la población afectada; en otros casos, cuando las políticas existen, toma protagonismo la reacia actitud de parte de la población a beneficiarse de estas medidas, debido a la ausencia de conciencia social, como lastre de una idiosincrasia y filosofía de vida basada en que el rol primordial del sexo femenino es la gestión del hogar familiar y el cuidado de sus personas dependientes.

³⁴ Simultáneamente a la comunicación de la extinción, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, que se abonará íntegramente en metálico, en cuantía equivalente al salario correspondiente a 12 días naturales por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades.

A nivel internacional, este sector es reconocido como generador de un considerable volumen de puestos de trabajo. Sin embargo, se le identifica como uno de los de más alto índice en empleo informal y feminizado, por la mayoritaria participación de mujeres, tanto nacionales como extranjeras, en su ocupación. Los datos de la OIT revelan que las personas trabajadoras domésticas siguen siendo una de las categorías menos protegidas por la normativa laboral en los diferentes países, o se ven afectadas por la muy escasa supervisión y aplicación de las leyes vigentes. Es obvio que la invisibilidad y precariedad de estas relaciones de trabajo no es una característica que afecta exclusivamente a personas inmigrantes, pero dada la vulnerabilidad de este colectivo, especialmente aquellas en situación irregular, su impacto resulta mayor. Numerosos estudios (Organización Internacional del Trabajo, 2013) revelan las condiciones en las que muchas personas trabajadoras, principalmente mujeres no nacionales, desarrollan esta actividad: baja remuneración, largas jornadas, escasas condiciones de seguridad e higiene, poco prestigio y protección social-legislativa, falta de control en el cumplimiento de las condiciones del contrato, inestabilidad, ambigüedad en la relación laboral entre empleadores/as y trabajadores/as, entre otras. La OIT reconoce las situaciones específicas de vulnerabilidad a las que los trabajadores domésticos migrantes están expuestos y la necesidad de mejorar la legislación y la política laboral y migratoria; en particular, la coherencia entre ellas, de conformidad con el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011³⁵ y con la Recomendación número 201³⁶.

En el ámbito nacional hay dos aspectos que reflejan claramente una mayor situación de precariedad de las trabajadoras extranjeras en el servicio doméstico español: salario y jornada. En cuanto a las remuneraciones, debe considerarse que las empleadas inmigrantes sufren una doble discriminación: por una parte, debido a las menores cuantías percibidas por no nacionales de cualquier esfera laboral y, por otra, por los bajos salarios del sector. Además, y también con respecto a las condiciones relativas al tiempo de trabajo, se observa que la prolongación excesiva de la jornada laboral ocurre con más frecuencia en casos de empleadas internas, en una gran mayoría inmigrantes.

Sin ánimo de profundizar ahora en esta realidad compleja, sí es el momento de hacer hincapié en la necesidad de articular políticas eficaces dirigidas a proteger y empoderar a las trabajadoras domésticas migrantes. No obstante, el sentido común nos obliga a partir de una base: para hacer de la migración una opción y no una obligación es requisito *sine qua non* establecer oportunidades de empleo productivo o trabajo decente en los países

³⁵ Entrada en vigor el 5 de septiembre de 2013.

³⁶ La OIT ha formulado una estrategia global, MIGRANT, de cara a lograr el trabajo decente para los trabajadores domésticos. En el marco de esta estrategia, está empeñada en aumentar los conocimientos, crear conciencia, promover el intercambio y el diálogo, y desarrollar instrumentos de política, para conseguir la protección efectiva de los derechos de los trabajadores domésticos migrantes, promover su integración al mercado laboral en los países de destino y resolver situaciones concretas de vulnerabilidad que los trabajadores domésticos migrantes viven antes de su experiencia migratoria y durante la misma.

de origen, así como aunar esfuerzos para profesionalizar, formalizar y reconocer el valor del trabajo doméstico en los mismos. En segundo lugar, si el fenómeno migratorio tiene lugar, es esencial articular mecanismos de cooperación y coordinación entre países de origen y de destino, facilitando las asociaciones de movilidad, con vías regladas –y flexibles– para acceder a los mercados de trabajo nacionales, atendiendo plenamente a la normativa laboral y a las necesidades laborales requeridas por el contexto socioeconómico existente.

Como colofón, apuntemos algunos ejemplos (Organización Internacional del Trabajo, 2015) de lo que, a nuestro modo de ver, serían políticas eficaces para el logro de nuestro objetivo.

En primer lugar, habría que proteger los derechos de las mujeres migrantes a lo largo de todo el proceso de migración, abordando, fundamentalmente, la irregularidad y la informalidad, creando canales regulares de migración basados en una sólida evaluación de las necesidades en este sector, simplificando la burocracia y adoptando políticas fiscales o subsidios públicos encaminados a reducir los costes para los empleadores. En relación, y atendiendo a la posición de la persona migrante, sí habría que apostar por el fortalecimiento de mecanismos de seguimiento y observancia –inspección de trabajo– y otros servicios de apoyo –asesoría lingüística, jurídica, social–, con el fin de que tengan acceso a una información fiable sobre sus derechos y obligaciones. La OIT hace hincapié en la necesidad de proporcionar unos servicios consulares especializados para mejorar el acceso a la justicia, garantizando que se remiten a los tribunales los casos de abusos o trato discriminatorio incluso después de que los migrantes hayan regresado a sus países de origen. En este punto, y teniendo en cuenta que uno de los principales escollos contra la protección y prevención efectivas es el desconocimiento de derechos y de las vías legales de reclamación, es imprescindible diseñar herramientas que fortalezcan las estructuras y organizaciones representativas de las, en su mayoría, trabajadoras inmigrantes en el sector del servicio doméstico, logrando así el empoderamiento y la creación y/o mejora de las vías de diálogo y cooperación entre sindicatos y entre estos y la sociedad civil, haciendo más visible la posición de la persona migrante-trabajadora doméstica.

La cooperación con los países de origen es un punto clave. Los países de destino deben insistir con respecto a las prácticas de reglamentación y de reclutamiento en el origen, en donde se debe organizar la información y formación previas a la partida para fundamentar la adopción de decisiones –contribuyendo a que el migrante no caiga en manos de reclutadores poco escrupulosos o abusivos y de organizaciones delictivas–. Sin duda, con estas prácticas se facilita el ajuste al país de destino y, con ello, la tan ansiada integración sociolaboral.

En particular, adquiere una gran dimensión el aspecto formativo. Impulsar la profesionalización mediante la formación en conocimientos prácticos y competencias y fomentar su reconocimiento debe ser uno de los retos de los países de origen y destino. Es necesario implementar políticas y programas de profesionalización destinados a los trabajadores domésticos migrantes para que adquieran conocimientos técnicos y las competencias que exigen los empleos, favoreciendo, de este modo, el valor atribuido a este tipo de trabajos.

Asimismo, sería interesante –en beneficio de país de origen y destino– fomentar las remesas financieras y sociales (ideas, valores, comportamientos, conocimientos generales, prácticas...) reduciendo el coste para transferirlas. Los efectos de estas medidas impulsarán el empoderamiento de este colectivo no solo en el país de acogida, sino también en los países de origen, fortaleciendo la situación de la mujer y su capacidad decisoria en el seno de la familia y su comunidad después del retorno, con efectos positivos en el flujo migratorio. En este sentido, promover el retorno y la reintegración socioeconómica de la persona migrante debería ser otro de los puntos de mira, pues esta puede ser motor de desarrollo en su país si dispone de mecanismos para integrarse con éxito en el mercado de trabajo: hay que adoptar políticas que les permitan la utilización productiva de sus ahorros –alfabetización financiera–, conocimientos prácticos y redes de contacto.

Por otro lado, y aunque los artículos 3 y 23 de la LOE pretenden evitar cualquier diferenciación de trato basada en la nacionalidad a la hora de desempeñar un puesto de trabajo –quedando protegidas en el marco de la legislación laboral nacional–, no queda garantizado el acceso real de las mismas a las oportunidades de trabajo digno o decente que pudieran existir en el sector, especialmente para las que se encuentran en una situación de irregularidad administrativa. Aun en los supuestos de regularidad, las políticas de admisión que permiten el acceso al mercado laboral son restrictivas, condicionando la entrada legal a las necesidades del sector –a veces difíciles de detectar en este ámbito– o a duras cribas como el análisis de la situación nacional de empleo que exige que el empleador demuestre que no dispone de ningún trabajador nacional, comunitario o extranjero autorizado a trabajar que pudiese atender a la oferta. En consecuencia, no basta con haber extendido la cobertura de la legislación laboral nacional a la persona trabajadora inmigrante regular; es imprescindible garantizar su compatibilidad y coherencia con la normativa de inmigración vigente.

Un apartado destacado exige la cuestión relacionada con el acceso a las prestaciones de Seguridad Social y la portabilidad de las mismas. El derecho al disfrute de este tipo de prestaciones, incluidos los servicios básicos de atención de salud³⁷, sea en su lugar de destino o a su regreso al país de origen, encuentra, en muchas ocasiones, importantes obstáculos. Hay que apostar por acuerdos bilaterales entre los países implicados que faciliten el reconocimiento de estos derechos a las personas migrantes del servicio doméstico, in-

³⁷ Recordemos que el Real Decreto-Ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al sistema nacional de salud, garantiza el derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria, en las mismas condiciones, a todas las personas que se encuentren en el Estado español. Para ello, se recupera la titularidad del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria a todas las personas, independientemente de su nacionalidad, que tengan establecida su residencia en el territorio español. Tras la aprobación de esta norma se modifica el Real Decreto-Ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del sistema nacional de salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones.



cluso en el caso de que se encuentren en una situación de irregularidad administrativa; y ello con el fin de evitar la perpetuación de situaciones de clandestinidad y explotación a las que se verían abocadas de por vida³⁸.

Para finalizar, basta un apunte: la complejidad de este fenómeno y la dimensión que alcanza exigen el diseño, elaboración e implementación de políticas que incidan no de manera exclusiva en el ámbito laboral, sino en esferas concernientes al ámbito migratorio, bienestar social, igualdad de géneros, conciliación laboral y familiar..., implicando a una pluralidad de actores en países de origen y destino. Solo a través de esta visión integral se logrará proteger a las personas trabajadoras domésticas migrantes, en su mayoría mujeres, que mediante su empoderamiento y visibilidad podrán contribuir de manera efectiva al desarrollo y transformación de las sociedades de origen y destino.

³⁸ Muy interesante la experiencia de Suiza, en el cantón de Ginebra, que adoptó un sistema de vales que pueden ser utilizados por los empleadores con el fin de emplear regularmente a trabajadores domésticos y proporcionar así a estos cobertura de Seguridad Social, aun cuando se encuentren en una situación de irregularidad. El conocido como *chèque service* autoriza al empleador a abonar cotizaciones de Seguridad Social de las personas que presten servicios de proximidad en el hogar (limpieza, jardinería, cuidados de personas dependientes...).

Referencias bibliográficas

- Aguilar Idáñez, M.^a J. (Dir.). (2008). Servicio doméstico: discriminación y condiciones de trabajo en la externalización del cuidado, desde la perspectiva de género. *I Congreso Internacional sobre Género, Trabajo y Economía Informal*. Grupo Interdisciplinar de Estudios sobre Migraciones, Interculturalidad y Ciudadanía (GIEMIC). Universidad de Castilla-La Mancha.
- Aguilar Idáñez, M.^a J. (Dir.). (2010). Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. Acceso al empleo y contratación. Problemática ocupacional y condiciones de vida. Grupo Interdisciplinar de Estudios sobre Migraciones, Interculturalidad y Ciudadanía (GIEMIC). Universidad de Castilla-La Mancha.
- Benavente Torres, I. (2018). La extinción de la relación laboral especial del trabajo del hogar familiar. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 51, 85-124.
- García, C., Santos, L. y Valencia, N. (2014). La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1(32), 101-131.
- Lamelas Castellanos, N. (2014). Inmigración y feminización del servicio doméstico español. *II Xornada Universitaria Galega en Xénero: roles de xénero nun mundo globalizado* (pp. 345-352). Universidade da Coruña.
- López Cumbre, L. (2017). Despido (improcedente) por pérdida del permiso de trabajo. ¿La autorización para trabajar constituye una condición contractual? Análisis GA&P. Recuperado de <<http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/despido-improcedente-por-perdida-del-permiso-de-trabajo-la-autorizacion-para-trabajar-constituye-una-condicion-contractual.pdf>> (consultado el 1 de octubre de 2018).
- Martín, G., Casabona, T., Borlán, G. y Dello, Ch. (2016). Efectos de la crisis en las trabajadoras migrantes en el servicio doméstico. Trabajo realizado en el marco del proyecto de investigación «Trayectorias laborales y reproductivas de la población inmigrante en tiempo de crisis. España y el contexto internacional». Universidad de Salamanca.
- Martínez-Buján, R. (2011). La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1(29), 93-123.
- Martínez-Buján, R. (2014). Los modelos territoriales de organización social del cuidado a personas mayores en los hogares. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 145, 99-124.
- Nogueira Domínguez, J. y Zalakain Hernández, J. (2015). La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Instituto Vasco de la Mujer.
- Parella Rubio, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Parella Rubio, S. (2013). El retraso de la recuperación económica y sus efectos sobre la fuerza de trabajo inmigrante. GEDIME/CER-Migraciones. Departamento de Sociología Universidad Autónoma de Barcelona. Anuario IET. Vol. 1. Recuperado de <<https://www.raco.cat/index.php/anuarioiet/article/viewFile/286769/374991>> (consultado el 1 de octubre de 2018).
- Rodríguez Copé, M.^a L. (2007). *El acceso al mercado de trabajo español de los inmigrantes extracomunitarios*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba.
- Van Hooren, F. J. (2012). Varieties of migrant care work. Comparing patterns of migrant labour in social care. *Journal of European Social Policy*, 2(22), 132-147 (obra citada por Nogueira y Zalakain, 2015, pp. 36 y ss.).



Documentos e informes

Colectivo IOÉ. (1998). Mujeres inmigrantes en España. Proyectos migratorios y trayectorias de género. Ofim Suplementos.

Colectivo IOÉ. (2001). Mujer, inmigración y trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Observatorio Permanente de la Inmigración.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Trabajadores domésticos en el mundo: estadísticas mundiales y regionales y la extensión de la protección legal. Recuperado de <[https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-workers/lang-es/index.htm)

[workers/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-workers/lang-es/index.htm)> (consultado el 1 de octubre de 2018).

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Trabajo doméstico. Nota de información. «Hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos migrantes». Servicio de Mercados Laborales Inclusivos. Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo.

Unión General de Trabajadores. (2016). Trabajo doméstico. La solución del Gobierno a los recortes del estado de bienestar. Vicesecretaría General. Departamento de Migraciones.