

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICA



**CARACTERIZACIÓN MULTIVARIANTE DE LA
REALIDAD SOCIO-ECONÓMICA DE LA MUJER
SALMANTINA CON EMPLEO IRREGULAR**

M^a CARMEN PATINO ALONSO

2008

**CARACTERIZACIÓN MULTIVARIANTE DE LA
REALIDAD SOCIO-ECONÓMICA DE LA MUJER
SALMANTINA CON EMPLEO IRREGULAR**

Memoria que para optar al Grado de Doctor,
por el Departamento de Estadística de la
Universidad de Salamanca, presenta:

M^a Carmen Patino Alonso

Salamanca

2008



Universidad de Salamanca
Departamento de Estadística

M^a PURIFICACIÓN GALINDO VILLARDÓN
M^a PURIFICACIÓN VICENTE GALINDO

Profesoras del Área de Estadística e Investigación Operativa de la Universidad de Salamanca

CERTIFICAN: Que **D^a M^a Carmen Patino Alonso**,

Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales, ha realizado en el Departamento de Estadística de la Universidad de Salamanca, bajo su dirección, el trabajo que para optar al Grado de Doctor, presenta con el título: "*Caracterización Multivariante de la realidad socioeconómica de la mujer salmantina con empleo irregular*"; y para que conste, firman el presente certificado en Salamanca, en Abril de 2008.

***El mundo está en las manos de aquellos
que tienen el coraje de soñar
y correr el riesgo de vivir sus sueños.***

Paulo Coelho

A mis padres
A mis hermanos
A mis sobrinos

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a la Dra. Galindo, (Puri para todos nosotros), Directora del Departamento de Estadística y Directora de este trabajo, por los conocimientos que me ha aportado durante estos años de formación, por acogerme en el Departamento, por su dedicación, y muy especialmente por su amistad. (*Gracias Puri*)

A la Dra. M. P. Vicente Galindo, codirectora de este trabajo, por implicarme en su línea de investigación, por poner a mi disposición todos sus conocimientos sobre el tema, por acompañarme tantas y tantas veces en el trabajo de campo y por su apoyo en los momentos difíciles.

A Enrique y Elena, su apoyo también fue decisivo en el trabajo de campo.

A todos los profesores del Departamento de Estadística (Jose, Maria José, Inma, Carmelo, Javi, Antonio, Santi, Mercedes y Rosita), por sus enseñanzas en el doctorado y por el calor humano que ha hecho que me sienta en el Departamento como en mi propia casa.

A mis compañeros de doctorado, por el tiempo compartido. Gracias Sara, Zulaima y Guillermo por vuestro apoyo.

A mi familia, especialmente a mi hermana, y a mis amigos, con quienes compartí esta experiencia nada fácil, por estar siempre ahí, por comprenderme y animarme a continuar con mis estudios.

Y, por último, a las 3100 mujeres encuestadas, por su generosidad al concedernos su tiempo; sin su colaboración no hubiera sido posible realizar el estudio. Y a todas las personas, que de una u otra forma, han contribuido a la elaboración de este trabajo.

Mil gracias a todos.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.- EL EMPLEO IRREGULAR : MARCO TEÓRICO .	5
1.1 INTRODUCCIÓN	6
1.2 CONCEPTO DE EMPLEO IRREGULAR Y ECONOMÍA SUMERGIDA.....	8
1.3 ACTIVIDADES PRODUCTIVAS CON MAYOR INCIDENCIA EN EL EMPLEO IRREGULAR	12
1.4 PERFILES DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD ..	12
1.5 CAUSAS Y EFECTOS DEL EMPLEO IRREGULAR	14
1.5.1. Causas	14
1.5.2. Efectos	16
1.6 MÉTODOS DE ESTIMACIÓN DEL EMPLEO IRREGULAR	18
1.6.1. Métodos directos	20
1.6.2. Métodos semidirectos.....	21
1.6.3. Métodos indirectos.....	21
1.7 LA PRECARIEDAD LABORAL. CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO	23
1.8 LA MUJER EN EL EMPLEO IRREGULAR	26
1.8.1. Cuestiones de género en las estadísticas de trabajo	28
1.9 INDICADORES LABORALES BÁSICOS DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN	32
1.9.1. Posición laboral de la mujer castellano-leonesa desde el punto de vista de la oferta de trabajo	33
1.9.2. Demanda de trabajo de la mujer castellano-leonesa	34
1.9.2.1. Tasa de empleo	34
1.9.2.2. Posición sectorial.....	35
1.9.2.3. Posición ocupacional.....	37
1.9.2.4. Condiciones de trabajo	38
1.9.3. Diferencias en el empleo entre hombres y mujeres castellano-leoneses	41
1.9.4. Tasa de desempleo de la mujer en Castilla y León	43
1.9.5. Salarios femeninos	45

CAPÍTULO II.- OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	49
2.1 OBJETIVOS.....	50
1.2.1. Objetivo general.....	50
1.2.2. Objetivos particulares.....	50
2.2 METODOLOGÍA.....	52
22.1. Unidad estadística objeto de investigación.....	52
2.2.2. Muestra	53
2.2.3. Ficha técnica de la encuesta a mujeres en situación laboral irregular	53
2.2.4. Muestreo	53
2.2.4.1. Muestreo en bola de nieve	54
2.2.5. Análisis cualitativo	55
2.2.6. Análisis estadístico	56
2.2.6.1. HJ-Biplot.....	57
2.2.6.2. Análisis de Homogeneidad (HOMALS).....	59
2.2.6.3. Análisis de Cluster de K-Medias.....	66
 CAPÍTULO III.- CREACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN	 69
3.1 ELABORACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA.....	70
3.1.1. Diseño del cuestionario	70
3.1.2. Problemas encontrados en el trabajo de campo.....	84
3.1.2.1. Análisis cualitativo.....	84
3.1.2.2. Análisis cuantitativo.....	87
 CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN MULTIVARIANTE DE LOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA, SEGÚN SUS CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS.....	 96
4.1 INTRODUCCIÓN	97
4.2 DATOS	97
4.3 MAPAS MULTIVARIANTES SOCIODEMOGRÁFICOS DE LOS MUNICIPIOS DE MÁS DE MIL HABITANTES: PROVINCIA DE SALAMANCA	106

CAPÍTULO V.- CARACTERÍSTICAS SOCIECONÓMICAS Y LABORALES DE LAS MUJERES SALMANTINAS CON EMPLEO IRREGULAR	116
5.1 CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DE LAS TRABAJADORAS SALMANTINAS EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR	118
5.1.1. Tipo de municipio.....	118
5.1.2. Nacionalidad	119
5.1.3. Sector de actividad	121
5.1.4. Edad	124
5.1.5. Nivel de estudios	126
5.1.6. Estado civil	129
5.1.7. Número de hijos	132
5.1.8. Tipo de vivienda.....	134
5.1.9. Número de miembros del hogar y presencia de miembros enfermos o con discapacidad	136
5.2 CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SALMANTINAS EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR	110
5.2.1. Contrato y cotización a la Seguridad Social	138
5.2.2. Situación económica	140
5.2.3. Jornada laboral	143
5.2.4. Satisfacción en el trabajo	146
5.2.5. Redes de apoyo y cobertura sanitaria	148
5.2.6. Valoración del trabajo	150
5.2.7. Experiencia laboral	153
5.2.8. Antigüedad en el empleo en el empleo actual	155
5.2.9. Vías de búsqueda de empleo	159
 CAPÍTULO VI.- PERFILES DE MUJERES EN SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD LABORAL EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA.	 161
6.1 BÚSQUEDA DE CLUSTER BASADA EN INFORMACIÓN MULTIVARIANTE	163

6.1.1. Situación laboral	169
6.1.2. Nacionalidad	170
6.1.3. Sector de actividad	171
6.1.4. Edad	172
6.2 DESCRIPCIÓN DE PERFILES.....	173
6.3 DESCRIPCIÓN DE PERFILES CON CUATRO CLUSTER.....	177
6.4 DESCRIPCIÓN DE PERFILES CON SEIS CLUSTER	180
 CAPÍTULO VII-CIRCUNSTANCIAS, CONSECUENCIAS, DEMANDAS Y MEDIDAS DE LAS MUJERES SALMANTINAS EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR.....	
7.1 VALORACIÓN DEL TRABAJO.....	186
7.2 MOTIVOS PARA TRABAJAR EN CONDICIONES LABORALES IRREGULARES.....	188
7.3 CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL POR ESTAR EN EL MERCADO LABORAL IRREGULAR.....	191
7.4 DEMANDAS PARA ACCEDER AL MERCADO DE TRABAJO REGULAR.....	196
7.5 MEDIDAS PARA MEJORAR EL ACCESO AL EMPLEO REGULAR ..	198
 CAPÍTULO VIII-EL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA	
8.1 TRABAJO DOMÉSTICO.....	202
8.2 CARACTERIZACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO.....	210
8.1.1. RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR	213
8.3 CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR	223
8.3.1. Comparación de las trabajadoras en el servicio doméstico frente al conjunto de mujeres en situación laboral irregular	223
8.3.2. Comparación entre empleadas de hogar en situación laboral irregular y regular	225
8.4 CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS EN	

EL SERVICIO DOMÉSTICO	227
8.4.1. Condiciones laborales	231
8.4.1.1.Modalidad de empleo doméstico.....	231
8.4.1.2.Contrato laboral y cotización a la Seguridad Social	233
8.4.1.3.Relación con el Régimen Especial de Empleados de Hogar ..	234
8.4.1.4.Salario	236
8.4.1.5.Jornada laboral.....	237
8.4.1.6.Tareas realizadas.....	239
8.4.1.7.Satisfacción con el trabajo	240
8.4.1.8.Valoración del trabajo	241
8.5 BÚSQUEDA DE CLUSTERS BASADA EN INFORMACIÓN MULTIVARIANTE.....	242
8.5.1. Resultados del análisis multivariante	246
8.5.1.1.Situación laboral	246
8.5.1.2.Nacionalidad	247
8.5.1.3.Estado Civil.....	248
8.6 MOTIVOS PARA TRABAJAR COMO EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN CONDICIONES LABORALES IRREGULARES	252
8.7 CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR DE ESTAR EN EL MERCADO LABORAL IRREGULAR	253
8.8 DEMANDAS DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR PARA ACCEDER AL MERCADO DE TRABAJO REGULAR	255
8.9 MEDIDAS PARA MEJORAR EL ACCESO AL EMPLEO REGULAR EN EL SECTOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO	257
CAPÍTULO IX-MUJER , INMGRACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA	258
9.1 INTRODUCCIÓN.....	259
9.1.1. Algunas causas de la inmigración en España	262
9.1.2. Consecuencias de la inmigración en España	263

9.2	LA INMIGRACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN	264
9.2.1.	Plan Integral de Inmigración en Castilla y León	265
9.2.2.	Afiliación de extranjeros a la Seguridad Social en Castilla y León ...	268
9.2.3.	Integración de los inmigrantes en las zonas rurales	272
9.3	CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS Y LABORALES DE LAS MUJERES DE NACIONALIDAD EXTRANJERA EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA	274
9.4	BÚSQUEDA DE CLUSTERS BASADA EN INFORMACIÓN MULTIVARIANTE	284
9.4.1.	Resultados del análisis multivariante.....	287
9.4.1.1.	Situación laboral	287
9.4.1.2.	Estado Civil	288
9.4.1.3.	Edad	289
9.4.1.4.	Sector de actividad.....	289
9.5	CIRCUNSTANCIAS, DEMANDAS Y MEDIDAS DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA	291
9.5.1.1.	Demandas de las mujeres inmigrantes.....	293
9.5.1.2.	Medidas para mejorar el empleo.....	295
	CAPÍTULO X-AYUDAS FAMILIARES	298
10.1	CONCEPTO DE AYUDA FAMILIAR	299
10.2	LA MUJER EN LAS EXPLOTACIONES FAMILIARES EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA	302
10.2.1.	Resultados más significativos del trabajo de campo	302
10.2.2.	La mujer en las explotaciones agrarias salmantinas	306
10.2.3.	Consecuencias, demandas y medidas de las mujeres trabajadoras en ayudas familiares	308
10.3	BÚSQUEDA DE CLUSTERS BASADA EN INFORMACIÓN MULTIVARIANTE	311
10.3.1.	Ayuda familiar	314
10.3.2.	Sector de actividad.....	315
10.3.3.	Estado civil	316
10.4	DESCRIPCIÓN DE PERFILES	317

CONCLUSIONES.....	324
ANEXO 1. CUESTIONARIO DE LAS ENCUESTAS A MUJERES.....	328
ANEXO 2. CUESTIONARIO ABREVIADO.....	339
BIBLIOGRAFÍA.....	348

LISTA DE FIGURAS

	PÁG.
1.1. ECONOMÍA SUMERGIDA Y PIB.....	10
2.1. GRÁFICO DE COORDENADAS	62
3.1. FUNCIÓN DE INFORMACIÓN Y CURVA CARACTERÍSTICA DEL ÍTEM 3: ¿CUÁL ES SU ESTADO CIVIL?	90
3.2. FUNCIÓN DE INFORMACIÓN Y CURVA CARACTERÍSTICA DEL ÍTEM 4: ¿QUÉ NIVEL DE ESTUDIOS TIENE TERMINADOS.....	91
3.3. FUNCIÓN DE INFORMACIÓN Y CURVA CARACTERÍSTICA DEL ÍTEM 8: ¿COTIZA USTED A LA SEGURIDAD SOCIAL?.....	91
3.4. FUNCIÓN DE INFORMACIÓN Y CURVA CARACTERÍSTICA DEL ÍTEM 11: ¿DÓNDE VIVE ACTUALMENTE?	92
3.5. FUNCIÓN DE INFORMACIÓN Y CURVA CARACTERÍSTICA DEL ÍTEM 38: ¿EN QUÉ MODALIDAD DE EMPLEO DOMÉSTICO TRABAJA ACTUALMENTE?.....	93
3.6. FUNCIONES DE INFORMACIÓN DEL ÍTEM 40: FRECUENCIA PARA REALIZAR LAS TAREAS DOMÉSTICAS	93
3.7. CURVAS CARACTERÍSTICAS DEL ÍTEM 40: FRECUENCIA PARA REALIZAR LAS TAREAS DOMÉSTICAS	94
3.8. FUNCIONES DE INFORMACIÓN DEL ÍTEM 45: CIRCUNSTANCIAS QUE HAN INFLUIDO EN SUS CONDICIONES LABORALES ACTUALES.....	95
4.1. REPRESENTACIÓN HJ-BIPLLOT EN EL PRIMER PLANO PRINCIPAL PROVINCIA DE SALAMANCA	111
5.1. DISTRIBUCIÓN POR MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA	118
5.2. REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LA DISTRIBUCIÓN SEGÚN NACIONALIDAD DE LAS MUJERES INMIGRANTES	120
5.3. DISTRIBUCIÓN POR SECTORES SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR	122
5.4. DISTRIBUCIÓN POR SECTORES DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR SEGÚN SU NIVEL DE ESTUDIOS	129
5.5. DISTRIBUCIÓN POR SECTORES DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR ATENDIENDO A SU ESTADO CIVIL	131
5.6. DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN EL TIPO DE VIVIENDA DONDE RESIDEN	134
5.7. TAMAÑO MEDIO DEL HOGAR DE LAS TRABAJADORAS REGULARES E IRREGULARES	137
5.8. REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LA DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS REGULARES E IRREGULARES SEGÚN CONTRATO	139

5.9. REPRESENTACIÓN GRÁFICA EN SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD LABORAL EN CUANTO A LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	139
5.10. DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR SEGÚN EL TRAMO DE SUS INGRESOS MENSUALES	140
5.11. DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR SEGÚN EL TRAMO DE INGRESOS MENSUALES DEL HOGAR EN EL QUE CONVIVEN	141
5.12. DISTRIBUCIONES ACUMULADAS DE LAS HORAS SEMANALES TRABAJADAS POR LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR	143
5.13. DÍAS TRABAJADOS A LA SEMANA DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR	144
5.14. DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL NÚMERO DE DÍAS TRABAJADOS A LA SEMANA EN LOS SECTORES DONDE PRINCIPALMENTE SE CONCENTRAN LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR	145
5.15. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS TRABAJADORAS CON RESPECTO A DIFERENTES ASPECTOS DE SU TRABAJO	146
5.16. PORCENTAJE DE TRABAJADORAS EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR QUE PERTENECEN A ALGUNA ASOCIACIÓN U ORGANIZACIÓN SEGÚN SITUACIÓN LABORAL	149
5.17. PORCENTAJE DE TRABAJADORAS EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR QUE PERTENECEN A ALGUNA ASOCIACIÓN U ORGANIZACIÓN ..	149
5.18. IMPORTANCIA QUE LAS TRABAJADORAS REGULARES E IRREGULARES CONCEDEN A SU TRABAJO ATENDIENDO A DISTINTOS CRITERIOS	151
5.19. IMPORTANCIA QUE LAS TRABAJADORAS DAN A SU TRABAJO COMO COMPLEMENTO DE LA RENTA FAMILIAR EN LOS DIFERENTES TRAMOS DE EDAD	152
5.20. DISTRIBUCIÓN ACUMULADA DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR, ATENDIENDO AL NÚMERO DE AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL	154
5.21. EXPERIENCIA LABORAL DE LAS TRABAJADORAS EN LOS DIFERENTES SECTORES DE ACTIVIDAD SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL	157
5.22. TRABAJADORAS REGULARES E IRREGULARES CON EXPERIENCIA LABORAL ANTERIOR A LA ACTUAL Y LAS QUE NO HAN TRABAJADO ANTES	158
5.23. SECTORES DE ACTIVIDAD EN LOS QUE SE ENCUENTRAN OCUPADAS LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN HAYAN TRABAJADO O NO ANTES DE SU EMPLEO ACTUAL	158
5.24. DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL MEDIO EMPLEADO PARA LA OBTENCIÓN DE SU ACTUAL EMPLEO SEGÚN LA SITUACIÓN LABORAL	159
6.1. GRÁFICO MULTIVARIANTE RESULTADO DEL ANÁLISIS CON CINCO CLUSTER	159
7.1. IMPORTANCIA DE TENER TRABAJO VALORADA EN DIFERENTES ASPECTOS	186

POR LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR	
7.2. CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA LABORAL POR ESTAR EN EL MERCADO DE TRABAJO IRREGULAR	191
7.3. CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA PERSONAL DE ESTAR EN EL MERCADO DE TRABAJO IRREGULAR	192
7.4. PORCENTAJE DE MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR QUE EN CASO DE PODER ESCOGER OPTARÍAN POR UN EMPLEO REGULAR.....	196
7.5. DEMANDAS DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR A LA ADMINISTRACIÓN PARA QUE FAVOREZCAN EL ACCESO AL TRABAJO REGULAR	197
7.6. MEDIDAS PARA FAVORECER EL ACCESO AL EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL REGULAR.....	198
8.1. DISTRIBUCIÓN DENTRO DE CADA SECTOR DEL PORCENTAJE DE MUJERES QUE HA TRABAJADO EN ÉL CON ANTERIORIDAD	228
8.2. EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL SERVICIO DOMÉSTICO	229
8.3. VÍAS DE ACCESO AL EMPLEO PARA LAS MUJERES QUE ESTÁN TRABAJANDO COMO EMPLEADAS DEL HOGAR	231
8.4. MODALIDAD DE EMPLEO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO	232
8.5. REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LA DISTRIBUCIÓN SEGÚN CONTRATO	234
8.6. REPRESENTACIÓN GRÁFICA EN SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD LABORAL EN CUANTO A LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	234
8.7. REMUNERACIÓN SALARIAL DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN REGULAR E IRREGULAR	236
8.8. REMUNERACIÓN SALARIAL DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR SEGÚN NACIONALIDAD EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR	237
8.9. DÍAS TRABAJADOS A LA SEMANA. EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR	238
8.10. FRECUENCIA CON QUE REALIZAN LAS TAREAS LAS EMPLEADAS DE HOGAR	239
8.11. TAREAS REALIZADAS DE MANERA HABITUAL, POR GRUPOS DE EDAD. EMPLEADAS DEL HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR	240
8.12. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS TRABAJADORAS CON RESPECTO A DIFERENTES ASPECTOS DE SU TRABAJO	241
8.13. VALORACIÓN DE DIFERENTES ASPECTOS DE POSEER TRABAJO POR LAS MUJERES EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR	242
8.14. GRÁFICO MULTIVARIANTE RESULTADO DEL ANÁLISIS CON CUATRO CLUSTER	245
8.15. CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA LABORAL DE LAS EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO POR ESTAR EN EL MERCADO DE TRABAJO IRREGULAR	254

8.16. CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA PERSONAL DE LAS EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO PORESTAR EN EL MERCADO DE TRABAJO IRREGULAR	255
8.17. PORCENTAJE DE EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR QUE EN CASO DE PODER ESCOGER OPTARÍAN POR UN EMPLEO REGULAR	255
8.18. DEMANDAS DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR A LA ADMINISTRACION PARA QUE FAVOREZCAN EL ACCESO AL TRABAJO REGULAR	256
8.19. MEDIDAS PARA FAVORECER EL ACCESO AL EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL REGULAR	257
9.1. EXTRANJEROS CON CERTIFICADO DE REGISTRO O TARJETA DE RESIDENCIA EN VIGOR SEGÚN NACIONALIDAD	261
9.2. AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN SEGÚN DISTRIBUCIÓN POR PAÍSES DE PROCEDENCIA	270
9.3. AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS EN CASTILLA Y LEÓN. DISTRIBUCIÓN POR REGÍMENES	271
9.4. DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA	275
9.5. DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN LA NACIONALIDAD DE LAS MUJERES INMIGRANTES	275
9.6. DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y SITUACIÓN LABORAL.....	278
9.7. DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL TIPO DE TARJETA SANITARIA	282
9.8. REPRESENTACIÓN GRÁFICA EN SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD LABORAL DE LAS INMIGRANTES EN CUANTO A LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	283
9.9. GRÁFICO MULTIVARIANTE RESULTADO DEL ANÁLISIS CON TRES CLUSTERS	286
9.10. IMPORTANCIA QUE LAS TRABAJADORAS INMIGRANTES IRREGULARES CONCEDEN A SU TRABAJO ATENDIENDO A DISTINTOS CRITERIOS	293
9.10. DEMANDAS QUE LAS MUJERES INMIGRANTES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SOLICITAN A LA ADMINISTRACIÓN PARA QUE FAVOREZCAN EL ACCESO AL TRABAJO REGULAR	294
9.12. MEDIDAS PARA FAVORECER EL ACCESO AL EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL REGULAR	296
10.1. DISTRIBUCIÓN POR EDAD DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN AYUDA FAMILIAR.....	303
10.2. DISTRIBUCIÓN POR SECTORES SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LAS TRABAJADORAS SALMANTINAS EN EXPLOTACIONES FAMILIARES	303
10.3. DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL TRAMO DE INGRESOS FAMILIARES	305

10.4. DÍAS TRABAJADOS A LA SEMANA DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR	305
10.5. DISTRIBUCIÓN POR MUNICIPIOS DE LAS MUJERES EN EXPLOTACIONES AGRARIAS FAMILIARES	306
10.6. CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA LABORAL POR ESTAR EN EL MERCADO DE TRABAJO IRREGULAR	308
10.7. CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA PERSONAL POR ESTAR EN EL MERCADO DE TRABAJO IRREGULAR	309
10.8. DEMANDAS DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR A LA ADMINISTRACIÓN PARA QUE FAVOREZCAN EL ACCESO AL TRABAJO REGULAR	309
10.9. MEDIDAS PARA FAVORECER EL ACCESO AL EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL REGULAR	310
10.10. GRÁFICO MULTIVARIANTE RESULTADO DEL ANÁLISIS CON CINCO CLUSTERS	313

LISTA DE TABLAS

	PÁG.
1.1. EPA 2º T. 2001- PERFILES DE ENTRADA AL EMPLEO.....	42
2.1. FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA	53
4.1. PUEBLOS DE SALAMANCA CON MÁS DE 1000 HABITANTES	106
4.2. VALORES PROPIOS E INERCIA ACUMULADA	107
4.3. CONTRIBUCIONES RELATIVAS DEL FACTOR AL ELEMENTO PARA LOS PUEBLOS DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA CON MÁS DE 1.000 HABITANTES Y CALIDAD DE REPRESENTACIÓN EN EL PRIMER PLANO FACTORIAL	108
4.4. CONTRIBUCIONES RELATIVAS DEL FACTOR AL ELEMENTO PARA LOS ÍNDICES (EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA) Y CALIDAD DE REPRESENTACIÓN EN EL PRIMER PLANO PRINCIPAL.....	109
4.5. DISTRIBUCIÓN POR ESTRATOS SOBRE LAS ENCUESTAS VÁLIDAS RECOGIDAS.....	115
5.1. DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NACIONALIDAD	119
5.2. DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN EL SECTOR “OTROS”.....	121
5.3. DISTRIBUCIÓN POR SECTORES DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR PARA TODA ESPAÑA	122
5.4. DISTRIBUCIÓN POR SECTORES DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU NACIONALIDAD.....	123
5.5. DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR SEGÚN SU EDAD	125
5.6. DISTRIBUCIÓN POR SECTORES DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU EDAD.....	126
5.7. DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR SEGÚN SU NIVEL DE ESTUDIOS.....	127
5.8. DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR SEGÚN EL ESTADO CIVIL Y NACIONALIDAD	130
5.9. DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES SEGÚN EL NÚMERO DE HIJOS Y NACIONALIDAD DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL REGUAR E IRREGULAR	132
5.10. DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL REGUAR E IRREGULAR SEGÚN EL TIPO DE VIVIENDA DONDE RESIDEN Y SU NACIONALIDAD.....	135
5.11. DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL REGUAR E IRREGULAR SEGÚN LA PRESENCIA DE PERSONAS DEPENDIENTES Y	

NACIONALIDAD	137
5.12. DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL REGUAR E IRREGULAR SEGÚN LA NACIONALIDAD Y EL NIVEL DE INGRESOS FAMILIARES	142
5.13. PERSONAS QUE PRESTARON AYUDA A LAS TRABAJADORAS CUANDO ÉSTA FUE NECESARIA	148
5.14. IMPORTANCIA QUE LAS TRABAJADORAS LABORALMENTE IRREGULARES CONCEDEN A SU TRABAJO ATENDIENDO A DISTITNTOS CRITERIOS	152
5.15. MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGUAR, ATENDIENDO AL NÚMERO DE AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL	155
5.16. DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL TIEMPO QUE LLEVAN OCUPADAS EN SU EMPLEO ATUAL DIFERENCIANDO SEGÚN SU NACIONALDIAD	156
5.17. DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN LA VÍA DE BÚSQUEDA DE SU ACTUAL EMPLEO, DIFERENCIANDO SEGÚN SU NACIONALIDAD	160
6.1. VALORES PROPIOS DEL ANÁLISIS	163
6.2.. MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN. CONTRIBUCIONES DE LAS VARIABLES A LOS EJES FACTORIALES. PARA CLARIFICAR LA INTERPRETACIÓN SÓLO SE ESCRIBEN LOS VALORES MAUORES DE 0.300	164
6.3. DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER.....	168
6.4. DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER SEGÚN SITUACIÓN LABORAL P-VALOR <0.001	169
6.5. DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER SEGÚN NACIONALIDAD P-VALOR <0.001	170
6.6. DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD P-VALOR <0.001	172
6.7. DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER SEGÚN LA EDAD P-VALOR <0.001	173
6.8. CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 1	174
6.9. CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 2	174
6.10. CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 3	175
6.11. CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 4	175
6.12. CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 5	176
6.13. DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER	177
6.14. CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 1	178
6.15. CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 2	178
6.16. CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 3	179
6.17. CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 4	179
6.18. DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER	180
6.19. CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 2,3 Y 6.....	182
6.20. CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 1,4 Y ,5.....	184
7.1. IMPORTANCIA DE TENER TRABAJO VALORADO EN DIFERENTES ASPECTOS POR LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR, JÓVENES, ADULTAS E INMIGRANTES	187

7.2.	CIRCUNSTANCIAS QUE INFLUYEN EN LAS CONDICIONES ACTUALES PARA ELEGIR UN EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO IRREGULAR	189
7.3.	CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA LABORAL POR ESTAR EN ELMERCADO DE TRABAJO IRREGULAR, MUJERES IRREGULARES CASADAS, SOLTERAS Y DE NACIONALIDAD EXTRANJERA	194
7.4.	CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA PERSONAL POR ESTAR EN ELMERCADO DE TRABAJO IRREGULAR, MUJERES IRREGULARES CASADAS, SOLTERAS Y DE NACIONALIDAD EXTRANJERA	195
8.1.	RESUMEN DE BASES Y TIPOS DE COTIZACIÓN DURANTE LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS	219
8.2.	COMPARACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS ENTRE EMPLEADAS DE HOGAR Y TOTAL DE MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR	225
8.3.	COMPARACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS ENTRE EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR ...	226
8.4.	VALORES PROPIOS DEL ANÁLISIS	243
8.5.	MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN. PARA CLARIFICAR LA INTERPRETACIÓN SÓLO SE ESCRIBEN LOS VALORES MAYORES DE 0.300	243
8.6.	DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER	246
8.7.	DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER SEGÚN SITUACIÓN LABORAL	247
8.8.	DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER SEGÚN NACIONALIDAD	248
8.9.	DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER SEGÚN ESTADO CIVIL	249
8.10.	CIRCUNSTANCIAS QUE INFLUYEN EN LAS CONDICIONES ACTUALES PARA ELEGIR UN EMPLEO EN ELMERCADO DE TRABAJO IRREGULAR	253
9.1.	EXTRANJEROS CON CERTIFICADO DE REGISTRO O TARJETA DE RESIDENCIA EN VIGOR SEGÚN PROVINCIA 31-12-2007.....	268
9.2.	AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA ENERO 2008	269
9.3.	TOTAL DE AFILIADOS EXTRANJEROS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LAS PROVINCIAS CASTELLANO LEONESAS	269
9.4.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN EDAD EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA.....	276
9.5.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESTADO CIVIL EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA	276
9.6.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN NÚMERO DE HIJOS EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA	277
9.7.	MODALIDAD DE EMPLEO DE LAS MUJERES INMIGRANTES DE SALAMANCA EN EL SERVICIO DOMÉSTICO	279
9.8.	DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR SEGÚN SU NIVEL DE ESTUDIOS	280
9.9.	INGRESOS MENSUALES DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR	283

9.10.	VALORES PROPIOS DEL ANÁLISIS	284
9.11.	MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN. CONTRIBUCIONES DE LAS VARIABLES A LOS EJES FACTORIALES. PARA CLARIFICAR LA INTERPRETACIÓN SÓLO SE ESCRIBEN LOS VALORES MAYORES DE 0.300	285
9.12.	DISTRIBUCIÓN POR CLUSTERS	287
9.13.	DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER SEGÚN SITUACIÓN LABORAL	288
9.14.	DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER SEGÚN ESTADO CIVIL	288
9.15.	DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER SEGÚN LA EDAD	289
9.16.	DISTRIBUCIÓN POR CLUSTERS SEGÚN SECTOR DE ACITIVIDAD	290
9.17.	IMPORTANCIA QUE DAN LAS MUJERES A LAS DISTINTAS DEMANDAS SEGÚN LA EDAD	295
9.18.	IMPORTANCIA QUE DAN LAS MUJERES A LAS DISTINTAS MEDIDAS SEGÚN SU EDAD	297
10.1.	DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES SEGÚN EL NÚMERO DE HIJOS	304
10.2.	VALORES PROPIOS DEL ANÁLISIS	211
10.3.	MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN. CONTRIBUCIONES DE LAS VARIABLES A LOS EJES FACTORIALES. PARA CLARIFICAR LA INTERPRETACIÓN SÓLO SE ESCRIBEN LOS VALORES >0.300	312
10.4.	DISTRIBUCIÓN POR CLUSTERS	314
10.5.	DISTRIBUCIÓN POR CLUSTERS SEGÚN SITUACIÓN LABORAL	314
10.6.	DISTRIBUCIÓN POR CLUSTERS SEGÚN NACIONALIDAD P-VALOR <0.001	315
10.7.	DISTRIBUCIÓN POR CLUSTERS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD . P-VALOR <0.001	316
10.8.	DISTRIBUCIÓN POR CLUSTERS SEGÚN ESTADO CIVIL. P-VALOR <0.001	317
10.9.	CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 1	318
10.10.	CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 2	319
10.11.	CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 3	320
10.12.	CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 4	321
10.13.	CARACTERIZACIÓN DEL CLUSTER 5	322

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El trabajo o más bien, la escasez del mismo, propiciada, entre otras razones, por la incesante renovación tecnológica y por los múltiples cambios introducidos en los modernos sistemas de producción, se ha convertido indudablemente en uno de los problemas más acuciantes de nuestro tiempo. Este hecho ha provocado una profunda preocupación en la sociedad, especialmente en el terreno del desempleo (MARTÍN, (1996)).

Son de actualidad, en pleno siglo XXI los estudios que analizan la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En los últimos años dicha situación ha mejorado considerablemente, sin embargo siguen existiendo matices en el mercado de trabajo que establecen claras diferencias entre géneros.

El conflicto entre vida familiar y vida laboral posee una enorme trascendencia para la mujer de nuestros días ya que la discordancia entre el trabajo *reproductivo* (el propio del ámbito familiar y doméstico) y el trabajo *productivo* (el propio del ámbito laboral y mercantil, exterior a la familia) encierra una amenaza para la reproducción misma de la sociedad. Podemos considerar tres tipos de datos, como los más expresivos de la materialización del conflicto existente entre vida familiar y vida laboral:

- Los datos demográficos básicos (concernientes a natalidad, fecundidad, etc.) en su relación con determinadas variables sociolaborales.
- Los referidos al cuidado de personas dependientes, según sexo.
- Los relativos a la estructura del mercado de trabajo, en perspectiva de género.

Muchas mujeres, con el fin de ayudar a la economía familiar, o simplemente porque quieren una independencia económica o una reafirmación del yo, optan por incorporarse al mercado de trabajo, aunque en la mayoría de los casos de forma que no se altere la conciliación en su vida familiar. Como las políticas gubernamentales aún no han resuelto el problema del cuidado de niños y ancianos de forma satisfactoria, sobretodo en las zonas rurales, en el caso de que la cualificación de la mujer sea baja, necesitaría pagar una

cantidad igual o superior a su salario, y por tanto opta por empleos que no requieren un horario rígido ni pago de impuestos a la Seguridad Social ya que la cobertura sanitaria la tienen resuelta con la cartilla del marido, padres, u otro familiar.

Las trabajadoras en la economía sumergida, se desenvuelven al margen de la fiscalidad y de las cotizaciones sociales, produciendo situaciones de dumping económico y de distorsión de la competencia con efectos contaminantes sobre la economía regular.

Los programas de ayuda a los grupos menos favorecidos incluyen a las mujeres como uno más, entre los jóvenes en busca del primer empleo y los minusválidos. Para una mujer suele ser difícil encontrar un empleo y cuando lo encuentra, la remuneración que recibe generalmente una mujer es menor que la que recibe un hombre.

El actual crecimiento de la participación femenina en el mercado de trabajo está siendo objeto de múltiples estudios. Sin embargo esta preocupación por un conocimiento más exacto tanto cualitativo como cuantitativo del trabajo de la mujer no ha ido acompañado de un perfeccionamiento de las fuentes estadísticas oficiales.

Todas estas características nos han llevado a realizar el Trabajo titulado **“Caracterización Multivariante de la realidad socio-económica de la mujer salmantina con empleo irregular”** que tiene como finalidad conocer desde la óptica personal de las trabajadoras afectadas, su realidad desde distintos ámbitos, así como sus inquietudes y perspectivas de mejora, y su comparación con un colectivo en situación regular de similares características, para identificar así los respectivos perfiles socioeconómicos.

Pretendemos elaborar un informe que en materia económica y social sirviera para el conocimiento en profundidad sobre la incidencia que el empleo irregular tiene en la mujer en la provincia de Salamanca.

Este análisis se ciñe al ámbito del “empleo irregular”, que se centra en comportamientos que suponen una merma en la recaudación de las cotizaciones sociales, esto es, comprende

las prestaciones retribuidas que no cumplen satisfactoriamente con el sistema de Seguridad Social (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, 1999).

El presente estudio aborda el análisis de la presencia femenina en el empleo irregular en su conjunto, sea cual sea la actividad económica desarrollada por las trabajadoras. Se presta especial atención a las **empleadas de hogar** debido a que ésta es una actividad eminentemente femenina con una elevada incidencia de empleo irregular. Algunas de estas trabajadoras no generan la obligación de cotizar y aunque técnicamente no son irregulares en ciertos aspectos, generan situaciones encuadradas en la llamada “economía informal”. WIEGO (2001), propone la siguiente definición de “*economía informal*”: “Todos los trabajadores (rurales y urbanos) que no gozan de un salario constante y suficiente, así como todos los trabajadores a cuenta propia-excepto los técnicos y los profesionales- forman parte de la economía informal. Los pequeños comerciantes y productores, los microemprendedores, los empleados domésticos, los trabajadores a cuenta propia que trabajan en sus respectivas casas y los trabajadores ocasionales (los lustradores, los transportistas, la gente que trabaja a domicilio, por ejemplo en la confección o en la electrónica y los vendedores ambulantes) integran la categoría informal de la economía”.

También se consideran de forma especial las **ayudas familiares** que trabajan en explotaciones o negocios familiares, dada su relevancia en la provincia de Salamanca.

Sin duda las mujeres **inmigrantes** son las más firmes candidatas a verse implicadas en trabajos no regularizados. En primer lugar porque la mayoría de ellas abandonan su país por falta de medios económicos y llegan a España con la inminente necesidad de trabajar para sobrevivir ellas y sus familias, pero “no tienen papeles” que les permitan enrolarse en el mercado de trabajo de una forma regular. Además, los salarios son muy bajos y a veces prefieren cobrar un poco más.

En la actualidad, obviamente, no se recurre a la ley para clausurar formalmente el acceso de la mujer a la ocupación, sino que se despliegan diversos mecanismos de *cierre social*, a la vez que se distribuye el empleo y los ingresos de forma discriminatoria según el sexo.

CAPÍTULO I

EL EMPLEO IRREGULAR: MARCO TEÓRICO

EL EMPLEO IRREGULAR

1.1. INTRODUCCIÓN

En España, al finalizar el siglo XX, los parados sumaban 2,5 millones, los empleados temporales 3,6 millones y los contratados forzosamente a tiempo parcial 0,7 millones (INE, 2000). Si a estas cifras se unen las estimaciones hechas sobre el empleo oculto (MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA 1988, FUNDACIÓN FOESSA 1995 y CASTILLO 1996) y el paro encubierto y teniendo en cuenta los solapamientos entre estas cifras, el conjunto de estas situaciones de desempleo, precariedad e inestabilidad laboral afecta a unos diez millones de personas, lo que equivale a un 60% de la población activa.

El contexto de estudio se ciñe al empleo irregular y no a la economía sumergida en su conjunto. Sin embargo, no es posible profundizar en el ámbito del empleo irregular sin ubicarlo en el contexto más amplio de la economía sumergida.

El denominado paro encubierto no se puede contabilizar en la verdadera tasa de desempleo porque, en realidad, corresponde a personas que no desean trabajar, como inequívocamente lo señalan en la EPA, al ser preguntadas por el entrevistador si buscan activamente empleo o no.

Los contratos a tiempo parcial no pueden calificarse como precarios porque generalmente son voluntarios e incluso, propiciados por parte de los trabajadores, particularmente, por personas que tienen otras ocupaciones (amas de casa, estudiantes). Muy al contrario, estas formas de contratación constituyen medidas flexibles para incrementar el empleo, de tal suerte que quienes las rechazan, en realidad, desvelan que no quieren trabajar.

Por el lado de la demanda de trabajo irregular, los considerables pesos relativos que tienen en Salamanca actividades económicas tales como la agricultura, los servicios, la

construcción, junto al consecuente predominio general de las pequeñas empresas en todos los sectores, explican que una parte considerable de la economía salmantina presente las características idóneas para desarrollarse en condiciones ilegales desde la óptica laboral.

Comenzaremos analizando las economías monetarias (insertas en la lógica mercantil), para diferenciarlas de las no monetarias (centradas en la producción de valores de uso, al margen de las relaciones de mercado).

ECONOMÍAS MONETARIAS

- **Economía oficial o “blanca”:** es la que está incluida en las estadísticas oficiales y sometidas al control de la legislación vigente. Contiene los empleos más estables y regulados.

- **Economía no oficial:** se inscribe en la lógica del mercado pero elude las reglamentaciones, quedando al margen de las estadísticas oficiales. Una característica fundamental es que la organización del trabajo es “informal” (no legal).

ECONOMÍAS NO MONETARIAS

Al margen del mercado existe una importante producción de bienes y servicios que, siendo completamente legal, no suele ser tenida en cuenta como actividad económica. Se trata de la llamada “economía gris”, que puede subdividirse en estos dos tipos:

- I. *Doméstica:* incluye el trabajo realizado dentro del grupo habitual de convivencia. Destacan las labores del hogar (generalmente atribuidas a la mujer) y la producción de bienes de autoconsumo (más importantes en las economías agrarias y el artesanado).
- II. *Comunitaria:* se la caracteriza, a veces, como un “tercer sector” entre el estado y el mercado. Se basa en la ayuda mutua y el intercambio o donación de trabajo voluntario entre vecinos, asociaciones, etc.

FOESSA (1993), identifica como perfil mayoritario de personas ocupadas irregularmente a mujeres, menores de 25 años, trabajadoras en una empresa pequeña (menos de seis trabajadores/as) y que cambia frecuentemente de empleo.

1.2. CONCEPTO DE EMPLEO IRREGULAR Y ECONOMÍA SUMERGIDA

Existe una fuerte relación entre el empleo irregular y la economía sumergida (RUESGA, (1984, 1987a, 2000), CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1999). No toda la actividad productiva sumergida se refleja en términos de empleo, aunque varios estudios identifican ambos términos.

Las acepciones del término irregular son muy numerosas. Algunas de ellas son: trabajo/empleo negro, sumergido, paralelo, oculto, atípico, encubierto, no declarado, clandestino, no reglado etc.

La definición de empleo irregular se aborda preferentemente desde un punto de vista legal y tomando dos posibles referencias para diferenciarlo del empleo regular: La OCDE (1980), consideraba que el empleo irregular es la prestación laboral que incumple algún aspecto de la legislación laboral, incluyendo el trabajo ilegal. La COMISIÓN EUROPEA (1998), restringe esta amplia definición, considerando cualquier actividad retribuida de naturaleza legal pero que no se declara a las autoridades públicas, quedando excluidas las actividades delictivas como el tráfico de drogas, el contrabando y el trabajo cuya declaración no es obligatoria.

Según el CONSEJO ECONÓMICO y SOCIAL (1999), el concepto de empleo irregular toma como referencia los comportamientos que suponen una merma en la recaudación de las cotizaciones sociales. En este contexto, las actividades fraudulentas relativas al empleo se tipifican en cinco categorías, atendiendo a las definiciones propuestas por la

Unidad Especial sobre el Fraude¹ (BRAVO, 1994) en relación a los ingresos de la Seguridad Social:

- 1) Fraude en la inscripción
- 2) Elusión de deudas mediante inscripción fraudulenta
- 3) Fraude en la cotización
- 4) Beneficios indebidos
- 5) Percepciones indebidas

Este análisis se ciñe al ámbito del “**empleo irregular**”, que se centra en comportamientos que suponen una reducción de la recaudación de las cotizaciones sociales, ya que la legislación española establece que cualquier tipo de prestación laboral genera la obligatoriedad de cotizar a alguno de los regímenes de la Seguridad Social (general, autónomos u otros).

Los casos de SITUACIÓN IRREGULAR que consideramos en este trabajo son los siguientes:

- Si reciben remuneración y no cotizan, cotizan menos de lo que debería, o su cotización es inferior a la que correspondería por la categoría profesional del puesto desempeñado.
- Trabajo SIN REMUNERACIÓN reglamentada en la empresa o explotación agrícola de un familiar con el que convive (AYUDA FAMILIAR).

La producción o la renta estimada en las Cuentas Nacionales no coincide normalmente con la que realmente se alcanza en un país durante un año; este desajuste puede ser debido a tres clases de actividades económicas:

¹ Unidad Especial para el estudio y propuesta de medidas para la prevención y corrección del fraude, creada por Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de Agosto de 1993.

- La primera, la producción incluida dentro de la economía informal, que por no ser objeto de intercambio en el mercado y no contar con el dinero como instrumento de cambio, no se tiene en cuenta al estimar la economía sumergida.

Las otras dos sí que forman parte de la economía sumergida:

- Una es la producción legal que se oculta conscientemente a las autoridades con el objeto de evadir impuestos o incumplir regulaciones.
- Otra la producción de bienes y servicios declarados ilegales en las normas de cada país.

Aplicando el criterio económico-contable puede esquematizarse en la figura 1.1 en que consiste la economía sumergida.

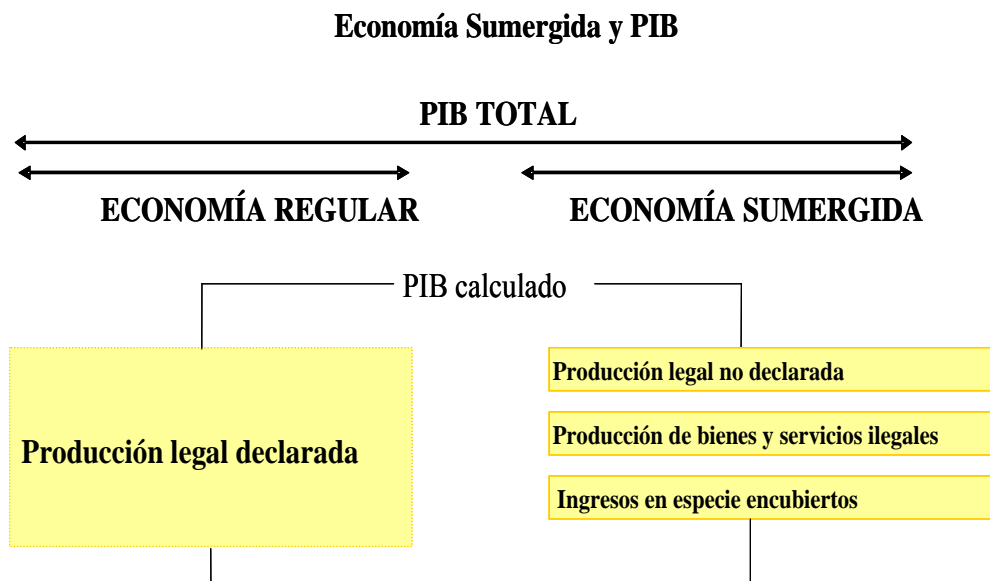


Figura 1.1: Economía Sumergida y PIB Fuente: BLADES (1983)

Hay dos tipos de actividades productivas que con independencia de su inclusión en el PIB, por razones de distinta índole, no entran dentro de los límites de lo que debe entenderse por la economía sumergida:

- La producción de bienes y servicios legales que no se oculta a ningún registro.

- Y las actividades productivas no retribuidas que constituyen la economía informal.

Por consiguiente, el concepto de economía sumergida debe contemplar el resto de actividades mencionadas, aunque no permanezcan ocultas al campo de observación estadístico.

Como determinantes de la existencia de economía sumergida se incluyen los siguientes (ALANÓN, GÓMEZ, 2004):

- Presión fiscal: esta variable es la que en todos los análisis aparece como la principal responsable de la existencia de economía sumergida. Cuanto mayor sea la presión fiscal, mayores serán los incentivos de los individuos para permanecer en la economía sumergida.
- Índice de regulación en la economía: un grado excesivo de regulación fuerza a los individuos a desarrollar determinadas actividades en el ámbito de la economía sumergida. Sin embargo, el efecto puede ser ambiguo, ya que una mayor presencia estatal indeterminados campos evita la realización de actividades corruptas, disminuyendo el nivel de economía sumergida.
- Desempleo: cuanto mayor sea el número de desempleados más individuos estarán dispuestos a encontrar un empleo en la economía sumergida. Sin embargo, también es posible que la oferta de empleo en la economía sumergida sea limitada cuando existen niveles de desempleo excesivamente altos. La tasa de desempleo es uno de los muchos indicadores del estado de la economía y cuando esta aumenta, los empresarios reducen la oferta de todo tipo de empleos, tanto oficiales como clandestinos.
- Renta disponible per cápita: si los individuos tienen una renta disponible baja, es de esperar que estén más dispuestos a desempeñar varios trabajos, alguno de ellos en la economía sumergida.
- Trabajo dependiente: cuanto mayor sea el número de asalariados en la economía, menor será el nivel de economía sumergida, ya que es éste, el colectivo que menores facilidades presenta para evadir impuestos.

1.3. ACTIVIDADES PRODUCTIVAS CON MAYOR INCIDENCIA DEL EMPLEO IRREGULAR

Los sectores tradicionales, agricultura, comercio al por menor, hostelería y servicios domésticos, concentran una gran parte del trabajo irregular.

Los expertos e investigadores en la materia coinciden en afirmar que es muy frecuente encontrar situaciones de irregularidad laboral en el servicio doméstico, especialmente en el colectivo femenino. Por esta razón vamos a prestar una especial atención a este colectivo.

La aparición de la fuerte demanda de servicios, personalizada en la familia y en los particulares: servicios de limpieza, atención y cuidado de niños/as, personas mayores y con discapacidad, tiene una importancia clave en el colectivo de la mujer. Cada vez son más las familias que demandan ayuda externa para realizar las tareas domésticas (limpieza, compras, planchado,...), cuidado de menores, personas enfermas y discapacitados.

1.4. PERFILES DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD

El perfil de los/as trabajadores/as en situación de irregularidad laboral ha ido evolucionando y adaptándose a los cambios económicos y sociales. Las características socioeconómicas que se interrelacionan, con mayor o menor peso, para proporcionar los perfiles más generales son, el país de origen, la situación económica y social, el sector de actividad y el estatus en la economía oficial (FOESSA (1993), COLECTIVO IOÉ (2001), CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA (2002)).

El CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA (2002) identificó cinco grandes grupos de personas en situación de irregularidad laboral:

- Personas **con un segundo trabajo o múltiples trabajos**. Una parte importante del trabajo no declarado es realizado por trabajadores/as que también desarrollan una actividad profesional regular. La posibilidad para participar de este modo en actividades irregulares significa, a menudo, que la persona está respondiendo a una demanda que requiere cierta formación o cualificaciones especiales.
- Personas **económicamente inactivas**. Abarca a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte, como estudiantes, amas de casa, jubilados o prejubilados.
- Personas **paradas o desempleadas**. Se consideran paradas a todas las personas de 16 o más años que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones: *sin trabajo, en busca de trabajo o disponibles para trabajar*. Si desempeñan un empleo irregular, corren el riesgo de perder el subsidio de desempleo y más cuando éste dependa de la búsqueda activa de empleo o de la participación en actividades de formación. En el caso de no percibir prestación por desempleo, pueden aceptar un empleo irregular y cobrar un salario o esperar a encontrar un empleo regular. Por otra parte, es posible que ante la oferta de un trabajo irregular, su capacidad de rechazo sea escasa, particularmente cuando el subsidio es bajo.
- Los/as **extranjero/as no comunitario/as** en situación administrativa regular. A menudo acceden a los puestos de trabajo irregulares para sobrevivir. Estas personas son especialmente vulnerables porque al transgredir las leyes que rigen la residencia pueden ser expulsadas si son descubiertas, lo que permite a cierto/as empresario/as dar trabajo a inmigrantes irregulares en condiciones que no serían aceptadas por otros/as trabajadores/as.
- Los/as **trabajadores/as a domicilio**, como modistas, esteticistas, mecanógrafos, traductores, etc. El predominio actual del sector servicios y las nuevas tecnologías conducen a la aparición de formas de trabajo que no responden por completo a la noción de trabajo plenamente independiente y por cuenta propia pero que tampoco se ajustan a los conceptos de subordinación y dependencia del trabajo asalariado.
-

1.5. CAUSAS Y EFECTOS DEL EMPLEO IRREGULAR

1.5.1. CAUSAS

Podemos detectar diversos factores que contribuyen a la existencia de trabajo irregular. Por un lado, causas relacionadas con aspectos económicos y legales, externos a los agentes implicados (COMISIÓN EUROPEA (1998 y 2001), CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL (1999), CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA (2002) y SCHNEIDER y ENSTE (1999 y 2000)):

- El sistema impositivo

Características como el método de recaudación, las formas de declaración, la complejidad del sistema impositivo, e incluso la base teórica del impuesto influyen directamente en la aparición del fraude fiscal.

SCHNEIDER y NECK, (1993) demostraron que una mayor complejidad de los sistemas impositivos permite un mayor fraude fiscal, aunque sea más difícil de eludir el control.

RAYMOND, (1987) contrastó empíricamente que el aumento del fraude es mayor cuando se incrementan los tipos impositivos marginales.

- La lentitud de los procedimientos administrativos y la intensidad de las regulaciones

CEBULA, (1997) comprobó que los contribuyentes deciden evadir sus obligaciones fiscales cuando la sanción esperada, y la probabilidad de detección por la administración son bajas.

JOHNSON, KAUFMANN y SCHLEIFER (1997), SCHNEIDER y ENSTE (1999), estudiaron el efecto de la intensidad de las regulaciones económicas y llegaron a la

conclusión de que es la eficacia en la aplicación de las regulaciones, y no la ampliación de las mismas, lo que conduce a los agentes económicos a la economía sumergida.

SCHNEIDER, (1994) han comprobado que la intensidad de la presión fiscal favorece el fraude.

- Los desequilibrios en el mercado de trabajo

El desempleo, los costes laborales, la reducción de jornada laboral y la contratación a tiempo parcial conllevan a los trabajadores la posibilidad de desempeñar actividades profesionales ocultas.

- La baja competitividad de empresas de sectores en declive con fuerte intensidad de mano de obra poco cualificada
- Las estructuras industriales locales basadas en pequeñas empresas

Y por otro lado, existen factores internos, relacionados con el comportamiento de las empresas y lo/as trabajadores/as, que contribuyen a la aparición de situaciones laborales de irregularidad laboral (CHOCANO (1995), CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1999), COLECTIVO IOÉ (2001) y MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2003). Destacan:

- La moralidad de los agentes frente al fraude

FALKINGER, (1998) demostró que la predisposición hacia el fraude está en relación directa con la diferencia entre la utilidad que el contribuyente percibe del gasto público y lo que pierde por el pago de impuestos. En este mismo sentido LAGARES, (1994) encontró que el fraude está relacionado con la equivalencia entre impuestos y servicios públicos.

CHOCANO, (1995) encontró que el grado de cumplimiento de la normativa depende también de la particular visión de los agentes del principio de solidaridad y de las dificultades económicas por las que atraviesan.

- Factores de riesgo de exclusión social: bajo nivel educativo, mayor porcentaje de mujeres ancianas, el fenómeno de la prostitución que va aumentando su incidencia en mujeres inmigrantes.
- La interacción de factores económicos, socioculturales, demográficos, e ideológicos, determina que lo/as trabajadores/as se agrupen en colectivos diferenciados según sus características personales (edad, género, nivel de cualificación, país de origen, ...), lo que provoca que cada grupo acepte o rechace determinadas condiciones de trabajo, lo que conlleva a los trabajadores/as con menor poder de negociación, en ocasiones, a aceptar empleos en condiciones de irregularidad.

Existe una gran diferencia social entre que las actividades profesionales irregulares sean desempeñadas para conseguir ingresos complementarios o como única fuente de renta. WILLIAMS y WINDEBANK (1998) abordan esta cuestión considerando la mayor o menor voluntariedad del empleo irregular y utilizan el término de “empleo informal” que “parece más adecuado que los adjetivos oculto, subterráneo o sumergido, que sugieren que estas actividades existen en los intersticios escondidos de la sociedad, lo que no es exacto ya que frecuentemente son muy visibles”.

1.5.2. EFECTOS

La existencia de empleo irregular provoca en la *economía regular* dos efectos de considerable importancia:

- Genera un problema de información, pues la existencia de economía oculta, provoca una incertidumbre en las magnitudes reales de la economía. Provoca que los principales agregados macroeconómicos como la tasa de paro y la

inflación se sobreestimen y el PIB, la Renta Nacional, la tasa de consumo y ahorro se subestimen, produciéndose por tanto sesgos en la medición de éstos.

- Incide considerablemente en las finanzas públicas, por las pérdidas que implica en términos de ingresos fiscales y de cotizaciones sociales, lo que produce una importante alteración de la distribución de la renta.

En cuanto a los *trabajadores* produce los siguientes efectos:

- Se ven afectadas las prestaciones sociales: la pensión de jubilación (o derechos derivados para su cónyuge e hijos/as), el subsidio de desempleo, seguro de accidentes laborales, etc.
- Se ven privados/as de los beneficios derivados de un contrato formal, como la posibilidad de formación continua, aumentos salariales, o el sentido de pertenencia a la empresa.
- Dificultad para conseguir otro trabajo, puesto que por ejemplo no podrán acreditar la cualificación adquirida en el ejercicio profesional de una actividad regular.
- Para el colectivo de inmigrantes el trabajo sin autorización es una infracción de la normativa de extranjería sancionable para el/la trabajador/a con la expulsión del país.

En la *empresa* el empleo irregular provoca:

- Dificultad para conseguir financiación ajena.
- Menores posibilidades de consolidarse en el mercado.

1.6. MÉTODOS DE ESTIMACIÓN DEL EMPLEO IRREGULAR

Es importante constatar la complejidad que supone la medición de la economía sumergida por su propia naturaleza, puesto que se refiere al conjunto de actividades de producción de bienes y prestación de servicios de mercado que eluden normas (fiscales, laborales, técnicas, de seguridad, etc.)².

La medición exacta del empleo irregular es imposible, por lo que es necesario realizar estimaciones; lo importante es determinar su importancia relativa en el conjunto de la actividad económica.

El interés por conocer las dimensiones y características del trabajo irregular responde a varios tipos de preocupaciones:

- Los Gobiernos buscan sobre todo acotar la bolsa de fraude fiscal y en las prestaciones sociales, así como la inmigración ilegal, pero también evitar el sesgo que podría introducir un conocimiento deficiente de la realidad en las decisiones de política económica.
- Las organizaciones empresariales suelen referirse a la competencia desleal que soportan las unidades productivas que respetan la legislación fiscal y laboral y a la presencia excesiva del Estado en la economía.
- A los sindicatos les preocupa especialmente la dinámica que pueda existir entre lo que ocurre en el ámbito del trabajo en el que suelen estar presentes institucionalmente y lo que ocurre en aquel otro que casi por definición escapa a su control.

Según el estudio “La presencia de las mujeres en el empleo irregular” elaborado por el CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO (2005): “El método de estimación consiste en analizar las discrepancias entre dos fuentes estadísticas oficiales que contabilizan trabajadores/as: la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) y Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad

² Consejo Económico y Social (1999).

Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales (MTAS). Esta última fuente determina que la irregularidad laboral se estime tomando como referencia la situación de las mujeres ocupadas con respecto al Sistema de Seguridad Social”.

Inconvenientes de esta vía de estimación del empleo irregular:

- Ambas fuentes estadísticas tienen diferente naturaleza. La EPA es una encuesta y MTAS es un registro.
- En el caso de “Afiliación de trabajadores al sistema de Seguridad Social”, su punto más débil es que está condicionado a la voluntariedad de las personas que generan obligación de afiliación/cotización a inscribirse.
- En cuanto a la EPA, la mayor limitación es que subestima a las personas inmigrantes en edad laboral, y por tanto a las que están ocupadas (tanto hombres como mujeres), de manera que un colectivo potencialmente importante de trabajadoras en situación de irregularidad laboral no es captado en la misma.
- La comparativa entre ambas fuentes, teniendo en cuenta las limitaciones anteriores, genera en algunas ramas de actividad la incoherencia de que el número de ocupadas totales (EPA), es mayor que el número de afiliadas y por tanto subestima la estimación del total de trabajadoras en el marco de la irregularidad.

En cuanto a las ventajas:

- Las fuentes estadísticas de referencia son oficiales y de periodicidad trimestral (EPA) y anual (MTAS).
- A partir de dichas fuentes estadísticas también se puede calcular el empleo irregular masculino, en las mismas condiciones indicadas para el femenino, permitiendo la comparativa entre ambos a lo largo del tiempo.

Las primeras estimaciones para cuantificar el empleo irregular tomaron como marco de referencia la legislación laboral. La OCDE (1980) en su primer intento de medición del empleo irregular en los países industrializados lo define como el que se lleva a cabo “en

cualquier sector de la economía, tanto público como privado, sin ser declarado, recogiendo los casos de doble actividad, empleo estacional o intermitente, actividades poco remuneradas, el trabajo a tiempo parcial no declarado en pequeñas empresas, la artesanía y actividades afines no declaradas, la formación paralela (aprendices no remunerados), el trabajo ilegal y las actividades realizadas por personas que reciben prestaciones sociales o que desean percibir las”.

Podemos distinguir tres métodos para la estimación del empleo irregular:

1.6.1. MÉTODOS DIRECTOS

Consisten en la realización de encuestas a los agentes afectados que se presuponen conocen o actúan en el ámbito de las actividades sumergidas que se pretende analizar, para obtener de ellos información mediante encuestas o entrevistas. Son de naturaleza cuantitativa.

Inconvenientes:

- Coste monetario y temporal.
- La dificultad de establecer una muestra representativa.
- La falta de cooperación de los agentes.
- La subjetividad en el diseño y elaboración del cuestionario.

Ventajas:

- La información procede directamente de las personas de interés.
- Permite realizar estimaciones del empleo irregular en un momento del tiempo determinado del empleo irregular.
- A medio plazo permiten realizar un seguimiento del fenómeno de interés, y al no estar los cuestionarios estandarizados, permite enriquecerlos y modular la información hacia aspectos que con el tiempo se pueden revelar de interés para el análisis.

1.6.2. MÉTODOS SEMIDIRECTOS

Se utilizan para recabar la opinión de las personas con alto conocimiento de la problemática mediante técnicas cualitativas (entrevistas personales, grupos de trabajo, grupos de discusión, etc.,) donde los aspectos valorativos adquieren especial importancia. Suele ser complementaria de la aplicación de otro tipo de técnicas de análisis. Son de naturaleza cualitativa.

1.6.3. MÉTODOS INDIRECTOS

Utilizan las estadísticas oficiales, para estimar el montante de la economía sumergida, e incluso, los principales factores que la determinan. Son de naturaleza cuantitativa.

Ventajas:

- La información utilizada está elaborada.

Inconvenientes:

- Su aplicación está condicionada por supuestos, a menudo poco realista, que acaban reduciendo la cuantificación a una cifra, que puede resultar poco operativa a la hora de adoptar medidas para tratar las irregularidades.

Clases:

- Métodos de carácter monetario.
- Métodos de carácter no monetario.

Métodos indirectos monetarios

Se basan en la hipótesis de que las transacciones económicas ocultas se efectúen con medios de pago de difícil identificación fiscal o de otro tipo, principalmente en efectivo y cheques al portador girados contra cuentas a la vista.

GUTMANN, (1977) fue el primero en desarrollar un método monetario de estimación de la economía sumergida, dando lugar al llamado “método Gutmann”. Dicho método implica cuatro suposiciones básicas:

- La economía sumergida utiliza exclusivamente el efectivo como medio de cambio.
- La elección de un periodo de referencia en el que se supone que no existe economía sumergida.
- Las alteraciones en el valor del coeficiente de retención de efectivo están provocadas por el crecimiento de la economía sumergida.
- La velocidad de circulación del dinero en la economía sumergida y no sumergida es idéntica.

FEIGE, (1979) propone el “método transaccional”, basado en la teoría cuantitativa de dinero, suponiendo que la velocidad de circulación del dinero es constante. Añade a los supuestos del método Gutmann un nuevo principio: la economía sumergida demanda por igual efectivo y depósitos bancarios.

TANZI, (1980) fundamentándose en el estudio de CAGAN (1958), aporta el “enfoque econométrico”, el cual considera que la demanda de cualquier activo dinerario depende de una serie de variables, y no será por esta razón constante. Es una prolongación directa del de Gutmann.

Métodos indirectos no monetarios

Estiman el tamaño de la economía sumergida investigando las trazas o huellas que ésta deja en la economía regular.

DILNOT y MORRIS, (1981) aportan “el método de la discrepancia entre ingresos y gastos” basado en el supuesto de que las rentas sumergidas recibidas por los sujetos que operan en la economía sumergida se reflejan de alguna manera en sus gastos, de forma que el exceso de estos últimos sobre los ingresos proporciona una aproximación de la economía sumergida.

FREY y WECK-HANNEMANN, (1982, 1983 y 1984) sugieren un enfoque basado en la teoría estadística de las variables no registradas que considera múltiples indicadores de los fenómenos a cuantificar, implicando la cuantificación previa de las posibles causas de su desarrollo y los efectos de su tamaño, al cual denominaron “análisis de los factores determinantes”.

1.7. LA PRECARIEDAD LABORAL. CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO

En nuestra sociedad, el desempleo es el tipo más grave de precariedad laboral y constituye la causa más relevante de exclusión social. El hecho de “tener trabajo”, va más allá de constituir la principal fuente de recursos para la mayoría de la población, sino que su ausencia o pérdida constituye un motivo par sufrir un significativo descenso en el estatus y en el bienestar sociales, siendo en los casos más extremos origen de marginalidad social, e incluso en el caso de personas que tienen responsabilidades familiares puede suponer un deterioro de la salud, por tanto, las consecuencias del desempleo involuntario no se reducen sólo a la pérdida o a la disminución transitorias en la obtención de ingresos, sino que frecuentemente conducen a quienes lo padecen a situaciones de pobreza extrema y en consecuencia, de marginación social. Un requisito

previo a la inserción social, lo constituye la posesión de estabilidad en el desempeño de un trabajo reconocido socialmente, e incluso, el tipo de empleo y su remuneración son factores determinantes a definir el estrato social al cual pertenece un individuo.

El desempleo constituye el gran despilfarro social, dado que por esta causa se obliga a muchas personas a permanecer inactivas laboralmente, mientras que existen numerosísimas necesidades sociales reales para cubrir (malnutrición, niños sin escolarizar, ancianos y enfermos abandonados o mal atendidos...).

La precariedad laboral, además de las consecuencias sociales más globales, como la perversión del Estado del Bienestar y el empeoramiento de las condiciones de vida de la mayoría de los ciudadanos, genera otros efectos más estrictamente económicos, como el falseamiento de los auténticos valores de los indicadores económicos, políticas económicas erróneas, competencia desleal entre empresas, etc.

Desde el punto de vista sindical, en las empresas en las que predomina el trabajo precario, son organizaciones que no existen formalmente o no desempeñan adecuadamente su misión y por tanto, no cumplen los derechos laborales recogidos en la legislación.

Las características que rodean este tipo de trabajo son las siguientes:

- Falta de estabilidad en el empleo.
- Falta de cualificación y promoción profesional.
- No regulación jurídica y contratación abusiva tanto en la jornada de trabajo como en los salarios; estos, en muchos casos, están por debajo del mínimo profesional.
- Condiciones precarias de seguridad e higiene en el trabajo.
- Falta de capacidad asociativa y reivindicativa.
- No reconocimiento profesional y escasas posibilidades de promoción.

Los trabajadores desempleados realmente y aquéllos otros que son empleados precarios de forma involuntaria tienen las características propias de los excluidos sociales, es decir, las de las personas que no acceden a los mecanismos básicos de integración social: seguridad material, acompañada de vínculos sociales con los demás y con el entorno social (vivienda, salud, garantías de ingresos, acceso a los servicios sociales).

Las consecuencias principales que las reformas laborales en España sobre la precariedad (principalmente las de 1984, 1994 y 1997), han tenido son:

- Reducción de los costes salariales para la empresa:
 - Retribuciones inferiores para los jóvenes.
 - No obligatoriedad de incrementar la retribución de las horas extras.
 - Posibilidad de no remunerar la antigüedad abaratamiento de los despidos.
 - Subvenciones por la creación de empleo.

- La precariedad de las relaciones laborales, vía, sobre todo de la flexibilización en el uso del factor trabajo por parte de los empresarios:
 - Contratos en prácticas y de formación.
 - Las agencias de colocación privadas.
 - Las empresas de trabajo temporal.

Ambas medidas han sido justificadas desde la Administración por la necesidad de incentivar la actividad económica, por la obtención de una mejora en la competitividad frente al exterior y el consecuente incremento del empleo.

La reducción de costes salariales para las empresas, mediante el pago de retribuciones laborales o de cotizaciones sociales más bajas, puede redundar en una mejora de la competitividad interior de las empresas y en un aumento de empleo. Sin embargo, los únicos ingresos monetarios para la mayor parte de la población son las rentas del trabajo, por lo que su reducción real desincentiva el consumo general, el de bienes duraderos (vivienda, coche) que están principalmente influenciados por la renta permanente, es decir, por la estabilidad en el empleo. La mejora de la competitividad de

la economía no tiene que venir necesariamente de la mano de empeorar las condiciones de vida de los trabajadores, mediante la precariedad del empleo, ni de reducción de las cotizaciones sociales y de las correspondientes prestaciones sociales, ni de la disminución de las correspondientes retribuciones monetarias, existen las alternativas de la mejora en la calidad de los productos, ventajas obtenidas de la alta cualificación de la mano de obra o la innovación tecnológica en productos nuevos.

Resulta imprescindible, que desde el Sector Público se induzcan cambios en los hábitos de los agentes sociales, es decir, la generación de actividades que mejoren el bienestar social, principalmente de los más desprotegidos y por otro, actividades económicas que añadan sostenibilidad ambiental a nuestro modelo, incluidas las industrias ecológicas y actividades destinadas a recuperar y proteger la calidad ambiental.

1.8. LA MUJER EN EL EMPLEO IRREGULAR

Estudiar el papel de la mujer en el mercado laboral no debía suponer en principio, ninguna diferencia especial con respecto a un trabajo similar en la población, sin embargo, determinados factores que influyen en el colectivo de las mujeres hace necesario diferenciarlas como un colectivo específico.

A comienzos de siglo, la tardía industrialización y el desigual desarrollo económico respecto a otros países de Europa, influían en la participación de las mujeres trabajadoras españolas (TORTELLA,1985). La mujer todavía no había alcanzado un status laboral equiparable al hombre, aunque el trabajo femenino fuese importante para el sostenimiento de muchas unidades familiares (NASH, 1984).

El principio de igualdad de oportunidades es uno de los ejes fundamentales sobre los que se basa la estrategia por el empleo.

La incorporación de la mujer al trabajo resulta un factor decisivo en el grado de desarrollo de un estado democrático. La participación de las mujeres en el trabajo remunerado es ya una realidad irreversible. El perfil de las mujeres que acceden hoy al

mercado de trabajo ha evolucionado hasta situarse a niveles equiparable a los hombres, no así las condiciones que les reserva dicho mercado, el cual continúa perpetuando la desigualdad y discriminación por razón de género.

En un Estado de Bienestar familiar como el español (NAVARRO, 2006; MONTAGUT, 2002) la conciliación de vida familiar y laboral sólo puede pasar por la responsabilización por parte del Estado de los servicios y por la asunción por parte de los varones de la parte que les corresponde de las tareas domésticas y de la atención y cuidado de menores y discapacitados.

La situación de la mujer es particularmente problemática puesto que a las dificultades del mercado de trabajo hay que añadir las dificultades que la mujer tiene para conciliar su vida familiar y la vida profesional. El incremento de la tasa de actividad femenina es directamente proporcional al desarrollo de las políticas familiares.

El INSTITUTO DE LA MUJER, en 2005, en el trabajo realizado sobre la conciliación de la vida familiar y vida laboral, pone de manifiesto que, para una parte significativa de la población entrevistada (casi un 50%), la compatibilización de la vida familiar y la vida laboral es algo complicado, o incluso muy complicado. Esta apreciación es mayor en las mujeres (donde se supera efectivamente el 50%) que en los hombres.

El empleo precario reduce la capacidad de la trabajadora para planificar y controlar su presente y su futuro y la hace muy dependiente. Desafortunadamente el empleo irregular no es un camino que conduce posteriormente a encontrar un empleo regular, a excepción del que podemos encontrar en las mujeres más jóvenes y con más alto nivel académico, en las cuales si es frecuente que el empleo irregular sea una situación provisional que les proporciona una forma de conseguir un dinero extra para sus gastos personales mientras se mantienen en el hogar familiar y después se incorporan, según cualificación, al mercado laboral. Sin embargo el colectivo de mujeres con más baja cualificación y/o el que se incorpora tarde al trabajo remunerado por cargas familiares, lo que predomina es una continuidad de situaciones irregulares que casi nunca les lleva a superar la barrera que separa ambas situaciones y por tanto les mantiene en la

situación de incertidumbre sobre la continuidad del trabajo, la insuficiencia de ingresos salariales, condiciones de trabajo inferiores a la norma e insuficiente protección social.

La discriminación social de la mujer parece manifestarse de forma más acusada en los pequeños núcleos rurales que en las grandes ciudades. La provincia de Salamanca tiene 362 municipios de los cuales 330 tienen menos de mil habitantes. Teniendo esto en cuenta es muy probable que la situación de la mujer salmantina sea aun más preocupante que la que se han encontrado a nivel de la Comunidad y/o toda España.

1.8.1. CUESTIONES DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS DE TRABAJO

La equidad de género es la existencia formal y real de los mismos derechos, libertades, oportunidades, alternativas y responsabilidades para los hombres y las mujeres en todos los grupos de edad, sectores sociales, culturas o etnias.

Es una cuestión de derechos humanos, justicia social y una condición previa para la consecución de la democracia y el desarrollo sostenible centrado en el respeto por la dignidad de la vida de todas las personas en el mundo.

¿Por qué luchar por la igualdad de género? (SÁNCHEZ, 2007)

- Porque el año 2005 ha sido el año en que los gobiernos del mundo se reunieron para evaluar cuánto se ha avanzado en el cumplimiento de los objetivos del **Milenio**. Dentro de estos objetivos la igualdad de géneros se perfila no sólo como un objetivo de derecho propio, sino como un ingrediente esencial para alcanzar los demás: la erradicación de la pobreza, la protección del medio ambiente o el acceso a los servicios de salud.
- Porque en ninguna región del mundo mujeres y hombres gozan en la práctica, de los mismos derechos legales, sociales, económicos y culturales (INTERED, 2006):
 - 2/3 de los 876 millones de personas analfabetas en el mundo son mujeres.
 - La presencia de mujeres en los parlamentos del mundo es sólo de un 13%:

- El “terrorismo de género” hace que una de cada tres mujeres en el mundo haya sido agredida física o sexualmente a lo largo de su vida.

Sin embargo:

- Las mujeres realizan el 53% de la carga total de trabajo del mundo.
- Si el trabajo doméstico que las mujeres realizan se cuantificara, la riqueza mundial se incrementaría entre un 35 y 55%.
- Las mujeres han protagonizado la lucha por el respeto a los Derechos Humanos y contra la impunidad de los responsables de torturas, desapariciones y genocidios.

Un ejemplo en Salamanca es el “Vivero de Empresas Génesis de la Cámara de Comercio” que ha llegado al cien por cien de su capacidad con un total de 22 empresas. Según publica el diario “TRIBUNA DE SALAMANCA con fecha 12.12.2007”, uno de cada cuatro socios de las empresas del Vivero es mujer. Un dato que continúa siendo muy bajo en relación con el número de trabajadores pero que resulta positivo porque desde que el Vivero abrió sus puertas hace dos años ha aumentado el número de socias.

Históricamente, hombres y mujeres se han incorporado al proceso de trabajo de forma diferente y por caminos diversos, sin que la división sexual del de trabajo sea estática; la naturaleza de la incorporación al mercado de trabajo ha sucedido de forma desigual para los dos sexos. PAHL (1984) apunta que las relaciones entre la naturaleza de la familia, la discriminación sexual del mercado de trabajo y el desarrollo del capitalismo no son causales. En esta misma línea ANTHIAS (1980) puntualiza que el trabajo asalariado de la mujer se explica por las ventajas económicas que supone para el capitalismo, y son estas ventajas las que estructuran la forma de este trabajo. Así, la infravaloración del trabajo de las mujeres es una característica clara y BRADBY (1982) comenta que difícilmente se puede mantener una teoría del valor trabajo sin reconocer que el trabajo de la mitad de la población no adopta la forma real de valor.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y

de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia (LEY ORGÁNICA 2/2007).

Las cuestiones de género tienen que ver con las diferencias y similitudes que hay entre hombres y mujeres en cuanto a su contribución, sus condiciones de trabajo y vida y sus necesidades, limitaciones y oportunidades. En las estadísticas del trabajo estos aspectos deben reflejarse en las definiciones, las metodologías de medición y la presentación de resultados a fin de mejorar la descripción del mercado laboral y proveer una base sólida para promover igualdad entre hombres y mujeres dentro del mundo del trabajo.

El análisis tradicional de género identifica varias áreas de interrelación entre hombres y mujeres que generan desigualdad entre ellos (OVERHOLT y.col., 1984). Entre estas áreas están:

- las contribuciones particulares de hombres y mujeres,
- sus condiciones de vida y trabajo en lo concerniente al acceso y control de los recursos y beneficios,
- las distintas necesidades de hombres y mujeres, y
- sus limitaciones y oportunidades específicas.

En las estadísticas del trabajo es útil tomar en cuenta estos aspectos en cada etapa del proceso de producción a fin de mejorar la descripción del mercado laboral y ofrecer una base sólida para promover igualdad entre hombres y mujeres. La evidencia muestra que si no se toman en cuenta explícitamente las cuestiones de género al crear estadísticas del trabajo, la tendencia será representar mal o no contar bien a las mujeres (DIXON, ANKER, 1990).

Para comprender las diferencias de entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral, las estadísticas del trabajo deben identificar, entre otras cosas, lo siguiente:

- si el trabajo se realiza en combinación con quehaceres domésticos o no;
- las actividades múltiples;
- el contexto y ubicación de las actividades de trabajo, por ejemplo, trabajo que se hace en casa;
- si el trabajo se realiza intermitentemente durante el año o no;
- las actividades de subsistencia y del sector informal;
- el total de horas trabajadas, incluyendo las que se dedican a las actividades domésticas;
- el tipo de trabajo que hacen los hombres y las mujeres, por ejemplo, puestos de gerencia o toma de decisiones y otros;
- la rotación laboral;
- cómo buscan trabajo los que no están no ocupados; y
- el ingreso total ganado.

En definitiva, las estadísticas del trabajo que tratan o “integran” cuestiones de género, deben:

- abarcar temas que expliquen las diferencias y similitudes entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral;
- asegurar que las definiciones y metodologías de medición utilizadas para los temas tomen en cuenta las distintas contribuciones, condiciones, beneficios y limitaciones tanto de hombres como de mujeres; y
- presentar los resultados de manera que revelen las diferencias y similitudes, así como las causas que las generan.

Desde la promulgación de la Constitución Española de 1978, que supuso el punto de partida para superar la desigualdad que venía existiendo entre hombre y mujer, hasta nuestros días muchos han sido los avances efectuados por la mujer española a nivel social y laboral, alcanzando en la actualidad un 47,5 de tasa de actividad y un 18,57%

de tasa de paro³, cifras aún lejanas de las cotas alcanzadas por las mujeres en otros países industrializados, como por ejemplo, Dinamarca (con una tasa de actividad del 60%) o Suecia (con un 8% de tasa de paro) (MILLÁN, 2007).

En las últimas décadas, el volumen de la economía sumergida ha ido creciendo paulatinamente hasta situarse en torno el 22% del Producto Interior Bruto (PIB) español (SCHNEIDER, 2004). Se trata de una de las cifras más altas de la Unión Europea cuya media se sitúa entre el 7 y el 16% del PIB⁴. Se han analizado las implicaciones sociales y económicas de la economía sumergida, pero raramente desde una perspectiva de género.

1.9. INDICADORES LABORALES BÁSICOS DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

El objetivo de esta investigación es evaluar la situación laboral de la mujer en Salamanca capital y provincia, así como su evolución en un periodo reciente, lo que hace necesario un previo análisis de la situación laboral de la mujer en la Comunidad de Castilla y León. Para ello, nos ha servido de base el estudio “Indicadores Laborales Básicos de la Situación de la Mujer en España y sus Regiones”, realizado por el Laboratorio de Investigación del Sector Servicios (SERVILAB, 2004) sobre el periodo 1994-2001.

Para la elaboración de este estudio, se han considerado aspectos básicos relacionados con la oferta de trabajo femenino, las características de su ocupación, su relación con el desempleo y los salarios.

De este análisis y a modo de ilustrar los principales resultados se deducen los hechos, expresivos de la posición laboral detentada por la mujer trabajadora castellano-leonesa.

³ Encuesta de Población Activa (EPA), primer trimestre 2006.

⁴ Comunicado de la Comisión Europea de 7 abril 1998 sobre el trabajo no declarado (accedido 28 julio 2006).

1.9.1. POSICIÓN LABORAL DE LA MUJER CASTELLANO-LEONESA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA OFERTA DE TRABAJO

Para el análisis de la oferta de trabajo de la mujer se utiliza como indicador la tasa de actividad, definida como el cociente entre la población femenina activa y la población femenina en edad de trabajar, tratándose en este último caso de mujeres con edades comprendidas entre 16 y 65 años.

A nivel nacional, la tasa de actividad de la mujer (2001) es del 53,2 por 100. La tasa de actividad agregada en la Comunidad de Castilla y León desde 1994 a 2001 ha evolucionado de un 43,3% a un 49,4%, teniendo por tanto niveles de participación femenina inferiores a la media. Es de destacar que existe una diferencia considerable de nuestra región con respecto a otras comunidades autónomas como Baleares y Cataluña que presentan tasas cercanas al 60%. En Asturias, Castilla la Mancha y Andalucía la tasa se sitúa en torno a niveles similares al nuestro, con la peculiaridad de que en estas regiones los niveles de participación femenina han aumentado más intensamente aunque sigan siendo niveles inferiores a la media.

Haciendo un análisis desagregado de la tasa de actividad atendiendo a tres variables básicas “edad, nivel de estudios y estado civil” podemos observar:

- En cuanto a la **edad**, la mayor tasa de actividad en la Comunidad de Castilla y León se produce para el tramo de edad comprendido entre los 25 y los 54 años, siendo las mujeres jóvenes las que deciden participar con menor frecuencia.
- Desde el punto de vista de los **niveles de estudios**, es de destacar el hecho de que en todas las regiones existe una pauta creciente entre los niveles de actividad laboral de las mujeres y su nivel de estudios. Las mujeres que tienen estudios universitarios presentan las mayores tasas de actividad.
- Desde la perspectiva del **estado civil**, diferenciando en este caso únicamente entre mujeres casadas y no casadas, la tasa de actividad de las no casadas es

siempre superior a la de las mujeres casadas hecho coincidente en todas las comunidades.

Existen muy notables diferencias en los niveles de actividad laboral de las mujeres por comunidades autónomas, diferencias que resultan especialmente favorables a las regiones del norte, Levante y Madrid. Por el contrario, las regiones del sur, junto con Asturias, La Rioja y ambas Castillas presentan las tasas de actividad más reducidas, existiendo un diferencial entre unas y otras de hasta 13 puntos porcentuales. Aragón y Cantabria son las que sitúan sus niveles de participación laboral femenina sobre los niveles medios correspondientes al conjunto del Estado.

En términos de tasa de actividad haciendo la comparativa anterior regional, es de destacar que es la variable “edad”, la que conduce a una mayor variabilidad de los resultados.

1.9.2. DEMANDA DE TRABAJO DE LA MUJER CASTELLANO-LEONESA

El estudio de la demanda de trabajo se centra, en el colectivo de mujeres ocupadas, lo que supone centrarse en las características personales y profesionales que demanda el mercado a las mujeres.

En este caso el indicador utilizado ha sido el número total de mujeres ocupadas, magnitud con respecto a la cual se ha calculado la tasa de empleo esto es, la relación entre la población ocupada femenina y la población femenina en edad de trabajar (16-65 años).

1.9.2.1. Tasa de empleo

La tasa de empleo se calcula como el porcentaje de ocupadas sobre el total de mujeres en edad de trabajar (16-65 años). Este indicador determina su adscripción o no dentro de la población activa lo que lo hace el más adecuado para reflejar la profundidad de un

mercado de trabajo regional o nacional y poder incluso realizar una comparativa entre los distintos territorios.

La Comunidad de Castilla y León, se posiciona en torno a la media nacional, situándose en el grupo de edades intermedias las tasas de empleo más elevadas. En media nacional, el 52,2% de todas las mujeres con edades ente 25 y 54 años estaba ocupada en 2001, un 29,4 % entre las más jóvenes y tan solo el 19,7% entre las de mayor edad. Las comunidades de Baleares, Cataluña, Navarra y Madrid presentan tasas de empleo que superan la media estatal entre 5 y 11 puntos en términos absolutos con respecto a otras regiones como Andalucía, Extremadura y Asturias que presentan tasas muy bajas.

Según el **nivel de estudios terminados** también aparecen diferencias importantes en las tasas de empleo femeninas. Vamos a diferenciar tres niveles de estudios:

- a) Estudios Bajos: Sin Estudios y Estudios Obligatorios.
- b) Estudios Medios: Estudios Secundarios y Formación Profesional.
- c) Estudios Altos: Universitarios de grado Medio y Superior.

En Castilla y León la tasa de empleo de las mujeres con estudios superiores y las que tienen estudios primarios son considerables. La diferencia media se acerca a 40 puntos, siendo en el nivel de estudios medios para el periodo considerado (1994-2001) en el que más han aumentado sus tasas de empleo. Los incrementos de las tasas de empleo para los estudios bajos y superiores han sido muy cercanos.

En cuanto al **estado civil**, las tasas de empleo más elevadas se sitúan en las mujeres solteras, hecho general en todo el territorio nacional, a excepción de Galicia, donde la tasa de empleo de las casadas supera en ocho puntos a la de las solteras.

1.9.2.2. Posición sectorial

Con este epígrafe tratamos de responder a la pregunta de dónde trabajan las mujeres. Para estudiar la posición sectorial se han dispuesto de datos para los cuatro grandes sectores de actividad: Sector Primario, Industria, Construcción y Servicios.

De manera general considerando todo el territorio nacional el empleo femenino es un empleo asignado especialmente al sector servicios. El 48,9% de los ocupados en dicho sector son mujeres, concentra el 80,9% de todo el empleo femenino, tratándose además de un sector que crece dentro de este ámbito. En Castilla y León la presencia de las mujeres en dicho sector es del 48,8%, destacando Canarias, Baleares y Madrid con un índice de concentración para este sector aproximadamente alrededor del 90%. La presencia de las mujeres en el empleo en Servicios representa:

- el 38,8% en los servicios a la distribución
- el 46,42% en los servicios a empresas.
- el 55,59% en los servicios sociales
- y el 58,84% en los servicios personales

En servicios sociales es donde Castilla presenta porcentajes superiores a la media, junto con la Rioja y el País Vasco.

En el sector de la construcción la presencia femenina es puramente marginal, tan sólo un 5,4% de las mujeres de nuestra comunidad en el 2001 se dedicaban a tales tareas. Dicha situación es muy generalizada en todas las comunidades autónomas, destacando Madrid con un 8,6% de mujeres en su empleo total.

En la industria Castilla y León se queda tan sólo en un 15,6% junto con Andalucía, Asturias y Canarias que no superan el 20%.

La presencia de las mujeres castellano-leonesas en el sector primario, se sitúa en un 19,1% siendo Galicia y Aragón los dos polos opuestos en esta distribución (48,4% y 9,3% respectivamente).

1.9.2.3. Posición ocupacional

Existen notables diferencias entre unas ocupaciones y otras en lo que se refiere a la presencia de las mujeres en el ámbito laboral, lo que hace necesario conocer el modo en que se distribuye el empleo de las mujeres entre las distintas ocupaciones laborales.

Hay dos ocupaciones preferentemente femeninas: administrativos, con un 60,9% y servicios con el 59,8%. Otras dos en las que hombres y mujeres se reparten aproximadamente por igual (profesionales con el 49,7% y no cualificados con el 48%). El resto de actividades laborales, como directores, cualificados del primario, industria y construcción son ocupaciones mayoritariamente masculinas.

Atendiendo a la cualificación del empleo femenino Castilla y León presenta porcentajes superiores a la media en las ocupaciones superiores (directores, 7,8%, profesionales, 18,4% y técnicos de apoyo, 11,4% superiores a los valores medios 7%; 15,8% y 11% respectivamente) y menores en las ocupaciones inferiores (operarios, 3,1 % y no cualificados 15,9% siendo los valores medios 4,2% y 17,9% respectivamente) lo que nos hace concluir que la calidad del empleo femenino en la comunidad presenta un buen perfil a nivel nacional. Únicamente la Comunidad Navarra presenta cifras superiores a las mujeres castellano leonesas seguidos de Madrid y País Vasco.

El índice de segregación nos permite comparar el reparto del empleo entre ambos sexos, entendiendo por éste la relación entre el índice de concentración femenina del sector y el índice de concentración masculina del sector disminuido en una unidad. Atendiendo a este criterio Castilla y León es la comunidad donde mayor segregación existe junto con Asturias y el País Vasco. La situación en una comunidad es mejor cuanto menor sea el grado de segregación que existe en su empleo. Cuanto mayor es el grado de penetración de las mujeres en los puestos tradicionalmente ocupados por hombres (y viceversa) mayor es la calidad de un mercado de trabajo. Los valores próximos a cero son los más positivos en lo que a este índice se refiere. Así pues Castilla y León tan sólo en una ocupación (directores, -0,10) presenta un grado de desagregación menor que en el país en su conjunto. La categoría en la que presenta mayor índice de segregación es en la

ocupación de administrativos con un 1,88 lo que se debe a que se trata de una las ocupaciones más feminizadas.

1.9.2.4. Condiciones de trabajo

Para abordar este apartado se han analizado tres variables elaboradas con datos de la EPA referidos únicamente al colectivo de mujeres ocupadas:

- Contratación (temporal o indefinido)
- Jornada laboral (completo o parcial)
- Autoempleo

La tasa de temporalidad media en España es del 34%, cifra que duplica la media europea. *La contratación temporal* es la variable que mejor refleja las condiciones de trabajo y la calidad del empleo, puesto que supone para la mujer una garantía en el mercado de trabajo, frente a otras relaciones laborales inestables que pueden suponer en caso de embarazo la pérdida del empleo.

La tasa de temporalidad en Castilla y León se sitúa en torno a la media nacional (33%). Dicha tasa se ha reducido entre 3 y 9 puntos desde 1994. Las tasas más altas las presenta Andalucía, Murcia y Extremadura.

Por edades, la tasa de temporalidad más alta se presenta entre las más jóvenes (16-24 años), que se incorporan al mercado de trabajo. Castilla y León se sitúa en torno a la media, un 66%. Las mujeres de edad más avanzada (51-65 años) son las que presentan las tasas más bajas, alrededor de un 20%, aunque en el País Vasco se duplica la media de este colectivo.

Según el **nivel de estudios terminados**, la tasa de temporalidad es similar para los tres niveles de estudios anteriormente diferenciados situándose en torno a la media nacional. Por encima de dicha media se situarían Andalucía, Extremadura y Murcia mientras que Madrid presenta las tasas más bajas de todo el país para los tres niveles de estudios.

Por estado civil, Castilla y León presenta una tasa de actividad femenina baja y de temporalidad cercana a la media siendo un 20% más elevada para el grupo de solteras / otras (viudas y divorciadas) que para las casadas.

Para analizar la temporalidad **por sectores** se han establecido dos grupos:

- Servicios, donde mayoritariamente se encuentran ocupadas las mujeres
- Y Otros que abarca los sectores primario, industria y construcción

En Castilla y León se presenta una incidencia de temporalidad más alta (aproximadamente un 42%) en los servicios y un 28% en la agrupación de los sectores, porcentajes en torno a la media nacional. Andalucía, Extremadura y Murcia presentan tasas muy elevadas para unas y otras agrupaciones de sectores, debido a la elevada incidencia de temporalidad en la agrupación que incluye primario, industria y construcción.

En nuestro país *la jornada a tiempo parcial* es baja en comparación con otros países europeos, no supera el 17,5% para el año 2001. Por tanto, podría decirse que se trata de una incidencia todavía baja entre las mujeres españolas y que avanza lentamente, debido a que se trata de empleos que podrían considerarse marginales.

Castilla y León supera en un 20% la media nacional, aumentando aproximadamente 2 puntos desde 1994 a 2001. En una situación similar se encuentra Extremadura, Navarra y Valencia la superan en un tercio y el resto de comunidades se sitúan por debajo, alrededor del 80% de dicha media.

Por edades, la jornada parcial afecta sobretodo a las más jóvenes con una incidencia de un 25% y es curioso observar como en las edades intermedia y más mayores afecta prácticamente por igual, en torno al 21%. En otras comunidades como País Vasco, Extremadura y Aragón, estas diferencias en los tres niveles de edad distinguidos son más acusadas de unos tramos a otras con unas diferencias de hasta un 11%.

Por estudios terminados, la jornada parcial en Castilla y León afecta principalmente a las mujeres con estudios de niveles bajos, un 29%, encontrándose la tasa de parcialidad media nacional en un 22,5%. El País Vasco, Navarra y Extremadura asciende la tasa hasta valores en torno al 30%. Tan sólo afecta a las mujeres con estudios superiores en un 8% no superándose en ninguna comunidad el 14%.

Es destacable el hecho de que la jornada parcial en todo el territorio nacional **por estado civil** afecta más a las mujeres casadas que a las solteras no existiendo diferencias muy acusadas.

En Castilla y León, **por sectores**, la parcialidad es aproximadamente igual en el sector servicios que en otros (prim-ind-const), existiendo en algunas comunidades como Canarias diferencias entre una y otra agrupación muy amplias hasta 9 puntos.

La *incidencia de la parcialidad por ocupaciones* es mayor entre las mujeres menos cualificadas, siendo la comunidad de Castilla León la que presenta el porcentaje más elevado con un 40,9%. Es considerablemente más baja entre las más cualificadas con un 12%.

El *autoempleo femenino* en nuestro país esta descendiendo considerablemente desde el 16% de la ocupación en 1994 al 13% en 2001. Las comunidades donde más ha descendido es en Baleares seguido de Castilla León, Canarias y Galicia, mientras que ha ganado importancia en otras como Aragón, La Rioja, Asturias y Madrid.

En Castilla y León, atendiendo al **nivel de estudios terminados**, tiene mayor repercusión entre las mujeres con estudios bajos (24%) que entre las de niveles medios y altos (12 y 7% respectivamente), hecho prácticamente concluyente en el resto de comunidades a excepción de Baleares donde las mujeres más cualificadas son las mayoritariamente autoempleadas.

Por estado civil el autoempleo es más frecuente para las casadas, generalidad que abarca a todo el ámbito nacional.

Por sectores, el autoempleo se sitúa con más frecuencia por encima de la media nacional en los servicios que en la agrupación del resto de sectores.

1.9.3. DIFERENCIAS EN EL EMPLEO ENTRE HOMBRES Y MUJERES CASTELLANO-LEONESES

Según el estudio “Indicadores Laborales Básicos de la Situación de la Mujer en España y sus Regiones”, realizado por el Instituto de la Mujer <http://www.mtas.es/mujer/>, sobre el periodo 1994-2001, en el acceso al empleo, las mujeres poseen mejores credenciales educativas que los hombres en todas las regiones, y las han mejorado más que ellos a lo largo del periodo estudiado, sin embargo, esto no ha derivado en que las mujeres obtengan mejores empleos que los hombres. Muy al contrario, en casi todas las comunidades los nuevos empleos femeninos se concentran preferentemente en ocupaciones de baja cualificación, a pesar de ello los empleos más cualificados tienen más presencia en la entrada las mujeres que los hombres. Los masculinos se concentran en ocupaciones tanto de alta como de baja cualificación. <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/igualdad/index.htm>

La tasa de ocupación femenina ha aumentado desde 1998 hasta 2005 un 12%, la de los hombres un 7%. <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/index.htm>. Ahí queda patente la diferencia de ritmos de incorporación al mercado de trabajo de uno y otro sexo, o lo que es lo mismo, el sobre esfuerzo que ellas están necesitando hacer para buscar una posición más lógica.

Castilla y León supera la media en cuanto a los niveles educativos con una presencia mucho más elevada de los estudios superiores en las mujeres que en los hombres. Curiosamente los hombres castellano leoneses aunque en menor porcentaje también tienen mejores credenciales educativas que la media nacional, hecho que se debe a la importancia que tienen en la región los estudios de nivel medio. Por encima del nivel medio también se sitúan las regiones de Asturias y Cantabria aunque con menos diferencias.

El 79% de los nuevos empleos femeninos se adscriben a ocupaciones poco cualificadas en el total nacional, siendo el 66% de los nuevos empleos para mujeres ocupaciones indirectas (no manuales). Castilla y León con un 73% extrema el sesgo hacia dichas ocupaciones y con un 28% se sitúa muy por encima de la media nacional con respecto a

las ocupaciones más cualificadas. Otras regiones como Galicia, Canarias, Andalucía, La Rioja, Valencia y Cataluña se colocan bastante por debajo.

Las mujeres de edades intermedias, con estudios universitarios, con experiencia laboral y en el desempeño de tareas laborales no manuales, cualificadas, son las que reducen de manera más notable sus tasas de desempleo.

El perfil femenino de entrada al empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León presenta mejores **niveles educativos** que el perfil masculino. El 34% de las mujeres que se insertaron al mundo laboral en el 2001 contaban con estudios superiores, frente a un 23% para el ámbito nacional y tan sólo un 13% de los varones de la Comunidad presentaban unos niveles educativos altos. Ver tabla 1.1.

CASTILLA Y LEÓN		
ESTUDIOS	MUJERES	HOMBRES
Altos	34	13
Medios	29	33
Bajos	37	54
SECTORES		
Primario, Industria, Construcción	19	65
Servicios	81	35
OCUPACIONES		
Indirectos Alta Cualificación	28	15
Indirectos Baja Cualificación	45	9
Directos Alta Cualificación	5	34
Directos Baja Cualificación	22	42
TASA DE TEMPORALIDAD	82	81
TASA DE PARCIALIDAD	32	5
Tabla 1.1. EPA 2º T. 2001- Perfiles de entrada al empleo		

En cuanto al sector de actividad, existen notables diferencias en las entradas al empleo de hombres y mujeres. Las mujeres acceden al empleo a través de la actividad de servicios (81%), mientras que los hombres lo hacen a través del primario, industrial y de la construcción (65%), lo que se debe a la intensa especialización agrícola que Castilla y León presenta en su sistema productivo.

Por ocupaciones, debido a los excelentes niveles educativos de las mujeres castellano leonesas las mujeres diferencian su comportamiento respecto a los hombres ya que concentran su entrada al empleo en los puestos indirectos tanto de alta (28%) como de baja cualificación (45%). Por el contrario los hombres se concentran en los puestos directos de baja (42%) y alta (34%) cualificación.

Por tipo de contrato, los puestos de trabajos a los cuales acceden hombres y mujeres no se diferencian en cuanto a la **tasa de temporalidad**, siendo en ambos casos muy elevada; sin embargo, es muy distinta la **tasa de parcialidad**, alcanzando en el caso de las mujeres un 32% y reduciéndose en los hombres a un 5%.

1.9.4. TASA DE DESEMPLEO DE LA MUJER EN CASTILLA Y LEÓN

La tasa de paro femenina duplica a la masculina, y esta relación se ha mantenido en los últimos años. En el 2005, esta tasa femenina se encontraba en el 11,61%, frente a un 6,64% en la de los hombres.

<http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/index.htm>

Según el informe elaborado por Eurostat, la agencia estadística de la UE, las mujeres son más proclives a estar desempleadas que los hombres. En enero de 2006 el índice de desempleo de las mujeres fue del 9,6% con respecto al 7,6% entre los hombres.

Más allá de la frialdad de estos datos, lo que está claro es que se parte de una situación muy desequilibrada, que aún no se ha resuelto, aunque ahora las tendencias sean esperanzadoras. Se trata de llegar a una igualdad entre hombres y mujeres, entendiendo como tal “igualdad de oportunidades”.

En cuanto a las tasas de desempleo femeninas podríamos observar la existencia de “dos Españas”. En este sentido mientras que la tasa de paro femenino en Extremadura era del 35%, en Navarra no superaba el nivel del 9%. Castilla y León se sitúa en torno a una tasa media para el conjunto del estado del 20,2%. Las mejores oportunidades se producen para las mujeres residentes en Aragón, Baleares, Cataluña, La Rioja, Madrid, Navarra y País Vasco, regiones que sitúan sus tasas femeninas claramente por debajo de los niveles medios.

Para estudiar la tasa de desempleo por edad, se diferencian tres tramos de edad:

- 16-24 (jóvenes, entrada al mercado de trabajo)
- 25-54 (edad intermedia, estancia en el mercado de trabajo)
- 55-65 (mayores, salida del mercado de trabajo)

Cuanto menor es la edad de mujer, mayores son sus problemas de desempleo. Sin embargo, Castilla y León es la segunda región después de Galicia en el que la tasa de desempleo de las mujeres que se encuentran en el tramo de edad 55-65 años más se ha incrementado.

Por estudios podemos observar distintas pautas regionales. Castilla y León presenta las mayores tasas de paro femenino para el colectivo con estudios de Formación Profesional. Aragón, Asturias, Cantabria, Galicia, Madrid y Murcia tienen una situación similar. En cambio en Canarias, Navarra y Comunidad Valenciana esto ocurre para las mujeres con estudios secundarios y en Andalucía, Baleares, Castilla La Mancha, Cataluña, Extremadura, La Rioja y País Vasco para las que tienen los estudios más bajos.

Las tasas más bajas de desempleo en todo el ámbito nacional, en general se observan en las mujeres con estudios universitarios.

Según el sector de actividad, si diferenciamos entre Servicios y Otros (Prim-Ind-Const), en nuestra comunidad no se producen tasas de desempleo considerables entre uno y otro, a diferencia de otras regiones como Andalucía donde existen unas elevadas tasas para las actividades no terciarias.

El desempleo bajó en el tercer trimestre en 72.000 personas, con lo que el número de parados en España es de 1.765.000 personas, el 8,15 por ciento de la población activa, lo que supone la tasa más baja desde 1979, según la Encuesta de Población Activa (EPA) publicada hoy por el INE . Entre julio y septiembre, se crearon 202.500 empleos.

Por sexos, el desempleo masculino bajó en 35.300 personas entre julio y septiembre, hasta 760.300 parados varones (el 6,02 por ciento de la población activa) en tanto que el desempleo femenino se redujo en mayor medida, en 36.700 personas, hasta 1.004.800 mujeres (el 11,11 por ciento de la población activa).

Como últimos datos referidos al año en curso el número de parados en **Castilla y León** en el tercer trimestre del año 2006 es de 86.300. La tasa de paro masculino es del 4,83% y la tasa de paro femenino del 11,39%.

El paro disminuyó con respecto al tercer trimestre del año 2005 en Ávila (-32,81%), León (-11,27%), y Zamora (-26,67%), aumentando en Burgos (10,64%), Palencia (16,22%), Salamanca (33,04%), Segovia (10,20%), Soria (18,75%) y Valladolid (1,50%).

1.9.5. SALARIOS FEMENINOS

En términos de los salarios de las mujeres podemos observar una cierta asimetría regional. Madrid, País Vasco, Cataluña y Navarra sitúan el nivel de sus indicadores por encima de la media, en tanto que las dos Castillas presentan niveles más reducidos.

a) Ganancia media por hora trabajada

Se trata de un indicador que recoge información del colectivo de trabajadores asalariados, realizada de acuerdo con los criterios de la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios sustituida desde 2001 por la fuente Índices de Costes Laborales.

Ganancias / Horas trabajadas

Entendiendo por “horas trabajadas” la información que recoge las horas efectivamente trabajadas y por “ganancias” las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, pagadas a las trabajadoras por el tiempo realizado, junto con la remuneración por periodos de tiempo no trabajado como vacaciones o días festivos. No se incluyen los pagos que no forman parte del salario, como las indemnizaciones o las dietas.

Los resultados de este indicador nos señalan que Castilla y León se sitúa en torno a la media del conjunto nacional (8 euros en el año 2000). Las mayores ganancias medias por hora trabajada la obtienen las mujeres de Cataluña (9 €), Navarra (9 €) y País Vasco (10,3 €). Sin embargo los mínimos están en las regiones de Murcia (7 €), Castilla La Mancha (6,6 €) y Canarias (7,2 €).

b) Ganancia media por hora y por sector de actividad

Consideramos tres sectores de actividad, pues la Encuesta de Salarios del INE no proporciona información acerca de los salarios en el sector primario:

- Industria
- Construcción
- Servicios

En el sector servicios es donde las mujeres tienen los salarios por hora más bajos, habiendo experimentado un aumento desde 1998, seguidos de la construcción y los más altos se encuentran en la industria, aunque las diferencias en los tres sectores en la comunidad castellano leonesa difieren muy poco unos de otros.

En el sector de la industria es la comunidad Navarra, la que ha experimentado el mayor incremento en los salarios; en el sector de la construcción, la comunidad valenciana y por último el sector servicios de forma general ha experimentado un aumento en los salarios femeninos en todas las comunidades salvo Asturias y Canarias.

c) Ganancia media por hora y por categorías profesionales

Para realizar este análisis vamos a diferenciar dos categorías profesionales:

- Empleadas
- Obreras

Por “empleadas”, entendemos todas las trabajadoras cuyo grupo de cotización pertenece a los grupos:

1. Ingenieros, licenciados y personal de alta dirección
2. Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados
3. Jefes administrativos y de taller
4. Ayudantes no titulados
5. Oficiales administrativos
6. Subalternos
7. Auxiliares administrativos

Por “obreras” nos referimos a las trabajadoras cuyo grupo de cotización pertenece a los grupos:

8. Oficiales de primera y segunda
9. Oficiales de tercera y especialistas
10. Peones
11. Trabajadores menores de 18 años

De forma generalizada a nivel estatal, las ganancias medias de las mujeres que trabajan como obreras suponen algo más del 60% respecto a las que consiguen las mujeres que desarrollan trabajos como empleadas.

En Castilla y León en el año 2000, la ganancia media por hora trabajada de las empleadas era de 9,3 euros, mientras que de las obreras se quedaba tan sólo en 6,1 euros. Son datos, notablemente cercanos al valor medio estatal.

En lo que respecta a las mujeres que trabajan como obreras Castilla y León ha aumentado el nivel de las ganancias por hora del colectivo pero a ritmos menores a los del ámbito nacional. En cuanto a las empleadas las ganancias medias por hora trabajada ha sido en la misma intensidad que la del conjunto del estado. En 1998 el salario medio por hora trabajada era para las empleadas de 8,8 € y para las obreras de 6 €. La evolución por tanto ha sido muy pequeña en tres años tan sólo de 0,5 € en el caso de las empleadas y de 0,1 € para las obreras.

Madrid, el País Vasco, Cataluña y Navarra, suponen el conjunto de regiones con mejores indicadores de ganancia media por hora para sus mujeres.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

2.1. OBJETIVOS

2.1.1. OBJETIVO GENERAL

El objeto de este estudio es la realización de una encuesta a una muestra de mujeres salmantinas en situación irregular, así como la explotación estadística de la información recogida. En definitiva, el objetivo es cuantificar, analizar y valorar la presencia de las mujeres salmantinas en el empleo irregular, con especial atención a las empleadas de hogar.

La finalidad de la citada encuesta es conocer desde la óptica personal de las trabajadoras afectadas, la realidad social, económica, familiar y laboral de las mujeres salmantinas en situación irregular, así como sus inquietudes y perspectivas de mejora, y su comparación con un colectivo en situación regular de similares características, para identificar así los respectivos perfiles socioeconómicos.

En el presente estudio se aborda el análisis de la presencia femenina en el empleo irregular en su conjunto, sea cual sea la actividad económica desarrollada por las trabajadoras.

2.1.2. OBJETIVOS PARTICULARES

- a) Realizar una revisión de la literatura en materia de empleo irregular.
- b) Estimar el porcentaje de mujeres salmantinas en situación irregular y su distribución en los distintos sectores.
- c) Conocer las características personales, familiares, profesionales y económicas de las mujeres salmantinas, en situación de irregularidad laboral, en comparación

con las características de las mujeres salmantinas que desarrollan su actividad en un marco laboral regular.

- d) Conocer las ramas de actividad donde se da mayor proporción de mujeres en situación laboral irregular, en la provincia de Salamanca.
- e) Identificar los motivos que conducen a las mujeres salmantinas a incurrir, y/o permanecer, en situación e irregularidad laboral.
- f) Analizar las causas y consecuencias sobre su vida personal y laboral para las mujeres afectadas.
- g) Identificar las principales demandas que las mujeres salmantinas afectadas hacen a la Sociedad y a las Instituciones.
- h) Especificar las medidas que podrían ser útiles para acceder a la situación de regularidad laboral.
- i) Identificar los diferentes perfiles socioeconómicos de las mujeres salmantinas en situación laboral irregular: edad, estado civil, nivel educativo, etc.
- j) Estimar el peso que tienen en el mercado irregular salmantino las empleadas de hogar, conocer su situación; detectar su autoimagen, así como las principales actitudes, opiniones y expectativas respecto a su situación laboral; es decir, captar los estereotipos sociales, referidos al servicio doméstico.
- k) Estimar el peso que tienen en el mercado irregular salmantino las jóvenes y las inmigrantes.
- l) Considerar las ayudas familiares que trabajan en negocios o explotaciones familiares.

2.2. METODOLOGÍA

En esta investigación se realiza un procedimiento de análisis integral, que combina racional y eficientemente los resultados de la aplicación de métodos de naturaleza cualitativa y cuantitativa, con el fin de superar las limitaciones individuales de cada uno, mediante la complementación y coordinación de su riqueza informativa. La finalidad de ambos tipos de técnicas es la misma, pero las diferentes fuentes de información manejadas nos permiten comparar y completar los resultados obtenidos por cada vía.

2.2.1. UNIDAD ESTADÍSTICA OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

Mujeres, residentes en viviendas familiares que trabajen en la provincia de Salamanca, con edad comprendida entre 16 y 64 años, empleadas de manera irregular o potencialmente irregular.

2.2.2. MUESTRA

Un paso previo a la realización del estudio fue la selección de la muestra.

La muestra está compuesta de 3100 encuestas distribuidas de forma estratificada por ámbito (cluster de municipios obtenidos de la clasificación multivariante que recoge toda la información sociodemográfica de los municipios y un conglomerado formado por los municipios de menos de 1000 habitantes ya que éstos no es posible incluirlos en el análisis de la búsqueda de conglomerados homogéneos por ser imposible localizar datos al respecto: 1302 a mujeres en situación irregular y otras 1798 a mujeres en situación regular. Ver detalles en página 113.

2.2.3. FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA A MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR

ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN:	LA PROVINCIA DE SALAMANCA
Universo:	Población femenina de la Provincia de Salamanca con edades comprendidas entre 16 y 64 años.
Técnica de Investigación:	Encuesta personal (y contacto telefónico cuando proceda)
Diseño muestral:	Polietápico
Primera etapa:	Estratificado
Segunda etapa:	Muestreo en bola de nieve con afijación proporcional en función del tamaño del estrato
Tamaño muestra:	3100 encuestas
Margen de error:	3,2 % para datos globales, con un nivel de confianza del 95,5 % en las condiciones más favorables de muestreo ($p=q=0,5$)
Trabajo de campo:	La recogida de datos de la investigación se llevó a cabo mediante la encuesta personal (y/o contacto telefónico), a través de la aplicación del cuestionario por los agentes entrevistadores.

Tabla 2.1. Ficha técnica de la encuesta

2.2.4. MUESTREO

Se ha llevado a cabo un muestreo multietápico:

- En una primera etapa se realizará un muestreo estratificado, donde los estratos serán los que se obtengan del análisis multivariante de las características socioeconómicas de los diferentes municipios. El tamaño de muestra en cada estrato se elegirá según afijación proporcional. En esta etapa hemos tratado de encontrar municipios con características similares. Para ello hemos realizado un análisis multivariante HJ-Biplot (GALINDO, 1986). La estratificación de los territorios otros estudios la hacen utilizando las clasificaciones en unidades territoriales. Sin embargo nosotros hemos tomado los datos del Anuario Social

de España 2004 y publicados por la Fundación La Caixa, el cual ofrece una recopilación de Indicadores Sociales para municipios de más de 1000 habitantes.

- En una segunda etapa, en los estratos elegidos en la primera etapa, se realizará un muestreo en bola de nieve.

2.2.4.1. MUESTREO EN BOLA DE NIEVE

Para el muestreo en bola de nieve el origen estará en los datos suministrados por colectivos relacionados con las personas en riesgo de exclusión social, ya que no es posible establecer a priori la probabilidad que tienen los miembros del universo, de ser seleccionados como parte de la muestra.

Se selecciona una muestra inicial o básica de mujeres salmantinas en situación laboral irregular y se establecerá en cada entrevista qué nuevas personas de la población en estudio han de entrevistarse, para así integrar la muestra completa.

La primera selección se hace en forma probabilística, mientras que las siguientes entrevistas quedan determinadas por las anteriores.

Etapa 0: Identificación de posibles informantes por contactos personales en la ciudad, cubriendo las cuotas de caracterización.

Etapa 1: Identificación de posibles informantes por parte de las entrevistadas de la etapa 0.

Etapa 2: Identificación de posibles informantes por parte de las entrevistadas de la etapa 1 ...

Etapa S: Definida por el número de casos necesarios para la muestra.

2.2.5. ANÁLISIS CUALITATIVO

En las técnicas de análisis cualitativo se utilizan entrevistas en profundidad y grupos de discusión, con el fin de dar una visión global del fenómeno objeto de estudio desde distintas perspectivas: la opinión de las personas expertas sobre irregularidad laboral femenina y la opinión de las mujeres trabajadoras sobre su situación laboral.

A las mujeres encuestadas se les pasó un cuestionario que consta de 50 preguntas, a las que se le garantizó el anonimato. Las primeras preguntas tienen carácter filtro para identificar cuáles de las mujeres encuestadas están en situación laboral irregular y cuáles no. Las preguntas del cuestionario general se han pasado a todas las mujeres trabajadoras.

La propuesta contiene los siguientes bloques temáticos:

- Características sociodemográficas de las mujeres salmantinas
- Formación y cualificación
- Situación laboral y trabajo
- Estado de opinión sobre diversos aspectos relacionados con las consecuencias de la situación de irregularidad sobre la vida laboral y personal
- Demandas y Medidas

Dada la importancia cuantitativa que tienen las empleadas de hogar en el conjunto de mujeres en situación irregular, hay un bloque de preguntas específicas para las empleadas de hogar. Las últimas seis preguntas debían ser contestadas exclusivamente por las mujeres en situación laboral irregular.

En el capítulo siguiente se detalla en profundidad el procedimiento seguido.

2.2.6. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Los conglomerados de municipios con características socioeconómicas similares, base del estudio de empleo irregular en la Provincia de Salamanca se ha llevado a cabo con un análisis HJ-BIPLLOT (GALINDO, 1986) el cual considera el empleo irregular como una variable latente, no observable, que puede estimarse mediante el estudio estadístico de sus relaciones con un conjunto de variables exógenas observables. Se utiliza como herramienta estadística para buscar los perfiles sociodemográficos de las mujeres en situación irregular, el análisis multivariante no lineal HOMALS (ACP para variables medidas en escala nominal u ordinal), realizado con el SPSS.15¹, a partir del cual es posible detectar perfiles de irregularidad y describir las variables responsables de los clusters encontrados. Este método permite cuantificar datos categóricos nominales asignando valores numéricos a los individuos (mujeres) y a las categorías de las variables consideradas para describir las relaciones entre dos o más variables nominales en un espacio de baja dimensión que contiene las variables categóricas y los individuos (mujeres). De esta forma las mujeres que responden la misma categoría para una variable aparecen próximas en el gráfico multivariante proyectado desde el hiperespacio, mientras que mujeres que eligen categorías diferentes aparecen distantes en el gráfico. Cada mujer aparece tan próxima como sea posible al conjunto de categorías seleccionadas por ella al responder el cuestionario.

A efectos de poder visualizar gráficamente los clusters de mujeres realizamos un análisis de Cluster de K-MEDIAS a partir de las puntuaciones conseguidas en las dos primeras dimensiones del Análisis HOMALS. La caracterización de los clusters, es decir, la búsqueda de los perfiles para las mujeres que componen los distintos grupos, se llevó a cabo analizando las tablas de contingencia que resultan de cruzar los cluster con las variables consideradas en el estudio, a excepción de las variables relativas a opinión y demandas que aunque forman parte de la encuesta no se incluyen en este estudio.

¹ HOMALS versión 1.0 es un módulo programado por "DATA THEORY SCALING SYSTEM GROUP (DTSS) de la Facultad de Ciencias Sociales y del comportamiento de la Universidad de Leiden, Holanda y está implementado en el SPSS.

2.2.6.1. HJ-BILOT

GALINDO (1986), propone el HJ-Biplot, el cual se define para una matriz de datos \mathbf{X} como una representación gráfica multivariante mediante marcadores (vectores) $\mathbf{g}_1, \mathbf{g}_2, \dots, \mathbf{g}_n$ para las filas y $\mathbf{h}_1, \mathbf{h}_2, \dots, \mathbf{h}_p$ para las columnas de \mathbf{X} , elegidos de forma que ambos marcadores puedan superponerse en el mismo sistema de referencia con máxima calidad de representación. La calidad de representación para las filas y para las columnas de la matriz de datos \mathbf{x} es la misma, por lo que también se le denomina RCMP (**R**ow **C**olumn **M**etric **P**reserving). La elección de los marcadores es la siguiente: $\mathbf{G} = \mathbf{UD}$ y $\mathbf{H} = \mathbf{VD}$.

Para adecuarse al nombre de este tipo de Biplot (HJ-Biplot), se adopta la siguiente terminología para las matrices de marcadores fila y marcadores columna: $\mathbf{J} = \mathbf{UD}$ y $\mathbf{H} = \mathbf{VD}$.

En este tipo de representación ya no se aproximan los elementos de la matriz original, sino que se interpretan las relaciones fila-columna a través de los ejes factoriales.

Debido a que tanto las filas como las columnas tienen la misma calidad de representación, se pueden interpretar las posiciones de las filas, de las columnas y las relaciones fila-columna a través de las contribuciones relativas del factor al elemento y del elemento al factor (GALINDO y CUADRAS, 1986).

Propiedades:

- 1) Esta representación proporciona la mejor representación simultánea.
- 2) Los productos escalares de las columnas de la matriz \mathbf{x} , coinciden con los productos escalares de los marcadores \mathbf{H} , es decir:

$$\mathbf{x}'\mathbf{x} = (\mathbf{UDV}')'(\mathbf{UDV}') = (\mathbf{VD})(\mathbf{VD})' = \mathbf{HH}'$$

- 3) La longitud al cuadrado de los vectores \mathbf{h}_j es proporcional a la varianza de la variable \mathbf{X}_j .
- 4) El coseno del ángulo entre dos vectores $\mathbf{h}_i, \mathbf{h}_j$ representa la correlación entre las variables \mathbf{X}_i y \mathbf{X}_j .

- 5) Los productos escalares de las filas de la matriz \mathbf{x} , coinciden con los productos escalares de los marcadores j , esto es:

$$\mathbf{X}'\mathbf{X} = (\mathbf{UDV}')(\mathbf{UDV}')' = (\mathbf{UD})(\mathbf{UD})' = \mathbf{JJ}'$$

- 6) La distancia Euclídea entre dos filas de la matriz \mathbf{x} , coincide con la distancia Euclídea entre los marcadores j del HJ-Biplot.
- 7) Los marcadores para las filas coinciden con las coordenadas de los individuos en el espacio de las componentes principales de las variables.
- 8) Los marcadores para las columnas coinciden con las coordenadas de las variables en el espacio de las componentes de las filas.
- 9) Si una variable toma un valor preponderante para un individuo, el punto que representa a esa variable estará próxima al punto que representa al individuo.
- 10) La proximidad entre los individuos se interpreta en términos de similitud.
- 11) Cuando más distantes aparecen los puntos que representan a los marcadores columna del centro de gravedad, mayor variabilidad habrá en el estudio.
- 12) Cuando menor sea el ángulo que forman los vectores que unen los puntos que representan a dos variables con el centro de gravedad, más correlacionadas estarán las variables.
- 13) La calidad de representación para filas y columnas es la misma y viene expresada por:

$$\left(\frac{\sum_{i=1}^d \lambda_i^2}{\sum_{i=1}^r \lambda_i^2} \right) * 100$$

2.2.6.2. ANÁLISIS DE HOMOGENEIDAD (HOMALS)

El Análisis de Homogeneidad es conocido por el acrónimo HOMALS, del inglés Homogeneity Analysis by means of Alternating Least Squares (Análisis de Homogeneidad mediante Mínimos Cuadrados Alternados).

El análisis de homogeneidad es uno de los modelos básicos de la familia del Escalamiento Óptimo del sistema Gifi (GIFI, 1990), el cual comprende una serie de técnicas exploratorias de análisis multivariante no lineal, extensiones del Análisis en Componentes Principales y de Correlación Canónica al caso de variables nominales. Dentro de esa familia se presenta como el modelo menos restrictivo, en el sentido de que trabaja solo con un grupo de variables y todas ellas son analizadas por su información nominal. Es un algoritmo para realizar Análisis de Componentes Principales No Lineal; es decir, un PCA de variables medidas a nivel nominal.

Tiene como objetivo, la representación de la estructura de datos multivariantes no numéricos (categóricos), describiendo las relaciones entre dos o más variables nominales en un espacio de pocas dimensiones que contiene las categorías de las variables así como los individuos pertenecientes a dichas categorías.

Por tanto, el análisis de homogeneidad es una técnica multivariante para analizar datos categóricos. Conceptualmente, el método es similar al Análisis de Correspondencias Múltiples (AFCM) de la “Escuela Francesa” (BENZÉCRI, 1973), bajo la condición de que los totales marginales de las filas sean iguales, (MICHAILIDIS y DE LLEEuw, 1998). El objetivo de ambos métodos es identificar un espacio de pocas dimensiones o factores que permitan resumir y representar la estructura de asociaciones en un determinado grupo de variables categóricas, así como las similitudes entre los objetos a los cuales esas categorías se aplican.

Los resultados son invariantes bajo transformaciones no lineales de las variables observables.

Principales directrices del análisis de homogeneidad (GIFI, 1990), (LEEuw, 1984):

- Una escala con varias variables numéricas es homogénea si todas las variables de la escala están relacionadas linealmente.
- Una escala es homogeneizable si todas las variables de la escala pueden ser transformadas de forma que resulte una escala homogénea.
- Una escala formada por variables nominales, ordinales y numéricas es homogeneizable si todas las variables de la escala pueden ser cuantificadas de forma que resulte una escala homogénea.
- El análisis de homogeneidad cuantifica variables nominales y ordinales (asignando valores numéricos a cada una de las categorías de la variable de tal forma que la homogeneidad sea máxima).
- La homogeneidad de un conjunto de variables (centradas) se mide computando la suma de cuadrados DENTRO de los objetos y la suma de cuadrados ENTRE las nubes de objetos.
- Homogeneidad perfecta se corresponde con variabilidad DENTRO nula.
- La medida del grado de homogeneidad se mide como el “ratio” de la suma de cuadrados ENTRE y la suma de cuadrados TOTAL.

Escalamiento óptimo

Consiste en asignar cuantificaciones numéricas a las categorías de cada variable para conseguir una escala homogénea; es decir, buscamos que todas las variables de la escala estén relacionadas linealmente y podamos utilizar cualquier técnica estándar. Esto es, asignamos valoraciones cuantitativas a las categorías de las variables nominales participantes en el mismo y determinamos en consecuencia las puntuaciones de los casos involucrados. Las primeras se denominan ‘cuantificaciones’ de las categorías y las segundas, “puntuaciones” de los objetos. La asignación de cuantificaciones se lleva a cabo de forma tal que las categorías resulten con la mayor separación posible.

La cuantificación óptima es una técnica de análisis de datos, la cual asigna valores numéricos a las categorías observadas de forma tal que se maximice la relación entre las observaciones y el modelo de análisis de datos, respetando el nivel de medida de los

datos. Al especificar el nivel de escalamiento, no estamos especificando el nivel al que se miden las variables, sino el nivel al que se escalan.

La cuantificación óptima de cada variable categórica se suele obtener por el procedimiento iterativo de los Mínimos Cuadrados Alternados, así se evitan los problemas que generalmente encontramos al trabajar con datos categóricos como si fueran métricos:

- Observaciones insuficientes.
- Demasiadas variables.
- Demasiados valores por cada variable.

Debido a que las variables que aparecen en las Encuestas de estudio *Empleo Irregular* son de tipo nominal, ordinal y numérico, resultan un campo aplicable a la teoría de ALS. La idea básica es cuantificar las categorías de las variables cualitativas.

Mínimos Cuadrados Alternados

El punto de partida del análisis es una matriz de datos que se construye con filas y columnas. En las filas están situados los sujetos y en las columnas las variables. Dado que el mapa perceptual necesita de valores numéricos para ubicarlos en un plano, se deben cuantificar las variables categóricas de entrada. Esta cuantificación se realiza en dos etapas sucesivas. Se calcula la puntuación de los sujetos (filas) y luego la de las variables (columnas). Las puntuaciones filas se obtienen a través del algoritmo matemático Mínimos Cuadrados Alternados, el cual consiste en representar los objetos en un espacio p -dimensional (p es el número de dimensiones).

Consideremos Z una matriz de datos originales (no cuantificados) que tiene T variables categóricas observadas sobre N individuos (mujeres), donde la variable posee M categorías.

Sea X la matriz $N \times p$, que contiene las coordenadas de los N individuos e Y la matriz $M \times p$, que contiene las coordenadas de las M categorías. Llamaremos a X la

“matriz de cuantificaciones de los objetos” y a Y , “matriz de cuantificaciones de las categorías”.

Se asignan valores arbitrarios a estas matrices, y se realiza un gráfico de coordenadas, que en el caso de tener muchos objetos y varias variables que a su vez poseen algunas categorías, se tendría un gráfico de coordenadas como el de la figura 2.1

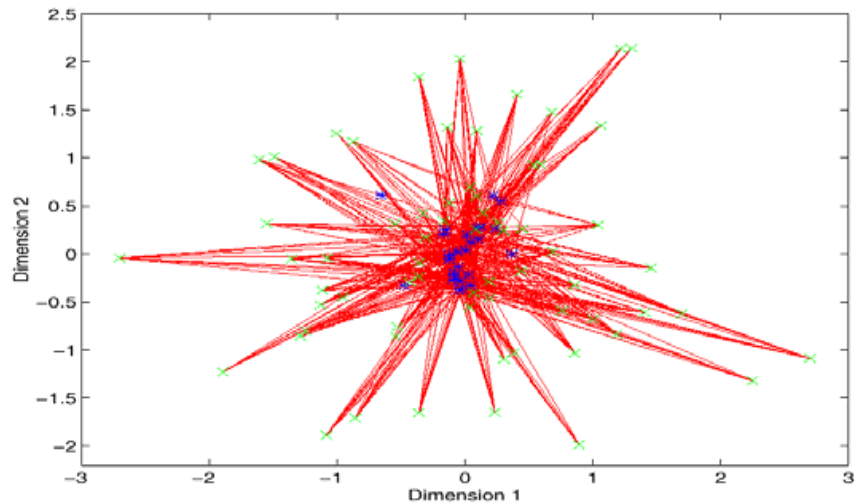


Figura 2.1. Gráfico de coordenadas.
 Figura tomada de The Gifi system, por GEORGE
 MICHAILIDIS y JAN DE LEEUW
 X = objetos, * = categorías

Como se observa, la figura 2.1 representa una mancha que no distingue muy bien y no es interesante. Un gráfico más informativo resultaría si se acortasen los bordes, es decir, que los objetos relacionados a una misma categoría se representen unos cerca de otros, mientras que los objetos pertenecientes a categorías diferentes se representen muy separados. Además que ubique cada objeto lo más cerca posible de los puntos de las categorías que pertenecen a dicho objeto. El propósito es obtener un gráfico de coordenadas que minimice “la longitud total al cuadrado de los bordes”.

El objetivo es minimizar la función de pérdida simultáneamente respecto a X (matriz de las coordenadas de los objetos) y las Y (matriz de las coordenadas de las categorías de una variable) que se define como:

$$\sigma (X;Y) = \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M \left[G_{ij} \sum_{k=1}^p (X_{ik} - Y_{jk})^2 \right] \quad (1)$$

donde G es la matriz indicadora (los datos se codifican mediante matrices indicadoras). Nos sirve para apreciar la bondad de ajuste de la aproximación citada anteriormente.

Utilizamos el algoritmo del método de los Mínimos Cuadrados Alternados (ALS) (MICHAILIDIS, y DE LLEEUW, 1998) para minimizar la función de pérdida. Se imponen restricciones sobre las cuantificaciones de las categorías y en algunos casos sobre la codificación de los datos.

Las restricciones son:

$$X' X = N I_p, \quad (2)$$

$$u' X = 0, \quad (3)$$

donde u es el vector unitario. La primera restricción es para evitar soluciones triviales referente a $X=0$ e $Y=0$. La segunda restricción de normalización requiere que el gráfico de coordenadas sea centrado alrededor del origen.

El algoritmo ALS itera en los siguientes pasos hasta que converge:

Primero, la función de pérdida es minimizada con respecto a Y para ajustar X . La ecuación normal es:

$$CY = G' X, \quad (4)$$

donde G' es la matriz transpuesta de G , C es la matriz diagonal que contiene las sumas de la columna de G .

La solución de (4) es:

$$\hat{Y} = C^{-1} G' X \quad (5)$$

Segundo, la función de pérdida es minimizada con respecto a X para fijar Y . La ecuación normal es:

$$R X = G Y \quad (6)$$

donde R es la matriz diagonal que contiene la suma de las filas de G . Por tanto, lo que conseguimos es:

$$\hat{X} = R^{-1} G Y \quad (7)$$

Tercero, las coordenadas de las mujeres están centradas y normalizadas por el procedimiento Gram-Schmidt (GOLUB y VAN LOAN, 1989)

$$X = \sqrt{N} G R A M (W), \quad (8)$$

$$\text{Donde } W = \hat{X} - u \left(u' \hat{X} / N \right) \quad (9)$$

En el caso del algoritmo de Mínimos Cuadrados Alternados aplicado a variables nominales, las cuales se someten a un proceso de cuantificación bajo una medida de ajuste dada, se denomina análisis de homogeneidad (HOMALS). La solución es llamada “solución HOMASL”.

Propiedades básicas de la solución HOMALS:

- Las categorías cuantificadas y las puntuaciones de los objetos se representan como puntos, en un espacio conjunto.
- Un punto categoría es el centroide de los objetos que pertenecen a esa categoría.
- Si una categoría es elegida solo por un objeto, el punto categoría y el punto objeto coinciden.
- Puntos categoría con bajas frecuencias se localizan más alejadas del origen, mientras que categorías con altas frecuencias marginales se localizan más próximas al origen.

- Una variable discrimina mejor si sus categorías aparecen representadas en posiciones muy alejadas.
- Objetos con el mismo patrón de respuesta (patrones idénticos) estarán representados en un mismo punto.
- Objetos con perfiles similares a la media se localizan próximos al origen, mientras que objetos con “perfiles únicos” se localizan alejados del origen, en el espacio conjunto.
- Las soluciones Homals están anidadas.
- Las soluciones Homals están ordenadas.
- La solución Homals, es invariante por rotaciones de las puntuaciones de los objetos y por rotaciones de las cuantificaciones, en el espacio p-dimensional.
- Las puntuaciones para los objetos están incorreladas en las sucesivas dimensiones.
- La cuantificación de las categorías no necesariamente están incorreladas.

Por consiguiente, la finalidad del análisis de homogeneidad es conseguir cuantificaciones de los objetos y por tanto, de las categorías de las variables que sean óptimas, en el sentido de que las categorías estén separadas unas de otras, de la dimensión o dimensiones estudiadas tanto como sea posible y, a su vez, dentro de cada categoría los sujetos estén lo más próximos unos a otros, es decir, con puntuaciones cuanto más homogéneas entre sí (de ahí el nombre de análisis de homogeneidad). Una variable tiene tantas nubes de puntos como categorías.

La nube representa a los puntajes de los objetos dentro de la categoría, dentro de la cual además hay un centroide. En términos ideales debería producirse la máxima distancia entre cada una de las nubes de puntos (categorías) y la mínima entre las puntuaciones objetos al interior de cada una. El paquete estadístico genera un ciclo de iteraciones que lo que busca es alcanzar el resultado más cercano al descrito, es decir, la máxima heterogeneidad entre las nubes y la máxima homogeneidad entre los puntos al interior de cada una de ellas.

Similitud con otras técnicas

El análisis de homogeneidad es similar al análisis de Correspondencias y al análisis BIPLLOT, ambas técnicas de representación simultánea, pero no está limitado a dos variables sino que permite trabajar con todas las variables de la encuesta conjuntamente. Por tanto, el análisis de Homogeneidad empleado puede ser considerado como un Análisis de Correspondencias Múltiples.

El análisis de correspondencia (BENZÉCRI, 1973), (GREENACRE, 1984), comienza con una tabla de frecuencias de dos variables categóricas, e intenta cuantificar columnas (o filas) de una tabla de modo que la suma de las columnas intermedias (o las filas intermedias) sea maximizada. En la descripción anterior del análisis de correspondencia hemos tratado filas y columnas simétricamente. El análisis de homogeneidad no tiene esta simetría. Las filas son tratadas de forma individual y las columnas como variables y el objetivo es dar puntuaciones a las individuos tal que la suma de cuadrados de la fila sea máxima. La diferencia fundamental entre ambos métodos radica en el procedimiento de cálculo, aunque la solución es esencialmente la misma. El AFCM utiliza la función de Descomposición de Valores Propios y el Análisis de Homogeneidad se computa mediante Mínimos Cuadrados Alternados (ALS), un algoritmo común a todos los modelos del sistema Gifi.

2.2.6.3. ANÁLISIS DE CLUSTER DE K-MEDIAS.

El análisis de conglomerados es una técnica multivariante que permite agrupar los casos o variables de un archivo de datos en función del parecido o similitud existente entre ellos (las mujeres trabajadoras salmantinas, en este caso). Tiene por objetivo formar grupos o conglomerados de tal forma que las personas pertenecientes a un mismo grupo tengan un alto grado de asociación entre ellas, a la vez que los grupos formados sean relativamente distintos unos de otros.

Existe una amplia variedad de técnicas de análisis de cluster y en esta ocasión se ha utilizado el análisis de conglomerados de K-medias.

El análisis cluster de K-medias es una herramienta diseñada para asignar casos a un número fijo de grupos (cluster o conglomerados) cuyas características no se conocen aún pero que se basan en un conjunto de variables especificadas. Es muy útil cuando queremos clasificar un gran número (miles) de casos. Permite procesar un número ilimitado de casos, pero sólo permite utilizar un método de aglomeración y requiere que se proponga previamente el número de conglomerados que se desea obtener.

El análisis de conglomerados de K medias es especialmente útil cuando se dispone de un gran número de casos. Cuando se utiliza como técnica exploratoria, es habitual que el usuario desconozca el número idóneo de conglomerados, por lo que es conveniente repetir el análisis con distinto número de conglomerados y comparar las soluciones obtenidas.

El análisis persigue determinar las diferencias entre los grupos a partir de variables.

En su interpretación es conveniente señalar que cuando se define un grupo por una o varias variables, no significa que el grupo este formado exclusivamente por mujeres que presentan estas variables, sino que en este grupo se dan diferencias significativas en estas variables frente al resto de los grupos.

El procedimiento del análisis cluster de K-medias empieza con la construcción de unos centros de conglomerados iniciales. Podemos asignar estos nosotros mismos o tener un procedimiento de selección de K observaciones bien situadas para los centros de conglomerados.

Después de la obtención de los centros de los conglomerados, el procedimiento:

- Asigna casos a los conglomerados basándose en la distancia de los centros de los conglomerados.
- Actualiza las posiciones de los centros de los conglomerados basándose en los valores medios de los casos en cada conglomerado.

Estos pasos se repiten hasta que cualquier reasignamiento de los casos haga que los conglomerados sean internamente más variables o externamente similares.

Para llevar a cabo el Análisis de conglomerados de K-medias, utilizamos el SPSS.15.

Del menú seleccionamos la opción:

Analizar

Clasificar

Conglomerados de K-medias

- Seleccionamos las variables numéricas que se desea a utilizar para diferenciar a los sujetos y formar los conglomerados, y trasladarlas a la lista Variables, en nuestro caso, las puntuaciones conseguidas en las dos primeras dimensiones del análisis Homals.
- En el cuadro de texto “Nº de conglomerados” introducimos el número deseado de conglomerados.
- Pulsamos la opción “Guardar”, que nos permite guardar en el archivo de datos la información de clasificación para cada caso. Y dentro seleccionamos el cuadro de diálogo “Conglomerado de pertenencia”. Crea una variable cuyos valores indican el conglomerado final al que pertenece cada caso. Esta opción es útil, por ejemplo, para construir un diagrama de dispersión con marcas distintas para los casos pertenecientes a distintos conglomerados.
- Pulsamos continuar y aceptar.

El historial de iteración muestra el progreso del proceso de conglomeración en cada etapa. Cada valor indica la distancia entre el nuevo centro de conglomerado y el centro del conglomerado en la etapa previa. Cuando el cambio es suficientemente pequeño para todos los conglomerados, la iteración para y se alcanza la solución final.

CAPÍTULO III

CREACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN

CREACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN

3.1. ELABORACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

Esta parte del estudio está dirigida al análisis del proceso de elaboración de la encuesta. No se centra, por tanto, en la valoración específica de los resultados ya que eso será objeto de capítulos posteriores.

El objetivo principal de este apartado consiste en presentar las dificultades halladas en la elaboración de las preguntas y al pasar la encuesta, en los procedimientos utilizados en la recogida de datos y en los demás mecanismos implicados en el proceso.

3.1.1. DISEÑO DEL CUESTIONARIO

En una **primera fase**, para conocer la problemática relacionada con el empleo irregular que nos sirviera de base para la preparación de la encuesta, que es el instrumento con el que se evalúa el problema, realizamos un análisis documental, es decir, se recopila un amplio volumen de publicaciones acerca del empleo irregular y los bloques temáticos objeto de estudio, tomando como referencia estudios y publicaciones similares.

Se llevó a cabo una revisión de documentos, publicaciones, monografías, etc., relacionados con el empleo irregular con un triple objetivo:

- Realizar un estudio valorativo de la investigación en materia de empleo irregular, con especial énfasis en la dimensión de género.
- Revisar los avances en la materia para cuantificar el fenómeno en los últimos años.
- Enmarcar el fenómeno objeto de análisis en el presente estudio.

En una **segunda fase**, con el fin de obtener una visión global del fenómeno objeto de estudio desde distintas perspectivas utilizamos técnicas de análisis cualitativo. Las técnicas aplicadas para desarrollar esta fase, han sido entrevistas en profundidad/grupos de discusión con personas expertas sobre irregularidad laboral femenina. Para ello, se

elaboró un guión estructurado en torno a los objetivos del estudio, con una cierta flexibilidad para adaptarse a la información proporcionada por los distintos participantes. Esto nos permite una aproximación al fenómeno objeto de estudio a partir de los conocimientos, experiencia e investigaciones realizadas por las personas consultadas. Además, contribuyen (junto con los grupos de discusión) a definir el cuestionario de la encuesta específica a mujeres (regulares e irregulares laboralmente). Por tanto, tuvieron lugar antes de llevar a cabo estas encuestas y las entrevistas personales a mujeres.

Los grupos de discusión han constituido un instrumento informativo fuerte para complementar la información proporcionada en las entrevistas personales a las personas expertas, porque aunque contaron también con su presencia, el debate que se ha generado entre las personas participantes enriqueció el conocimiento sobre la materia.

Por tanto, la información obtenida por esta vía, ha contribuido a:

- Conocer la realidad de las trabajadoras irregulares desde un enfoque distinto a la proporcionada por las mujeres a partir de las entrevistas y encuestas.
- Su localización por sectores productivos.
- Recabar las opiniones de las personas consultadas sobre los posibles perfiles socioeconómicos de las trabajadoras en situación irregular.
- Conocer, según su opinión, las posibles causas y consecuencias sobre la vida laboral y personal de las mujeres en situación irregular.
- Precisar el diseño del cuestionario con el fin de que el trabajo de campo sea lo más provechoso posible y el guión de entrevistas personales a realizar a mujeres en situación de empleo regular e irregular.
- Obtener contactos y/o información sobre otros informantes claves del fenómeno estudiado.

Se han realizado 10 entrevistas en profundidad y 2 grupos de discusión. La procedencia de los participantes era la siguiente:

- Un miembro de la Directiva de Mujeres inmigrantes de Cruz Roja
- Un miembro de los CEAS
- Un miembro de RED MUJER EMPLEO
- Un miembro de la Directiva de la Asociación de Mujeres Empresarias
- Un dirigente del Sindicato de Comisiones Obreras
- Un gerente de salud
- Un miembro de la Directiva del Instituto de la Mujer
- Un investigador del Departamento de Sociología y Comunicación de la Universidad de Salamanca
- Dos representantes de Organismos de la Administración Autonómica relacionados con mujer y empleo.

Las opiniones vertidas en las entrevistas en profundidad han sido coincidentes en los puntos fundamentales. Todas las personas expertas se muestran de acuerdo en que la irregularidad laboral femenina afecta a todas las ramas de actividad en las que las mujeres están presentes y destacan una presencia relevante en:

- Tareas domésticas (limpiar la casa, lavar, planchar, cocinar)
- Negocios familiares
- Cuidado de niños y ancianos
- Comercio al por menor
- Hostelería
- Agricultura (Ayuda familiar)

Prácticamente todos los encuestados coinciden en afirmar que, aunque las tareas domésticas y el cuidado de dependientes (niños, ancianos, minusválidos, deficientes, etc.) aparezcan como un ámbito de actividad único se trata de dos actividades muy diferentes y consideran que no deberían contratarse los servicios de asistencia como servicio doméstico. Además coinciden en que el Régimen de Empleados de Hogar es un régimen discriminatorio, no equiparable, en absoluto, al Régimen General, que afecta fundamentalmente a las mujeres, en el que es prácticamente imposible el control por parte de la Inspección de Trabajo, que limita las iniciativas de regularización del

empleador y de la empleada, con coberturas sociales muy limitadas.

Los hechos que, según los expertos, tendrían que producirse para que las empresas que contratan trabajadores irregulares dejasen de hacerlo son diversos, pero casi todos ellos coinciden en la reducción de las cargas sociales, más y más eficientes sanciones, mayores facilidades para despedir empleados, entre otros.

La opinión mayoritaria que según los expertos, tienen los empresarios salmantinos sobre el empleo irregular, es que éste constituye un refugio transitorio de sus empresas para poder sobrevivir y que no les queda más remedio que utilizarlo porque todo el mundo lo hace.

También hay bastante coincidencia en la oportunidad de considerar dentro del estudio las mujeres que contribuyen como Ayuda familiar, a pesar de que están exentas de la obligación de cotizar, y en el hecho de que el trabajo irregular refuerza la falta de valoración social.

La opinión mayoritaria que según los expertos, tienen los empresarios salmantinos sobre el empleo irregular, es que éste constituye un refugio transitorio de sus empresas para poder sobrevivir que no les queda más remedio que utilizarlo porque todo el mundo lo hace.

Según los expertos, se observa una presencia relativamente importante de oferta de trabajo en los mercados paralelos de personas de mayor edad, que están percibiendo pensiones de jubilación. Se trata en definitiva de una oferta que no podría canalizarse hacia el mercado regular en tanto que supondría una pérdida de los haberes pasivos obtenidos por la pensión.

Tomando como referencia la visión y asesoramiento de las personas expertas consultadas, en una **tercera fase**, procedimos a realizar entrevistas en profundidad a mujeres trabajadoras con el fin de dar un paso más en la comprensión de su presencia en el empleo irregular. Se han realizado:

- 20 entrevistas en profundidad a mujeres en situación de irregularidad.
 - Cinco a mujeres urbanas
 - Cinco a mujeres rurales
 - Cinco a empleadas de hogar
 - Cinco a inmigrantes

- 20 entrevistas en profundidad a mujeres con trabajo regular.
 - Cinco a mujeres urbanas
 - Cinco a mujeres rurales
 - Cinco a empleadas de hogar
 - Cinco a inmigrantes

A todas ellas se le preguntó que significa para ellas cotizar a la Seguridad Social, dado que en nuestro estudio es el punto clave para definir a una trabajadora en un marco laboral regular o irregular. Entre las mujeres entrevistadas surgieron dos formas de entender la cotización a la Seguridad Social:

- Como algo esencial ligado al trabajo reconocido y normalizado que integra al trabajador en una sociedad que protege y otorga derechos. No es algo que se puede elegir, es algo elemental al trabajo.
- Como una característica del trabajo y de la situación laboral.

Par la mayoría de las mujeres entrevistadas el trabajo irregular no constituye un mundo laboral marginal, sino que forma parte de la oferta de trabajo normalizado, que atraviesa todos los sectores de actividad aunque en cada uno de ellos tiene características propias y ha acompañado a la mujer desde su incorporación al mercado laboral.

Las mujeres entrevistadas no buscan un trabajo irregular, buscan un trabajo que se ajuste a sus necesidades económicas y laborales. Para alguna de ellas trabajar supone un modo de lograr cierta independencia, conseguir un espacio propio o la posibilidad de aportar a la economía familiar.

Las mujeres que participarán en esta fase cualitativa del estudio se han localizado a partir de contactos con Asociaciones de Mujeres.

El trabajo realizado por el CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO, S.L. (2005) titulado: “La presencia de las mujeres en el empleo irregular”, nos sirvió de base para realizar una primera estructura del diseño del cuestionario, que perfilamos con la información obtenida de las entrevistas en profundidad realizadas. En su mayor parte la información sacada de las entrevistas en profundidad coincidía con el guión de las encuestas de este estudio.

CUESTIONARIO DE LAS ENCUESTAS A MUJERES

Las preguntas de este cuestionario se realizan a mujeres en situación laboral regular, irregular o ayudadas familiares.

1. PREGUNTAS FILTRO

Las Preguntas Filtro deben realizarse a todas las mujeres residentes en viviendas familiares que trabajen en la provincia de Salamanca, con edad comprendida entre 16 y 64 años. La finalidad de estas preguntas es detectar si la situación laboral de la mujer: es regular o potencialmente irregular (irregular, ayuda familiar).

1. ¿Trabaja actualmente, dentro o fuera de casa, en alguna de estas actividades?

(Debe elegir una sola opción)

- | | | |
|--------------------------|------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | No trabajo/ama de casa | (Fin de la encuesta) |
| <input type="checkbox"/> | Agricultura | |
| <input type="checkbox"/> | Servicio Doméstico | |
| <input type="checkbox"/> | Confección y Textil | |
| <input type="checkbox"/> | Pequeño comercio | |
| <input type="checkbox"/> | Hostelería | |
| <input type="checkbox"/> | Otro (especificar) | |

2. ¿Cuál es su nacionalidad?

- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Española |
| <input type="checkbox"/> | De un país de la Unión Europea |
| <input type="checkbox"/> | De un país de Europa del Este |
| <input type="checkbox"/> | De un país de Latinoamérica |
| <input type="checkbox"/> | De un país de África |
| <input type="checkbox"/> | Resto del mundo |

3. ¿Cuál es su Estado Civil?

<input type="checkbox"/>	Soltera
<input type="checkbox"/>	Casada
<input type="checkbox"/>	Separada /Divorciada
<input type="checkbox"/>	Viuda
<input type="checkbox"/>	Pareja de Hecho

4. ¿Qué nivel de estudios tiene terminados?

<input type="checkbox"/>	Sin estudios
<input type="checkbox"/>	Primarios (Graduado Escolar)
<input type="checkbox"/>	Secundarios (Bachillerato, COU, ESO)
<input type="checkbox"/>	Formación Profesional
<input type="checkbox"/>	Diplomado, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico
<input type="checkbox"/>	Licenciado, Arquitecto o Ingeniero Superior
<input type="checkbox"/>	Estudios de Postgrado (Master, Doctorado) o especialización
<input type="checkbox"/>	Otros estudios no reglados

5. ¿Cuántos hijos/as tiene usted? (Escriba el número de cada)

<input type="checkbox"/>	Hijos
<input type="checkbox"/>	Hijas

6. Número de habitantes que hay en su localidad

<input type="checkbox"/>	Menos de 100 habitantes
<input type="checkbox"/>	Entre 100 y 500 habitantes
<input type="checkbox"/>	Entre 500 y 2000 habitantes
<input type="checkbox"/>	Entre 2000 y 5000 habitantes
<input type="checkbox"/>	Más de 5000 habitantes

Escribir el nombre de la localidad donde vive

7.- ¿Recibe remuneración por su trabajo?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

8. ¿Cotiza usted a la Seguridad Social?

Si, por todas las horas que trabajo	Si, pero por menos horas de las que realmente trabajo	NO COTIZO porque estoy exenta	NO COTIZO, pero debería cotizar
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Las opciones que se abren ante las respuestas a la **pregunta 8**, son:

“Si, por todas las horas que trabajo”, en este caso, consideramos a la trabajadora en un marco laboral regular.

“Si, pero por menos horas de las que realmente trabajo”, en este supuesto, la trabajadora se sitúa en un marco laboral irregular.

“No cotizo porque estoy exenta” = regular

“No cotizo, pero debería cotizar” = irregular

9.- ¿Tiene firmado contrato de trabajo?

Si <input type="checkbox"/>	Tengo un acuerdo verbal con mi empleador <input type="checkbox"/>	NO tengo contrato <input type="checkbox"/>
------------------------------------	--	---

2. CUESTIONARIO GENERAL

Las preguntas de esta parte del cuestionario se realizan a mujeres entre 16 y 64 años en situación regular, irregular y ayudas familiares, para conocer sus características socioeconómicas y laborales.

CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS

10. ¿Qué edad tiene?

<input type="checkbox"/>	Menos de 20 años
<input type="checkbox"/>	De 20 a 29 años
<input type="checkbox"/>	De 30 a 45 años
<input type="checkbox"/>	De 46 a 55 años
<input type="checkbox"/>	De 56 a 64 años

11. ¿Dónde vive actualmente?

<input type="checkbox"/>	En mi propia vivienda
<input type="checkbox"/>	En una vivienda alquilada
<input type="checkbox"/>	En una habitación alquilada
<input type="checkbox"/>	En una pensión
<input type="checkbox"/>	En casa de familiares/amigos
<input type="checkbox"/>	En casa de mi empleador
<input type="checkbox"/>	En residencia, piso compartido, o similar

12. ¿Cuántas personas viven con usted?

13. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?

14. ¿Cuántas personas de su hogar enfermas, o con discapacidad, dependen de su atención y cuidado? Indicar el número por tramo de edad

<input type="checkbox"/>	Ninguna
<input type="checkbox"/>	Menores de 15 años
<input type="checkbox"/>	De 16 a 64 años
<input type="checkbox"/>	De 65 y más años

15. Indique quién realiza las tareas del hogar (Puede responder varias a la vez)

<input type="checkbox"/>	Yo
<input type="checkbox"/>	Mi marido (o pareja)
<input type="checkbox"/>	Mis hijos/as
<input type="checkbox"/>	Otros familiares
<input type="checkbox"/>	Una empleada de hogar

16. ¿Quiénes tienen trabajo remunerado en su familia? (Puede responder varias a la vez)

- Mi marido (pareja)
- Yo
- Mis hijos (alguno de ellos, o todos)
- Mis padres (alguno de ellos, o ambos)
- Mis hermanos (alguno de ellos, o todos)
- Otros familiares
- Ninguno

17. ¿En cuál de los siguientes tramos situaría los ingresos netos mensuales percibidos exclusivamente por su trabajo?

- Menos de 300 €
- De 301 a 600 €
- De 601 a 1000 €
- De 1000 a 1500 €
- Más de 1500 €
- NS/NC

18. Aproximadamente ¿cuáles son los ingresos mensuales de su familia?

- Menos de 300 €al mes
- Entre 301 y 600 €al mes
- Entre 601 y 1.200 €al mes
- Entre 1.201 y 2.400 €al mes
- Más de 2.400 €al mes
- Lo desconozco

19. ¿Quién le ha ayudado cuando ha estado sin trabajo o en perentoria situación económica?

- Nunca he necesitado ayuda
- Familiares o amigos
- Instituciones públicas
- ONGs o parroquias
- Nadie

20. ¿Qué tipo de tarjeta sanitaria de la Seguridad Social tiene?

- Tarjeta sanitaria propia como titular
- Estoy incluida en la tarjeta de un familiar
- No tengo tarjeta propia ni estoy incluida en ninguna
- NS/NC

21. ¿Pertenece a alguna de estas asociaciones?

- Asociación de mujeres rurales
- Asociación de mujeres empresarias
- Asociación de empleadas de hogar
- Asociación de inmigrantes
- Otra (especificar)

TEMAS LABORALES

22. ¿Cuántos años ha estado trabajando? *(Sin tener en cuenta los periodos de tiempo que no ha trabajado)*

23. ¿Ha trabajado alguna vez antes de estar en su actual empleo?

- Sí
 No *(ir a la pregunta 25)*

24. Indique en qué sectores de actividad ha trabajado *(Puede responder más de una)*

- Agricultura
 Confección, textil, calzado, marroquinería
 Comercio
 Empleada de Hogar
 Limpieza de oficinas
 Hostelería
 Otro (especificar)

25. ¿En qué actividad trabaja actualmente? *(Puede responder más de una)*

- Agricultura
 Confección, textil, calzado, marroquinería
 Comercio
 Limpieza de oficinas
 Hostelería
 Otro (especificar)

 Empleada de Hogar

26. ¿Cuánto tiempo lleva en su empleo actual?

- Menos de 1 año
 De 1 a 3 años
 De 3 a 5 años
 Más de 5 años

27. ¿Cómo ha encontrado este trabajo?

- A través de familiares o amigos
 Por iniciativa propia
 A través de la prensa
 A través de una ONG o una parroquia
 Otros (especificar)

28. ¿Cuántos días a la semana trabaja?

29. ¿Cuántas horas semanales trabaja?

30. ¿Cuántas horas semanales le gustaría trabajar?

31. ¿Suele hacer más horas de las fijadas en su horario habitual? ¿Se las pagan aparte?

- No suelo hacerlas
- Las hago y me las pagan como corresponde
- Las hago pero no me pagan nada extra
- Las hago y me pagan según la ocasión
- Las hago y me compensan con un descanso

32. Indique el grado de satisfacción de los siguientes aspectos de su trabajo:

(Valorar de 0 a 5 cada aspecto)

- Salario
- Horario de trabajo
- Relación con su empleador/a
- Vacaciones/Permisos
- Pagas extraordinarias

33. ¿Podría decirme qué significa para usted tener un trabajo?

(Valorar de 0 a 5 el grado de importancia de cada uno de los siguientes aspectos)

- Es un complemento para aumentar la renta familiar
- Reconocimiento Social
- Acceso a prestaciones sociales (jubilación, subsidio de desempleo...)
- Es un medio para desarrollarse como persona
- Independencia económica
- Otro (especificar)

34. ¿Si pudiera?

- Trabajaría por su cuenta
- Disminuiría el número de horas de dedicación al trabajo
- Aumentaría el número de horas de dedicación al trabajo
- Dejaría de trabajar para dedicarme a mi familia

35. ¿Dónde está su trabajo?

- En la localidad en la que vive
- A menos de 10 Km de la localidad donde vive
- Entre 10 y 20 Km de la localidad donde vive
- A más de 20 km de la localidad donde vive

36. ¿Qué medio de locomoción usa para ir al trabajo?

- A pie
- En transporte público
- En coche particular

Para las mujeres en situación laboral regular, excepto empleadas de hogar, acaba aquí el cuestionario.

MÓDULO ESPECÍFICO PARA EMPLEADAS DE HOGAR

Dada la relevancia de este sector en el empleo irregular, hemos creado un módulo específico para ellas, al que deben contestar todas las mujeres trabajadoras en el servicio doméstico que desarrollen su actividad tanto en un marco laboral regular como irregular. Consta de las siguientes preguntas:

37. ¿Cuánto tiempo lleva dedicándose al servicio doméstico?

- Menos de 3 meses
- De 3 a 6 meses
- De 6 meses a 1 año
- De 1 a 3 años
- Más de 3 años

38. ¿En qué modalidad de empleo doméstico trabaja actualmente?

- Interna
- Externa Fija
- Externa por horas

39. ¿En cuántas casas trabaja actualmente? _____

40. Díganos con qué frecuencia realiza las siguientes tareas

<i>Habitualmente,</i>	<i>A veces</i>	<i>Nunca</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cocinar
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hacer la compra
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Limpiar la casa
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Planchar
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cuidar los niños
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cuidar enfermos, discapacitados o personas mayores

41. ¿Está dada de alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social?

- Si
- No *(Ir a la pregunta 43)*

42. ¿Podría decirme quién cotiza a la Seguridad Social?

- El/la empleador/a
- El/la empleador/a y usted (parte proporcional)
- Usted

43. ¿Porqué no cotiza a la Seguridad Social?

- No tiene obligación
- No le interesa o no le compensa
- No sabe si tiene que cotizar
- Otra explicación

44. ¿Conoce las prestaciones sociales a las que tiene/tendría derecho como cotizante a la Seguridad Social?

- Si
 No

Las preguntas del último apartado se realizan a mujeres entre 16 y 64 años en SITUACIÓN IRREGULAR y AYUDAS FAMILIARES.

MOTIVOS

45. Indique cuáles de las siguientes circunstancias han influido en sus condiciones laborales actuales (NO contrato y/o NO cotización a la Seguridad Social)

- El salario es tan bajo que no compensa cotizar a la Seguridad Social
 No tiene papeles y no tiene alternativa
 Dejó de trabajar hace algunos años y cuando ha querido volver a trabajar no ha encontrado otra alternativa
 Es ama de casa, sin experiencia laboral, y no ha encontrado otro tipo de trabajo
 Prefiere cobrar todo el salario y ha llegado a un acuerdo con el empleador/a
 Es un tipo de trabajo que le permite atender a la familia y obtener ingresos extra
 Su bajo nivel de formación le ha obstaculizado el acceso a otro tipo de empleo
 Su empleador/a le ha impuesto estas condiciones
 Otro (*especificar*)

CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

46. El desempeño de un trabajo en condiciones precarias:

(Valorar de 0 a 5 cada circunstancia)

- Impide beneficiarse de prestaciones sociales (subsido de desempleo, jubilación...)
 Relega al trabajador a tareas tediosas, pesadas, etc
 Dificulta encontrar un empleo regularizado (con contrato, cotizando a la Seguridad Social, etc)
 Impide la promoción profesional
 Recorta la posibilidad de pedir mejoras en las condiciones laborales (salario, horario, vacaciones, etc)
 Quita aliciente a buscar un empleo que de acceso a prestaciones sociales
 Perjudica la valoración profesional que los demás tienen respecto de una misma

47. Y con respecto a la vida personal , el desempeño de un trabajo en condiciones precarias: (Valorar de 0 a 5 cada circunstancia)

- Aísla al trabajador socialmente
- Reduce la autoestima del trabajador
- Limita la independencia económica
- Reduce la valoración personal que la familia y los amigos tienen de una misma

DEMANDAS Y MEDIDAS

48. Si pudiera elegir, ¿le gustaría tener un empleo que le garantizara el acceso a prestaciones sociales? (con contrato y/o cotizando a la Seguridad Social)

- Si
- No (fin de la encuesta)

49. A continuación le voy a indicar una lista de posibles demandas que a las mujeres en condiciones laborales semejantes a la suya les gustaría hacer a la Administración, las empresas y/o a la sociedad. Indique el grado de importancia que tienen para usted cada una de ellas .

(Valorar de 0 a 5 cada circunstancia)

<input type="checkbox"/>	Flexibilizar el horario laboral	
<input type="checkbox"/>	Obtener apoyo, asesoramiento y orientación en la búsqueda de empleo	
<input type="checkbox"/>	Que la Administración vaya asumiendo el cuidado de las personas dependientes (guarderías, servicios de ayuda a domicilio, residencias...)	
<input type="checkbox"/>	Realizar campañas de sensibilización social para cambiar los factores culturales que llevan a considerar el trabajo de la mujer como un complemento y no como un derecho	
<input type="checkbox"/>	Tener acceso a prestaciones sociales (jubilación, subsidio de desempleo etc)	
<input type="checkbox"/>	Otra (especificar)	
<input type="checkbox"/>	Exigir al empleador/a un contrato por escrito	Sólo para empleadas de hogar
<input type="checkbox"/>	Obtener el permiso de residencia	Sólo para inmigrantes sin papeles

50. Por último, le voy a indicar una lista de posibles medidas para ayudar a las mujeres a mejorar sus posibilidades de acceso a empleos, que les aseguren prestaciones sociales y condiciones laborales dignas. Indique el grado de importancia que tienen para usted.

(Valorar de 0 a 5 cada circunstancia)

- Programar cursos prácticos que verdaderamente sean v útiles para la inserción laboral
- Facilitar el acceso a cursos para mejorar la formación y la cualificación de las mujeres
- Ofrecer servicios de apoyo y orientación a las mujeres en la búsqueda de un trabajo
- Disminuir las cotizaciones sociales
- Reducir los impuestos exigidos para establecerse por cuenta propia
- Aumentar la intervención de la inspección laboral
- Aumentar las responsabilidades penales a las empresas que incurran en irregularidades
- Otra (especificar)

FIN DE LA ENCUESTA

Y por último, procedimos al trabajo de campo. para evaluar el problema que nos ocupa: el trabajo irregular de la mujer salmantina

3.1.2. PROBLEMAS ENCONTRADOS EN EL TRABAJO DE CAMPO

Otro de los objetivos de esta investigación ha sido realizar un análisis detallado del cuestionario.

Desde el punto de vista teórico el cuestionario está bien estructurado y delimitado. Sin embargo, una vez cerrada esta fase de la investigación y antes de recoger los datos de una siguiente oleada, consideramos que hay ciertos detalles que pueden ser mejorados. Por esta razón hemos realizado un estudio crítico tanto desde un punto de vista cualitativo como desde un punto de vista cuantitativo.

3.1.2.1. ANÁLISIS CUALITATIVO

Del contacto directo con las mujeres encuestadas hemos llegado a las siguientes conclusiones respecto al cuestionario, las cuales han sido declaradas por la propias implicadas:

- En el ítem i1: *¿Trabaja actualmente, dentro o fuera de casa, en alguna de estas actividades?*, varias encuestadas señalan que las opciones para contestar son escasas, encontrándose un gran porcentaje de las encuestadas dentro de la opción “otros”. (En algunos casos el encuestador ha cometido errores de no anotar adecuadamente el sector profesional donde se encuentra la mujer entrevistada, o bien la mujer en cuestión no lo puso por olvido). Este ítem es redundante, en cierto modo, con el 25, con lo que algunas mujeres consideran que uno de los dos debería ser suprimido.
- En el ítem N° 5: *¿Cuántos hijos/as tiene usted?*, falta contemplar el caso si no tiene hijos. Las mujeres sin hijos han contestado cero en cada casilla o han puesto una raya, lo cual ha ayudado a la hora de codificar los cuestionarios.

- En ítem N° 6: *Número de habitantes que hay en su localidad*, no se especifica si se refiere a la localidad de donde proviene la entrevistada o en la que vive actualmente. Hubiese sido conveniente especificar que se refiere al lugar de trabajo de cada una de ellas.
- Algunas de las personas implicadas no poseen en ocasiones el suficiente grado de formación y ha sido necesario en algunos casos, especialmente en el de mujeres con menor nivel formativo, explicar más de una vez alguna pregunta para que éstas pudieran entender con claridad y contestasen adecuadamente. Así por ejemplo en el ítem N° 7, la palabra “remuneración” no fue entendida por algunas de las encuestadas.
- El ítem N° 8: *¿Cotiza usted a la Seguridad Social?*, es intentado en ocasiones falsear por las encuestadas, debido a que sienten temor si su situación laboral es irregular o porque consideran que el cuestionario no es del todo anónimo.
- En el ítem 13: *¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?*, cuando la mujer encuestada estaba casada y su marido trabajaba, no le quedaba muy claro si podía decir que sus hijos dependían económicamente de ellas. En especial esta duda ha surgido, cuando la economía de la familia era principalmente soportado por el marido, al ganar más dinero que ella.
- Aun siendo una encuesta anónima, y poniendo intervalos para no ser tan explícitos, por ejemplo en las retribuciones salariales, hay reticencias a la hora de contestar. Los ítems 17: *¿En cuál de los siguientes tramos situaría los ingresos netos mensuales percibidos exclusivamente por su trabajo?* e ítem 18: *Aproximadamente, ¿cuáles son los ingresos mensuales de su familia?*, algunas trabajadoras les parecen indiscretas, repetitivas y sin importancia. En esta última cuestión algunas entrevistadas han dudado al no saber con exactitud si se quiere saber el sueldo de la familia en caso de que viva con ella o no.
- En el ítem N° 30: *¿Cuántas horas semanales le gustaría trabajar?*, a la hora de contestar las encuestadas responden con una mínima reflexión sin pararse a pensar razonadamente.

- En el N° 34: *¿Si pudiera?*

<input type="checkbox"/>	<i>Trabajaría por su cuenta</i>
<input type="checkbox"/>	<i>Disminuiría el número de horas de dedicación al trabajo</i>
<input type="checkbox"/>	<i>Aumentaría el número de horas de dedicación al trabajo</i>
<input type="checkbox"/>	<i>Dejaría de trabajar para dedicarme a mi familia</i>

No se establece la opción “no cambiaría nada”, para el caso de las mujeres con una alta satisfacción en el trabajo.

- Cuando las encuestas han sido realizadas de forma personal aleatoriamente por la calle, algunas entrevistadas les ha parecido el cuestionario largo, alegando falta de tiempo para no realizarlo. Algunos motivos por lo que las mujeres no deseaban rellenar los cuestionarios son:
 - ✓ No confían en que sean del todo anónimas. Desconfianza en general.
 - ✓ No quieren perder su tiempo o entretenerse en mitad de la calle.
 - ✓ No consideran que el completarlas tenga una utilidad real.
 - ✓ En las encuestas realizadas telefónicamente también era usual la pregunta: *¿Falta mucho para terminar?* Dando así a entender que se le estaba haciendo largo.
- El cuestionario no especifica en el caso de mujeres trabajadoras inmigrantes, cuanto tiempo llevan viviendo en España así como si antes había tenido algún trabajo en nuestro país y la situación laboral en dicho trabajo para ver si mejoran socioeconómicamente con el paso del tiempo.
- Tiene un vacío en cuanto a las mujeres autónomas, no existe un método claro para diferenciarlas de otras regulares. Merece tenerlas en cuenta, en estudios posteriores.
- En ocasiones la entrevistada está incluida en varias respuestas simultáneamente y, sin embargo, elige la primera opción con la que se siente identificado.

- Los ítems que son valoraciones de 0 a 5 han resultado algo tediosas. Al no leer la letra pequeña (no suelen en ocasiones fijarse en esto), empiezan rellenándolas con cruces, creándolas incluso confusión a la hora de hacer dichas valoraciones, teniendo que aclarar por tanto, que 0 es valor negativo o menor y 5 es la puntuación más alta, por ejemplo en los i32: *Indique el grado de satisfacción de los siguientes aspectos de su trabajo*, i33: *¿Podría decirme qué significa para usted tener un trabajo?*, por lo tanto requieren ser leídas con detenimiento.

Esto puede llevar a puntuar todas de la misma manera, las mujeres no expresan bien lo que piensan.

En este tipo de preguntas, una misma mujer encuestada puede responder con diferente valoración dependiendo del momento en que haga la encuesta, por lo que será mejor que marque con una cruz las afirmaciones con las que esté de acuerdo (o las que le parezcan más importantes).

- El último bloque de preguntas del cuestionario, quizás fuese conveniente colocarlo en otra parte de la encuesta y no al final, sobre todo por lo siguiente: requieren ser leídas con más detenimiento y al final de la encuesta la persona a la que se la está realizando lo que está deseando es terminar y porque es donde se recogen las DEMANDAS de esta parte de la población laboral irregular femenina y probablemente si se sitúan al principio ó hacia la mitad de la encuesta, la persona que esté contestando puede captar que efectivamente este estudio se hace con la finalidad de mejorar su situación personal y laboral, y así conteste el cuestionario con otro “ánimo” y sin dejar ninguna pregunta en blanco.

El cuestionario se anexa al final. Ver anexo 1.

3.1.2.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Una vez detectados ciertos problemas en el trabajo de campo, y teniendo en cuenta que esta investigación no termina con la presentación de esta tesis, sino que pretendemos establecer un observatorio para conocer cómo va evolucionando el trabajo irregular a lo

largo de diferentes años, especialmente en lo relativo a las mujeres Inmigrantes y a las de Ayuda Familiar, nos planteamos la posibilidad de simplificar el cuestionario, eliminando aquellos ítems en los que se han detectado esos problemas. Además también contemplamos la opción de simplificar el número de respuestas cuando fuese posible. Sin embargo, entendimos necesario, antes de tomar esa decisión, analizar si la cantidad de información recogida por el cuestionario simplificado era similar; es decir, si el recorte en el cuestionario se correspondía con información no significativa.

Para ello utilizamos la TRI que nos permite realizar un análisis desagregado de los diferentes ítems, la cual es un caso particular de los denominados “Modelos de rasgo latente”. En la TRI, se entiende por “respuesta” a un ítem la probabilidad de responder correctamente a un ítem dado un nivel particular de aptitud. En la TRI suponemos que dicha respuesta se puede escribir como una función, generalmente no-lineal, de los valores en las variables o rasgos latentes.

A la probabilidad de contestar una categoría de respuesta de un ítem i a un determinado nivel del constructo latente, se le conoce con el nombre de función de respuesta al ítem o Curva Característica del Ítem (CCI). La TRI surge en el contexto de la educación y tiene como punto central la Curva Característica del Ítem (CCI), que es la función matemática que relaciona la probabilidad de acertar el ítem con la competencia del sujeto. En nuestro contexto no hablamos de competencia, ya que tratamos de valorar la situación laboral de las trabajadoras salmantinas, sino simplemente de nivel del constructo.

Obsérvese la diferencia con los modelos factoriales para variables continuas, en aquéllos la respuesta de la variable manifiesta sobre la variable latente es lineal mientras que en éstos, la respuesta de la variable manifiesta no es lineal, aunque linealizable mediante una cierta función; se trata, pues, en realidad de un “modelo lineal generalizado” utilizando la terminología estadística habitual. Ponemos de manifiesto aquí esta diferencia porque nos proporciona una justificación matemático-estadística para la utilización de los modelos de la TRI en situaciones en las que tradicionalmente se ha utilizado el análisis factorial.

La CCI no puede ser una línea recta porque esto implicaría que para determinados valores del nivel de competencia existe una probabilidad negativa o mayor que 1, lo que es incompatible con los axiomas de la probabilidad, que establece su valor entre 0 y 1. Estas curvas generalmente adoptan forma de S, que quiere decir que el cambio entre fallar o acertar (seleccionar o no) es gradual. Ver, por ejemplo, figura 3.1

Entre los distintos modelos unidimensionales para datos politómicos ordenados uno de los que más atención ha recibido hasta la fecha es el modelo de Respuesta Graduada de SAMEJIMA (1969). Este modelo es una extensión del modelo logístico de dos parámetros, (discriminación y “dificultad”) para el caso en que la respuesta al ítem es politómica.

El número de parámetros de dificultad (b) es uno menos que el número de categorías de respuesta (si un ítem tiene cinco respuestas categóricas, los parámetros de su curva característica serán también cinco, un único parámetro de discriminación y cuatro parámetros de dificultad).

Cada parámetro de dificultad, especifica la puntuación sobre la escala latente (θ) en la que el individuo tiene un 50% de posibilidades de responder una categoría de un determinado ítem o una categoría superior.

El modelo se basa en las diferencias entre las funciones de respuestas categóricas acumuladas; para un ítem con m respuestas categóricas, habrá $m-1$ dicotomías acumulativas. Para un ítem de cinco categorías, la primera curva acumulativa representa la probabilidad de que un individuo seleccione una categoría frente a las cuatro categorías superiores, la segunda está entre individuos que seleccionaron la categoría 2 o una categoría más baja frente la categoría 3 o una categoría más alta y así sucesivamente. Las curvas de respuesta individuales se obtienen como diferencia de las acumuladas. Para un estudio detallado del modelo ver SAMEJIMA, (1972, 1997).

La función de información del ítem indica la cantidad de información que aporta el ítem y a qué nivel aporta dicha información, de modo que a mayor pendiente mayor

información. La Información del ítem es la inversa de la variabilidad del estimador máximo verosímil de θ en cada nivel. Los ítems con mayor poder para discriminar tienen informaciones altas, mientras que ítems con menor poder para discriminar tienen menos información. Más información sobre estos conceptos puede encontrarse en MUÑIZ, 1997 y SÁNCHEZ, 2004, entre otros.

Para la estimación de las curvas características y de información del ítem, existen muchos programas informáticos. En nuestro caso, hemos utilizado el MULTILOG (THISSEN, 1991).

Haremos un estudio de la información que proporcionan algunos de los ítems más significativos del cuestionario y las curvas características de dichos ítems para poder valorar la situación laboral de las trabajadoras salmantinas.

El **ítem 3**: *¿Cuál es su estado civil?*, aporta información relevante, sin embargo, no todas las categorías de respuesta del ítem son igualmente portadoras de información; concretamente las categorías 3 (*Separada /divorciada*), 4 (*Viuda*) y 5 (*Pareja de hecho*) carecen de interés, ya que estas categorías presentan mínima información de ser elegidas. Sin embargo las categorías 1 (*soltera*) y 2 (*casada*), aparecen perfectamente bien diferenciadas. Ver figura 3.1:

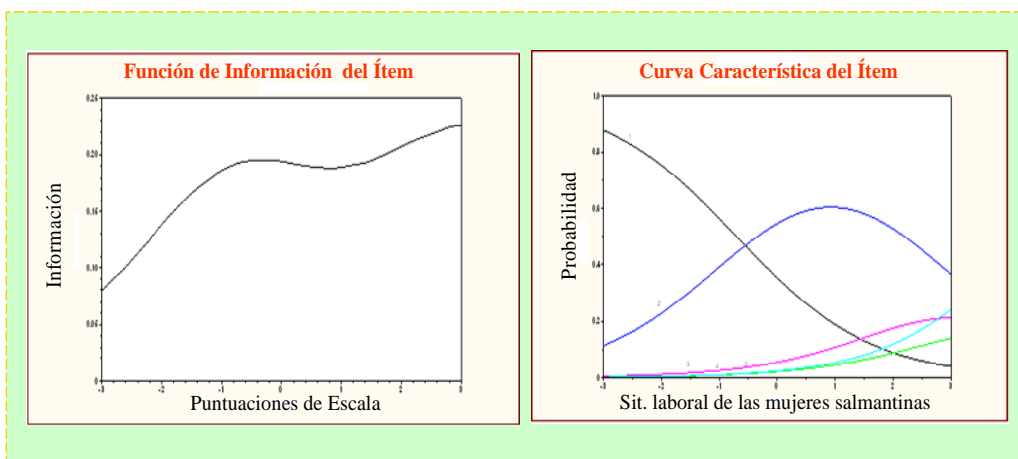


Figura 3.1. Función de Información y Curva Característica del ítem 3: *¿Cuál es su estado civil?*

El **ítem 4**: *¿Qué nivel de estudios tiene terminados?*, que también aporta información importante en el test, alcanzando la curva una altura con un valor de aproximadamente 0,31 y prácticamente igual en toda la escala. Cuánto más alta es la curva de información, más información aporta. Aparecen claramente diferenciadas las categorías 2 (Primarios, Graduado Escolar), 3 (Secundarios, Bachillerato, COU y ESO) y 6 (Licenciado, Arquitecto o Ingeniero Superior). El resto de categorías presentan información irrelevante a la hora de autoevaluar a las trabajadoras salmantinas. Ver figura 3.2.

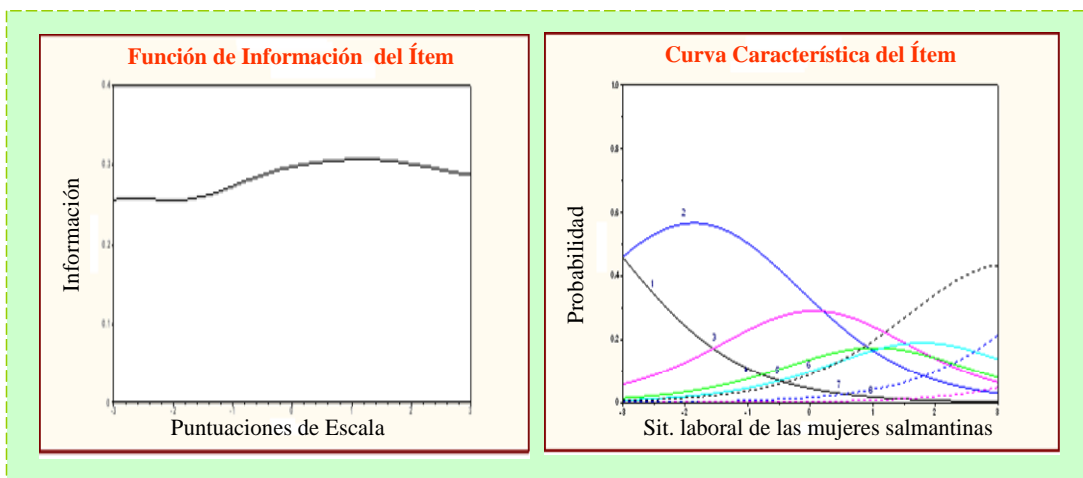


Figura 3.2. Función de Información y Curva Característica del ítem 4:
¿Qué nivel de estudios tiene terminados?

En el siguiente gráfico 3.3, vienen representadas la función de información y la curva característica del **ítem 8**: *¿Cotiza usted a la Seguridad Social?*.

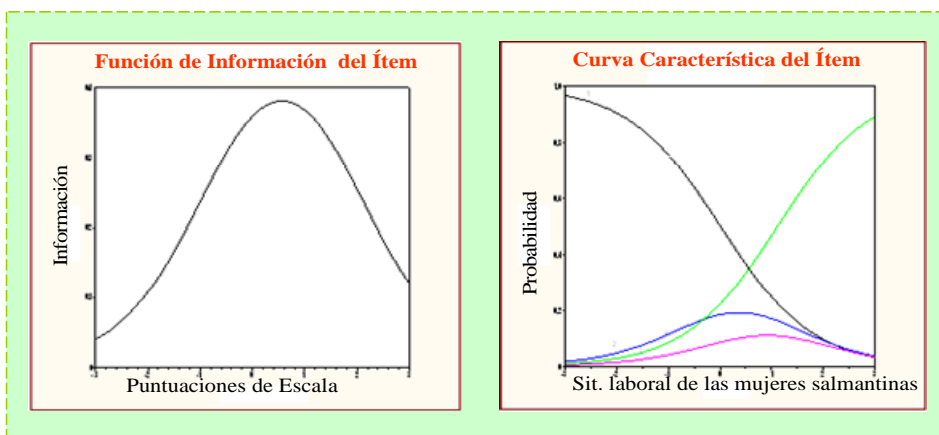


Figura 3.3. Función de Información y Curva Característica del ítem 8:
¿Cotiza usted a la Seguridad Social?

La curva asociada a la función de información del ítem pone de manifiesto que éste aporta una buena información, dado que la altura de la curva llega prácticamente al total alcanzando un valor de 0,39 y en todo el rango de la escala. Lo hace sobre todo en las categorías de respuesta 1 (*Cotiza a la Seguridad Social por todas las horas de trabajo*) y 4 (*No cotizo pero debería cotizar*). Son dos categorías decisivas en el punto de clasificar a la trabajadora dentro de un marco laboral regular o irregular. Los demás claramente sobran.

En el **ítem 11**: *¿Dónde vive actualmente?*, observamos que existen diferencias en cuanto a la información aportada por cada categoría del ítem, quedando como relevantes para el estudio la 1 (*En mi propia vivienda*), 5 (*En casa de familiares/amigos*) y 7 (*Piso compartido*). Ver figura 3.4.

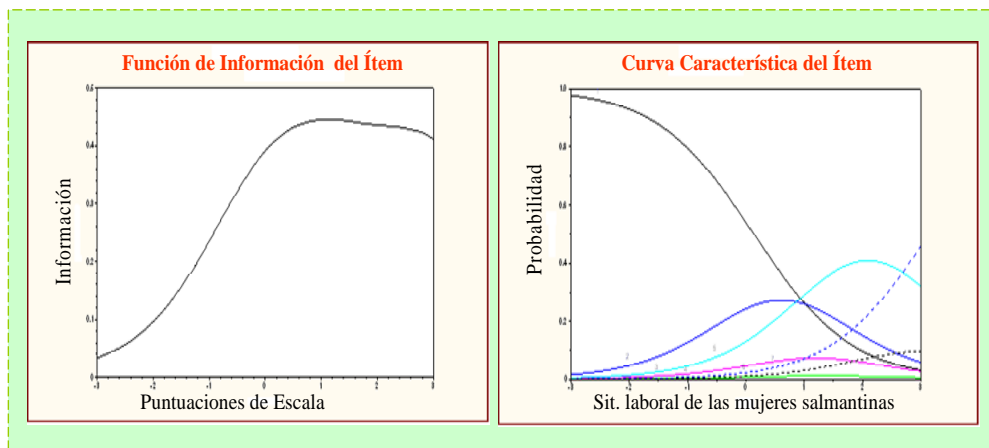


Figura 3.4. Función de Información y Curva Característica del ítem 11: *¿Dónde vive actualmente?*

De la parte del cuestionario reservada para las trabajadoras empleadas de hogar, podemos ver observar en el **i38**: *¿En que modalidad de empleo doméstico trabaja actualmente?*, que aporta información y presenta la ventaja de que todas las categorías están bien diferenciadas. Ver figura 3.5.

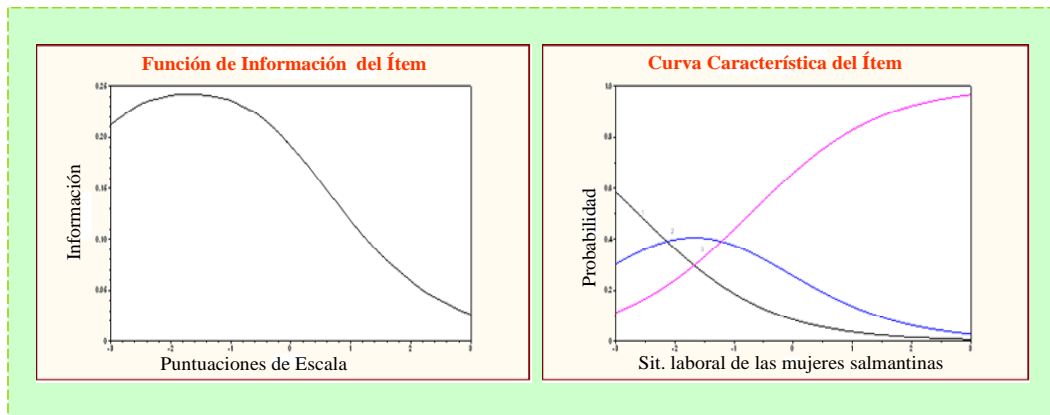


Figura 3.5. Función de Información y Curva Característica del ítem 38:
¿En que modalidad de empleo doméstico trabaja actualmente?

En el **i40**: *Díganos con que frecuencia realiza las siguientes tareas: Cocinar, Hacer la compra, Limpiar la casa, Planchar, Cuidar los niños, Cuidar enfermos, discapacitados o personas mayores*, observamos en los gráficos 3.6 y 3.7, como la categoría “cocinar” es la que aporta más información y lo hace en las tres subcategorías (*Habitualmente, a veces y nunca*). La categoría “Hacer la compra” también aporta información relevante, aunque menor que la aportada por la categoría anterior y lo hace también en las tres subcategorías (*Habitualmente, a veces y nunca*). El resto de categorías “Limpiar la casa”, “Planchar”, “Cuidar niños” y “Cuidar enfermos, discapacitados o personas mayores”, presentan una baja probabilidad de ser elegidas, por lo que podrían ser suprimidas.

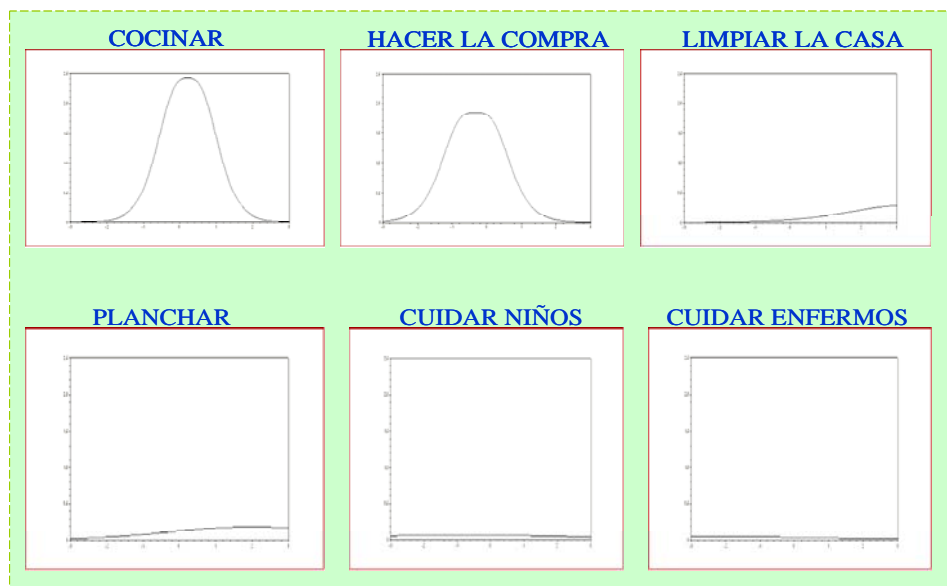


Figura 3.6. Funciones de Información del ítem 40:
Frecuencia para realizar las tareas domésticas

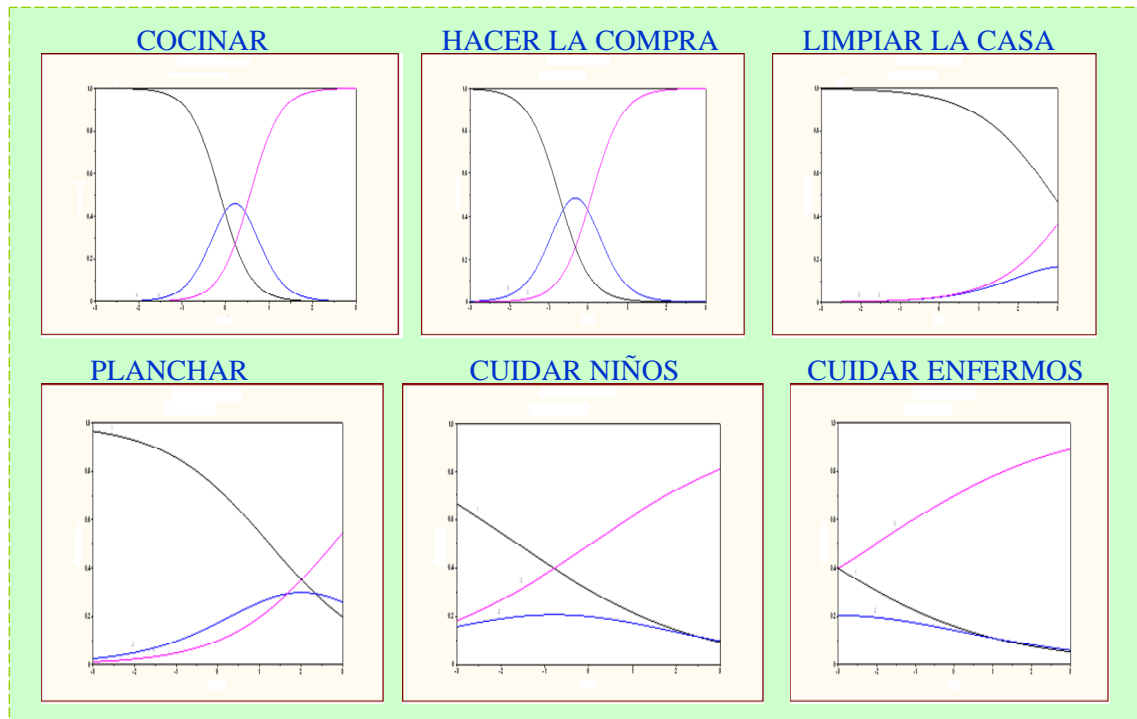


Figura 3.7. Curvas Características del ítem 40:
Frecuencia para realizar las tareas domésticas

Dentro de las preguntas reservadas en el cuestionario para ser contestadas únicamente por aquellas trabajadoras que desarrollan su actividad en un marco laboral irregular (*trabajan y no cotizan o cotizan por menos horas de las que trabajan y las que su trabajo se desarrolle como ayuda familiar*), es destacable como en el **i45:** *Circunstancias que han influido en las condiciones actuales (No contrato y/o no cotización a la Seguridad Social)*, prácticamente todas las categorías a excepción de la 6 (*Es un tipo de trabajo que les permite atender a la familia y obtener ingresos extra*), presentan unas probabilidades tan bajas de ser elegidas que son claras candidatas a ser eliminadas del cuestionario. Ver figura 3.8.

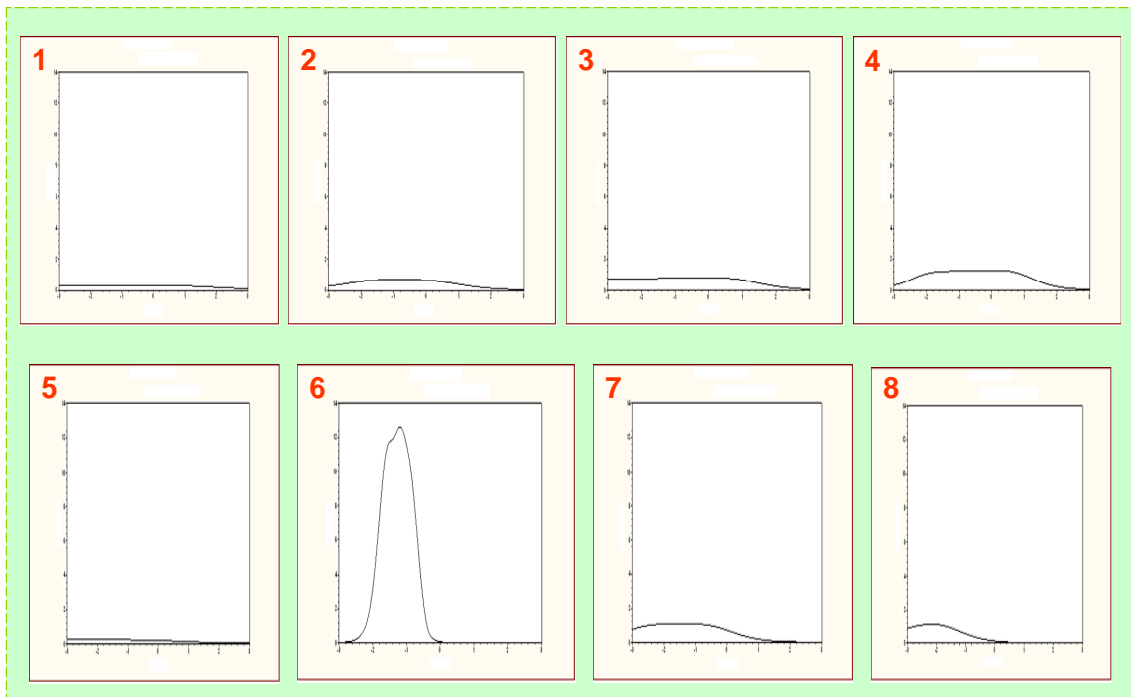


Figura 3.8. Funciones de Información del ítem 45:
Circunstancias que han influido en sus condiciones laborales actuales

Al diseñar el cuestionario intentamos conseguir la máxima precisión, fiabilidad y validez de la información. Con el estudio realizado sobre el mismo, hemos visto que es posible simplificarlo tanto en el número de preguntas como en el número de categorías de los ítems sin perder información relevante y sería más probable obtener mayor número de mujeres dispuestas a contestar si fuera un poco más breve.

Por tanto continuaremos la investigación sobre el empleo irregular de la mujer en la provincia de Salamanca y proponemos para estudios posteriores una versión más reducida del cuestionario, ya que la información recogida sería similar pero el proceso sería más corto y por tanto más barato. Ver anexo 2.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN MULTIVARIANTE DE LOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA, SEGÚN SUS CARACTERÍSTICAS SOCIO- DEMOGRÁFICAS

4.1. INTRODUCCIÓN

La economía en Castilla y León ha sido receptora paulatinamente del crecimiento que se ha producido en España de forma generalizada, pero no ha superado los niveles medios del conjunto de la nación y de la Unión Europea (FERNÁNDEZ 1990, 1995, HERNÁNDEZ 1995, MIGUEL, 1996).

Las mayores divergencias en la distribución por sexo de la población han de buscarse a escala municipal, pues los municipios de carácter urbano y periurbano agrupan un mayor porcentaje de mujeres, enmascarando la realidad del medio rural (INFORME A INICIATIVA PROPIA IIP 1/04, 2004).

4.2. DATOS

En este apartado procederemos a analizar las características sociodemográficas de los municipios de más de 1000 habitantes, que es el nivel más desagregado para el que hemos encontrado datos, para estudiar, desde un punto de vista multivariante, los cluster de pueblos más similares.

Los datos utilizados para la creación de mapas multivariantes han sido obtenidos del **Anuario Social de España 2004** (cuarta edición) publicado por la Fundación "la Caixa", el cual ofrece una recopilación de indicadores sociales con datos referidos al ámbito municipal, provincial y autonómico.

El Anuario Social de España 2004 contiene indicadores socioeconómicos de cada uno de los 3.171 municipios españoles de más de 1.000 habitantes existentes en España a 1 de enero de 2003 la población a nivel nacional, es de 41.837.894 habitantes, de los que el 96% se concentra en los municipios de más de 1.000 habitantes.

El contenido de este Anuario en su versión electrónica (dirección web: <http://www.anuarisoc.lacaixa.comunicacions.com>) se estructura en torno a dos

grandes bloques en función del alcance geográfico de los datos. Los datos que nosotros hemos utilizado para este estudio, se han obtenido de uno de dichos bloques, en concreto de la Base de Datos **Indicadores Sociales Municipales**.

Las variables consideradas para el estudio multivariante han sido las siguientes:

1.-HOMB

Porcentaje de la población de **HOMB**res en cada uno de los municipios de más de 1.000 habitantes existentes en la Comunidad autónoma de Castilla y León a 1 de enero de **2003**, analizados en el estudio.

2.-MUJE

Porcentaje de la población de **MUJE**res en cada uno de los municipios del estudio, pertenecientes a las nueve provincias que configuran la Comunidad autónoma de Castilla y León, municipios todos ellos con más de 1.000 habitantes.

3.-EMP

Edad Media Poblacional de cada municipio.

Esta Edad Media Poblacional se calcula como la media aritmética del conjunto de edades de los habitantes de cada municipio (según padrón de 1 de enero de 2002). Dado que no existe, a nivel de municipios, información sobre la edad año a año, para el cálculo de dicha media se han tomado la marca de clase de los intervalos de edad (con una amplitud de 5 años) en los que se divide la población a nivel municipal.

La edad media poblacional muestra el progresivo envejecimiento que está sufriendo la población española, como consecuencia de las bajas tasas de natalidad y mortalidad y de una alta esperanza de vida. A pesar de este aumento, hay que resaltar que los muy importantes flujos de inmigración están moderando el proceso de envejecimiento de la población española. En este sentido hay que destacar que la edad media de los extranjeros residentes en España es de 35 años, 4,7 años menos que la edad media poblacional española.

4.-EMM

Edad Media de las Mujeres en cada municipio

Análogo a la la Edad Media Poblacional de cada municipio, sólo que ahora referida al colectivo de las mujeres (media aritmética del conjunto de edades de las mujeres de cada municipio, según Padrón de 1 de enero de 2002). Como ya se ha indicado, al no existir información sobre la edad a nivel de municipios en cada año, su cálculo presenta las mismas características que el índice EMH.

5.-IDEP

Índice de **DEP**endencia (1 de Enero de 2002), valor en porcentaje.

Este índice señala el peso de la población no activa (Número de *niños* entre 0-14 años y *mayores* de 65 y más años) respecto de la población potencialmente activa (por cada 100 adultos en edad de trabajar, es decir de entre 15 y 64 años). Por tanto se da un peso en términos porcentuales.

$$\frac{\text{Población de menos de 15 años y de más de 64 años}}{\text{Población de 15 a 64 años}} \cdot 100$$

6.-PC

Población Compacta

Siguiendo los criterios marcados por el INE, consideraremos como núcleo de población al conjunto de al menos diez edificaciones, en cuyo seno se encuentra lo que denominaremos “población compacta”.

7.- NMMU

Índice de **Nacidos en el Mismo MU**nicipio (Información referida al padrón de 1 de enero de 2001).

Este índice se construye dividiendo la población nacida en el municipio y la población residente en dicho municipio.

8.-NMPR

Índice (en términos porcentuales) de **N**acidos en otro **M**unicipio de la misma **P**rovincia.

Este porcentaje de población residente en un municipio nacida en otro municipio de la misma provincia, se construye con información referida al padrón de 1 de enero de 2001, dividiendo la población nacida no en el municipio en cuestión, pero si en municipios de la misma provincia y la población residente en dicho municipio.

9.- NMCO

Índice porcentual de **N**acidos en otro **M**unicipio de la misma **COMUNIDAD** Autónoma (a partir del padrón de 1 de enero de 2001).

Este índice porcentual se construye dividiendo la población nacida en municipios de la Comunidad (excluido él mismo), y la población residente en dicho municipio.

10.-NOCO

Nacidos en **O**tra **COMUNIDAD** Autónoma

Esta variable se calcula expresando en términos porcentuales, la población residente de un municipio según ésta haya nacido en otra Comunidad española. Esta información está referida al Padrón de 1 de enero de 2001.

11.-NEXT

Índice de **N**acidos en el **EX**tranjero (referido al Padrón de 1 de enero de 2001)

Este índice se calcula dividiendo la población residente de un municipio, en términos porcentuales, según ésta haya nacido en el extranjero.

12.-TANA

TAsa de **N**atalidad (o Número de nacidos vivos por cada 1.000 habitantes).

Los datos municipales de nacidos vivos corresponden al año 2000 y han sido relativizados para el año 2001.

Esta tasa se calcula mediante la siguiente expresión :

$$\frac{\text{Nacidos vivos}}{\text{Total población}} \cdot 1000$$

13.-TAFE

TAsa de **F**ecundidad. Los datos municipales de nacidos vivos corresponden al año 1999 y han sido relativizados por el número de mujeres de 15 a 49 años de cada municipio, referido al Padrón de 1 de enero de 2001.

Esta tasa se calcula de la siguiente forma : $\frac{\text{Nacidos vivos}}{\text{Mujeres 15 a 49 años}} \cdot 1000$

14.-TAMO

TAsa de **M**ortalidad (Como los datos municipales de defunciones corresponden al año 1999, éstos han sido relativizados por la población de cada municipio, referida al Padrón de 1 de enero de 2001).

Esta tasa se calcula de la siguiente forma : $\frac{\text{Fallecidos}}{\text{Total población}} \cdot 1000$ habitantes

15.-CRVE

Tasa de **C**recimiento **V**egetativo

Esta tasa determina el crecimiento vegetativo por cada 1.000 habitantes.

16.-TANU

TAsa de **NU**pcialidad.

Los datos municipales de matrimonios corresponden al año 2000 y han sido relativizados por la población del Padrón a 1 de Enero de 2001.

Esta tasa, que determina el número de matrimonios por cada 1.000 habitantes se calcula

de la siguiente forma :
$$\frac{\text{Matrimonios}}{\text{Total población}} \cdot 1000 \text{ habitantes}$$

17.-TAMI

TAsa de **MI**gración. (1 de enero de 2001).

Esta tasa, que determina el saldo migratorio relativizado por el total de la población, se

calcula :
$$\frac{\text{Saldo Migratorio}}{\text{Total población}} \cdot 1000 \text{ habitantes}$$

18.-PEPA

Índice de la estructura de la **P**oblación en **E**dad **P**otencialmente **A**ctiva.

La fecha de referencia es 1 de enero de 2001 (último Padrón de Habitantes en que se publica la población por edades), e indica la estructura (en porcentaje) o composición de la población potencialmente activa (16 y más años) entre la población de 16 a 39 años y 40 a 64 años.

19.-PARO

Tasa de **PARO**

Número de parados registrados en el INEM, a 30 de junio de 2003, en cada municipio, relativizado por la población de 15 y más años del mismo municipio, referida al Padrón de 2000 (se utiliza la población de 15 y más años y no la de 16 y más años que sería la

población en edad de trabajar, debido a que el INE a nivel municipal proporciona los datos de edad entre 15 y 19 años).

Se calcula de la siguiente forma : $\frac{\text{Parados registrados en el INEM}}{\text{Población de 15 y más años}} \cdot 100$

20.-INF

Índice de **INF**ancia (referencia 1 de enero de 2002).

Este índice informa del número de niños de entre 0 y 14 años que hay por cada 100 habitantes, y se calcula de la siguiente forma :

$$\frac{\text{Población de 0 a 14 años}}{\text{Total Población}} \cdot 100$$

21.-IJUV

Índice de **JUV**entud (con fecha de referencia 1 de enero de 2002).

Esta tasa, que determina el número (por cada 100 habitantes) de jóvenes de entre 15 y 29 años, se calcula :

$$\frac{\text{Población de 15 a 29 años}}{\text{Total población}} \cdot 100 \text{ habitantes}$$

22.-IDIN

Índice de **D**ependencia **INF**antil (fecha de referencia 1 de enero de 2002).

Este índice nos da el peso (en términos porcentuales) de la población no activa infantil respecto a la población potencialmente activa (número de niños de entre 0 y 14 años, por cada 100 adultos de entre 15-64 años en edad de trabajar), y se calcula de la siguiente forma :

$$\frac{\text{Población de 0 a 14 años}}{\text{Población de 15 a 64 años}} \cdot 100$$

23.-IVEJ

Índice de **VEJ**ez (datos referidos al 1 de Enero de 2002).

Esta tasa, que determina el número de mayores (65 y más años) por cada 100 habitantes se obtiene a partir de la siguiente expresión :

$$\frac{\text{Población de 65 y más años}}{\text{Total población}} \cdot 100 \text{ habitantes}$$

24.-ISEN

Índice de **SEN**ectud

Esta tasa nos indica el porcentaje de población de 85 y más años sobre la población de 65 y más años, referida a los datos de 1 de enero de 2002, y se obtiene tras utilizar la siguiente expresión:

$$\frac{\text{Población de 85 y más años}}{\text{Población de 65 y más años}} \cdot 100 \text{ habitantes}$$

25.-IENV

Índice de **ENV**ejecimiento (información referida a 1 de enero de 2002)

Tasa que nos informa del porcentaje de población de 65 y más años sobre la población de 0 a 14 años.

26.-IDEM

Índice de **DE**pendencia de personas **M**ayores (fecha de referencia 1 de enero de 2002)

Indica el peso (en términos porcentuales) de la población potencialmente no activa de los mayores respecto a la población potencialmente activa. Se calcula como el número de personas de 65 y más años, por cada 100 personas potencialmente activas por estar en la banda de edad de entre 15 y 64 años, a partir de la siguiente expresión:

$$\frac{\text{Población de 65 y más años}}{\text{Población de 15 a 64 años}} \cdot 100$$

27.-REPM

REsidencias **P**or cada **Mil** ancianos (fecha de referencia junio de 2003).

Tasa del número de plazas de residencias por cada 1.000 habitantes de 65 y más años.

28.-TCE

Total **C**entros **E**scolares

Indica el número de centros escolares (enseñanza no universitaria) de cada municipio, diferenciados según su titularidad en centros públicos y privados correspondientes a 1 de julio de 2003.

29.-ANF

Analfabetos

Número de personas analfabetas (fecha de referencia 1 de noviembre de 2001).

30.-PR

Número de **p**lazas de **r**esidencias destinadas a las personas mayores en cada municipio (fecha de referencia junio de 2003).

4.3. MAPAS MULTIVARIANTES SOCIODEMOGRÁFICOS DE LOS MUNICIPIOS DE MÁS DE MIL HABITANTES: PROVINCIA DE SALAMANCA

Salamanca tiene 362 municipios de los cuales 330 tienen menos de 1000 habitantes y sólo cuatro más de 10000. Los 32 municipios con más de 1000 habitantes en la fecha de referencia son los que aparecen en la tabla siguiente en la cuál además aparecen las siglas que serán utilizadas para su identificación en le gráfico factorial.

Código	Municipio
SA008	Alba de Tormes
SA010	Alberca (La)
SA014	Aldeadávila de la Ribera
SA046	Béjar
SA067	Cabrerizos
SA078	Candelario
SA081	Cantalapiedra
SA082	Cantalpino
SA085	Carbajosa de la Sagrada
SA107	Ciudad Rodrigo
SA135	Fuente de San Esteban (La)
SA140	Fuentes de Oñoro
SA156	Guijuelo
SA170	Ledesma
SA172	Linares de Riofrío
SA173	Lumbrales
SA174	Macotera
SA246	Peñaranda de Bracamonte
SA274	Salamanca
SA279	Sancti-Spíritus
SA294	Santa Marta de Tormes
SA316	Tamames
SA322	Terradillos
SA354	Villamayor
SA362	Villares de la Reina
SA364	Villarino de los Aires
SA373	Villavieja de Yeltes
SA374	Villoria
SA375	Villoruela
SA376	Vitigudino

Tabla 4.1. Pueblos de Salamanca con más de 1000 habitantes

La información proporcionada por los valores propios en este análisis es similar a la de los estudios anteriores; es decir, es el primer eje el que absorbe la mayor parte de la información (más del 50%) y con los dos primeros ejes factoriales se sobrepasa el 60%.

Valor propio	Inercia	Acumulada
21.212	49.992	49.992
10.68	12.674	62.666

Tabla 4.2. Valores propios e inercia acumulada

La siguiente tabla recoge las contribuciones relativas del factor al elemento para los distintos municipios de la provincia de Salamanca con más de 1000 habitantes y las respectivas calidades de representación en los primeros planos principales; es decir, en el 1-2 y el 1-3.

MUNICIPIO	CRFA		CALIDAD DE REPRESENTACIÓN
	EJE 1	EJE 2	PLANO 1-2
Alba de Tormes	494	5	499
Alberca (La)	59	363	422
Aldeadávila de la Ribera	798	9	807
Béjar	121	600	721
Cabrerizos	775	19	794
Calvarrasa de Abajo	1	30	31
Candelario	376	94	470
Cantalapiedra	385	16	401
Cantalpino	209	298	507
Carbajosa de la Sagrada	823	16	839
Ciudad Rodrigo	0	336	336
Fuente de San Esteban (La)	294	4	298
Fuentes de Oñoro	0	51	51
Guijuelo	399	73	472
Ledesma	231	25	256
Linares de Riofrío	621	100	721
Lumbrales	728	33	761
Macotera	701	81	782
Peñaranda de Bracamonte	239	227	466
Salamanca	1	727	728
Sancti-Spíritus	459	196	655
Santa Marta de Tormes	721	34	755
Terradillos	711	17	728
Villamayor	662	67	729
Villares de la Reina	837	13	850
Villarino de los Aires	820	8	828
Villavieja de Yeltes	390	60	450
Villoria	0	0	0
Villoruela	2	50	52
Vitigudino	163	2	165

Tabla 4.3. Contribuciones relativas del factor al elemento para los pueblos de la provincia de Salamanca con más de 1000 habitantes y calidad de representación en el primer plano principal.

Ocho de los 30 municipios (de más de 1000 habitantes) tienen mala calidad de representación en el primer plano principal (inferior a 400). La interpretación se llevara a cabo, pues, sobre los otros municipios.

La tabla que aparece a continuación recoge la información para las variables sociodemográficas consideradas.

VARIABLES	CRFA		CALIDAD DE REPRESENTACIÓN
	EJE 1	EJE 2	PLANO 1-2
HOMBR	1	824	825
MUJER	1	824	825
EMP	974	0	974
EMM	968	0	968
IDEP	802	27	829
PC	3	90	93
NMMU	763	3	766
NMPR	650	42	692
NMCO	277	61	338
NOCO	374	53	427
NEXT	15	7	22
TANA	564	80	644
TAFE	225	154	379
TAMO	540	1	541
CRVE	688	27	715
TANU	638	0	638
TAMI	697	48	745
PEPA	679	25	704
PARO	373	137	510
INF	878	8	886
IJUV	600	100	700
IDIN	727	17	744
IVEJ	963	2	965
ISEN	514	0	514
IENV	855	8	863
IDEM	926	7	933
REPM	67	0	67
TCE	2	540	542
ANAL	231	126	357
PR	4	591	599

Tabla 4.4. Contribuciones relativas del factor al elemento para los índices (en la provincia de Salamanca) y calidad de representación en el primer plano principal.

Cinco de los índices aparecen mal representados en este plano (calidad menor de 400; ver tabla más arriba); por eso interpretaremos el mapa de los municipios bien

representados en relación a los índices bien representados (calidad de representación mayor de 400).

La representación HJ-BIPLLOT en el primer plano principal aparece en la figura 4.1.

La estructura de covariación de los índices pone de manifiesto una alta correlación positiva entre los índices TAMO (Tasa de Mortalidad), EMM (Edad Media de las Mujeres), EMP (Edad Media Poblacional de cada Municipio), NMMU (Índice de Nacidos en el mismo Municipio), IENV ((Índice de Envejecimiento), IVEJ (Índice de vejez). Todos ellos se encuentran a la izquierda del gráfico factorial formando ángulos muy pequeños.

Los municipios de Villarino de los Aires, Aldeadávila de la Ribera y Lumbrales son los más envejecidos y con mayores índices de dependencia, seguidos de Cantalapiedra, Candelario, Macotera, Linares de Riofrío y Villavieja de Yeltes.

Formando un ángulo de 180 grados con el grupo de índices antes citado, y por tanto con alta correlación negativa, está INF (Índice de infancia), IDIN (Índice de dependencia infantil), CRVE (Tasa de crecimiento vegetativo), PEPA (Población Activa, todos ellos inversamente correlacionados con el bloque anterior, y alta y positivamente correlacionados entre ellos.

Los municipios que presentan los valores más altos para estos índices que caracterizan una población más joven, en progreso y activa, son: Carbajosa de la Sagrada, Villamayor, Villares de la reina, Santa Marta de Tormes, Terradillos y Cabrerizos. Todos estos municipios son colindantes con Salamanca y representan urbanizaciones alrededor de la ciudad donde se desplazan los más jóvenes en edad activa.

El eje 2 tiene carácter residual clasificando los municipios sobre todo por la distribución porcentual hombre-mujer.

Por tanto, los municipios se podrían clasificar así, a efectos del muestreo posterior:

CLUSTER 1: Salamanca Ciudad

CLUSTER 2: Grupo formado por los municipios más envejecidos y con mayor índice de dependencia.

Municipio
Aldeadávila de la Ribera
Cantalapiedra
Candelario
Cantalpino
Linares de Riofrío
Lumbrales
Macotera
Sancti-Spíritus
Villarino de los Aires
Villavieja de Yeltes

Cluster 2

CLUSTER 3: Grupo formado por los municipios con características intermedias.

Municipio
Alba de Tormes
Alberca (La)
Béjar
Calvarrasa de Abajo
Ciudad Rodrigo
Fuente de San Esteban (La)
Fuentes de Oñoro
Guijuelo
Ledesma
Peñaranda de Bracamonte
Villoria
Villoruela
Vitigudino

Cluster 3

CLUSTER 4: Grupo formado por los municipios con población más joven y más activa.

Municipio
Cabrerizos
Carbajosa de la Sagrada
Santa Marta de Tormes
Terradillos
Villamayor
Villares de la Reina

Cluster4

CLUSTER 5: Formado por todos los municipios de menos de 1000 habitantes.

Cluster 1: Conglomerado 1: Salamanca capital

Cluster 2: Conglomerado 2: Aldeadávila de la Ribera, Cantalapiedra, Candelario, Cantalpino, Linares de Riofrío, Lumbrales, Macotera, Sancti-Spiritus, Villarino de los Aires y Villavieja de Yeltes.

Cluster 3: Conglomerado 3: Alba de Tormes, La Alberca, Béjar, Calvarrasa de Abajo, Ciudad Rodrigo, La Fuente de San Esteban, Fuentes de Oñoro, Guijuelo, Ledesma, Peñaranda de Bracamonte, Villoria, Villoruela y Vitigudino.

Cluster 4: Conglomerado 4: Cabrerizos, Carbajosa de la sagrada, Santa Marta de Tormes, Terradillos, Villamayor y Villares de la Reina.

Cluster5: Conglomerado 5: Alaraz, Aldea del Obispo, Aldealengua, Aldeaseca de Alba, Aldeatejada, Almendra, Arabayona de Mógica, Arapiles, Bañobarez, Beleña, Bermellar, Boada, Buenamadre, Cabrillas, Calvarrasa de Abajo, Calvarrasa de Arriba, Calzada de Valdunciel, Campillo de Azaba, Cantagallo, Cantaracillo, Castellanos de Moriscos, Cepeda, Cilleros de la Bastida, Cipérez, Cordobilla, Chagarcía Medianero, Doñinos de Salamanca, El Arco, El Cabaco, El Maillo, Encinas de Abajo, Escorial de la Sierra, Forfoleda, Fresno Alhándiga, Fuenteguinaldo, Fuenterroble de Salvatierra, Fuentes de Béjar, Galindo y Perahuy, Galisancho, Golpejas, Gomecello, Guadramiro, Herguijuela de la Sierra, Hinojosa de Duero, Huerta, La Atalaya, La Encina, La Vidola, La Vellés, Ledrada, Los Santos, Machacón, Martiago, Martín de Yeltes, Matilla de los Caños del Río, Miranda de Azán, Miranda del Castañar, Monterrubio de la Armuña, Morasverdes, Morille, Moriñigo, Moriscos, Mozarbez, Nava de Francia, Palaciosrubios, Parada de Rubiales, Pedrosillo el Ralo, Pelabravo, Peñaparda, Peralejos de Arriba, Pereña de la Ribera, Poveda de las Cintas, Puebla de San Medel, Puebla de Yeltes, Rágama, Rollán, Salmoral, San Cristóbal de la Cuesta, San Esteban de la Sierra, San Martín del Castañar, San Miguel de Valero, San Pedro de Rozados, Sanchotello, Santa María de Sando, Santiago de la Puebla, Santibáñez de la Sierra, Santiz, Serradilla del

Arroyo, Serradilla del Llano, Sorihuela, Sotoserrano, Tordillos, Topas, Valdecarro, Valdelacasa, Valero, Valdelageve, Valverdón, Vecinos, Villaflores, Villalba de los Llanos, Villar de Ciervo, Villar de Peralanso, Villasbuenas, Villasdardo, Villasrubias, Villavieja de Yeltes, Villaseco de los Gamitos, Villaseco de los Reyes, Silvestre y Yecla de Yeltes y Zamayón.

Hay pues información de 144 municipios; todos los conglomerados están representados en la muestra.

La distribución por estratos sobre las encuestas válidas recogidas es la siguiente:

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA				
ESTRATO	TOTAL MUESTRA	% SOBRE EL TOTAL DE LA MUESTRA	TOTAL POBLACIÓN	% SOBRE EL TOTAL DE LA POBLACIÓN
I	2.113	69	56.045	53,24
II	83	2,7	3.296	3,13
III	372	12	21.546	20,47
IV	257	8,5	12.416	11,79
V	274	9	11.962	11,36
	3.100		105.265	

Tabla 4.5. Distribución por estratos sobre las encuestas válidas recogidas.

Como observamos en algunos estratos existen discrepancias entre los porcentajes sobre el total de la muestra y los correspondientes a la población, lo que se debe a la eliminación de algunas encuestas, que presentaban incongruencias claras, como por ejemplo el haber sido contestadas por amas de casa que no se encuentran realizando un trabajo fuera de su hogar.

CAPÍTULO V

CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS Y LABORALES DE LAS MUJERES SALMANTINAS CON EMPLEO IRREGULAR

CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS Y LABORALES DE LAS MUJERES SALMANTINAS CON EMPLEO IRREGULAR

En este capítulo, se describen las principales características familiares, socioeconómicas y laborales de la muestra correspondiente a la encuesta aplicada a las trabajadoras salmantinas.

Las fuentes de información para abordar este capítulo son las encuestas dirigidas a mujeres en situación de irregularidad laboral de la provincia de Salamanca. Este capítulo es por tanto, resultado de la explotación de dichas encuestas con diferentes técnicas propias del análisis estadístico (frecuencias, tablas de contingencia, etc.), con el fin de determinar las características personales, familiares, económicas y laborales de las trabajadoras en situación de irregularidad laboral, con una doble vertiente:

- por un lado, entre los distintos grupos de trabajadoras dentro del marco de irregularidad laboral, y
- por otro, con respecto a trabajadoras en situación regular.

La distinta situación personal, familiar y laboral del colectivo de trabajadoras salmantinas encuestadas está íntimamente relacionada y discrimina las demandas y expectativas de conciliación de su vida familiar y laboral, íntimamente relacionadas con éstas. Sin conocer los perfiles objetivos, el análisis comparativo que se ha realizado entre las trabajadoras laboralmente regulares e irregulares, y las diferencias advertidas entre ambas, cabría achacarlas a situaciones sociales asimétricas de partida.

Dada la amplitud que el concepto de irregularidad laboral en el mercado de trabajo supone, nos obliga a delimitar el concepto del mismo, considerando irregularidad como el no cumplimiento con las cotizaciones a la Seguridad Social. Dentro de la encuesta hemos considerado en **situación laboral regular**, aquellas mujeres que cotizan a la Seguridad Social por todas las horas de trabajo y aquellas que no cotizan por estar exentas; en **situación laboral irregular** están incluidas las que no cotizan nada, pero deberían cotizar y las que cotizan pero por menos horas de las que realmente trabajan.

5.1. CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DE LAS TRABAJADORAS SALMANTINAS EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR

5.1.1. TIPO DE MUNICIPIO

La encuesta se ha diseñado para representar estadísticamente al conjunto de la provincia de Salamanca, distribuyendo las encuestas según el peso estimado que en las diferentes zonas tiene el empleo irregular.

La distribución encontrada en relación con el tipo de municipio es la siguiente¹: es decir, en la muestra considerada un 5 % pertenecen a municipios que tienen menos de 500 habitantes (0,3% de las encuestas a pueblos de menos de 100 habitantes y 4,7% entre 100 y 500 habitantes) – *ruralidad estricta* -; el 8% de la muestra pertenece a municipios de menos de 2000 habitantes – *ruralidad intermedia* -; 9% tienen entre 2000 y 10000 habitantes– *ruralidad laxa* -; y un 78% corresponde a municipios con más de 10000 habitantes – *urbana*.

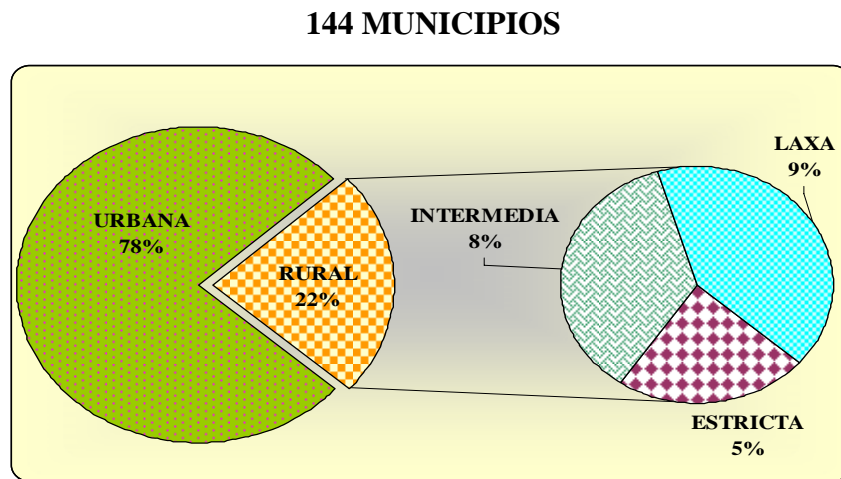


Figura 5.1. Distribución por municipios de la provincia de Salamanca

¹ Según GARCÍA (1998), se clasifican como rurales los municipios con menos de 10000 habitantes y los municipios de más de 10000 habitantes como no rurales. Sin embargo, distingue diferentes niveles de ruralidad: **ruralidad laxa**, que se corresponde con umbrales de población de 2000 a 10000 habitantes; **ruralidad media** que afecta a los municipios de 500 a 2000 habitantes, y **ruralidad estricta** que es la propia de los municipios con menos de 500 habitantes.

5.1.2. NACIONALIDAD

La tabla siguiente muestra la distribución según la nacionalidad de las mujeres que están en situación laboral regular e irregular. En dicha tabla se puede observar como entre las trabajadoras en situación laboral regular un 92% tienen nacionalidad española y tan sólo el 8% restante son inmigrantes, mientras que entre las trabajadoras en situación laboral irregular, el porcentaje de españolas es del 79% y el de inmigrantes un 21%. De las españolas más de la mitad están en situación regular (61,7%) y el resto en situación irregular; de las inmigrantes, la mayoría están en situación irregular (un 65,6%) frente a un 34% de regulares. De las 418 mujeres inmigrantes encuestadas podemos ver como el 65,6% se encuentran en situación irregular y el 34,4% restante están regularizadas. Por tanto, podemos apreciar una mayor concentración de mujeres inmigrantes en actividades enmarcadas en el mercado laboral irregular. Esta diferencia, puede venir justificada en parte, por la falta de alternativa y la rápida toma de decisiones sobre su participación en el mercado de trabajo por parte de las mujeres de nacionalidad extranjeras. Ver tabla 5.1.

		INMIGRANTE		TOTAL
		SI	NO	
REGULAR	Recuento	144	1654	1798
	% de Trabaja Regular o Irregular	8%	92%	100
	% de Es Inmigrante	34%	61,7%	58
	% del total	4,6%	53,4%	58
IRREGULAR	Recuento	274	1028	1302
	% de Trabaja Regular o Irregular	21%	79%	100
	% de Es Inmigrante	65,6%	38,3%	42
TOTAL	Recuento	418	2682	3100

Tabla 5.1. Distribución de la muestra según la nacionalidad

De éstas 2100 encuestadas, 418 son inmigrantes. Dentro del grupo de las extranjeras un 11% pertenecen a un país de la Unión Europea, un 11% a un país de la Europa del Este, un 71% proceden de un país de Latinoamérica, un 5% de un país de África y un 2% del resto del mundo.

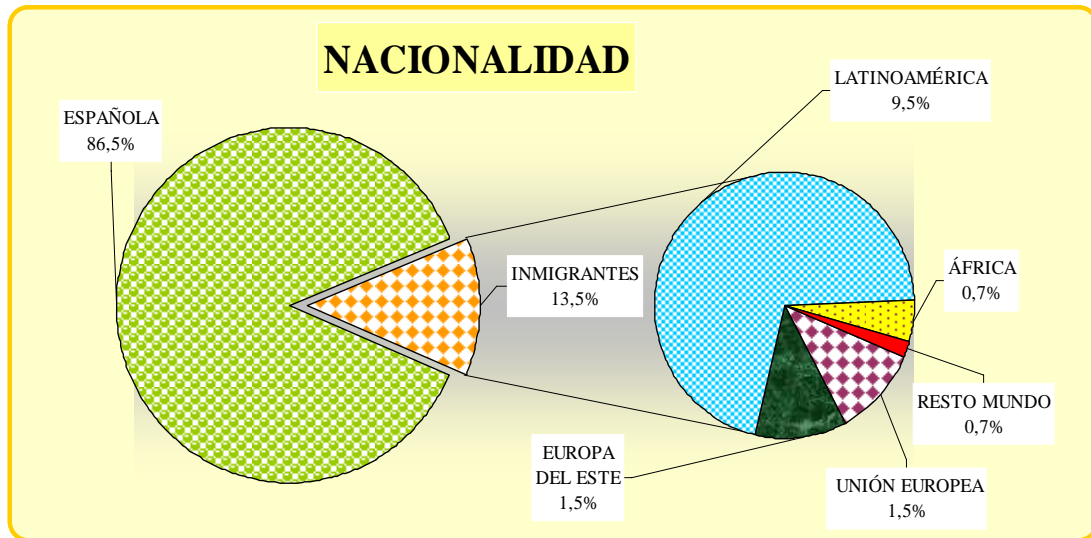


Figura 5.2. Representación gráfica de la distribución según nacionalidad de las mujeres inmigrantes

Con respecto al total de la muestra seleccionada, las mujeres de un país de la Unión Europea representan un 1,5%, las de un país de la Europa del Este un 1,5%, las de un país de Latinoamérica un 9,5%, un 0,7% las de África y un 0,3% las del resto del mundo.

Las causas y consecuencias de los movimientos migratorios, femeninos tienen entidad propia. La migración femenina ya no puede atribuirse sólo a hecho de que las mujeres sigan a sus esposos de forma pasiva sino que las mujeres emigran a menudo solas, por razones económicas y siguen patrones migratorios distintos a los de sus homólogos masculinos (COLECTIVO IOÉ, 1998; GREGORIO, 1999).

Para poder constatar que las mujeres emigran por razones propias, con un predominio de las motivaciones económicas, íntimamente vinculadas a la necesidad de garantizar ingresos para su familia, es necesario un análisis que conjugue los factores estructurales con el papel que las mujeres desempeñan en la esfera reproductiva y productiva, sin dejar de tener en cuenta las características y motivaciones individuales de las personas que emigran (ZLOTNIK, 1995).

5.1.3. SECTOR DE ACTIVIDAD

Las mujeres que han participado en el estudio (en situación laboral regular e irregular), desarrollan su actividad en los siguientes sectores: Agricultura (2,5%), Confección, textil, calzado, marroquinería (3,3%), Comercio (17,2%), Hostelería (18,6%), Servicio Doméstico (25%) y Otro (33,4%).

El sector “Otros” queda caracterizado por las siguientes actividades profesionales:

SECTOR “OTROS”	%
EDUCACIÓN (maestros, secundaria, universidad, autoescuelas, academias)	19,5
ADMINISTRACIÓN	18,5
SANIDAD (enfermeras, médicos, fisioterapeutas, geriatría, auxiliares)	11
CUIDADO DE: niños, enfermos, ancianos, ayuda a domicilio	7
FUNCIONARIAS	7
PELUQUERÍA Y ESTÉTICA	6,5
SERVICIOS (artesanas, gasolinera, tintorería)	6
MONITORAS (educación ambiental, ginnasio, manualidades, natación, pintura, tiempo libre)	5
COMERCIALES	2,2
FARMACIA	2
INFORMÁTICA, ABOGADAS, PSICÓLOGAS	2
TELEOPERADORA	1,8
TURISMO	1,5
BANCA	1,4
PUBLICIDAD	1,2
AZAFATAS	1,2
PROSTITUCIÓN	0,3
VENTA AMBULANTE	0,2
MENDICIDAD	0,2
Laboratorio, sindicalista, seguros, jardinería, inmobiliaria, artesana, apicultura, bibliotecas, estanco, ganadería, encuestadora, recepcionista, seguridad, ONG, venta cupones	3

Tabla 5.2. Distribución de la muestra según el sector “otros”

En el gráfico siguiente se incluyen los sectores de actividad en los que se concentran las trabajadoras de nuestra muestra que se hallan en situación laboral irregular:

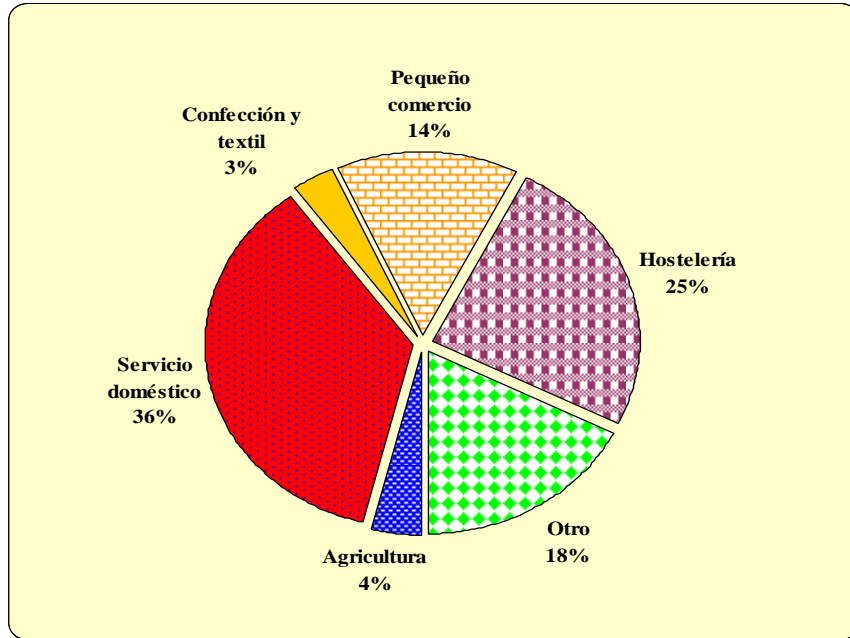


Figura 5.3. Distribución por sectores según actividad económica de las trabajadoras en situación laboral irregular

Según publicó el CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO, en el trabajo titulado “La presencia de las mujeres en el empleo irregular” en una encuesta elaborada por el CEET, la distribución sectorial de las mujeres en situación laboral irregular para toda España es:

Agricultura	3%
Servicio Doméstico	30%
Confección y textil	5%
Pequeño Comercio	13%
Hostelería	14%
Otros	10%
Servicios a Empresas	16%
Educación	9%

Tabla 5.3. Distribución por sectores de las mujeres en situación laboral irregular para toda España

Observamos, como en las dos muestras resulta llamativo el peso que sobre el conjunto de las mujeres en situación laboral irregular tienen aquellas ocupadas en el servicio doméstico. Los sectores que le siguen en importancia son el sector de la hostelería, siendo el porcentaje en nuestra muestra considerablemente más elevado debido a que ésta es una actividad dominante en la provincia de Salamanca y el sector del pequeño comercio.

Las trabajadoras en situación laboral irregular, se concentran de manera muy importante en las actividades incluidas dentro del sector de servicio doméstico (el 53,6% de las trabajadoras extranjeras en situación laboral irregular se encuentran empleadas en actividades incluidas dentro de este sector, mientras que entre las españolas esta cifra se reduce a un 31,6%). Esta actividad es en numerosas ocasiones la única alternativa como fuente de ingresos y de inserción en el mercado laboral español para estas mujeres de origen extranjero, frente a la pluralidad masculina: agricultura, construcción y servicios (ARELLANO, 2005).

Los inconvenientes que entraña el hecho de ser inmigrante implica que la trabajadora inmigrante, en comparación con la mujer autóctona, se halle en los estratos más bajos de la estructura ocupacional, cubriendo los huecos laborales peor pagados, con menos prestigio social. Nos referimos principalmente a actividades como el servicio doméstico o prostitución.

En el resto de los sectores la concentración de las trabajadoras inmigrantes es menor que la de las españolas, con excepción del sector de hostelería donde se encuentran empleadas el 24,5% de las mujeres en situación laboral irregular extranjeras frente a un porcentaje ligeramente superior 25,1% de mujeres españolas. Ver tabla 5.4.

	IRREGULARES TOTAL	IRREGULARES ESPAÑOLAS	IRREGULARES INMIGRANTES
Agricultura	3,8	4,1	2,9
Servicio Doméstico	36,3	31,6	53,6
Confección y textil	3,1	3,3	2,6
Pequeño Comercio	14,3	16,1	7,7
Hostelería	25	25,1	24,5
Otros	17,5	19,8	8,8
TOTAL	100%	100%	100%

Tabla 5.4. Distribución por sectores de las mujeres en situación laboral irregular según su nacionalidad

Según CACHÓN (1997), las cinco ramas de actividad donde se concentran los trabajadores extranjeros con permiso de trabajo en España son: servicio doméstico (26,6%), agricultura (26,6%), hostelería (13,4%), comercio al por menor (9,4%) y construcción (9,2%). Estas cinco ramas juntas sólo concentran el 35% del empleo total en España, lo que da una primera idea del grado de concentración del empleo de los inmigrantes. En conjunto estos trabajadores suponen el 1,1% de los ocupados en España, en estas cinco ramas su presencia relativa es mucho mayor: representan el 10,4% del empleo en servicio doméstico, el 2,3% en hostelería, el 1,8% en agricultura, y algo más del 1% en construcción y comercio al por menor.

La distribución sectorial de las mujeres españolas en situación laboral irregular parece concentrarse mayoritariamente en el servicio doméstico y en el sector de la hostelería, hecho que atribuimos a la importancia que tiene este sector en nuestra provincia como fuente de ingresos.

En los sectores de agricultura (donde se encuentran empleadas el 3,8% de las mujeres en situación laboral irregular), confección y textil (3,1%) y pequeño comercio (3,8%), la proporción de mujeres trabajadoras españolas es superior a la de las mujeres extranjeras.

5.1.4 EDAD

Esta es una de las variables más determinantes, en muchos de los perfiles aludidos de mujeres en situación laboral irregular. Este es sin duda un factor que condiciona las responsabilidades y circunstancias familiares a las que se enfrentan las trabajadoras, además de la fuerte correlación que la edad de las mujeres tiene con el nivel académico de las mismas.

En términos generales, las mujeres en situación laboral irregular son relativamente más jóvenes que aquellas trabajadoras que dentro de los mismos sectores disfrutaban de un trabajo regular.

La tabla siguiente presenta la distribución según los tramos de edad y la nacionalidad de las mujeres en situación laboral irregular y regular.

	TOTAL MUJERES		MUJERES ESPAÑOLAS		MUJERES INMIGRANTES	
	Irregular	Regular	Irregular	Regular	Irregular	Regular
Menos de 20 años	6,2%	3,1%	7%	3,1%	3,3%	2,8%
De 20 a 29 años	33,8%	25%	34%	23,9%	32,8%	38,2%
De 30 a 45 años	38,5%	45,9%	35%	46%	51,5%	45,1%
De 46 a 55 años	17,2%	22,5%	18,7%	23,4%	11,7%	11,8%
De 56 a 64 años	4,3%	3,5%	5,3%	3,6%	0,7%	2,1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 5.5. Distribución de las mujeres en situación laboral regular e irregular según su edad

Observamos como en la muestra total el 40% de las trabajadoras en situación laboral irregular tienen menos de 29 años, un porcentaje significativamente superior al de las mujeres en situación laboral regular (el 28,1%). En el caso de las mujeres de nacionalidad española estos porcentajes son muy similares (el 41% y 27% respectivamente). Sin embargo en el caso de las trabajadoras inmigrantes, estos porcentajes varían considerablemente. Así pues de las trabajadoras de nacionalidad extranjera con menos de 29 años, el 36,1% se encuentra en una situación laboral irregular y un 41% están regularizadas. Tanto las trabajadoras extranjeras en situación laboral irregular como aquellas que disfrutan de condiciones laborales regulares se concentran en tramos intermedios de edad (un 51,5% de las mujeres en situación laboral irregular extranjeras tienen de 30 a 45 años y un 45,1% de las trabajadoras regularizadas extranjeras están en este intervalo de edad).

La tabla siguiente muestra la distribución por tramos de edades de las mujeres empleadas de forma irregular en los distintos sectores de actividad considerados en el estudio.

	SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR						
	Agricultura	S. Doméstico	C. Textil	P. Comercio	Hostelería	Otros	Total
Menos de 20 años	4 4,9%	12 14,8%	1 1,2%	11 13,6%	33 40,7%	20 24,7%	81 100%
De 20 a 29 años	9 2,1%	92 21%	11 2,5%	68 15,5%	164 37,4%	95 21,6%	439 100%
De 30 a 45 años	19 3,8%	229 45,8%	14 2,8%	67 13,4%	97 19,4%	74 14,8%	500 100%
De 46 a 55 años	11 4,9%	111 49,6%	11 4,9%	34 15,2%	27 12,1%	30 13,4%	224 100%
De 56 a 64 años	6 10,7%	28 50,0%	4 7,1%	5 8,9%	4 7,1%	9 16,1%	56 100%
Total	49 3,8%	472 36,3%	41 3,2%	185 14,2%	325 25,0%	228 17,5%	1300 100%

Tabla 5.6. Distribución por sectores de las mujeres en situación laboral irregular según su edad

Las mujeres en situación laboral irregular presentan una distinta especialización sectorial según su tramo de edad:

- Las trabajadoras en situación laboral irregular más jóvenes, se encuadran principalmente en hostelería con un 78,1% (un 60,7% de las trabajadoras en situación laboral irregular ocupadas en este sector tienen menos de 29 años).
- El servicio doméstico concentra una parte muy importante de las trabajadoras de mayor edad (el 48,5% de las mujeres dedicadas al servicio doméstico tienen una edad comprendida entre 30-45 años). Sin duda alguna es el sector que presenta mayor porcentaje de irregularidad laboral femenina en la provincia.

En términos generales a medida que tienen mayor edad las trabajadoras, éstas parecen tener una menor tolerancia a situaciones de irregularidad laboral.

5.1.5. NIVEL DE ESTUDIOS

A medida que las mujeres han aumentado su nivel académico, su incorporación dentro del mercado laboral ha sido mucho más efectivo. Este mayor nivel académico debería suponer un mayor número de opciones de las condiciones de trabajo.

La tabla siguiente muestra la distribución según nivel de estudios terminados y nacionalidad de las mujeres en situación laboral irregular y regular.

	TOTAL MUJERES		MUJERES ESPAÑOLAS		MUJERES INMIGRANTES	
	Irregular	Regular	Irregular	Regular	Irregular	Regular
Estudios Primarios o sin estudios	49,8%	31,3%	49,3%	30,5%	51,4%	39,6%
F. Profesional	9,9%	14,2%	11,4%	14,8%	4,4%	7,6%
Secundarios	26,9%	22,5%	27,3%	21,8%	25,5%	29,9%
Estudios Superiores	12,5%	31,8%	11,5%	32,6%	16,7%	22,3%
Estudios no reglados	0,8%	0,2%	0,5%	0,1%	1,8%	0,7%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 5.7. Distribución por sectores de las mujeres en situación laboral regular e irregular según su nivel de estudios

En términos generales, las mujeres en situación laboral irregular parecen concentrarse en niveles educativos primarios o sin estudios. El 49,8% de las trabajadoras en situación laboral irregular han alcanzado únicamente un nivel formativo primario o inferior, disminuyendo esta proporción al 31,3% entre las trabajadoras en situación laboral regular. Sin embargo el número de mujeres que tienen estudios universitarios es relativamente superior entre éstas últimas (un 31,8% de las trabajadoras que tienen condiciones laborales regulares poseen estudios superiores, disminuyendo este porcentaje hasta el 12,5% entre las mujeres en situación laboral irregular).

Si tenemos en cuenta los niveles de formación considerando la nacionalidad de las trabajadoras, las inmigrantes en situación laboral irregular poseen un porcentaje más elevado (el 16,7%) en estudios superiores que sus homólogas españolas. Sin embargo, estos porcentajes aparecen invertidos en el caso de las trabajadoras regularizadas (el 32,6% de las mujeres españolas poseen niveles educativos superiores, reduciéndose este porcentaje al 22,3% entre las mujeres en situación laboral regular de nacionalidad extranjera).

El “nivel de aceptación” de un empleo de las mujeres de origen inmigrante en la sociedad española es inferior al que experimentan en las sociedades de origen, especialmente cuando se trata de mujeres cualificadas y/o de clase media (VILLA, 1990).

En las trabajadoras en situación laboral regular españolas se da al mismo tiempo una proporción casi igual en el caso de tener estudios superiores (32,6%) y estudios primarios o sin estudios (30,5%), son las que poseen mayor número de mujeres con estudios universitarios.

El gráfico siguiente presenta la distribución según nivel educativo y por sector de actividad de las mujeres en situación laboral regular e irregular.

Las mujeres en situación laboral irregular de menor nivel educativo tienden a concentrarse en el sector del servicio doméstico y agricultura (el 86% de las trabajadoras irregulares ocupadas en el sector de la agricultura tienen estudios primarios o inferiores y el 69,3% de las que se dedican al servicio doméstico no alcanzaron el nivel de estudios secundarios). Las trabajadoras con estudios intermedios (Secundaria y Formación Profesional), se concentran en el sector de hostelería, con un 68,9%. El sector “otros” acoge la mayoría de las trabajadoras en situación laboral irregular con educación universitaria (el 51,3% de las mujeres que poseen una Licenciatura y el 66,7% que han realizado un Postgrado están situadas en dicho sector).

Generalmente, en la mayor parte de los sectores las mujeres en situación laboral regular presentan un mayor nivel de formación que sus homólogas las no regularizadas (el porcentaje de mujeres con estudios básico o inferiores alcanza entre las trabajadoras regulares el 76,2% en servicio doméstico, el 31,5% en hostelería o el 27,6% en pequeño comercio). Al igual que en el caso de las trabajadoras no regulares, el sector “Otros” acoge a las trabajadoras regularizadas con mayor nivel académico (el 78,4% de las trabajadoras regularizadas que poseen una Licenciatura universitaria se sitúan en dicho sector).

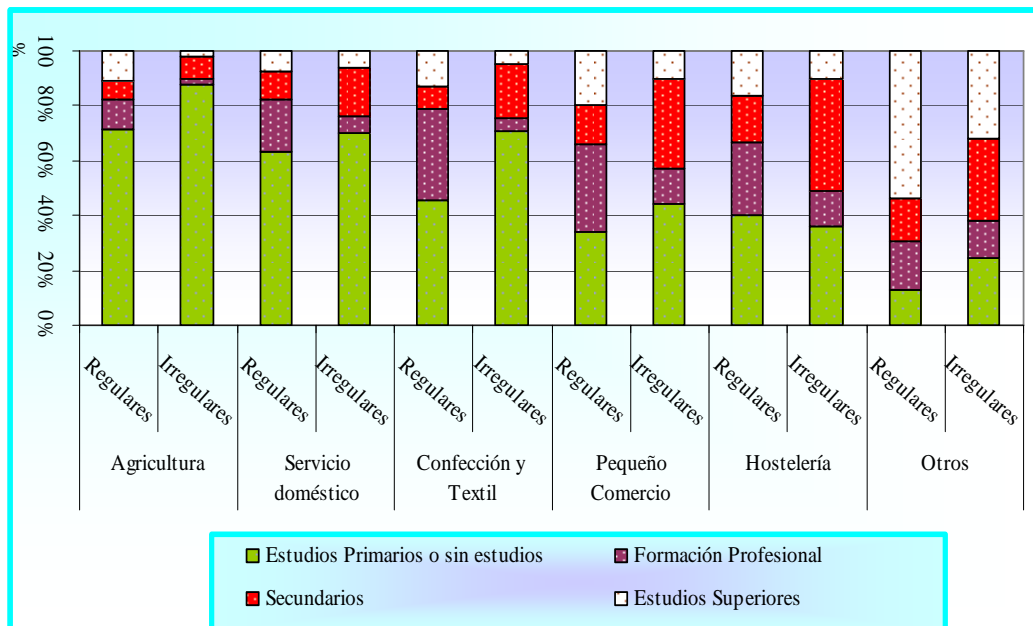


Figura 5.4. Distribución por sectores de las mujeres en situación laboral regular e irregular según su nivel de estudios

5.1.6. ESTADO CIVIL

Tradicionalmente ha sido señalado como uno de los principales factores que influyen en las condiciones desarrolladas por las mujeres que realizan su actividad laboral en una situación de irregularidad. Según las mujeres estén casadas, solteras, separadas/divorciadas o viudas, sus necesidades y la apreciación que las mujeres tienen del trabajo son distintas.

En ocasiones, la participación en el mercado de trabajo irregular puede ser un complemento a otras fuentes de ingreso (pensiones o manutención), que pueden ser incompatibles con una participación en el mercado de trabajo regular.

La tabla siguiente muestra la distribución según el estado civil y nacionalidad de las mujeres en situación laboral regular e irregular:

	TOTAL MUJERES		MUJERES ESPAÑOLAS		MUJERES INMIGRANTES	
	Irregular	Regular	Irregular	Regular	Irregular	Regular
Soltera	41,9%	33,9%	43,3%	33,2%	36,9%	41,7%
Casada / Pareja de hecho	48,6%	57%	48,1%	57,8%	50%	47,3%
Separada/Divorciada	6,9%	6,4%	5,8%	6,2%	10,9%	8,3%
Viuda	2,6%	2,7%	2,8%	2,8%	2,2%	2,7%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 5.8. Distribución de las mujeres en situación laboral regular e irregular según el estado civil y nacionalidad

Existe un alto porcentaje de mujeres solteras entre las trabajadoras en situación laboral irregular (el 43,3% son solteras, frente a un 33,2% de mujeres solteras entre las regulares. Estas diferencias suceden al revés cuando se compara con las trabajadoras extranjeras (el 41,7% de las mujeres extranjeras en situación laboral regular están solteras, frente a un 36,9% entre las trabajadoras extranjeras no regularizadas).

El gráfico siguiente muestra la distribución según el estado civil de las mujeres en situación laboral regular e irregular, en los diferentes tramos de edad. Comparando ambos grupos podemos observar:

- Una mayor proporción de mujeres solteras dentro del grupo de trabajadoras en situación laboral irregular para el tramo de edad de las más jóvenes, menores de 20 años.
- El porcentaje de mujeres regularizadas y no regulares en el caso de las trabajadoras de edad de 20 a 29 años es aproximadamente el mismo (el 81,4% de las trabajadoras no regularizadas en un tramo de edad de 20 a 29 años, están solteras disminuyendo este porcentaje al 77,1% en el caso de las trabajadoras que se encuentran en una situación laboral regular).

- Observamos que hay un mayor porcentaje de mujeres viudas entre las trabajadoras en situación laboral irregular (el 37,1% de las mujeres viudas en situación laboral irregular tienen una edad de 56 a 64 años).
- En los tramos de edad intermedias de 30 a 55 años, el porcentaje de mujeres casadas es considerablemente más alto que el de mujeres solteras, separadas o viudas (el 64,5% de las mujeres de edad entre 30 y 45 años en situación laboral irregular están casadas, porcentaje muy similar a sus homólogas las trabajadoras regularizadas, de las que un 66,2% de éstas en el mismo tramo de edad están casadas).
- En los tramos de mayor edad, a partir de los 46 años hay un mayor porcentaje de mujeres viudas entre las trabajadoras en situación laboral irregular (un 29,9% de las mujeres en situación laboral irregular de más de 46 años están viudas, frente a un 21,4% de las regulares).
- El 66,3% de las mujeres no regularizadas de 30 a 45 años están separadas o divorciadas, disminuyendo esta cifra a un 8,1% en el caso de las trabajadoras regulares.

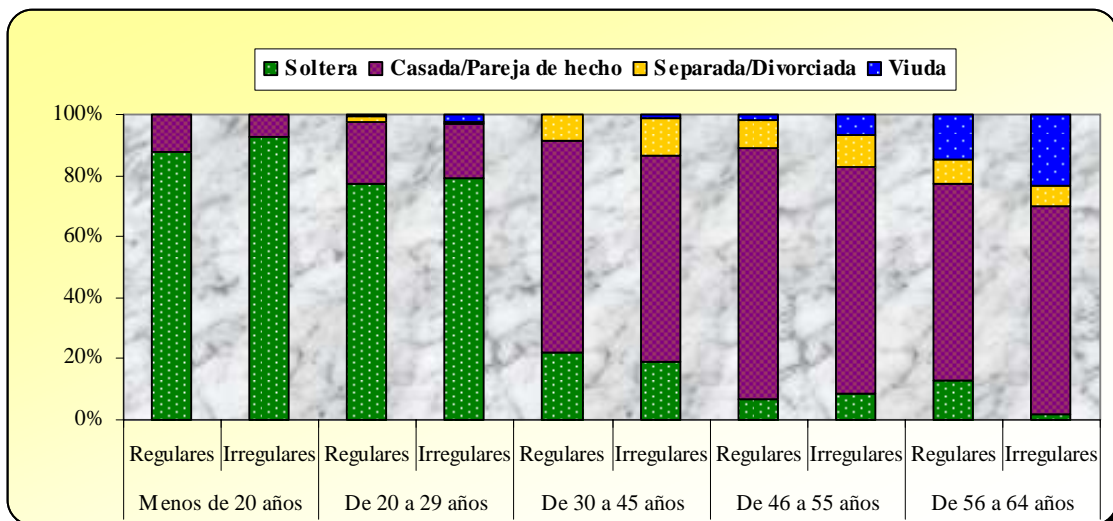


Figura 5.5. Distribución por sectores de las mujeres en situación laboral regular e irregular atendiendo a su estado civil

5.1.7. NÚMERO DE HIJOS

En términos generales podríamos afirmar que sobre las mujeres recaen la mayor parte de las obligaciones familiares, entre ellas, las directamente relacionadas con el cuidado de los hijos, lo que limita el rendimiento laboral de éstas. En numerosas ocasiones necesitan para la atención y cuidado de los niños, flexibilidad en las condiciones laborales y horarios, lo que las obliga a que se vean obligadas a desarrollar su actividad laboral en un marco irregular en el mercado de trabajo. España, es un país donde las distintas obligaciones familiares no se distribuyen de manera equitativa entre hombres y mujeres.

Existe una fuerte correlación entre el número de hijos y la edad de las mujeres. Es decir, la menor edad relativa de las mujeres determina que generalmente tengan menos hijos.

La tabla siguiente presenta la distribución según el número de hijos y nacionalidad de las mujeres en situación laboral regular e irregular.

	TOTAL MUJERES		MUJERES ESPAÑOLAS		MUJERES INMIGRANTES	
	Irregular	Regular	Irregular	Regular	Irregular	Regular
Ninguno	45,8%	39,2%	48,6%	39,1%	35,4%	39,6%
Un hijo	14,9%	17%	13,6%	16,5%	19,7%	22,9%
Dos hijos	23,5%	30,5%	25,1%	31,7%	17,2%	16,7%
Tres o más hijos	15,8%	13,3%	12,7%	12,7%	27,7%	20,8%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 5.9. Distribución de las mujeres según el número de hijos y nacionalidad de las mujeres en situación laboral regular e irregular

En general las mujeres que trabajan en situación laboral irregular tienen menos hijos que las que trabajan en un marco laboral regularizado (el 45,8% de las mujeres en situación laboral irregular no tienen ningún hijo, reduciéndose este porcentaje a un 39,2% entre las regulares). Analizando la distribución de las trabajadoras españolas,

observamos que el 48,6% de las trabajadoras no regulares, no tiene ningún hijo, reduciéndose esta cifra a un 39,1% en el caso de las trabajadoras regularizadas.

En el estudio realizado por RODRÍGUEZ (1989), “La mujer de Torrejón de Ardoz ante el mercado de trabajo”, señala que el factor que determina el abandono de la actividad laboral por la mayor parte de las mujeres es fundamentalmente la llegada de los hijos. Así la participación de las mujeres en el trabajo remunerado aumenta al disminuir el número de hijos. Mientras que las mujeres que trabajan fuera de casa con tres hijos y estudios primarios representan el 13%, este porcentaje aumenta hasta el 31% cuando con igual número de hijos el nivel de estudios es universitario. Por tanto, los efectos impulsores de la educación para que la mujer entre en el mercado de trabajo son mayores que los inhibidores que pueden ejercer la presencia de los hijos.

En las mujeres de nacionalidad extranjera observamos que el 35,4% de las inmigrantes irregulares no tiene ningún hijo aumentando esta cifra a un 39,6% en el caso de sus homólogas las regulares.

El 31,7% de las trabajadoras en situación laboral regular de nacionalidad española tienen dos hijos, descendiendo esta cifra a un 25,1% en el caso de las trabajadoras españolas en situación laboral irregular. El porcentaje para ambas en el caso de tener más de tres hijos es similar (12,7%).

En el caso de las mujeres de nacionalidad extranjera regularizadas, el 16,7% tiene dos hijos, aumentando sensiblemente esta cifra a un 17,2% en el caso de sus compañeras situadas en un marco laboral irregular. El porcentaje en el caso de tener tres hijos o más sigue siendo más alto en el caso de las trabajadoras irregulares (27,7% frente a un 20,8% en el caso de las inmigrantes regularizadas).

En el trabajo realizado por TOBÍO (2006), “Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo”, casi la mitad de las entrevistadas cree que para los hijos lo ideal es que la mujer no trabaje y sólo un 38,1% valora que es positivo para los hijos que la madre

trabaje incluso cuando son pequeños, pero sobre todo a tiempo parcial (sólo un 9,5% a tiempo completo).

Según publica el diario “EL MUNDO con fecha 13.04.2008 (SALAMANCA, 2008)”, un total de 34.816 españoles hicieron en 2007 un paréntesis en su vida laboral y pidieron una excedencia para criar a sus hijos, de los que el 95,7% eran mujeres. Casi nueve de cada diez excedencias por razones familiares están motivadas por la crianza de los niños. El resto para el cuidado de mayores o dependientes.

5.1.8 TIPO DE VIVIENDA

La mentalidad de la población española, es poseer una vivienda propia, sin embargo las cargas que supone una vivienda familiar, implican la necesidad de una regularidad en los ingresos y un cierto grado de estabilidad laboral.

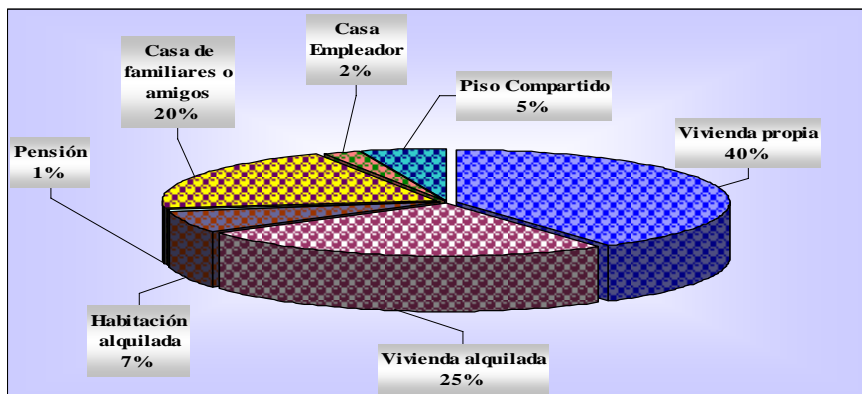


Figura 5.6. Distribución de las mujeres en situación laboral irregular según el tipo de vivienda donde residen

Según los resultados de la encuesta:

- El 40% de las mujeres en situación laboral irregular viven en su propia vivienda. Este porcentaje es considerablemente más bajo en el caso de sus homólogas las trabajadoras regulares, de las cuales el 62,2% poseen una vivienda propia. Esto nos permite afirmar que la regularidad laboral permite abordar con mayores garantías las cargas derivadas de la adquisición de una vivienda propia.

- Un 25% de las mujeres trabajadoras que desarrollan su actividad en un marco irregular han optado por el alquiler de su vivienda. Esta cifra en el caso de las trabajadoras regularizadas es más baja, descendiendo a un 16,6%.
- El 20% de las mujeres que trabajan en una situación irregular conviven en hogares de familiares o amigos. Aquí están incluidas mayoritariamente las mujeres jóvenes que aún no son independientes. En el caso de las mujeres regulares dicha cifra es menor (12,9%).
- El 32% de las mujeres en situación laboral irregular viven en una vivienda alquilada frente a un 19,6% de las trabajadoras regulares.
- Otros tipos de vivienda como pensiones, domicilio del empleador, habitación alquilada o pensiones han sido menos elegidas para vivir por estas trabajadoras situadas laboralmente de manera irregular.

La tabla siguiente ofrece la distribución según el tipo de vivienda y la nacionalidad de las mujeres en situación laboral regular e irregular.

	TOTAL MUJERES		MUJERES ESPAÑOLAS		MUJERES INMIGRANTES	
	Irregular	Regular	Irregular	Regular	Irregular	Regular
Vivienda propia	40%	62,2%	49%	66,5%	9,2%	12,5%
Vivienda alquilada	25%	16,6%	18,5%	14%	49,5%	45,8%
Habitación alquilada	7%	3%	4,2%	2,1%	15,4%	13,2%
Pensión	1%	0,7%	0,3%	0,7%	1,8%	0,7%
Casa de familiares o amigos	20%	12,9%	23,8%	13,5%	5,1%	6,3%
Casa empleador	2%	1,3%	1,2%	0,7%	6,2%	7,6%
Piso compartido	5%	3,5%	3%	2,6%	12,8%	13,9%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 5.10. Distribución de las mujeres en situación laboral regular e irregular según el tipo de vivienda donde residen y su nacionalidad

Si comparamos ambos grupos podemos destacar:

- Un 49,5% de las mujeres extranjeras en situación laboral irregular viven una vivienda alquilada, mientras que esta proporción es muy inferior entre sus homólogas españolas (18,5%). El porcentaje de mujeres inmigrantes que optan por una vivienda alquilada es muy similar tanto en el caso de que éstas desarrollen su actividad laboral en un marco laboral regular e irregular.
- El porcentaje de trabajadoras alojadas en casa de familiares o amigos es inferior entre las trabajadoras inmigrantes irregulares (5,1%) que entre las españolas (23,8%).
- La mujeres de nacionalidad extranjera optan en porcentajes más elevados que las españolas por viviendas alternativas (habitaciones alquiladas, pensiones, casa del empleador).

No cabe duda, de que el modo de vivienda escogido por las trabajadoras procedentes de otros países está condicionado por sus menores ingresos y la menor cobertura familiar con la que cuentan, especialmente las más jóvenes.

5.1.9. NÚMERO DE MIEMBROS DEL HOGAR Y PRESENCIA DE MIEMBROS ENFERMOS O CON DISCAPACIDAD

El tamaño medio de los hogares de las trabajadoras regulares e irregulares no presenta diferencias significativas. El tamaño medio de los hogares de las trabajadoras en situación laboral regular es de 2,48 personas frente a un 2,69 entre las no regulares. El tamaño medio de los hogares de las trabajadoras irregulares inmigrantes es de 3,04, descendiendo considerablemente en el caso de las trabajadoras irregulares de nacionalidad española a un 2,59. En términos generales, las mujeres extranjeras viven en hogares de mayor tamaño medio.

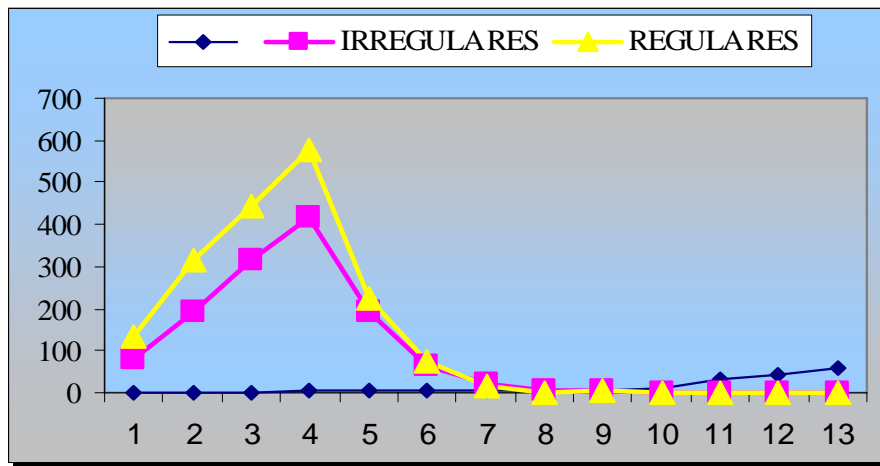


Figura 5.7. Tamaño medio del hogar de las trabajadoras regulares e irregulares

La siguiente tabla muestra la distribución de las mujeres en situación laboral regular e irregular según la presencia de personas dependientes y nacionalidad.

	TOTAL MUJERES		MUJERES ESPAÑOLAS		MUJERES INMIGRANTES	
	Irregular	Regular	Irregular	Regular	Irregular	Regular
Ninguna persona dependiente	90,1%	90,2%	90,7%	90,7%	87,8%	84,6%
Menores de 15 años	2,6%	2,5%	2%	2,4%	5,2%	3,5%
De 16 a 64 años	2,3%	2,1%	2%	2,1%	3,3%	2,1%
De 65 y más años	5,8%	5,8%	5,6%	5,5%	6,6%	9,1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 5.11. Distribución de las mujeres en situación laboral regular e irregular según la presencia de personas dependientes y nacionalidad

La proporción de hogares donde algún miembro precisa de atención especial es similar entre ambos tipos de trabajadoras (en un 10,7% de los hogares de las mujeres en situación laboral irregular alguno de sus miembros precisa de un cuidado especial, proporción muy similar en el caso de las trabajadoras regulares que alcanza un 10,4%). Podemos concluir por tanto que la presencia de un miembro en el hogar que precise de una atención especial, no condiciona en principio la modalidad laboral de las trabajadoras.

Según el CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN (2005), en esta comunidad adquieren una relevancia muy especial todos los aspectos relacionados con la atención a las personas mayores, al tratarse no sólo de un espacio altamente envejecido, sino también en el que adquieren una implantación muy considerable las unidades de convivencia en las que no cabe la posibilidad de que las necesidades asistenciales o de apoyo sean cubiertas por personas que conviven con los mayores. Según los últimos datos censales, en España había 260.018 personas que residen en hogares formados exclusivamente por mayores y de ellas 97.058 (el 37,3%) pertenecen a Castilla León.

Sin embargo entre trabajadoras españolas y extranjeras, estas diferencias son algo más significativas. El 5,2% de las trabajadoras irregulares inmigrantes en condiciones laborales irregulares tiene alguna persona menor de 15 años a su cargo, cifra que desciende a un 2% en el caso de las trabajadoras irregulares españolas. El 9,1% de las mujeres regulares de nacionalidad extranjera tiene a su cargo alguna persona mayor de 65 años, porcentaje que se reduce a un 5,5% en el caso de sus compañeras españolas.

5.2. CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SALMANTINAS EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR

5.2.1. CONTRATO Y COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Con lo que respecta al contrato laboral las diferencias entre las mujeres en situación laboral regular e irregular son muy significativas.

En el grupo de las trabajadoras que se encuentran en situación laboral no regular, el 26,4% tiene firmado un contrato de trabajo, porcentaje muy inferior a la que presentan las trabajadoras en situación laboral regular (84,3%).

Entre las mujeres en situación laboral irregular, un 44,6% no posee contrato escrito y un 29% tiene simplemente un acuerdo verbal con su empleador. Ver figura 5.8.

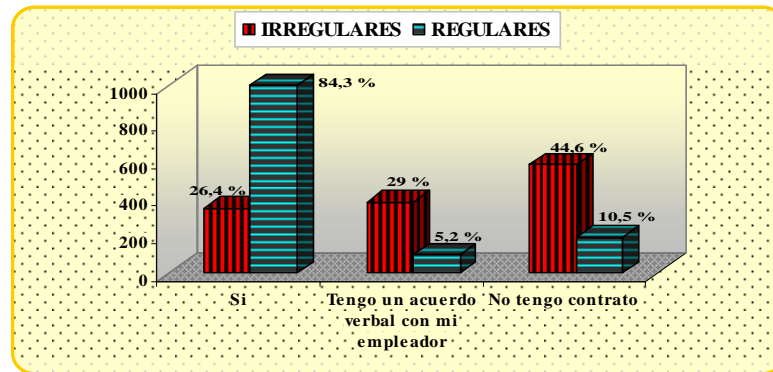


Figura 5.8. Representación gráfica de la distribución de las trabajadoras regulares e irregulares según contrato

Dentro de las mujeres en situación laboral irregular, tan sólo un 15,3% de las de nacionalidad extranjera tienen firmado un contrato escrito con su empleador, frente a un 29,4% de las trabajadoras españolas. Las mujeres procedentes de otros países, que se encuentran en la provincia de Salamanca en una situación laboral no regular, lo más frecuente es que lleguen con su empleador a un contrato verbal (45,3%), siendo entre las mujeres nacionales esto menos común (24,6%).

Las mujeres que desarrollan su trabajo de forma no regular, un 64% no cotiza a la Seguridad Social y un 36% lo hace pero por menos horas de las que realmente trabaja.

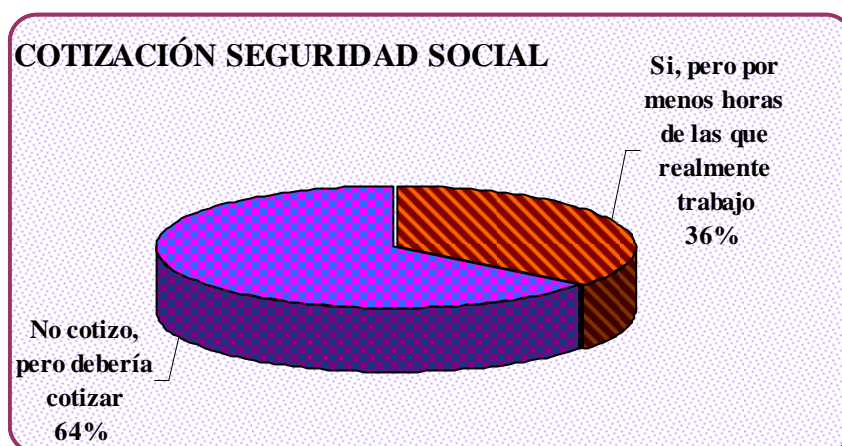


Figura 5.9. Representación gráfica en situación de irregularidad laboral en cuanto a la Cotización a la Seguridad Social

A fecha 31 de diciembre de 2004, el 36,7% de las mujeres extranjeras en España estaban dadas de alta en la Seguridad Social (VILLARES, PÉREZ, MARTÍNEZ, GOLÍAS y FERNÁNDEZ, (2005).

5.2.2. SITUACIÓN ECONÓMICA

Vamos a estudiar las circunstancias económicas de las trabajadoras y de las familias en las cuales conviven estas mujeres.

Sin duda alguna el salario es un factor importante a la hora de caracterizar la calidad de un determinado puesto de trabajo, aunque como señala la Comisión Europea no es el único, destacan otros como una mayor flexibilidad laboral, la ausencia de discriminación, las relaciones humanas o la capacidad de tomar decisiones entre otras.

El gráfico siguiente ofrece la distribución de las mujeres en situación laboral regular e irregular según el tramo de sus ingresos mensuales².

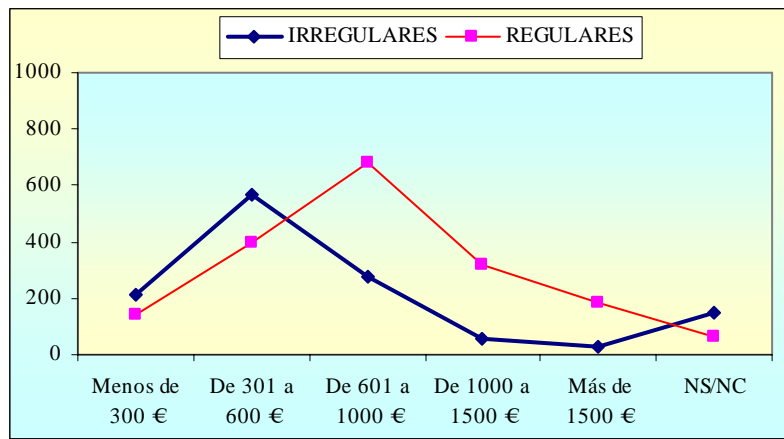


Figura 5.10. Distribución de las mujeres en situación laboral regular e irregular según el tramo de sus ingresos mensuales

El 60,4% de las mujeres en situación laboral irregular tienen unos ingresos mensuales inferiores a 300 euros, frente a un 30,1% de las mujeres en situación laboral regular.

² El 92,9% de las mujeres encuestadas han contestado la pregunta sobre el nivel de ingresos que perciben mensualmente.

El 38% de las mujeres regulares percibe mensualmente en su hogar unos ingresos de 601 a 1000 euros al mes. En dicho tramo salarial el porcentaje de las trabajadoras irregulares desciende a un 21,4%

El 28,2% de los hogares de las trabajadoras en situación laboral regular disfruta de unos ingresos al mes superiores a 1000 euros, situación que sólo se da en el caso de las trabajadoras en situación laboral irregular en un 6,4%.

El gráfico siguiente muestra la distribución de las mujeres en situación laboral regular e irregular según el tramo de sus **ingresos** en que se sitúe el **hogar** en el que conviven.

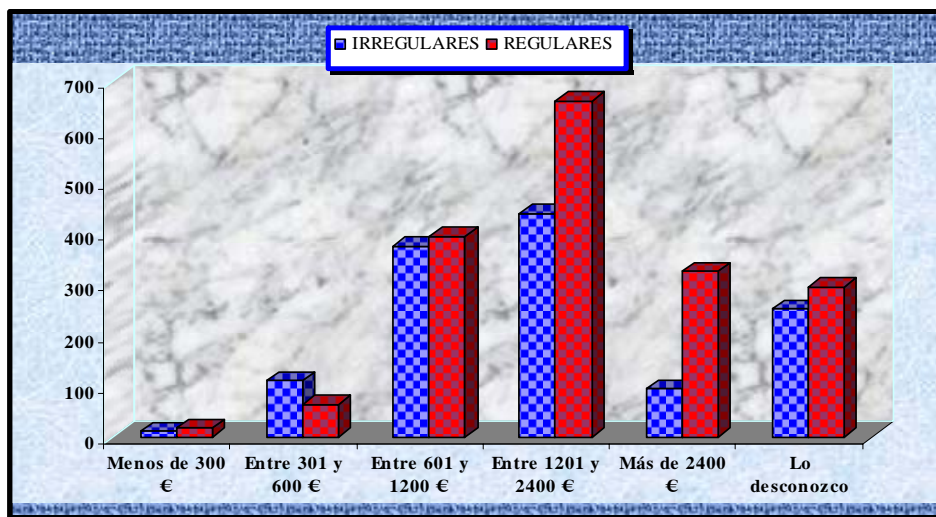


Figura 5.11. Distribución de las mujeres en situación laboral regular e irregular según el tramo de ingresos mensuales del hogar en el que conviven

La población de mujeres en situación laboral irregular está más concentrada en los hogares de niveles más bajos de ingresos:

- El 56,1% de los hogares de las trabajadoras en situación laboral regular disfrutan de unos ingresos mensuales superiores a 1200 euros al mes, cifra que desciende a un 41,6% para el caso de los hogares de las mujeres en situación laboral irregular.

- Para el tramo salarial de 301 a 600 euros el porcentaje es más elevado en el caso de las mujeres no regulares con un 29,3%, frente a un 22,4% para el caso de las trabajadoras regularizadas.

La siguiente tabla muestra la distribución según la nacionalidad y nivel de ingresos familiares para ambas trabajadoras (regulares e irregulares):

	TOTAL MUJERES		MUJERES ESPAÑOLAS		MUJERES DE NACIONALIDAD EXTRANJERA	
	Irregular	Regular	Irregular	Regular	Irregular	Regular
Menos de 300 €	0,9%	1%	0,7%	0,9%	1,5%	2,1%
De 301 y 600 €	8,6%	3,7%	5,8%	2,7%	19,2%	15,7%
De 601 a 1200	29,3%	22,4%	26,1%	21%	41%	38,6%
Entre 1201 y 2400 €	34,2%	37,6%	38,5%	39,1%	18,5%	19,3%
Más de 2400 €	7,4%	8,5%	8,3%	19,9%	4,1%	2,1%
Lo desconozco	19,6%	16,8%	20,6%	16,3%	15,9%	22,1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 5.12. Distribución de las mujeres en situación laboral regular e irregular según la nacionalidad y el nivel de ingresos familiares

Los hogares de las mujeres en situación laboral regular de las trabajadoras españolas se caracterizan por un mayor nivel de ingresos que sus homólogas las no regularizadas (el 19,9% de las mujeres españolas conviven en hogares con ingresos superiores a 2400 euros mensuales, porcentaje que desciende al 8,3% en el caso de las trabajadoras no regulares).

Las mujeres de nacionalidad extranjera que desarrollan su actividad tanto en un marco laboral regular como irregular cuentan en sus hogares con una media de ingresos muy similares. Cabe destacar que en el tramo salarial de 301 a 600 euros el porcentaje en las inmigrantes irregulares es de un 19,2% descendiendo ligeramente a un 15,7% en las extranjeras regulares. Son muy pocas las mujeres de nacionalidad extranjera que en sus hogares disfrutan de unos ingresos superiores a 2400 euros mensuales, no obstante podemos señalar que en el caso de las no regulares el porcentaje es el doble a las

regularizadas (4,1% frente a un 2,1% de las regulares). La migración representa para muchas mujeres la posibilidad de tener un trabajo y asegurar su sustento.

La inmigración es muy reciente en España y sería conveniente esperar un plazo de tiempo prudencial para poder elaborar análisis que permitan analizar el proceso de formación de salarios (CASTELLÓ, 2005).

5.2.3. JORNADA LABORAL

Los contratos a tiempo parcial en el mercado laboral español son escasos lo que provoca en las trabajadoras una escasa flexibilidad para desarrollar su actividad de trabajo y una difícil conciliación de la vida familiar y laboral.

El número de horas trabajadas por la mayoría de las mujeres en situación laboral irregular es significativamente menor que el de las trabajadoras que se encuentran en una situación laboral regular. El 52,8% de las trabajadoras regularizadas trabaja entre 32 y 42 horas semanales, para las irregulares este porcentaje desciende a un 27,5%. En el gráfico siguiente se aprecia claramente el salto que se produce en la curva de distribución acumulada a la altura de las 40 horas (lo que indica el elevado porcentaje de mujeres que trabaja 40 horas a la semana).

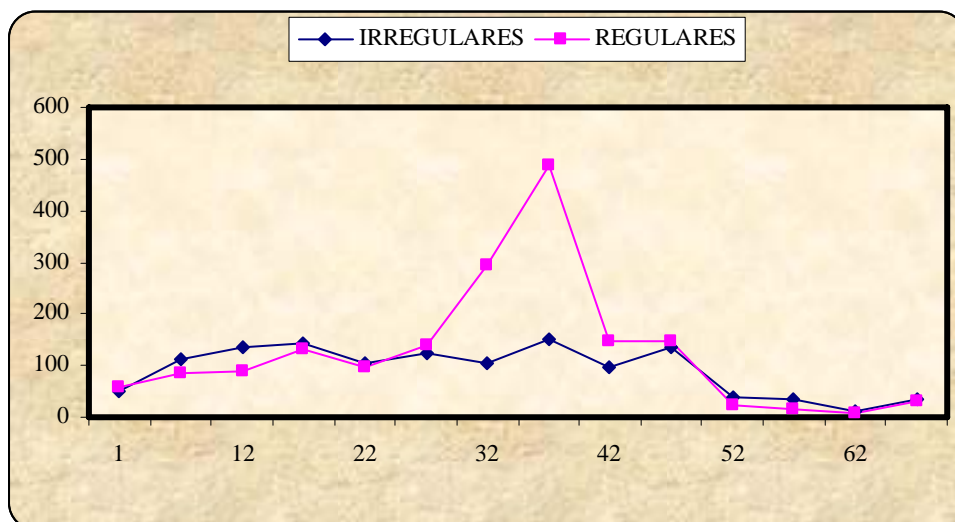


Figura 5.12. Distribuciones acumuladas de las horas semanales trabajadas por las trabajadoras en situación laboral regular e irregular

Los trabajos irregulares permiten a las trabajadoras mayor flexibilidad en lo referente a los horarios. El 43% de las trabajadoras en situación laboral irregular trabajan menos de 22 horas semanales. La participación en un entorno laboral regular supone en términos generales mayor tiempo de dedicación por parte de la mujer.

Relacionado con el número de horas que se trabaja a la semana está el número de días, en que se desarrolla la jornada laboral. Las trabajadoras tanto en situación laboral regular como irregular, trabaja una media de cinco días a la semana.

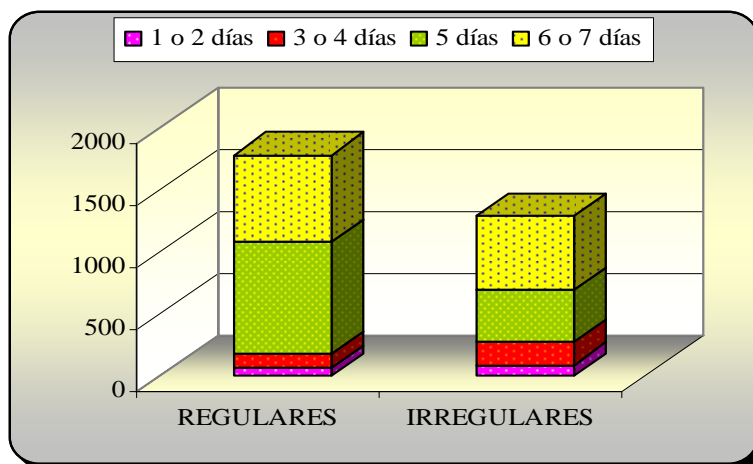


Figura 5.13. Días trabajados a la semana de las mujeres en situación laboral regular e irregular

El 48,9% de las trabajadoras dedicadas al servicio doméstico, declaran no realizar más horas que las fijadas en su horario habitual. Este porcentaje es mayor entre las que están en situación laboral regular, donde el 56,1% no realiza horas extras, que entre las que se encuentran en situación laboral irregular, donde el 42,4% no trabajan más allá de su horario habitual. Entre las mujeres en situación laboral irregular un 17,4% hace horas extras pero no reciben ninguna compensación por este trabajo, cifra que desciende considerablemente entre las regulares a un 10%.

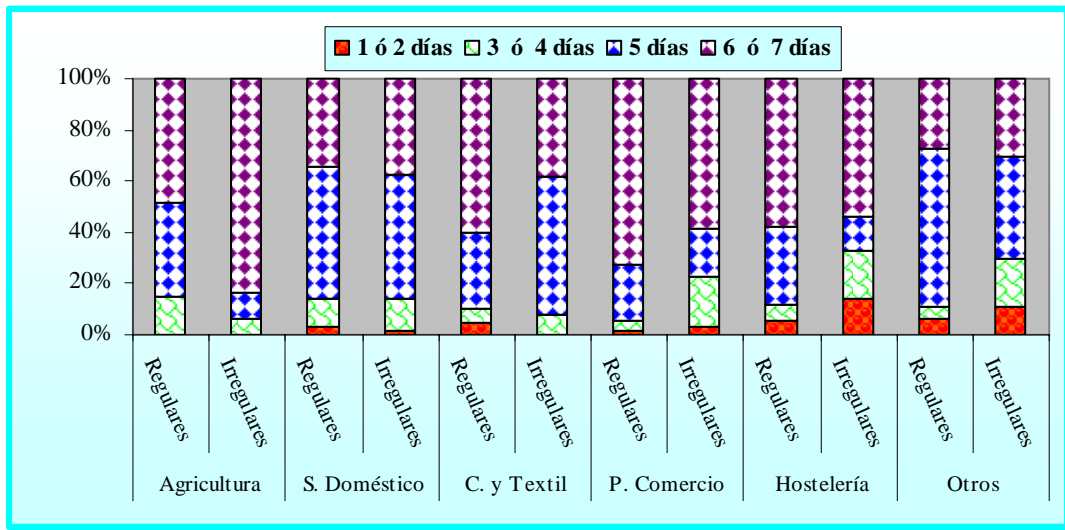


Figura 5.14. Distribución de las trabajadoras según el número de días trabajados a la semana en los sectores donde principalmente se concentran las mujeres en situación laboral irregular

Atendiendo a la nacionalidad de las mujeres, se observa un comportamiento diferente entre las mujeres en situación laboral regular e irregular. En el primer grupo, las mujeres españolas son las que menos horas extras realizan (el 58,3% no suele hacerlas, frente al 45,2% de las inmigrantes). En el grupo de las inmigrantes un 20,3% realiza horas extras y no le pagan ninguna compensación por el trabajo, reduciéndose este porcentaje a un 7.9% en el caso de las españolas. Entre las mujeres en situación laboral irregular, las españolas siguen haciendo menos horas de las habituales (48,5% no hacen horas extras, frente a un 34% de las extranjeras).

En el trabajo realizado por el CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO, S.L. (2005), titulado “La presencia de las mujeres en el empleo irregular”, destaca la menor jornada laboral, que por término medio, tienen las trabajadoras en situación irregular. Mientras que más del 60% de las trabajadoras irregulares trabaja menos de 20 horas semanales, la gran mayoría de las regularizadas tienen jornadas laborales de más de 30 horas a la semana.

5.2.4. SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

En este apartado vamos a tratar de identificar cual es el grado de satisfacción que las trabajadoras (regulares e irregulares) tienen con respecto a los distintos aspectos de su trabajo.

El gráfico siguiente ofrece el grado de satisfacción que las trabajadoras en situación laboral regular e irregular con respecto a su salario, horario de trabajo, relación con su empleador/a, vacaciones y pagas extraordinarias.

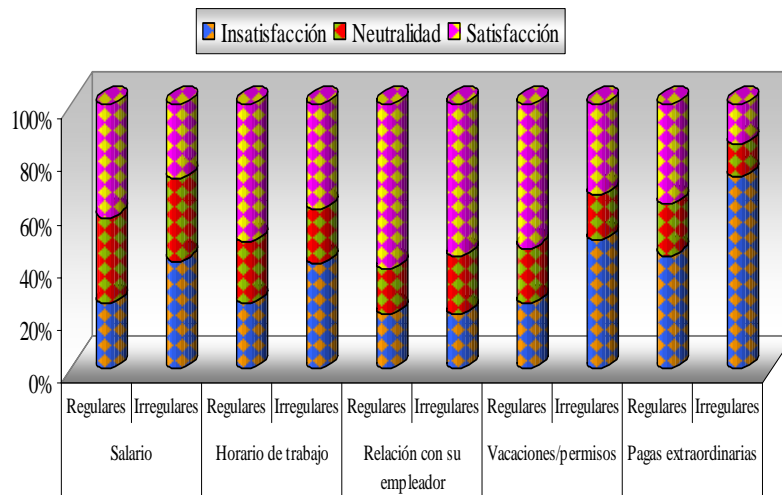


Figura 5.15 Grado de satisfacción de las trabajadoras con respecto a diferentes aspectos de su trabajo

En términos generales, podemos apreciar en el gráfico un menor grado de satisfacción por parte las mujeres que desarrollan su actividad en un marco laboral irregular que las mujeres regularizadas.

Las mujeres en situación laboral irregular se muestran menos satisfechas con la remuneración que reciben (40,9% frente al 24,7% de las mujeres en situación regular). Las mujeres laboralmente en situación irregular, en general tienen jornadas laborales más cortas, lo que se traduce consecuentemente también en unos salarios más bajos.

En cuanto al horario laboral, las trabajadoras en situación laboral irregular se muestran más descontentas que sus homólogas las regulares (un 39,7% frente a un 24,8% respectivamente). Aunque algunas mujeres acuden laboralmente al mercado irregular por la flexibilidad de horarios que es menos rígido que en el mercado laboral regular, no es un aspecto valorado por las mujeres que lo desarrollan, así un 39,7% muestran insatisfacción por el horario de trabajo y otro 39,4% sin embargo parece estar de acuerdo. Más de la mitad de las trabajadoras regulares expresan estar satisfechas con el horario de su jornada laboral.

El comportamiento del empleador/a con sus empleadas observamos en el gráfico que es valorado positivamente por las trabajadoras tanto en situación laboral regular como irregular. Las mujeres regulares valoran en un 62,1% positivamente el apoyo por parte de su empleador/a, cifra que desciende sensiblemente en las mujeres laborales irregulares a un 57,5%. Aproximadamente el mismo porcentaje de mujeres regulares como irregulares (20,4% y 20,8% respectivamente), parece estar insatisfechas con la atención que sus empleadores/as les ofrecen. Un 22,1% de las mujeres irregulares se muestra indiferente con respecto a este aspecto, bajando a un 17,25 en el caso de las mujeres regulares esta cuantía.

El 48,7% de las mujeres en situación laboral irregular expresan su disconformidad con los permisos y vacaciones de las que disfrutan. Esto, puede venir en parte explicado por la relativamente corta duración de la relación laboral. El tema de vacaciones y permisos es un aspecto regulado en un contrato que los empleadores cumplen generalmente sólo en el caso de trabajadoras regularizadas. Al no darse estas características por escrito los empleadores/as en el caso de contratar irregularmente a estas mujeres no cumplen estas estipulaciones.

El mayor grado de insatisfacción en el trabajo que muestran las mujeres en situación laboral irregular, es el aspecto de las pagas extraordinarias (un 72,9%). Esto puede venir explicado por la falta de contrato y la duración corta de las jornadas laborales, lo que lleva a algunas trabajadoras incluso a tener, por la baja remuneración que reciben, más de un empleador/a.

5.2.5. REDES DE APOYO Y COBERTURA SANITARIA

Un aspecto importante a tener en cuenta es averiguar quien ha prestado ayuda a las mujeres que se encuentran en situación laboral irregular cuando les ha faltado trabajo o han tenido problemas económicos.

	TOTAL MUJERES		MUJERES ESPAÑOLAS		MUJERES DE NACIONALIDAD EXTRANJERA	
	Irregular	Regular	Irregular	Regular	Irregular	Regular
Nunca he necesitado ayuda	25,1%	38,1%	30,4%	40,5%	5,5%	11,1%
Familiares o amigos	59,8%	49,3%	59,1%	48,6%	62,6%	57,6%
Instituciones públicas	2,0%	1,6%	1,4%	1,2%	4,4%	6,3%
ONGs o parroquias	2,7%	0,5%	0,2%	0,1%	12,1%	4,9%
Nadie	10,3%	10,5%	8,9%	9,7%	15,4%	20,1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 5.13. Personas que prestaron ayuda a las trabajadoras cuando ésta fue necesaria

Las mujeres en situación laboral regular son las que menos han necesitado ayuda económica en general, hecho totalmente atribuible a su estabilidad laboral.

Los familiares o amigos en todos los grupos son la principal fuente de ayuda en caso de necesidad económica.

Es de destacar que las trabajadoras de nacionalidad extranjera son las que más ayudas han recibido de las instituciones públicas, jugando un papel más importante en el soporte económico de las extranjeras regularizadas (6,3%), y algo más reducido para sus compañeras en situación laboral irregular (4,4%). En este mismo grupo de mujeres extranjeras es donde las ONGs parecen contribuir más a las ayudas económicas, cuya relevancia es significativamente más alta entre el colectivo de las mujeres de nacionalidad extranjeras en situación laboral irregular (12,1%), posiblemente con vistas a que le sirva de puerta de entrada al mercado laboral.

Según observamos en el gráfico siguiente, el porcentaje de mujeres que pertenecen algún **tipo de asociación u organización**, es ligeramente mayor en el caso de las regularizadas (un 10% frente a un 7% de las mujeres irregulares).

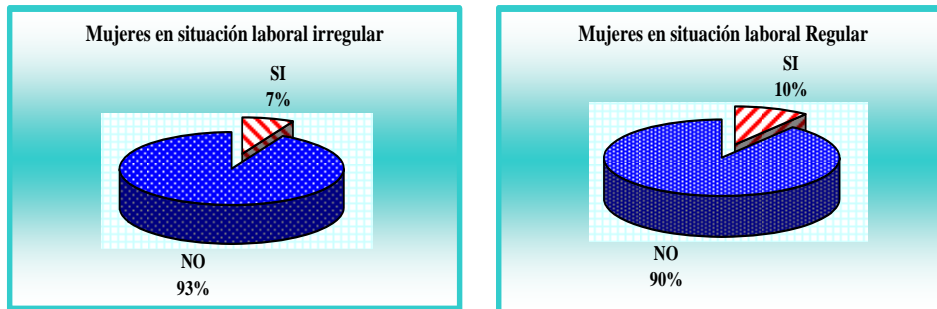


Figura 5.16. Porcentaje de trabajadoras en situación laboral regular e irregular que pertenecen a alguna asociación u organización, según situación laboral.

La proporción de mujeres que desarrollan su actividad en el marco laboral irregular, pertenecen principalmente a asociaciones de mujeres rurales (2,6%) e inmigrantes (2,5%).

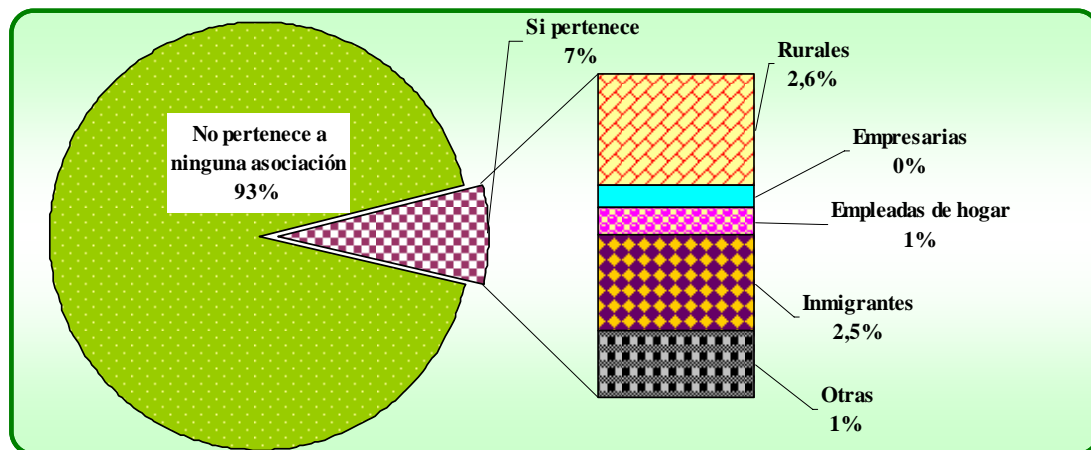


Figura 5.17. Porcentaje de trabajadoras en situación laboral irregular que pertenecen a algún tipo de asociación u organización

En cuanto a la **cobertura sanitaria**, las mujeres que desarrollan su trabajo de forma regular disponen de la titularidad de la propia tarjeta sanitaria. El problema de no tenerla es para aquellas mujeres que trabajan en condiciones de irregularidad. El 83% de las mujeres de nacionalidad española en situación laboral irregular son titulares de su

propia tarjeta sanitaria, o bien están incluidas dentro de la tarjeta de algún familiar (sólo el 1% no dispone de cobertura). En el caso de las mujeres de nacionalidad extranjera, un 35% reconoce no disponer de tarjeta sanitaria propia ni estar incluida en la de ningún familiar (a pesar de que tienen derecho a cobertura sanitaria cumpliendo los requisitos de empadronamiento y carencia de recursos económicos), por tanto, parece ser que se trata de mujeres que se encuentran en la provincia de Salamanca de manera ilegal, por lo que al no poder acceder al mercado laboral regular, desempeñan su trabajo irregularmente para cubrir sus necesidades económicas.

Según datos del MINISTERIO DEL INTERIOR A 31 de diciembre de 2003, del total de extranjeros con tarjeta o autorización de residencia, el 44,97% son mujeres.

5.2.6. VALORACIÓN DEL TRABAJO

Vamos analizar como valoran las trabajadoras (regulares e irregulares) el hecho de tener un empleo en distintos aspectos como: acceso a prestaciones sociales, si es un medio para sentirse más realizadas y desarrollarse como persona, les aporta cierta independencia económica, estabilidad, perspectivas de progreso, desarrollo personal y reconocimiento social, etc.

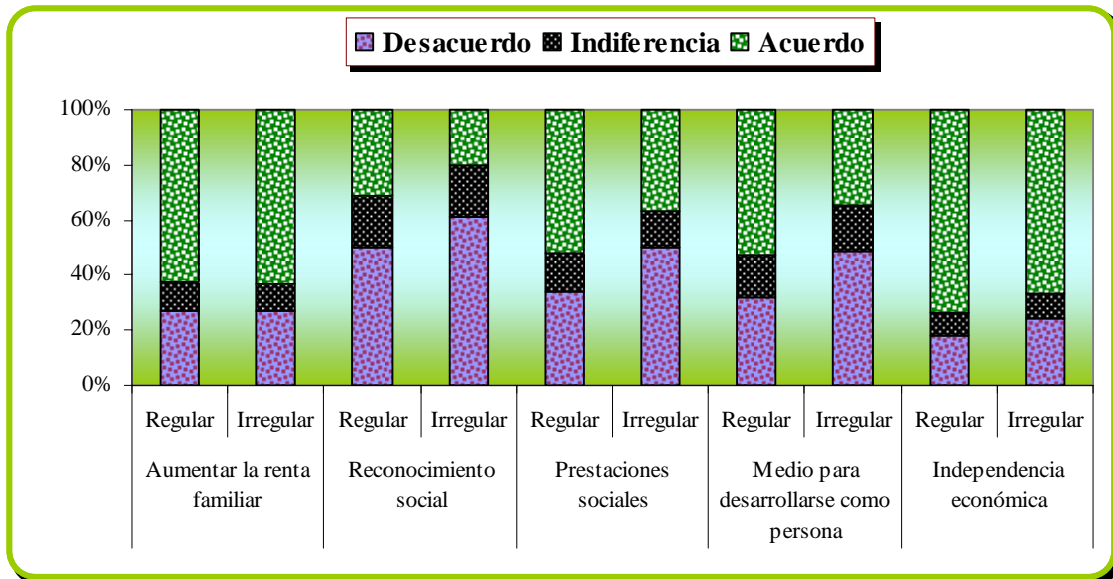


Figura 5.18. Importancia que las trabajadoras regulares e irregulares conceden a su trabajo atendiendo a distintos criterios

Las mujeres en situación laboral irregular como un complemento importante para aumentar la renta familiar (el 63,5%), pero principalmente consideran el trabajo como un factor importante de independencia económica (el 66,9% opina así). Estas mujeres no consideran que el trabajo les ayude como medio para desarrollarse como persona y acceso a prestaciones sociales (un 48,7% y 49,8% respectivamente piensan esto), hecho que atribuimos a las condiciones precarias en que desarrollan su actividad laboral, por lo que no ven el trabajo una fuente de reconocimiento social (el 61,1%).

Las mujeres en condiciones laborales regulares reconocen en el trabajo una fuente importante de ingresos familiares (el 62,4%) e independencia económica (73,8%). Sin embargo, estas trabajadoras a diferencia de sus compatriotas en condiciones irregulares si consideran que el trabajo es un medio que las ayuda a elevar la autoestima y desarrollarse como persona (un 53% opina así frente a un 34,5% de las mujeres en situación laboral irregular).

Las trabajadoras en situación laboral irregular consideran en mayor proporción que las regulares que el trabajo es un medio para aumentar la renta familiar. Mientras que son

las mujeres que trabajan regularmente las que atribuyen mayor importancia al trabajo como medio para alcanzar el resto de objetivos descritos.

	TOTAL MUJERES IRREGULARES		
	Desacuerdo	Indiferencia	Acuerdo
Complemento para aumentar la renta familiar	27,2%	9,3%	63,5%
Reconocimiento Social	61,1%	18,6%	20,3%
Acceso a prestaciones sociales	49,8%	13,3%	36,9%
Medio para desarrollarse como persona	48,7%	16,7%	34,5%
Independencia económica	24,3%	8,7%	66,9%
TOTAL	100%		100%

Tabla 5.14. Importancia que las trabajadoras laboralmente irregulares conceden a su trabajo atendiendo a distintos criterios

La edad, tiene un papel importante al analizar cuáles son los principales beneficios que las mujeres perciben de su participación en el mercado de trabajo. La importancia concedida a este aspecto está más condicionada por la edad, que incluso por la condición laboral, es decir, al margen del carácter regular o irregular de su inserción laboral.

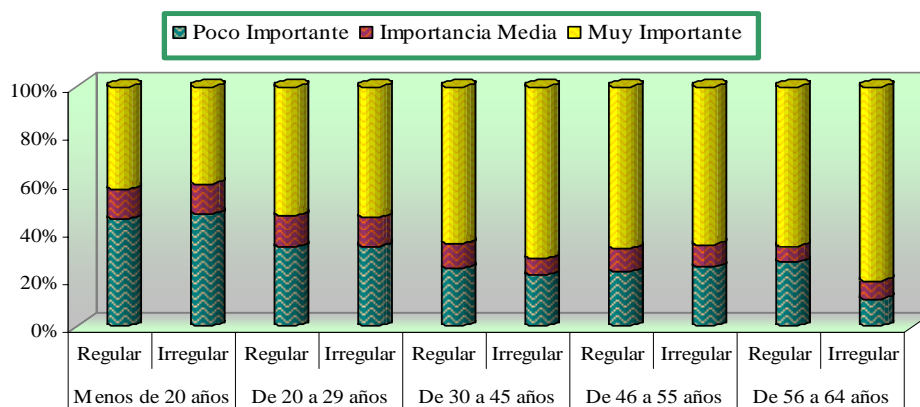


Figura 5.19. Importancia que las trabajadoras dan a su trabajo como complemento de la renta familiar en los diferentes tramos de edad

Observamos en el gráfico anterior como tanto en condiciones laborales como irregulares, las trabajadoras a medida que aumentan su edad, le van concediendo mayor importancia al empleo como un requisito importante para aumentar los ingresos familiares, siendo las más jóvenes las que conceden menos importancia a este aspecto.

En cuanto a las mujeres en situación laboral irregular, son las de edad más avanzada (mayores de 55 años) con un 81,1% las que dan más importancia al trabajo como complemento de la renta familiar, proporción que se reduce a la mitad en el caso de las mujeres menores de 20 años, mostrándose estas pasivas e indiferentes con respecto a este punto (un 59,5% da muy poca importancia a este aspecto), parece tratarse por tanto de mujeres jóvenes sin cargas familiares, no independientes que viven en casa de sus padres, cuya participación en el mercado de trabajo irregular les supone una fuente de ingresos para el disfrute personal.

En el caso de las trabajadoras regularizadas, la tendencia es la misma, son las más jóvenes las que conceden a este punto menos importancia (un 42,9%), y las mujeres en el tramo de edad de 46 a 55 años son las que consideran más importante su fuente de ingresos para soportar las cargas familiares (un 67,7%).

5.2.7. EXPERIENCIA LABORAL

El mercado laboral español ofrece pocas opciones, para aquellas mujeres de mediana edad que pretenden incorporarse por primera vez al mercado de trabajo o han estado mucho tiempo sin trabajar y además están poco cualificadas, por lo que la especificidad de muchas actividades realizadas principalmente en un entorno irregular, con precariedad laboral y la mayor flexibilidad en términos de horarios y condiciones justificaría el papel que el mercado de trabajo irregular parece jugar como salida de este tipo de colectivo de mujeres.

El gráfico siguiente muestra las distribuciones acumuladas de las mujeres en situación laboral regular e irregular, según el número de años trabajados.

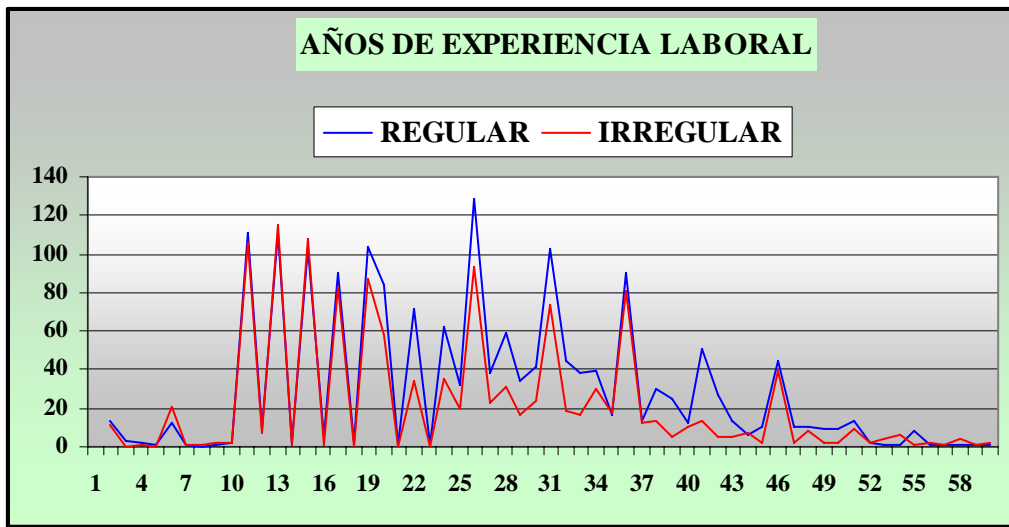


Figura 5.20. Distribución acumulada de las mujeres en situación laboral irregular y regular, atendiendo al número de años de experiencia laboral

Las mujeres en situación laboral irregular, parecen tener menos experiencia laboral frente a las regulares, ello puede ser consecuencia de la naturaleza muchas veces esporádica y poco regular de las actividades que realizan. De forma general, la trayectoria laboral de las mujeres con una situación laboral regular es más larga que aquellas que realizan su trabajo en un marco irregular.

La menor experiencia laboral, sin duda alguna, está relacionado con la edad. El 52,8% de las mujeres más jóvenes salmantinas en situación laboral regular, menores de 20 años tienen como máximo un año de experiencia en el mercado de trabajo, cifra que desciende al 43% en el caso de las mujeres jóvenes de su misma edad, que trabajan en un marco no regularizado. Ello puede ser consecuencia de la dificultad que encuentran las mujeres jóvenes cuando tratan de acceder al mercado de trabajo regular, sobretodo en el caso de las que tienen un nivel de estudios primarios. El mercado de trabajo irregular en ocasiones una alternativa par las mujeres jóvenes que tratan de acceder a su primer empleo.

En el tramo de edad de 20 a 29 años el 54,2% de las mujeres regulares llevan trabajados 3 años, porcentaje que desciende en el caso de las irregulares a un 38,6%.

En las mujeres de mediana edad, de 30 a 45 años, un 54,9% lleva una experiencia laboral de 12 años, disminuyendo sensiblemente en el caso de las irregulares a un 52,7%.

En las mujeres de edades comprendidas entre 46 y 55 años son las trabajadoras irregulares las que tienen mayor experiencia laboral (un 62,4% tiene una media de 20 años trabajados frente a un 52,8% de las regulares).

En las trabajadoras cerca de la jubilación de edad más avanzada son las mujeres que desarrollan una actividad regularizada, las que tienen una mayor experiencia laboral, así un 65,3% tiene 30 años trabajados. En el caso de sus compañeras que han desarrollado su actividad en un marco laboral irregular dicho porcentaje desciende a un 60,6%.

	1 AÑO		3 AÑOS		12 AÑOS	
	Irregular	Regular	Irregular	Regular	Irregular	Regular
Menores de 20 años	42,9%	52,8%				
De 20 a 29 años			38,6%	54,2 %		
De 30 a 45 años					52,7	54,9
	20 AÑOS			30 AÑOS		
	Irregular	Regular	Irregular	Regular		
De 46 a 55 años	62,4%	52,8%				
De 56 a 64 años				60,6		65,3

Tabla 5.15. Mujeres en situación laboral irregular y regular, atendiendo al número de años de experiencia laboral

5.2.8. ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO ACTUAL

Sólo un 27,2% de las mujeres que desarrollan su actividad en un marco laboral irregular llevan más de 5 años en empleo actual, frente a un 41,2% de las mujeres cuya participación en el mercado de trabajo lo desarrollan de forma regular.

Entre las mujeres de nacionalidad extranjera tanto en situación laboral regular como irregular, una alta proporción lleva menos de 3 años en su empleo actual (el 78,8% para las extranjeras laboralmente irregulares frente a un 78,1% de las compañeras regulares). En el caso de las españolas, la diferencia entre las regulares e irregulares es aún mayor (el 54,3% de las nacionales regulares lleva menos de 3 años en su actual empleo, frente a un 42,7% de las nacionales que desarrollan su actividad en un marco laboral irregular). La diferencia por tanto, entre las españolas y las extranjeras laboralmente irregulares, es por tanto considerable (el 45,7% de las españolas lleva más de tres años en su empleo actual mientras que entre las extranjeras este porcentaje desciende a la mitad, 21,2%).

	TOTAL MUJERES		MUJERES ESPAÑOLAS		MUJERES INMIGRANTES	
	Irregular	Regular	Irregular	Regular	Irregular	Regular
Menos de un año	27,8%	21,1%	24,7%	19,5%	39,2%	39,4%
De 1 a 3 años	31,7%	24,4%	29,6%	23,2%	39,6%	38,7%
De 3 a 5 años	13,3%	13,3%	13,8%	13,2%	11,7%	14,8%
Más de 5 años	27,2%	41,2%	31,9%	44,1%	9,5%	7,1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 5.16. Distribución de las trabajadoras según el tiempo que llevan ocupadas en su empleo actual diferenciando según su nacionalidad

Si analizamos la antigüedad de las trabajadoras en los distintos sectores de actividad económica (Gráfico 4.16), observamos que son especialmente llamativas en el sector de la hostelería (el 45% de las trabajadoras regulares tiene más de tres años de antigüedad en dicho sector, mientras que en las trabajadoras irregulares desciende al 25,6% el porcentaje). También dentro de las mujeres que se dedican a la limpieza de oficinas hay diferencias (el 70,9% de las trabajadoras regulares lleva más de 3 años en esta ocupación, mientras que las mujeres irregulares el 52,2% lleva más de este tiempo).

En el sector de Confección y textil el 32,5% de las mujeres irregulares, llevan de 1 a 5 años en dicho sector, mientras que entre las regulares sólo el 8,3% lleva dicho periodo de

tiempo. En este sector, son las mujeres en situación laboral irregular las que llevan más antigüedad. Esto puede venir explicado porque hay mujeres (costureras) que se dedican a hacer arreglos de ropa a tiendas pequeñas, que no cotizan y llevan años trabajando ocultamente para estos comercios para incrementar sus ingresos familiares. Algo similar ocurre con las trabajadoras que se dedican a la limpieza de oficinas, donde el 70,9 % las irregulares.

En los sectores de agricultura y empleadas de hogar, las diferencias entre las trabajadoras regulares e irregulares son menos llamativas.

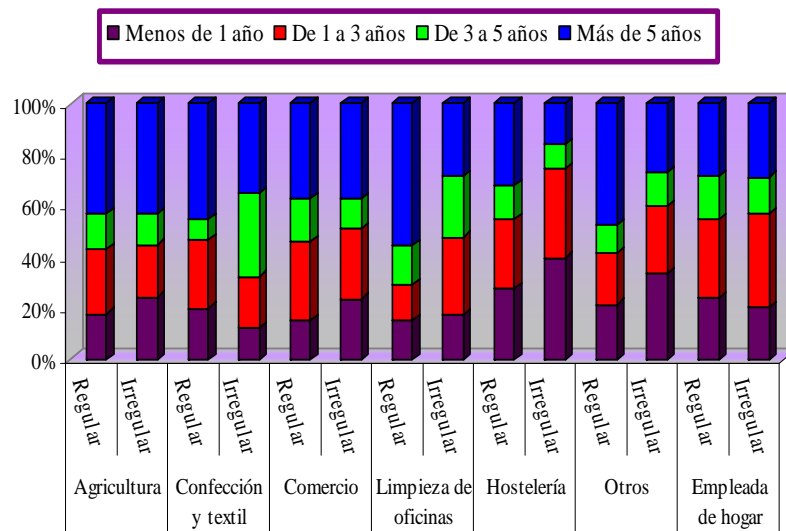


Figura 5.21. Experiencia laboral de las trabajadoras en los diferentes sectores de actividad según su situación laboral

El 73% de las trabajadoras salmantinas, tanto en situación laboral regular como irregular han trabajado antes de su actual ocupación. Es una cifra bastante curiosa, porque normalmente en otros estudios suelen ser las trabajadoras irregulares las que han tenido más empleos antes del actual. Así, en el trabajo de “La presencia de las mujeres en el empleo irregular”, el 25% de las trabajadoras en situación irregular no ha trabajado antes de su actual ocupación frente al 50% de las mujeres en situación regular.

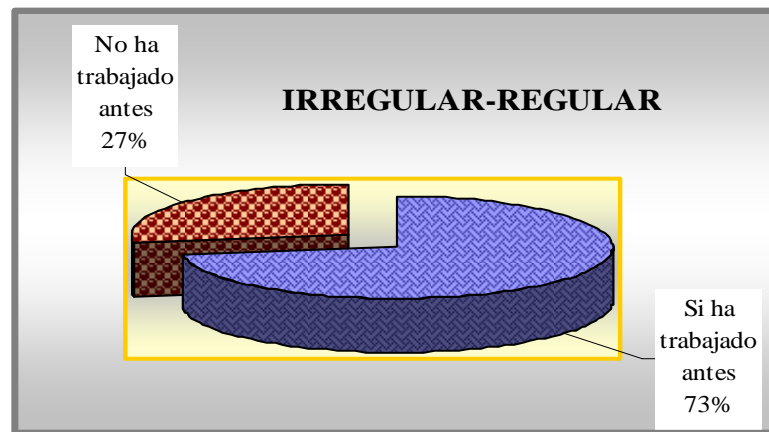


Figura 5.22. Trabajadoras regulares e irregulares con experiencia laboral anterior a la actual y las que no han trabajado antes

El gráfico 4.23 ofrece las distribuciones sectoriales de las mujeres en situación laboral irregular con y sin experiencia laboral previa a su empleo actual.

Observamos como en el sector de la agricultura ambas distribuciones son muy parecidas, lo que puede venir justificado por el hecho de que la experiencia laboral no parece condicionar el tipo de actividad que las mujeres desarrollan dentro de este sector. En el resto de los sectores, apreciamos que las trabajadoras han tenido experiencias laborales previas a su actual empleo, por lo que es posible que esta experiencia laboral ayude a estas mujeres a dar el paso hacia la regularidad.

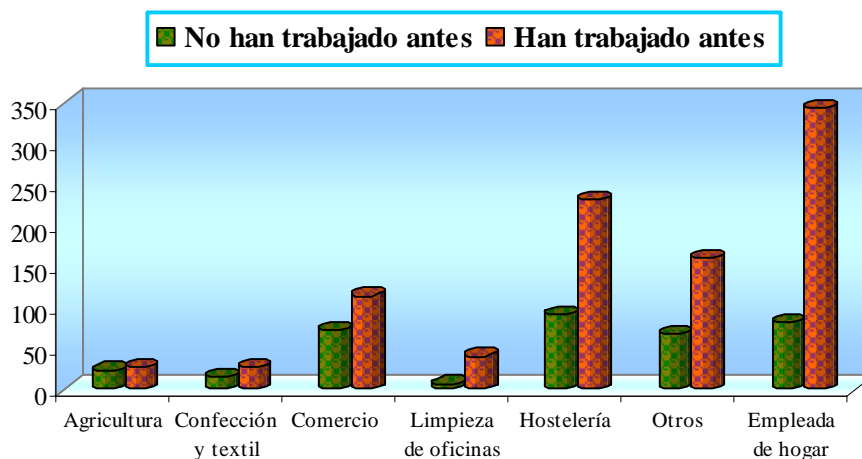


Figura 5.23. Sectores de actividad en los que se encuentran ocupadas las mujeres en situación laboral irregular según hayan trabajado o no antes de su empleo actual

La mayoría de los expertos opinan que las trabajadoras irregulares suelen cambiar de trabajo a lo largo de su vida entre 3 y 10 veces.

5.2.9. VÍAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

En el marco laboral irregular, son la familia y amigos la vía principal, por la cual las mujeres buscan trabajo (el 52%, disminuyendo a un 33% en el caso de las mujeres regularizadas). Sin embargo, la propia iniciativa, es la variable principal de las mujeres regulares en la búsqueda de empleo (un 43% opinan así).

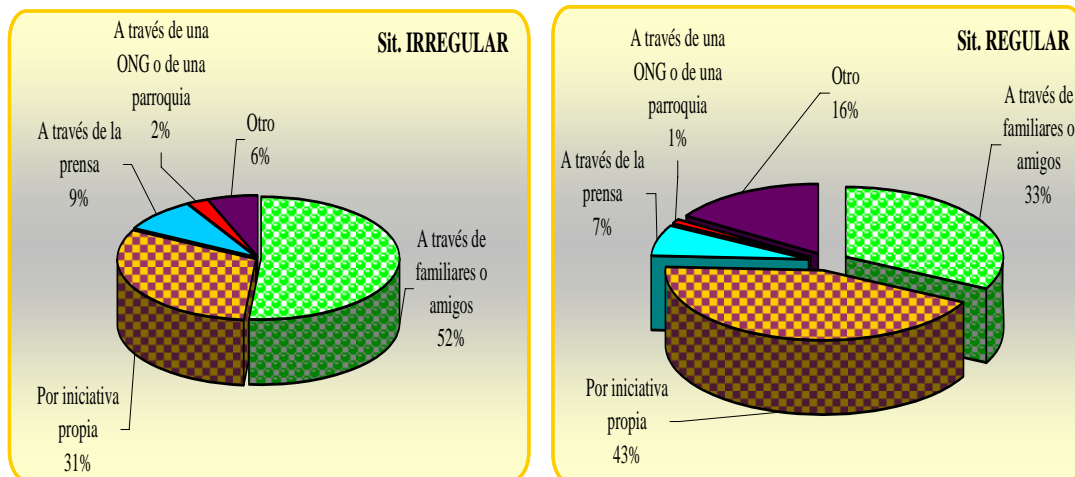


Figura 5.24. Distribución de las trabajadoras según el medio empleado para la obtención de su actual empleo según la situación laboral

El papel que juegan los familiares o amigos a la hora de encontrar un empleo en marco laboral irregular, es igualmente relevante tanto si se trata de mujeres de nacionalidad española como mujeres procedentes de otros países (53,3% en el caso de mujeres españolas frente a un 44,6% de mujeres de nacionalidad extranjera).

Las trabajadoras procedentes de otros países, utilizan como vía para conseguir un empleo tanto en un marco laboral como irregular, la ayuda de ONG o parroquias en unos porcentajes más elevados que las españolas (un 8,9% de mujeres procedentes de

otros países utiliza esta vía, frente a un 0,6% de sus homólogas las españolas). Ver tabla 5.17.

	TOTAL MUJERES		MUJERES ESPAÑOLAS		MUJERES INMIGRANTES	
	Irregular	Regular	Irregular	Regular	Irregular	Regular
Familia o Amigos	52%	33%	53,3%	32,6%	44,6%	31,9%
Por iniciativa propia	31%	43%	32,5%	43,7%	26,9%	37,6%
Prensa	9%	7%	7,1%	6,7%	15,9%	14,9%
ONG o Parroquia	2%	1%	0,6%	0,4%	8,9%	7,1%
Otro	6%	16%	6,5%	16,6%	3,7%	8,5%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 5.17. Distribución de las trabajadoras según la vía de búsqueda de su actual empleo, diferenciando según su nacionalidad

-

CAPÍTULO VI

PERFILES DE MUJERES EN SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD LABORAL EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA

PERFILES DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA

En los capítulos anteriores se ha hecho un análisis de las características socioeconómicas y laborales de las mujeres que desarrollan su actividad laboral en un marco irregular, comparando dichas características con las de las mujeres que tienen una situación de trabajo regular. En este capítulo se ha llevado a cabo un análisis multivariante más potente que nos permita conocer los diferentes perfiles que ayuden a comprender las distintas situaciones de las mujeres con irregularidad laboral.

Como herramienta estadística para buscar los perfiles sociodemográficos de las mujeres en situación irregular se utiliza la técnica multivariante del análisis multivariante no lineal HOMALS (Homogeneity Analysis) implementado en el SPSS¹ el cual permite detectar perfiles de irregularidad y describir las variables responsables de los clusters encontrados. Este método permite cuantificar datos categóricos nominales asignando valores numéricos a los individuos (mujeres) y a las categorías de las variables consideradas para describir las relaciones entre dos o más variables nominales en un espacio de baja dimensión que contiene las variables categóricas y los individuos (mujeres). De esta forma las mujeres que responden la misma categoría para una variable aparecen próximas en el gráfico multivariante proyectado desde el hiperespacio, mientras que mujeres que eligen categorías diferentes aparecen distantes en el gráfico. Cada mujer aparece tan próxima como sea posible al conjunto de categorías seleccionadas por ella al responder el cuestionario. Este análisis nos permite llevar a cabo una inspección de la matriz de datos multivariantes para detectar los cluster de mujeres con comportamientos heterogéneo y alta homogeneidad interna.

Para poder visualizar gráficamente los clusters de mujeres realizamos un análisis de Cluster de K-MEDIAS, a partir de las puntuaciones conseguidas en las dos primeras dimensiones del Análisis HOMALS. La caracterización de los clusters, es decir, la búsqueda de los perfiles para las mujeres que componen los distintos grupos, se llevó a

¹ HOMALS versión 1.0 es un módulo programado por “DATA THEORY SCALING SYSTEM GROUP (DTSS) de la Facultad de Ciencias Sociales y del comportamiento de la Universidad de Leiden, Holanda y está implementado en el SPSS.

cabo analizando las tablas de contingencia que resultan de cruzar los cluster con las variables consideradas en el estudio, a excepción de las variables relativas a opinión y demandas que aunque forman parte de la encuesta no se incluyen en esta parte del estudio. Y por último hacemos una representación de los cluster encontrados mediante un gráfico de dispersión.

6.1. BÚSQUEDA DE CLUSTERS BASADA EN INFORMACIÓN MULTIVARIANTE

El primer paso de este análisis está dirigido a la búsqueda de clusters de mujeres según su situación laboral utilizando el análisis de Homogeneidad (HOMALS) antes descrito.

Trabajamos en el espacio bidimensional; los valores propios que median la variabilidad de las variables latentes obtenidas en el estudio multivariante son los siguientes, tabla 6.1:

DIMENSIÓN	VALOR PROPIO
1	0,109
2	0,095

Tabla 6.1. Valores propios del análisis

Es necesario identificar:

- Las variables que más han influido en la discriminación que exhibe el primer plano factorial.
- Las mujeres que corresponden a cada cluster.
- Los perfiles mayoritarios de las mujeres que pertenecen a cada grupo.

Para conocer las variables con mayor influencia en la clasificación, analizamos la tabla 6.2 que recoge los índices de discriminación; es decir los ítems que más han contribuido a la formación de los clusters. El análisis de las contribuciones pone de manifiesto que

las diferencias entre los cluster 1, 2 y 5 que son los que están más diferenciados por el eje I, se deben sobre todo a las diferencias en las respuestas a las variables **i1** En que trabaja actualmente, con una contribución de 0,581 (son valores acotados entre cero y uno), **i4** Nivel de estudios, con una contribución de 0,354, **i8** Cotiza a la Seguridad social, con una contribución de 0,584 , **i9** Tiene contrato, con una contribución de 0,515, **i17** Ingresos percibidos por su trabajo, con una contribución de 0,483, **i20** Tipo de tarjeta sanitaria, con una contribución de 0,322, **i25.6** Trabajo en otros, con una contribución de 0,447, **i25.7** Empleada de Hogar, con una contribución de 0,308. Puede verse en la primera columna de la tabla 6.2.

Las respuestas que más han influido en la diferenciación de los cluster que son los que más se diferencian por eje 2 son las siguientes: **i3** Estado civil, con una contribución de 0,717, **i10** Edad, con una contribución de 0,599, **i11** Donde vive actualmente, con una contribución de 0,547, **i15.4** Otros familiares realizan las tareas del hogar, con una contribución de 0,451, **i16.1** Mi marido tiene trabajo remunerado, con una contribución de 0,485, **i16.4** Mis padres tienen trabajo remunerado, con una contribución de 0,675. Ver detalles en la tabla siguiente.

Dimensiones

	1	2
i1 En qué trabaja actualmente	0,581	
i3 Estado Civil		0,717
i4 Nivel de Estudios	0,354	
i8 Cotiza a la S.Social	0,584	
i9 Tiene contrato	0,515	
i10 Edad		0,599
i11 Donde vive actualmente		0,547
i15.4 Otros familiares realizan las tareas del hogar		0,451
i16.1 Mi marido tiene trabajo remunerado		0,485
i16.4 Mis padres tienen trabajo remunerado		0,675
i17 Ingresos percibidos por su trabajo	0,483	
i20 Tipo de Tarjeta sanitaria	0,322	
i25.6 Trabajo en Otros	0,447	
i25.7 Empleada de Hogar	0,308	
Tabla 6.2. Medidas de discriminación. Contribuciones de las variables a los ejes factoriales Para clarificar la interpretación solo se escriben los valores mayores de 0.300		

En un primer avance del trabajo, con una muestra compuesta por 1400 mujeres, de las cuales 750 de ellas trabajaban en una situación laboral irregular y 650 estaban regularizadas, buscamos la caracterización de los clusters, encontrando:

Un primer cluster formado por las trabajadoras regulares y otros tres constituidos por las mujeres que se encuentran en una situación laboral irregular, de los cuales:

- Un grupo estaría formado por trabajadoras irregulares empleadas en el servicio doméstico, la mayoría casadas.
- Otro bloque por trabajadoras extranjeras, procedentes la mayor parte de Latinoamérica.
- Y un último grupo constituido por las irregulares más jóvenes que se dedican al sector de la hostelería.

Dicho trabajo presentado por PATINO y col. (2006), en el *Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa* (SEIO) y publicado por GALINDO y col. (2007) en la revista “*PECUNIA*”.

Siguiendo otros estudios de la literatura, como el CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO, S.L. (2005), en el trabajo titulado “La presencia de las Mujeres en el empleo irregular”, que diferencia cinco bloques: “mujeres de mayor edad”, “mujeres jóvenes en el hogar familiar”, “mujeres jóvenes independientes”, “mujeres extranjeras” y “mujeres con personas dependientes”, decidimos ampliar la muestra hasta las 3100 encuestas recogidas para realizar el presente análisis. Además nos pareció interesante chequear con distinto número de grupos, hasta poder encontrar una caracterización que diferenciase a las mujeres de nacionalidad extranjera, que realizasen jornadas laborales completas con un nivel de cualificación alto y aquellas otras inmigrantes con unos estudios básicos, por el elevado interés en la sociedad actual española y salmantina, debido cada vez más al número de estas mujeres que acuden al País en busca de mejores condiciones laborales. Por otro lado, nos pareció muy interesante buscar la caracterización del grupo formado por la “ayuda familiar”, que aunque formalmente no podríamos denominar como “irregulares”, es importante

conocer en las condiciones tan especiales en que éstas desarrollan su actividad laboral, sus inquietudes y los motivos que las llevan a permanecer en esa situación.

Hechas pruebas sucesivas con cuatro, cinco y seis cluster, decidimos desarrollar más ampliamente el análisis con **cinco cluster** que aunque no da la clasificación exacta de los grupos buscados, se acerca bastante al objetivo y nos pareció que tenía los resultados más interesantes. No obstante, ofrecemos en los apartados siguientes una breve explicación del análisis de la caracterización de los grupos de mujeres con cuatro y seis cluster.

Cerrada la muestra para esta etapa del estudio, realizamos un primer avance del análisis, el cual presentamos PATINO y col. (2007) en ECVE (*IV Reunión de la Región de Centro América y del Caribe de la Sociedad Internacional de Biometría y IV Encuentro Colombia Venezuela de Estadística*), recibiendo el premio al mejor Póster.

El gráfico multivariante, resultado del análisis con cinco cluster, aparece en la figura 6.1.

Figura 6.1. Gráfico multivariante resultado del análisis con cinco clusters



El gráfico pone claramente de manifiesto que en el colectivo estudiado se diferencian cinco grupos y no solo dos como a priori se podía pensar, las que están en situación regular y las que están en situación irregular.

Para caracterizar los diferentes clusters encontrados analizamos la asociación con las variables que intervienen en el estudio utilizando el test Chi-cuadrado y declarando asociación cuando el p-valor es menor de 0.05.

La distribución de casos en los cinco clusters es la siguiente:

CLUSTER	FRECUENCIA
1	762
2	489
3	441
4	759
5	649
Tabla 6.3. Distribución por cluster	

A la hora de definir los clusters hay que tener en cuenta que cuando se afirma que una variable (y/o categoría de la variable) caracteriza al grupo no quiere decir que esa característica la presente el grupo en estado puro; es decir, en los demás grupos puede haber alguna mujer con esa característica, pero existen diferencias significativas en la proporción que aparece en cada grupo; por ejemplo si decimos el grupo 2 está formado por las mujeres más jóvenes solteras, no quiere decir que todas las que en el estudio presenten esa característica pertenecen a ese grupo, sino que mayoritariamente, pertenecen a ese grupo y ese porcentaje difiere significativamente, desde el punto de vista estadístico, de los que aparecen en los demás.

Para caracterizar cada cluster consideraremos las variables más significativas: situación laboral, nacionalidad, sector de actividad y edad.

6.1.1. SITUACIÓN LABORAL

La tabla siguiente muestra los clusters de mujeres según su situación laboral.

	SITUACIÓN LABORAL		TOTAL
	Regular	Irregular	
CLUSTER 1	532 69,8%	230 30,2%	762 100%
CLUSTER 2	339 69,3%	150 30,7%	489 100%
CLUSTER 3	96 21,8%	345 78,2%	441 100%
CLUSTER 4	212 27,9%	547 72,1%	759 100%
CLUSTER 5	619 95,4%	30 4,6%	649 100%
TOTAL	1798 58%	1302 42%	3100 100%

Tabla 6.4: Distribución por cluster, según situación laboral.
P-Valor <0.001

A la vista de estos resultados podemos afirmar que el cluster 1, 2 y 5 está formado mayoritariamente por mujeres que trabajan en situación laboral REGULAR, mientras que en los grupos los clusters 3 y 4 se sitúan las mujeres cuya situación laboral es IRREGULAR. Como resultados significativos podemos destacar, que el 42% de las mujeres irregulares pertenecen al cluster 4 y el 26,5% al grupo 3. En cuanto a las mujeres regularizadas, el 34,4% de éstas están incluidas en el grupo 5, el 29,6% en el bloque 1 y el 18,9% en el 2 (el 17,1% restante de mujeres regularizadas están en los grupos 3 y 4).

6.1.2. NACIONALIDAD

En relación a la nacionalidad los resultados son los siguientes:

	INMIGRANTE		TOTAL
	SI	NO	
CLUSTER 1	58	704	762
% de es inmigrante	13,9%	26,2%	24,6%
CLUSTER 2	12	477	489
% de es inmigrante	2,9%	17,8%	15,8%
CLUSTER 3	108	333	441
% de es inmigrante	25,8%	12,4%	14,2%
CLUSTER 4	236	523	759
% de es inmigrante	56,5%	19,5%	24,5%
CLUSTER 5	4	645	649
% de es inmigrante	1,0%	24%	20,9%
TOTAL	418	2682	3100
	100%	100%	100%

Tabla 6.5. Distribución por cluster, según nacionalidad.
P-Valor <0.001

La tabla 6.5 pone de manifiesto que más de la mitad de las mujeres de nacionalidad extranjera (el 56,5%) se encuentran en el grupo 4 y prácticamente las restantes en el bloque 3.

El gráfico 6.2. siguiente muestra la procedencia de la nacionalidad en los clusters 3 y 4 donde mayoritariamente están ubicadas.

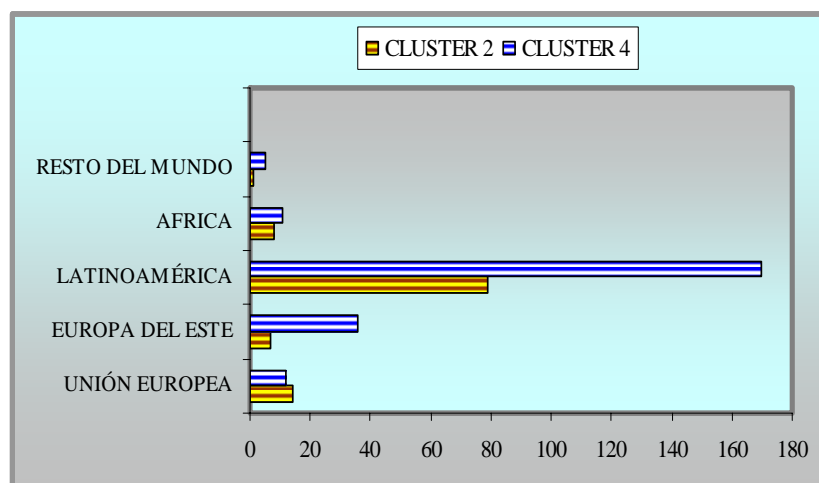


Gráfico 6.2. Distribución por cluster 3 y 4, según la procedencia de la nacionalidad

Un 58,4% de las mujeres procedentes de Latinoamérica se sitúan en el grupo 4, un 77,1% de países de la Europa del Este, un 24,4% de países de la Unión Europea, un 52,4% de África y un 0,5 % del resto del mundo. Para el bloque 3, un 26% de las mujeres procedentes de Latinoamérica están ubicadas en dicho grupo, un 14,6% de países de la Europa del Este, un 33,3% de países de la Unión Europea, un 38,1% de África y un 0,1% del resto del mundo.

6.1.3. SECTOR DE ACTIVIDAD

En cuanto al sector de actividad, la tabla 6.5 pone de manifiesto que:

- El cluster 1, mayoritariamente en situación regular, se distribuye entre pequeño comercio (28,6%), hostelería (23,9%) y el sector otros (21,8%).
- El cluster 2, se dedica al sector otros (53,6%) y en menor proporción al pequeño comercio (27,2%).
- El cluster 3 en situación irregular, tiene su actividad mayoritariamente en el sector de hostelería (49%).
- El cluster 4, está identificado por las mujeres que desempeñan su trabajo en el servicio doméstico, desempeñando dicha labor en situación irregular (69,6%).
- El cluster 5, en situación laboral regular se dedica al sector otros (82,7%).

	Agricultura	S.Doméstico	C. Textil	P. Comercio	Hostelería	Otros	TOTAL
CLUSTER 1	17 2,2%	139 18,2%	40 5,2%	218 28,6%	182 23,9%	166 21,8%	762 100%
CLUSTER 2	0 0,0%	3 0,6%	15 3,1%	133 27,2%	76 15,5%	262 53,6%	489 100%
CLUSTER 3	9 2,0%	101 22,9%	14 3,2%	54 12,2%	216 49,0%	47 10,7%	441 100%
CLUSTER 4	51 6,7%	528 69,6%	26 3,4%	51 6,7%	79 10,4%	24 3,2%	759 100%
CLUSTER 5	1 0,2%	4 0,6%	7 1,1%	76 11,7%	24 3,7%	537 82,7%	649 100%
TOTAL	78 2,5%	775 25%	102 3,3%	532 17,2%	577 18,6%	1036 33,4%	3100 100%

Tabla 6.6. Distribución por cluster, según sector de actividad. P-Valor <0.001

Es de destacar el hecho que el 66,7% de las mujeres de la muestra seleccionada que se dedican a la agricultura se sitúan en el cluster 4 y el 40,6% del pequeño comercio en el grupo 1.

6.1.4. EDAD

En cuanto a la edad, el cluster 2 y 3 está formado por las mujeres entre 20 y 29 años. En el grupo 3, constituido por las mujeres que tienen su actividad en el sector de la hostelería probablemente se encuentre el colectivo de estudiantes que trabajan los fines de semana en cafeterías, restaurantes, para ganarse un dinero extra, pero que dependen económicamente de sus padres. El cluster 1 y 5, es decir las regulares españolas tienen una edad comprendida entre 30 y 45 años, es decir, ni son jóvenes ni están cerca de la jubilación. El 59,3% de las mujeres de edad más avanzada (56 a 64 años), pertenecen al cluster 4. El 56,5% de las inmigrantes que trabajan en Salamanca pertenecientes al grupo 4, tienen una edad entre 30 y 45 años, las cuales lo hacen mayoritariamente de manera irregular. Ver tabla 6.7.

	< 20 Años	20-29	30-45	46-55	56-64	TOTAL
CLUSTER 1	3 0,4%	91 11,9%	435 57,1%	205 26,9%	28 3,7%	762 100%
CLUSTER 2	47 9,6%	352 72%	83 17,0%	7 1,4%	0 0,0%	489 100%
CLUSTER 3	76 17,2%	300 68%	55 12,5%	9 2,0%	1 0,2%	441 100%
CLUSTER 4	7 0,9%	92 12,2%	369 48,8%	218 28,8%	70 9,3%	756 100%
CLUSTER 5	4 0,6%	54 8,3%	383 59,0%	189 29,1%	19 2,9%	649 100%
TOTAL	137 4,4%	889 28,7%	1325 42,8%	628 20,3%	118 3,8%	3097 100%

Tabla 6.7. Distribución por cluster, según la edad. P-Valor <0.001

6.2. DESCRIPCIÓN DE PERFILES

Vamos a presentar los cinco perfiles que se han obtenido en el estudio. Entre estos encontramos tres formados por mujeres en situación laboral regular y dos compuesto por mujeres en situación laboral no regular.

Los tres perfiles compuestos por aquellas trabajadoras regulares de nacionalidad española se diferencian entre sí por el “estado civil” y “nivel educativo”.

Teniendo en cuenta los resultados anteriores y siguiendo con el mismo procedimiento analizando las tablas que han resultado estadísticamente más significativas, podemos concluir que los cinco cluster definidos en el análisis se caracterizan por:

CLUSTER 1: Mujeres SIN ESTUDIOS en situación REGULAR	
NACIONALIDAD	Española
ESTADO CIVIL	Casadas
SECTOR DE ACTIVIDAD	Pequeño Comercio, Otros
EDAD	Entre 30-45 años
NIVEL EDUCATIVO	Primarios
SUELDO MEDIO	De 601 a 1000 euros

Tabla 6.8. Caracterización del cluster 1

Este colectivo está formado mayoritariamente por mujeres de nacionalidad española en un 92,4%, con una edad media entre los 30 y 45 años. La mayor parte de ellas, en concreto el 68,8% están casadas. El sector de actividad donde en mayor medida desempeñan su trabajo estas mujeres es en los sectores de “pequeño comercio” y “otros”. Aproximadamente la mitad presentan niveles educativos primarios o sin estudios. Tienen un salario medio de 600 a 1000 euros.

CLUSTER 2: Mujeres JÓVENES SOLTERAS en situación REGULAR	
NACIONALIDAD	Españolas
ESTADO CIVIL	Solteras
SECTOR DE ACTIVIDAD	Otros
EDAD	Entre 20-29 años
NIVEL EDUCATIVO	Secundarios
SUELDO MEDIO	De 601 a 1000 euros

Tabla 6.9. Caracterización del cluster 2

Se trata del grupo de jóvenes españolas, con una edad entre 20 y 30 años que trabajan en condiciones laborales regulares. Podríamos decir que se trata de jóvenes que han alcanzado un nivel educativo medio (estudios secundarios o formación profesional) y han decidido concluir sus estudios e incorporarse al mercado laboral en sectores que no requieren una alta cualificación profesional, es decir, estudios universitarios. Desarrollan su actividad laboral en el sector que hemos denominado “otros” en las categorías profesionales medias que pertenecen a dicho sector, esto es, peluqueras,

azafatas, teleoperadoras, auxiliares, etc. El 94,9% debido a su corta edad están solteras. Tienen un salario medio mensual de 600 a 1000 euros.

CLUSTER 3: Mujeres JÓVENES SOLTERAS en situación IRREGULAR	
NACIONALIDAD	Españolas
ESTADO CIVIL	Solteras
SECTOR DE ACTIVIDAD	Hostelería
EDAD	Entre 20-29 años
NIVEL EDUCATIVO	Secundarios
SUELDO MEDIO	De 301 a 600 euros

Tabla 6.10. Caracterización del cluster 3

Este grupo se corresponde con un perfil formado por mujeres jóvenes de nacionalidad española en su mayoría, y con una edad entre los 20 y 29 años, con estudios secundarios. La mayoría vive en el hogar familiar, dependiendo económicamente de los padres, lo que nos lleva a deducir por la edad que la mayoría son estudiantes que se encuentran cursando estudios superiores, y para las cuales el empleo irregular es una situación provisional que les proporciona una forma de conseguir un dinero extra para sus gastos personales, con vistas a incorporarse en un futuro, alcanzada su cualificación al mercado laboral de manera regularizada. Viven mayoritariamente en la zona urbana de la provincia. Dada su corta edad, la mayoría están solteras (en concreto el 93,2%) y sin hijos.

CLUSTER 4: Mujeres EMPLEADAS DE HOGAR en situación IRREGULAR	
NACIONALIDAD	Españolas // Inmigrantes
ESTADO CIVIL	Casadas
SECTOR DE ACTIVIDAD	Servicio doméstico
EDAD	Entre 30-55 años
NIVEL EDUCATIVO	Primarios
SUELDO MEDIO	De 301 a 600 euros

Tabla 6.11. Caracterización del cluster 4

En este clusters están situadas las mujeres dedicadas al servicio doméstico, con estudios primarios, sin contrato de trabajo y tampoco cotizan a la Seguridad Social una gran mayoría, lo cual no les permite disfrutar de las prestaciones sociales como pensión de jubilación, derecho a paro, baja por maternidad y/o enfermedad o accidente. Tienen un salario bajo, entre 300 y 600 euros mensuales.

En este colectivo se encuentra el 56,5% de las mujeres de nacionalidad extranjera. Se trata de un perfil cada vez más frecuente en los últimos años, debido a la llegada de mujeres inmigrantes provenientes de diferentes países que buscan en el mercado irregular una forma de obtener ingresos necesarios para poder sobrevivir y mejorar económicamente, en su mayor parte de Latinoamérica. Hay un porcentaje también significativo de mujeres casadas y casi todas ellas tienen varias personas a su cargo, viven en casas alquiladas o en casa de amigos, y en la mayoría de los casos sus maridos no tienen empleo. Pertenecen a asociaciones de inmigrantes y la mayoría llevan de 1 a 3 años trabajando.

CLUSTER 5: Mujeres CON ESTUDIOS SUPERIORES en situación REGULAR	
NACIONALIDAD	Españolas
ESTADO CIVIL	Casadas
SECTOR DE ACTIVIDAD	Otros
EDAD	Entre 30-45 años
NIVEL EDUCATIVO	Medio-Alto
SUELDO MEDIO	Superiores a 1000 euros

Tabla 6.12. Caracterización del cluster 5

Son mujeres españolas maduras, casadas, con contrato de trabajo, que desarrollan su actividad fundamentalmente en el grupo otros (sanidad, educación, funcionarios de carrera....) lo que pone de manifiesto la regularidad en su trabajo y queda latente la formación académica dado que es el cluster donde los porcentajes de mujeres licenciadas y con estudios de postgrado es mayor, concretamente el 22,5% han cursado alguna diplomatura, un 27,3% son licenciadas y un 5,7% tienen estudios de postgrado.

Es el grupo que presenta un mayor nivel de ingresos percibidos por su trabajo, el 59,5% supera los 1000 euros mensuales.

El nombre que hemos asignado a cada cluster está relacionado con las variables que en cada caso han resultado más significativas y sirven para diferenciarlo del resto.

6.3. DESCRIPCIÓN DE PERFILES CON CUATRO CLUSTER

Con objeto de observar posibles particiones o agrupamientos en los 5 clusters originales repetimos el análisis con 4 y 6 clusters.

La distribución de casos en los cuatro clusters es la siguiente:

CLUSTER	FRECUENCIA
1	786
2	821
3	779
4	714

Tabla 6.13. Distribución por cluster

Al igual que en el caso anterior para caracterizar cada cluster consideraremos las variables más significativas: situación, nacionalidad, sector de actividad y edad.

CLUSTER 1

Está formado por una muestra de 786 mujeres, de las cuales el 73,2% se encuentran en situación laboral irregular. Este grupo está formado en un 65,5 % por mujeres españolas y un 34,5% inmigrantes. La actividad laboral que desarrollan principalmente es en el servicio doméstico (69,1%). En cuanto al estado civil se trata de mujeres casadas (64,2%), con una edad media entre 30 y 45 años. El 73% de las trabajadoras alcanza

únicamente un nivel formativo primario o inferior. Perciben un salario medio mensual de 300 a 600 euros.

CLUSTER 1: Mujeres INMIGRANTES Y ESPAÑOLAS en situación IRREGULAR	
NACIONALIDAD	Españolas // Inmigrantes
ESTADO CIVIL	Casadas
SECTOR DE ACTIVIDAD	Servicio Doméstico
EDAD	Entre 30-45 años
NIVEL EDUCATIVO	Primarios
SUELDO MEDIO	De 301 a 600 euros

Tabla 6.14. Caracterización del cluster 1

CLUSTER 2

Lo constituye un grupo formado por 821 trabajadoras, de las cuales existe un reparto bastante proporcional entre las mujeres en situación laboral regular (45,7%) y las que se encuentran en condiciones irregulares (54,3%). Podría afirmarse que lo constituyen mujeres de nacionalidad española (89,9%). Son mujeres solteras (95,1%), con una edad entre 20 y 29 años (72,1%). Podríamos decir que es el grupo constituido por las mujeres más jóvenes de la muestra conseguida. Desarrollan su trabajo en el sector de la hostelería u otros y perciben unos ingresos medios mensuales de 301 a 1000 euros.

CLUSTER 2: Mujeres JÓVENES en situación IRREGULAR // REGULAR	
NACIONALIDAD	Españolas
ESTADO CIVIL	Solteras
SECTOR DE ACTIVIDAD	Hostelería y Otros
EDAD	Entre 20-29 años
NIVEL EDUCATIVO	Secundarios
SUELDO MEDIO	De 301 a 1000 euros

Tabla 6.15. Caracterización del cluster 2

CLUSTER 3

De las 779 mujeres que forman este conglomerado el 68,3 % son regulares. El 92,4% de las mujeres son de nacionalidad española y desarrollan su actividad laboral en el sector pequeño comercio (28,4%), seguido de la hostelería (23,1%). Se trata de mujeres casadas. Aproximadamente la mitad tiene un nivel de estudios primarios.

CLUSTER 3: Mujeres INMIGRANTES Y ESPAÑOLAS en situación REGULAR	
NACIONALIDAD	Españolas
ESTADO CIVIL	Casadas
SECTOR DE ACTIVIDAD	Pequeño comercio y hostelería
EDAD	Entre 30-45 años
NIVEL EDUCATIVO	Primarios
SUELDO MEDIO	De 601 a 1000 euros

Tabla 6.16. Caracterización del cluster 3

CLUSTER 4

Este bloque está formado prácticamente en su totalidad por mujeres españolas (99,3%). Se trata de mujeres con una situación laboral regular. El 82,4 % desarrollan su actividad en el sector otros. Tienen una edad comprendida entre 30 y 45 años, y las tres cuartas partes están casadas o tienen pareja de hecho. Se caracterizan por tener un nivel de estudios superiores, el 55,6 % de ellas tienen un nivel de estudios universitarios.

CLUSTER 4: Mujeres con ESTUDIOS SUPERIORES en situación REGULAR	
NACIONALIDAD	Españolas
ESTADO CIVIL	Casadas
SECTOR DE ACTIVIDAD	Otros
EDAD	Entre 30-45 años
NIVEL EDUCATIVO	Alto
SUELDO MEDIO	Superiores a 1000 euros

Tabla 6.17. Caracterización del cluster 4

Los **perfiles 1 y 2**, se caracterizan ambos por mujeres con una situación laboral irregular, diferenciándose en que el cluster 1 obedece a un perfil más tradicional constituido por mujeres casadas de edad media en torno a los 40 años, dedicadas al servicio doméstico y el cluster 2 lo forman trabajadoras solteras, jóvenes, con una edad entre 20 y 29 años dedicadas a la hostelería.

Los **perfiles 3 y 4**, están compuestos casi exclusivamente por mujeres con una situación laboral regular, de nacionalidad española y se diferencian entre sí por el nivel de estudios y el sector de actividad donde desarrollan su labor.

Nos pareció más interesante la descripción de perfiles en cinco cluster que en cuatro, puesto que el grupo 2 se desagrega y nos permite diferenciar por un lado, las jóvenes españolas en situación laboral regular que dan por concluidos sus estudios de las jóvenes irregulares que buscan en el mercado laboral unos ingresos extras para sus gastos personales hasta acabar su formación académica y por otro, al grupo de mujeres inmigrantes más maduras que desarrollan su actividad en el sector del servicio doméstico del grupo de las más jóvenes que trabajan mayoritariamente en la hostelería.

6.4. DESCRIPCIÓN DE PERFILES CON SEIS CLUSTER

La distribución de casos en los seis clusters es la siguiente:

CLUSTER	FRECUENCIA
1	701
2	413
3	649
4	610
5	411
6	316

Tabla 6.18. Distribución por cluster

Realizando el estudio con 6 clusters, salen tres perfiles bien diferenciados de mujeres en situación laboral irregular y otros tres constituidos por mujeres en situación laboral regular.

El cluster 2, 3 y 6 las mujeres trabajadoras desempeñan su actividad laboral en situación no regular.

En el **cluster 2**, predomina también la situación de irregularidad laboral de las trabajadoras, lo forman mujeres españolas en su mayoría (90,6%). Se trata de mujeres jóvenes de entre 20 y 29 años, solteras, sin cargas familiares. Desarrollan su actividad laboral en el sector de la hostelería (49,9%).

En el **cluster 3**, el 41,9% son mujeres inmigrantes latinas principalmente y el resto españolas. El sector de actividad donde en mayor medida desempeñan su trabajo estas mujeres es en el servicio doméstico, que concentra el 72%. En este grupo algo más de la mitad (58,3%) de las mujeres presentanniveles de estudios primarios. Tienen una edad comprendida entre 20 y 55 años. Este sector no requiere elevados requisitos académicos para sus trabajadoras, es una salida para mujeres con niveles de estudios bajos.

En el **grupo 6**, predomina también la situación de irregularidad laboral de las trabajadoras, lo forman mujeres españolas en su mayoría, aunque también acoge a un porcentaje más reducido que el grupo 2 de mujeres extranjeras (32,8%), de edades adultas entre 20 y 45 años, solteras, sin cargas familiares. Desarrollan su actividad laboral en el servicio doméstico (46,8%) y hostelería (31,3%).

CLUSTER 2: Mujeres SOLTERAS, JÓVENES en situación IRREGULAR	
NACIONALIDAD	Españolas
ESTADO CIVIL	Solteras
SECTOR DE ACTIVIDAD	Hostelería
EDAD	Entre 20-29 años
NIVEL EDUCATIVO	Medio
SUELDO MEDIO	De 301 a 600 euros
CLUSTER 3: Mujeres SOLTERAS, EDAD MEDIA en situación IRREGULAR	
NACIONALIDAD	Españolas // Inmigrantes
ESTADO CIVIL	Casadas
SECTOR DE ACTIVIDAD	Servicio doméstico
EDAD	Entre 30-55 años
NIVEL EDUCATIVO	Primarios
SUELDO MEDIO	De 301 a 600 euros
CLUSTER 6: Mujeres EMPLEADAS DE HOGAR en situación IRREGULAR	
NACIONALIDAD	Españolas // Inmigrantes
ESTADO CIVIL	Solteras
SECTOR DE ACTIVIDAD	Servicio doméstico // Hostelería
EDAD	Entre 200-45 años
NIVEL EDUCATIVO	Bajo-Medio
SUELDO MEDIO	De 301 a 600 euros

Tabla 6.19. Caracterización del cluster 2,3 y 6

Los cluster 1, 4 y 5, se caracterizan por la situación de regularidad en el desarrollo del trabajo de las mujeres que los forman.

Al **cluster 1**, pertenecen mujeres de nacionalidad española (92,9%), casadas, con un nivel de estudios primarios o inferiores (51%), que desempeñan su actividad laboral en los sectores de hostelería (21,7%) y pequeño comercio (29%).

El **cluster 4**, está formado por mujeres de nacionalidad española en su mayoría (99,3%) con una edad media entre los 30 y 45 años. La gran mayoría están casadas (77%), presentan un elevado nivel de estudios, puesto que un 40,8% de las mismas tiene estudios superiores y un 42,6% adicional ha terminado estudios secundarios de segundo ciclo o su equivalente en formación profesional y desarrollan su actividad laboral en el sector “otros”.

El **cluster 5**, está compuesto por mujeres de nacionalidad española (96,8%), solteras (90,9%); en cuanto a su nivel académico presenta un nivel de estudios medios o superiores (60,6%) y trabajan en el sector otros (58,6%) y pequeño comercio (26,8%).

A modo de resumen a continuación se presentan los tres perfiles regulares donde se destacan sus principales características.

CLUSTER 1: Mujeres CASADAS, ESTUDIOS PRIMARIOS en situación REGULAR	
NACIONALIDAD	Españolas
ESTADO CIVIL	Casadas
SECTOR DE ACTIVIDAD	Otros // Hostelería
EDAD	Entre 30-45 años
NIVEL EDUCATIVO	Primarios
SUELDO MEDIO	De 600 a 1000 euros
CLUSTER 4: Mujeres CASADAS, ESTUDIOS SUPERIORES en situación REGULAR	
NACIONALIDAD	Españolas
ESTADO CIVIL	Casadas
SECTOR DE ACTIVIDAD	Otros
EDAD	Entre 30-45 años
NIVEL EDUCATIVO	Alto
SUELDO MEDIO	Superiores a 1000 euros
CLUSTER 5: Mujeres SOLTERAS, JÓVENES en situación REGULAR	
NACIONALIDAD	Españolas
ESTADO CIVIL	Solteras
SECTOR DE ACTIVIDAD	Otros // Pequeño comercio
EDAD	Entre 20-29 años
NIVEL EDUCATIVO	Medio-Alto
SUELDO MEDIO	De 600 a 1000 euros

Tabla 6.20. Caracterización del cluster 1,4 y 5

CAPÍTULO VII

CIRCUNSTANCIAS, CONSECUENCIAS, DEMANDAS Y MEDIDAS DE LAS MUJERES SALMANTINAS EN SITUACIÓN IRREGULAR

7.1. VALORACIÓN DEL TRABAJO

Las mujeres de nuestra muestra, que desarrollan su actividad en un marco laboral irregular valoran como aspectos positivos para tener un trabajo, aún desempeñándolo en condiciones laborales irregulares, principalmente que les supone una forma de conseguir independencia económica (el 66,9% de las mujeres le da una importancia alta), supone un complemento para la renta familiar (el 63,5% de las mujeres le concede una importancia alta). Un 37% de ellas le da una importancia alta, al hecho de que el trabajo contribuye al acceso de prestaciones sociales (jubilación, subsidio de desempleo, etc.), y un 35% considera que el trabajo es un medio para desarrollarse como persona. Ver gráfico 7.1.

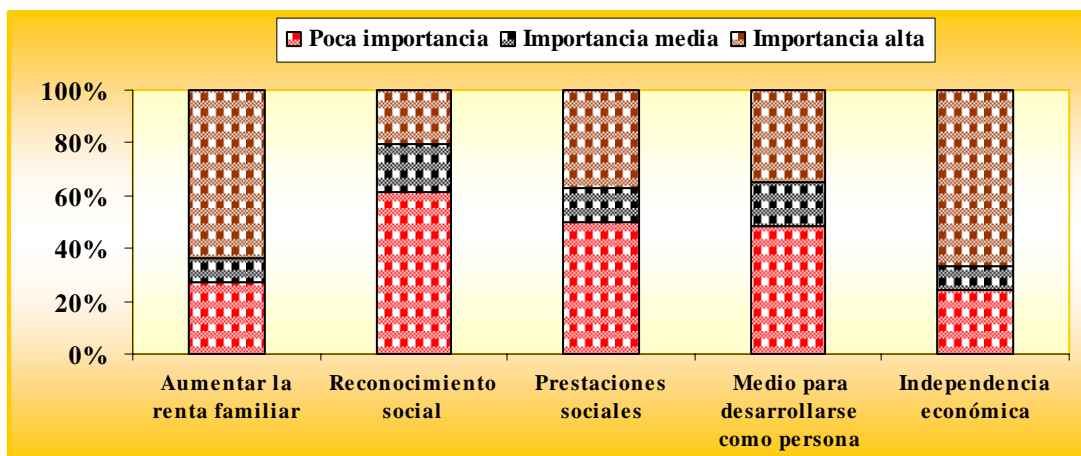


Figura 7.1. Importancia de tener trabajo valorada en diferentes aspectos por las mujeres en situación laboral irregular

En la tabla siguiente se pone de manifiesto según los diferentes perfiles de las trabajadoras en situación laboral irregular, edad y nacionalidad, la importancia que para ellas tiene el tener trabajo. Las mujeres de mayor edad (70,8%), y las mujeres extranjeras (68%), le conceden mayor importancia que las jóvenes (52,3%) al trabajo como complemento de la renta familiar.

En cuanto al reconocimiento social, observamos que en general las trabajadoras irregulares tanto jóvenes, adultas e inmigrantes no encuentran en el trabajo un gran reconocimiento social, ello quizás es debido a que en general desempeñan trabajos poco

remunerados y socialmente no bien vistos. En general, le dan poca importancia al reconocimiento social.

Las trabajadoras inmigrantes, son, sin duda, las que menos valoran la importancia del trabajo en cuanto al acceso a prestaciones sociales (jubilación, subsidio de desempleo, etc.) ello quizás es debido a que buscan una fuente de ingresos fácil, para cubrir las necesidades primarias, enviar dinero a su país de origen para ayudar a hijos o familiares o simplemente a corto plazo ven una puerta de entrada para la integración dentro de la sociedad, aunque el trabajo sea irregular.

	TOTAL MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR	MUJERES JÓVENES	MUJERES DE MAYOR EDAD	MUJERES DE NACIONALIDA D EXTRANJERA
Aumentar la renta familiar				
Poca importancia	27,2%	35,6%	21,7%	26,1%
Importancia media	9,3%	12,1%	7,5%	5,9%
Importancia alta	63,5%	52,3%	70,8%	68,0%
Reconocimiento social				
Poca importancia	30,8%	59,4%	62,2%	67,3%
Importancia media	18,6%	19,3%	18,0%	15,4%
Importancia alta	20,3%	21,3%	19,8%	17,3%
Acceso a prestaciones sociales	49,8%	50,0%	49,7%	63,6%
Poca importancia	13,3%	12,9%	13,6%	11,8%
Importancia media	36,9%	37,1%	36,8%	24,6%
Importancia alta				
Medio para desarrollarse como persona				
Poca importancia	48,7%	42,7%	52,8%	62,5%
Importancia media	16,7%	18,2%	15,7%	13,2%
Importancia alta	34,5%	39,1%	31,5%	24,3%
Independencia económica				
Poca importancia	24,4%	13,7%	31,5%	25,0%
Importancia media	8,7%	6,3%	10,3%	9,6%
Importancia alta	66,9%	80,0%	58,2%	65,4%

Tabla 7.1. Importancia de tener trabajo valorado en diferentes aspectos por las mujeres en situación laboral irregular, jóvenes, adultas e inmigrantes

Para las mujeres jóvenes el aspecto más valorado en el trabajo es la independencia económica que les proporciona (80%), un porcentaje relativamente superior a la media (66,9%). Es un medio que les permite obtener ingresos y no depender tanto generalmente de sus padres. Esto hace que también sea el grupo que valora más alto el trabajo como un medio para desarrollarse como persona, quizás por hacerlas sentir que pueden permitirse caprichos sin necesidad para ello de pedir dinero extra en sus hogares.

En general son mujeres que dedican su salario a su disfrute y no contribuyen a la renta familiar.

Las mujeres extranjeras también valoran alto en el trabajo, la independencia económica (65,4%), dado la importancia del peso económico de sus ingresos como ayuda para aumentar la renta familiar.

7.2. MOTIVOS PARA TRABAJAR EN CONDICIONES LABORALES IRREGULARES

El principal motivo por el que las mujeres acceden al mercado laboral, a pesar de que su trabajo lo desarrollen en el marco irregular es la obtención de salarios. Dado que además las mujeres en situación irregular cobran unos salarios relativamente bajos, el 30,2% prefiere cobrar todo y no cotizar a la Seguridad Social, por lo que llegan a un acuerdo con su empleador/a para cobrar todo el salario (29%) y aproximadamente en el mismo porcentaje (26,2%) les permite compatibilizar la obtención de ingresos con la atención a la familia, es decir, ofrece una flexibilidad horaria o dedicación que la mayoría de las veces no permite el trabajo regular. Un 22,4% argumenta que su situación viene impuesta por el empleador/a, lo que las obliga aceptar el trabajo si quieren conseguir el empleo.

Según nos muestra la tabla siguiente, observamos como las mujeres en situación laboral irregular casadas y las mujeres que tienen personas a su cargo (niños, ancianos, discapacitados, etc.) buscan un empleo que les permita atender a la familia y conseguir unos ingresos extras, en unos porcentajes más elevados que las mujeres jóvenes solteras (así opinan el 33% de las mujeres casada y el 23,6% de las mujeres con personas dependientes a su cargo, frente a un 17% de mujeres solteras).

	TOTAL MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR	MUJERES SOLTERAS	MUJERES CASADAS	MUJERES CON PERSONAS DEPENDIENTES A SU CARGO	MUJERES DE NACIONALIDAD EXTRANJERA
El salario es tan bajo que no le compensa cotizar a la S.S.	30,2%	33,3%	28,1%	30,2%	26,8%
No tiene papeles y no tiene alternativa	10,0%	9,0%	10,7%	12,3%	33,6%
Dejo de trabajar hace algunos años, no tiene otra alternativa	7,0%	3,4%	9,7%	7,5%	3,6%
Ama de casa, sin experiencia laboral	15,6%	10,0%	19,8%	18,9%	15,0%
Prefiere cobrar todo el salario, acuerdo con el empleador	29,0%	31,7%	26,9%	29,2%	29,1%
Le permite atender a la familia y obtener ingresos extras	26,2%	17,0%	33,0%	23,6%	18,6%
Bajo nivel de formación	20,8%	18,1%	22,8%	21,7%	21,8%
Su empleador/a le ha impuesto estas condiciones	22,4%	30,8%	16,2%	15,1%	23,6%

Tabla 7.2. Circunstancias que influyen en las condiciones actuales para elegir un empleo en el mercado de trabajo irregular

El 33,6% de las mujeres de nacionalidad extranjera apuntan que están en el mercado irregular en la provincia de Salamanca, porque carecen de papeles y no tienen otra alternativa para poder solventar sus gastos (33,6%) y debido a su bajo salario, prefieren llegar a un acuerdo con su empleador y cobrarlo todo (29,1%).

Las mujeres solteras, las más jóvenes señalan como principales motivos para entrar en el mercado irregular:

- La obtención de ingresos económicos, debido a sus bajos salarios, no les compensa cotizar a la Seguridad Social (33,3%).
- Prefieren cobrar todo el salario, por lo que llegan a un acuerdo con su empleador/a (31,7%).
- Y su empleador/a le impone tal condición (30,8%).

En el trabajo realizado por RODRÍGUEZ (1989), “La mujer de Torrejón de Ardoz ante el mercado de trabajo”, los motivos que expone por los cuales las mujeres trabajan fuera de casa son fundamentalmente económicos (77%), seguido de la realización personal (13,7%).

Si lo deseable fuese que las mujeres se incorporen al mercado laboral para realizarse profesionalmente y para adquirir independencia económica e ideológica respecto a la familia, la realidad es que la mujer participa en el mercado de trabajo principalmente por necesidades económicas.

7.3 CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL POR ESTAR EN EL MERCADO LABORAL IRREGULAR

Las situaciones de irregularidad laboral, tienen una serie de consecuencias tanto en la **vida laboral** como personal de las mujeres que desarrollan estos trabajos, dependiendo de la situación de cada mujer.

Las consecuencias principales que han señalado en la vida laboral como consecuencia del trabajo irregular son que éste impide beneficiarse de prestaciones sociales (66,8%), como maternidad, enfermedad, paro o jubilación, a las que pueden acceder las mujeres que se encuentran en una situación laboral regular.

El 57,7% opinan que por estar en estas condiciones laborales, se recortan sus posibilidades de solicitar mejoras en las condiciones de trabajo, en todo lo que está relacionado con aumentos salariales, vacaciones, pagas extraordinarias, mejores horarios, etc. Ver gráfico 7.2.

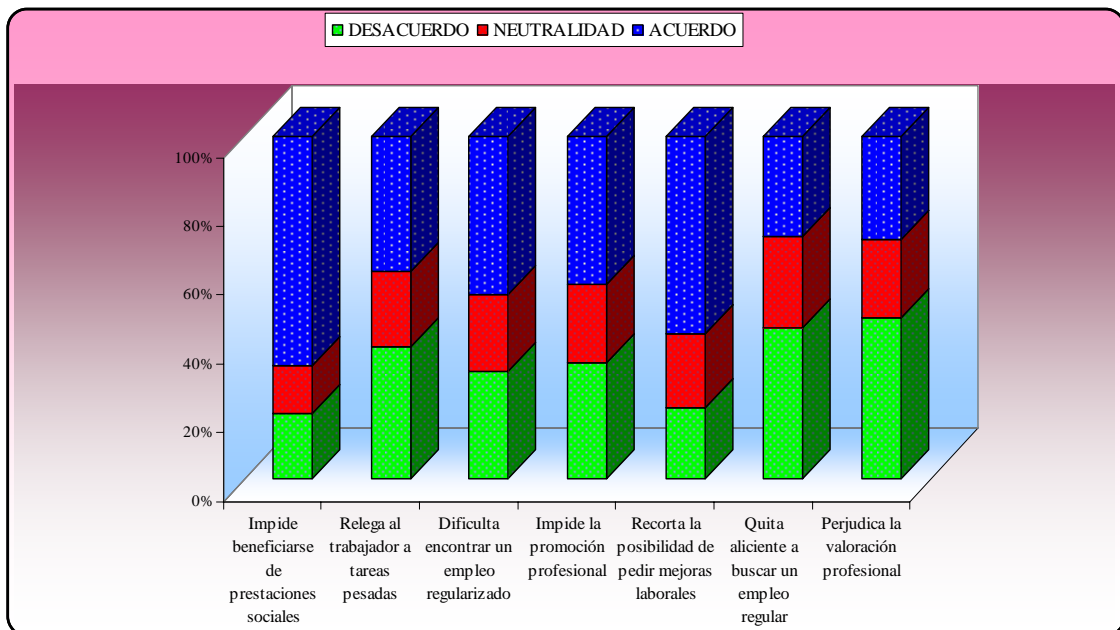


Figura 7.2. Consecuencias sobre la vida laboral por estar en el mercado de trabajo irregular

En cuanto a las consecuencias que esta situación de irregularidad laboral tiene sobre su **vida personal**, señalan como factor principal el 61,3% que limita la independencia económica, en general son trabajos peor pagados que los regulares. A esto le sigue que reduce la autoestima del trabajador (el 43,3% de las mujeres en situación laboral irregular, están de acuerdo en esta afirmación), lo que viene motivado por las consecuencias que la situación de irregularidad tiene sobre su vida laboral, por ejemplo recortando las posibilidades de pedir mejoras en el empleo, o no tener derecho por una enfermedad a ningún tipo de prestación, dejándolas sin percibir durante ese tiempo ninguna remuneración económica, entre otras.

Un alto porcentaje de estas mujeres señalan que, a pesar de no disfrutar de unas condiciones laborales regulares, con respecto a su vida personal, el trabajo no las aísla socialmente ni reduce la valoración personal que sus amigos y familia tienen de ellas (así pues, un 51,8% y 62,8% respectivamente, no están de acuerdo con dichas afirmaciones). Un 19% de ellas, se muestra indiferente, con respecto a estas consecuencias en su vida personal. Ver gráfico 7.3.

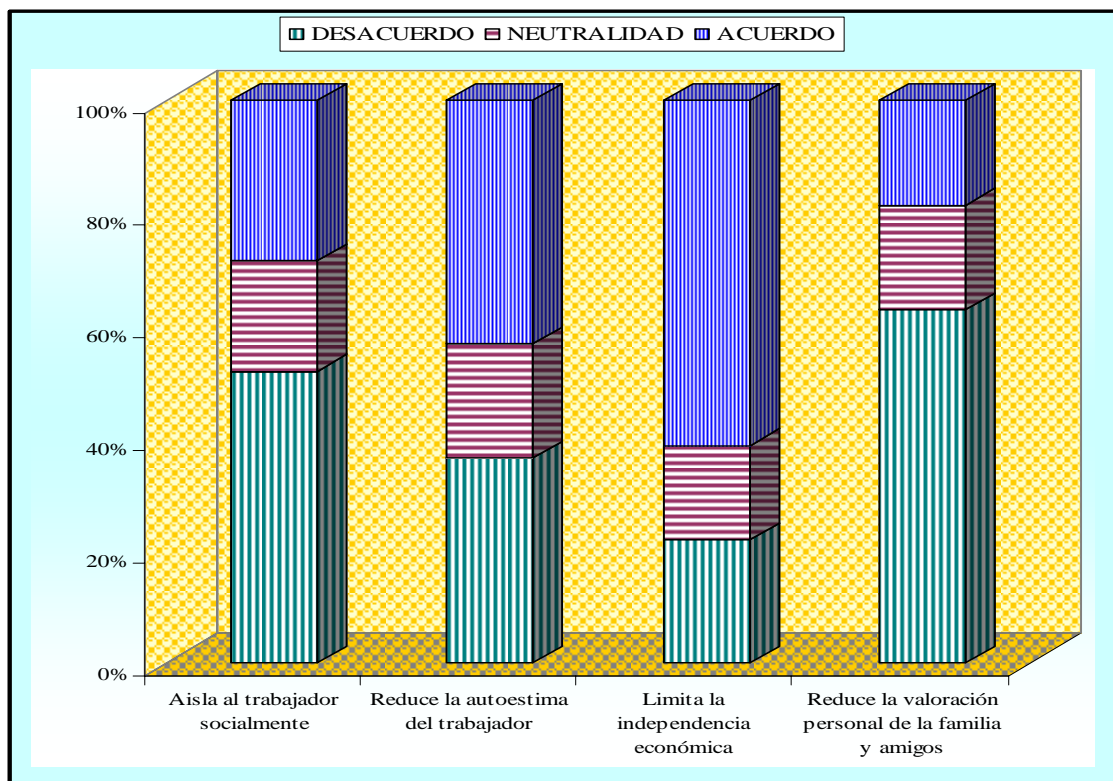


Figura 7.3. Consecuencias sobre la vida personal por estar en el mercado de trabajo irregular

Según la situación socioeconómica de estas mujeres las consecuencias tanto laborales como personales van a ser distintas de unos perfiles a otros.

El no poder beneficiarse de las prestaciones sociales, es un problema para el 66,8% de las mujeres que trabajan en situación laboral irregular, y según las cifras que nos señala la tabla siguiente observamos, como esta situación es sentida con un 66% entre las mujeres solteras y de nacionalidad extranjera. Se puede ver como las mujeres casadas, la mayoría con cargas familiares, son las que menos importancia conceden a este hecho, posiblemente porque consideran sus ingresos como un aumento para la renta familiar, y gozan del salario y prestaciones sociales del marido.

Son las mujeres de nacionalidad extranjera las que más opinan que el trabajo irregular relega al trabajador a tareas tediosas, pesadas, etc. (47,1%), quizás porque son las que están más relacionadas con el servicio doméstico, ayuda a domicilio, cuidado de personas mayores, etc. que es donde se suelen realizar las tareas más repetitivas. Estas son también las trabajadoras que más opinan (con un 55,4%), que el trabajo irregular dificulta encontrar un empleo regularizado (con contrato, cotización a la Seguridad Social, etc.), posiblemente porque para muchas de ellas la falta de papeles legales para residir en el país, hace que el mercado de trabajo irregular sea su única opción, siendo por esta causa las que más piensan que esta situación laboral irregular les impide la promoción profesional (46,4%). Ver tabla 7.3.

	TOTAL MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR	MUJERES SOLTERAS	MUJERES CASADAS	MUJERES DE NACIONALIDAD EXTRANJERA
Impide beneficiarse de prestaciones sociales				
Desacuerdo	19,1%	19,3%	18,9%	17,0%
Neutralidad	14,1%	14,7%	7,7%	17,0%
Acuerdo	66,8%	66,0%	32,6%	66,0%
Relega a tareas tediosas,				
Desacuerdo	38,6%	39,5%	38,1%	31,4%
Neutralidad	21,9%	22,1%	21,6%	21,5%
Acuerdo	39,5%	38,4%	40,4%	47,1%
Dificulta encontrar un empleo regularizado				
Desacuerdo	31,4%	32,2%	30,7%	24,8%
Neutralidad	22,4%	23,0%	21,9%	19,8%
Acuerdo	46,2%	44,7%	47,4%	55,4%
Impide la promoción profesional				
Desacuerdo	33,9%	30,5%	36,7%	32,4%
Neutralidad	22,9%	24,8%	21,7%	21,2%
Acuerdo	43,1%	44,7%	41,7%	46,4%
Recorta la posibilidad de pedir mejoras en sus condiciones laborales				
Desacuerdo	20,9%	18,6%	22,8%	17,0%
Neutralidad	21,3%	18,9%	23,1%	21,1%
Acuerdo	57,7%	62,5%	54,1%	61,9%
Quita aliciente a buscar un empleo que de acceso a prestaciones sociales				
Desacuerdo	44,0%	46,1%	42,6%	43,5%
Neutralidad	26,8%	29,4%	24,9%	25,1%
Acuerdo	29,2%	24,6%	32,5%	31,4%
Perjudica la valoración profesional				
Desacuerdo	47,0%	45,9%	47,9%	43,0%
Neutralidad	22,9%	24,0%	22,1%	27,8%
Acuerdo	30,1%	30,1%	30,0%	29,1%

Tabla 7.3. Consecuencias sobre la vida laboral por estar en el mercado de trabajo irregular, mujeres irregulares casadas, solteras y de nacionalidad extranjera

El 57,7% de las mujeres en situación laboral irregular señalan el hecho de que por estar en un trabajo irregular, recorta la posibilidad de pedir mejoras en las condiciones laborales (salario, horario, vacaciones, etc.). Es una opinión que comparten las mujeres solteras (con un 62,5%), las mujeres de nacionalidad extranjera (61,9%) y las casadas (54,1%).

En cuanto a las consecuencias sobre la vida personal, son las mujeres solteras, jóvenes menores de 30 años en su mayoría, las que más consideran que el trabajo irregular aísla socialmente, quizás porque aunque les proporciona unos ingresos económicos y es una

vía que les sirve para ganar experiencia laboral, la mayoría son estudiantes que no ven realizadas sus expectativas laborales de acceder al mercado laboral, con unas condiciones sociales y económicas buenas. Ver tabla 7.4.

	TOTAL MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR	MUJERES SOLTERAS	MUJERES CASADAS	MUJERES DE NACIONALIDAD EXTRANJERA
Aisla al trabajador socialmente				
Desacuerdo	51,8%	54,6%	49,7%	45,3%
Neutralidad	19,7%	19,5%	20,0%	22,2%
Acuerdo	28,5%	25,8%	30,3%	32,4%
Reduce la autoestima				
Desacuerdo	36,5%	36,2%	36,9%	29,8%
Neutralidad	20,3%	20,2%	20,2%	24,9%
Acuerdo	43,3%	43,7%	43,0%	45,4%
Limita la independencia económica				
Desacuerdo	21,9%	20,4%	23,0%	16,9%
Neutralidad	16,8%	18,4%	15,5%	19,1%
Acuerdo	61,3%	61,2%	61,4%	64,0%
Reduce la valoración Personal				
Desacuerdo	62,8%	62,5%	63,2%	64,9%
Neutralidad	18,6%	19,3%	18,2%	16,4%
Acuerdo	18,6%	18,2%	18,6%	18,7%

Tabla 7.4. Consecuencias sobre la vida personal por estar en el mercado de trabajo irregular, mujeres irregulares casadas, solteras y de nacionalidad extranjera

El 43,3% de las mujeres en situación laboral irregular, opinan que el empleo irregular reduce la autoestima (opinión más acusada en el caso de las mujeres inmigrantes con un 45,4%).

Son las trabajadoras inmigrantes las que más mantienen la opinión de que las condiciones laborales irregulares limita la independencia económica (64%), opinión que en general comparten todos los perfiles que trabajan en situación laboral irregular jóvenes y de edad madura (61,2% y 61,4% respectivamente).

Más de la mitad de las trabajadoras en situación laboral irregular (62,8%), están en desacuerdo que el trabajo irregular reduce la valoración personal que la familia y amigos tienen de ellas.

7.4. DEMANDAS PARA ACCEDER AL MERCADO DE TRABAJO REGULAR

El 87% de las trabajadoras salmantinas que se encuentran en una situación laboral irregular han señalado que si pudiesen elegir, preferían tener un empleo en condiciones regulares, con una remuneración según los convenios salariales en cada sector, con un contrato de trabajo y con una cotización a la Seguridad Social por todas las horas de trabajo, que las garantizase el acceso a todas las prestaciones sociales.

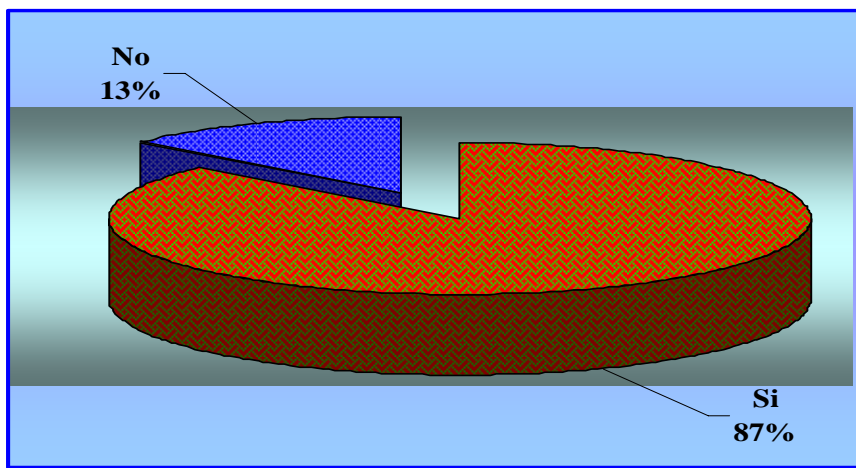


Figura 7.4. Porcentaje de mujeres en situación laboral irregular que en caso de poder escoger optarían por un empleo regular

Entre las demandas que las mujeres en situación laboral irregular realizan destaca el poder tener acceso a las prestaciones sociales (82,8%), el asesoramiento, apoyo y orientación en la búsqueda de empleo (66,6%) y que la Administración asuma el cuidado de personas dependientes (guarderías, residencias, etc.) (65,5%).

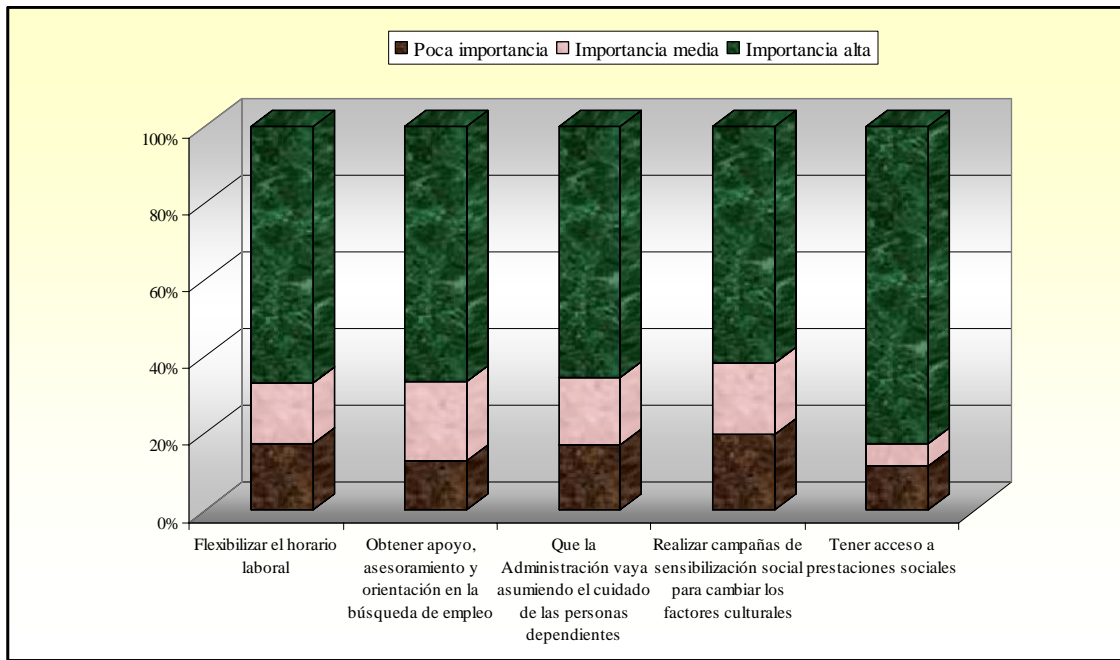


Figura 7.5. Demandas de las mujeres en situación laboral irregular a la Administración para que favorezcan el acceso al trabajo regular

Las mayores demandas de las mujeres de nacionalidad extranjera, son el tener acceso a prestaciones sociales (82,6%), obtener apoyo, asesoramiento y orientación en la búsqueda de empleo (68%) y que la Administración asuma el cuidado de las personas dependientes (51%). Son cifras muy equitativas a sus homólogas las mujeres irregulares nacionales (un 66,1% demanda a la Administración el cuidado de personas dependientes y un 82,6% tener acceso a prestaciones sociales). En ambos casos son cifras en las que no hay muchas variaciones respecto a la media. Sin embargo, la mayor diferencia entre ambos grupos (nacionales y no nacionales) está en la demanda de la flexibilidad de horarios, mostrándose las españolas más sensibles con respecto a este factor (un 69,6% de españolas demanda mayor flexibilidad en los horarios, frente a un 56,9% de las mujeres de nacionalidad extranjera).

Teniendo en cuenta el estado civil de las trabajadoras que desarrollan su actividad en un marco laboral irregular, las mayores demandas en el caso de las solteras son las prestaciones a la Seguridad Social (85,2%), seguido de la flexibilidad en el horario laboral (69,2%) y orientación, asesoramiento y orientación en la búsqueda de empleo (68,8%). En el caso de las mujeres irregulares casadas, su mayor demanda sigue siendo el acceso a prestaciones sociales (81%), seguido de que la Administración asuma el

cuidado de las personas dependientes (66,1%), probablemente por las limitaciones que para acceder al mercado laboral supone para ellas, el cuidado de los hijos.

7.5. MEDIDAS PARA MEJORAR EL ACCESO AL EMPLEO REGULAR

A continuación, presentamos las medidas principales, que las mujeres que se encuentran en situación laboral irregular, consideran que ayudarían a mejorar las posibilidades de conseguir el acceso al mercado de trabajo regular.

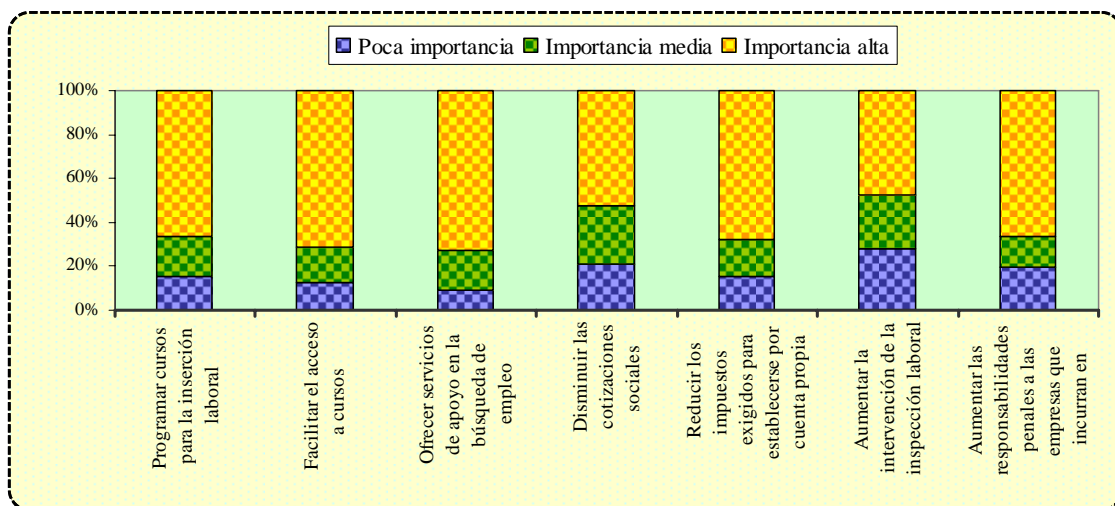


Figura 7.6. Medidas para favorecer el acceso al empleo en el mercado laboral regular

Las medidas a las que mayor importancia han dado las trabajadoras son:

- por un lado, ofrecer servicio de apoyo y orientación a las mujeres en la búsqueda de un trabajo (72,4%).
- y por otro, facilitar el acceso a cursos para mejorar la formación y la cualificación de las mujeres que están en la búsqueda del empleo (71,1%).

Otras medidas demandadas por estas trabajadoras son, por ejemplo, reducir los impuestos exigidos para establecerse por su cuenta (68,1%), aumentar las responsabilidades penales a las empresas que incurran en irregularidades (66,1%).

Las diferencias en cuanto a perfiles no son muy acusadas. Las mujeres más jóvenes, parecen concederle menor importancia a disminuir las cotizaciones sociales y solicitan como prioridad facilitar el acceso a cursos para mejorar la formación y la cualificación de las mujeres (72,8%). Para las mujeres adultas la medida principal es ofrecer servicios de apoyo y orientación a las mujeres en la búsqueda de un trabajo.

En conjunto, todas las trabajadoras laboralmente irregulares coinciden en la importancia de adoptar medidas para favorecer el acceso al mercado de trabajo regular.

El Gobierno, aprueba la LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. La presente Ley se estructura en tres capítulos:

- El primero de ellos incluye las medidas de impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el nuevo Programa de Fomento del Empleo, el estímulo de la conversión de contratos temporales en indefinidos y la reducción de cotizaciones empresariales.
- El segundo capítulo recoge diversas modificaciones de la legislación laboral para mejorar la utilización de la contratación temporal, la transparencia en la subcontratación de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores y las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.
- Y el tercero, las mejoras de la protección por desempleo de colectivos específicos.

Igualmente, para contribuir al objetivo de mantener la creación de empleo y fomentar la utilización de la contratación indefinida, se establece una cotización empresarial por desempleo para los contratos indefinidos menor que la actual, que se concreta en una reducción inicial de 0,25 puntos porcentuales aplicable desde el 1 de julio de 2006 y que irá seguida de otra reducción adicional de 0,25 puntos porcentuales a partir del 1 de julio de 2008.

CAPÍTULO VIII

EL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA

EL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA

En este trabajo tratamos de investigar en profundidad la situación de las empleadas de hogar en la provincia de Salamanca, dado el interés que tiene este colectivo en el contexto del trabajo irregular.

Nos planteamos los siguientes **objetivos**: elaborar un informe de la situación de las empleadas de hogar en la provincia de Salamanca; identificar los perfiles de las mujeres salmantinas empleadas en el servicio doméstico: edad, estado civil, nivel educativo, cualificación profesional, nivel de ingresos etc; estimar el porcentaje de empleadas de hogar salmantinas en situación regular e irregular; detectar su auto-imagen, así como las principales actitudes, opiniones y expectativas respecto a su situación laboral; identificar los motivos que conducen a estas mujeres a permanecer en condiciones de irregularidad laboral; captar los estereotipos sociales, referidos al servicio doméstico; analizar, cuantificar y valorar el peso que tienen las empleadas de hogar de la provincia de Salamanca en el empleo irregular; estimar el peso que tienen en el servicio doméstico las inmigrantes; analizar la legislación vigente y sus antecedentes; y abrir un proceso de sensibilización social –cara a la opinión pública-.

Es preciso señalar que para abordar este análisis se utilizan los resultados procedentes de las encuestas específicas a trabajadoras en el marco irregular, en las cuales se ha contemplado un apartado específico para las empleadas de hogar. Realizado el trabajo previo sobre la presencia femenina en el empleo irregular en su conjunto cualquiera que fuese la actividad económica desarrollada por las trabajadoras, observamos que el servicio doméstico es una actividad que tiene una elevada incidencia de empleo irregular, lo cual nos hizo pensar en prestar una especial atención a las empleadas de hogar porque tienen en sí mismas un peso relativo muy fuerte en el conjunto de mujeres trabajadoras en situación de irregularidad.

Al igual que en los casos anteriores, el trabajo que presentamos se basa principalmente en datos recogidos de cuestionarios como técnica básica que nos permite la recogida de

información que consideramos pertinente para abordar los objetivos del trabajo. De las 3100 encuestas recogidas sobre la irregularidad laboral femenina en la provincia de Salamanca, hemos seleccionado las trabajadoras que desempeñaban su trabajo como empleadas de hogar.

La muestra conseguida tras eliminar algunas que presentaban incongruencias evidentes, fue de **775** encuestas¹, de las cuales 303 son regulares y 472 no regulares, lo cual pone claramente de manifiesto la irregularidad laboral tan latente en dicho sector.

Dentro del sector “servicio doméstico” hemos considerado las empleadas de hogar y aquellas mujeres trabajadoras que se dedican a la limpieza de oficinas y similares.

8.1. TRABAJO DOMÉSTICO

No todos los trabajos son considerados como actividades productivas. Productivos serían sólo aquellas actividades que están orientadas a la producción de bienes o servicios para el mercado. No es contemplada, por tanto, aquella producción que no está estructurada a través de las relaciones mercantiles. Esta producción no mercantil tiene lugar en trabajos que son realizados mayoritariamente por mujeres: casi todas las mujeres, en mayor o menor medida, las realizan y casi todas las personas que las realizan son mujeres. Estamos hablando de la ayuda familiar, del trabajo voluntario y, sobre todo, del trabajo doméstico.

Casi la totalidad del trabajo no remunerado se hace en el ámbito de las relaciones familiares. Se calcula que dos tercios de la carga total de trabajo que soporta la economía española es trabajo doméstico no remunerado, mayoritariamente hecho por mujeres (SANCHIS, 2005).

Las tareas o labores que son realizadas dentro de un espacio de tu propiedad o cuyos "beneficiarios" son tus familiares, parece que no son productivas. De esta manera, las

¹ En algunas de ellas no todas las preguntas habían sido respondidas, por esta razón el total sobre el que se trabaja en los diferentes análisis puede cambiar.

mujeres que se dedican de manera exclusiva a estas actividades no mercantiles son consideradas por las encuestas oficiales como inactivas. A esta "desconsideración" oficial del trabajo doméstico hay que unir la poca valoración social. El trabajo doméstico o bien no se paga o se paga muy poco, cuando no hay una mujer que esté dispuesta a hacerlo sin cobrar. En cualquiera de los casos, es un trabajo considerado fácil, si es que es considerado de alguna manera, por las personas que se benefician de él.

Diez millones de amas de casa españolas están consideradas oficialmente como población "inactiva", aunque según el INSTITUTO DE LA MUJER (2005), el 66,5% de ellas desearía tener un trabajo remunerado.

El trabajo doméstico no requiere de una cualificación especial, ni de un nivel cultural alto para su realización: es un trabajo que se aprende con la práctica y sin requerir una gran inversión de tiempo y esfuerzo. Sin embargo, para una realización eficaz del mismo exige una eficiente organización, planificación y gestión, al consistir en desempeñar multitud de tareas especializadas muy distintas entre sí.

Otro factor que produce esta poca valoración del trabajo doméstico es la desinformación sobre los productos y sobre las tareas necesarias para su realización. Hay un vacío de información sobre cuáles son los procesos, tareas y subtareas necesarias para producir un servicio para el hogar y, por tanto, todo el trabajo doméstico es reducido a las acciones genéricas principales. La mayor parte del trabajo doméstico es invisible para quien no lo realiza. Además los resultados -los productos o servicios resultantes de esas labores- no duran, sobre todo las tareas que podemos llamar de mantenimiento, relacionadas con la casa como espacio físico habitable.

La mayoría de las mujeres que realizan el trabajo doméstico de manera exclusiva consideran esta actividad como una obligación: es **su trabajo**, si bien es un trabajo por el que no reciben remuneración económica, es decir, falta el dinero como referente social de valor. Además es un trabajo con frecuencia duro, y siempre rutinario, cuyos resultados no permanecen sino que son consumidos por la unidad familiar, que es

escasamente reconocido tanto socialmente como por las personas que conviven con ella, que en la mayoría de las ocasiones sólo tiene un reconocimiento negativo, cuando el trabajo no es realizado o está realizado deficientemente según el criterio de los demás, y que implica un componente de recluimiento en la esfera privada de la casa que las limita personalmente.

En la mayoría de las ocasiones, la mujer es la responsable del trabajo doméstico. Podemos decir que lo "normal" es que el papel de ama de casa lo desempeñe una mujer, ya realice el trabajo doméstico de manera exclusiva o junto a otras actividades mercantiles o no, y ya reciba o no ayudas por parte de otros miembros de la unidad familiar o por terceras personas. Hay tres tipos de "ayudas" prestadas a la persona responsable del trabajo doméstico:

- La realización incidental o esporádica, con una mayor o menor frecuencia, de tareas concretas.
- El reparto de tareas, o la realización habitual de tareas insertas en una actividad controlada por la mujer.
- El reparto de responsabilidades, que implica la organización, gestión y realización de un conjunto de tareas interrelacionadas, así como la responsabilización en la satisfacción de una necesidad doméstica.

De estas tres formas de ayuda sólo la tercera, el reparto de responsabilidades, supone una forma de trabajo compartido, siendo la forma de "ayuda" menos frecuente.

Para la mayoría las mujeres que realizan una actividad laboral, sea asalariada o por cuenta propia, el trabajo doméstico supone un "doble trabajo". Trabajar fuera del hogar no libera a las mujeres de sus obligaciones domésticas, salvo en casos excepcionales. La mujer que trabaja fuera del hogar rebaja el nivel de exigencia en cuanto a su propio trabajo doméstico y, en general, recibe más ayudas. Pero casi siempre ella es la responsable, con lo que no sólo le supone una duplicidad de trabajo, sino que además incide directamente sobre su carrera laboral, cuando tiene hijos o el trabajo doméstico incluye el cuidado de personas. El abandono laboral tras el embarazo es sólo un caso

extremo de las consecuencias que para la mujer tiene la asunción de una obligación doméstica. Compartir el trabajo doméstico es la única solución que tiene la mujer que quiere trabajar, pero en general los hombres no están dispuestos a asumir responsabilidades y se limitan en el mejor de los casos a "ayudar" a la mujer en casa.

El artículo 2.1 b) del Estatuto de los Trabajadores considera relación laboral de carácter especial la del Servicio del Hogar Familiar, estableciéndose en la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, como el Gobierno, en el plazo máximo de doce meses, contados a partir de la entrada en vigor de la referenciada Ley, había de regular el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el Estatuto de los Trabajadores (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Real Decreto 1424/1985 de 1 de Agosto)².

Mediante la presente norma se da cumplimiento a tal mandato, teniendo en cuenta la necesidad de conciliar la equiparación de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos al resto de los trabajadores y la consideración de las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar; es precisamente el ámbito de la prestación de servicios, es decir el hogar familiar, el factor determinante de las especialidades que con respecto a la legislación común se prevén en esta norma, ya que ello determina la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes, equilibrando el respeto a los deberes laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios por mutuo acuerdo, no cabiendo tampoco olvidar que en el ámbito familiar en el que se desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar.

Una definición objetiva del trabajo doméstico plantea varios problemas. El primero es que ciertas actividades que entran dentro de ella y producen, por tanto, un valor doméstico, no son consideradas como tal trabajo por las personas que lo realizan.

² BOE 13 agosto 1985, núm. 193

Entre estas actividades que no son consideradas como trabajo destacan, por el valor producido y por el tiempo dedicado a ellas, la atención y cuidado de personas (hijos e hijas y personas enfermas o incapacitadas) y las actividades de ocio productivo. Dentro de la atención a los hijos e hijas, esta exclusión de lo que es considerado trabajo no sólo se da en las actividades de compartir juegos, o acompañarlos en edades tempranas, sino también en actividades tales como la información y el asesoramiento en edades más avanzadas. En cuanto al ocio productivo, sólo es considerado como trabajo cuando el valor producido es apreciable, por ejemplo la confección de prendas de vestir, y aún así no en todos los casos.

Mientras el trabajo irregular se materializa en empleos, el no remunerado se considera que es una actividad no productiva que, por tanto, se hace al margen del mercado laboral. Ambos tipos de trabajo, forman parte de lo que aquí vamos a llamar genéricamente *la otra economía*: una serie de actividades no incluidas en la economía oficial. La línea siempre imprecisa que marca la frontera con la economía oficial puede trazarse en función de tres criterios: estadístico, jurídico y económico (REYNERI, 1996).

El *criterio estadístico* remite a la existencia de actividades no registradas por las estadísticas económicas básicas, como la Contabilidad Nacional o la Encuesta de Población Activa (EPA). En este sentido la economía oficial es la estadísticamente observada, mientras la otra permanece *oculta*.

En función del *criterio jurídico* aparecen dos tipos básicos de otra economía:

- 1) todas aquellas actividades que, por su misma naturaleza, son definidas como ilegales, que forman parte de la economía criminal;
- 2) actividades productivas convencionales que se llevan a cabo infringiendo la legislación fiscal o laboral.

Desde la perspectiva de esta última, nos encontramos con el trabajo irregular.

Finalmente, el *criterio económico* utiliza el mercado y/o dinero como factor discriminante, distinguiéndose entre economía formal e informal. Desde este punto de

vista, que se solapa inevitablemente con el estadístico, el hecho social más significativo es el *trabajo no remunerado*, que al no ser empleo no implica para quienes lo realizan la consideración de ocupados.

Los tipos principales de trabajo no remunerado son el (no) *trabajo doméstico* y el (no) *trabajo voluntario*.

Según el MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2003), a efectos legales se considera relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar³, la que conciertan el/la titular del mismo, como empleador/a, y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. Quedan fuera del ámbito de la relación laboral las relaciones concertadas por personas jurídicas, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, quedando éstas sometidas a la normativa laboral común. El carácter específico que se atribuye al servicio doméstico en la norma que lo rige, obedece al ámbito donde se realiza el servicio: los hogares familiares.

El trabajo doméstico es la forma más importante de trabajo no remunerado en cualquier contexto económico. Entre los años treinta y cuarenta del siglo XX pasó a primer plano la necesidad de hacer estimaciones rigurosas del producto y la renta nacionales así como de la fuerza de trabajo y el desempleo. Las discusiones técnicas relativas a *cómo* medir fueron inevitablemente precedidas de otras teóricas relativas a *qué* medir. Había que definir de manera inequívoca las nociones de producción, renta, trabajo, empleo. Había que llegar a acuerdos sobre las actividades que se incluirían en el ámbito de la economía y las que quedarían fuera del campo de observación, y había que tomar decisiones sobre el mecanismo de asignación de valor a los diferentes bienes y servicios. Así, frente al ámbito de la producción económica se configuró otro que hoy día se conoce como el de la *reproducción social*, sostenido mayoritariamente por el trabajo *invisible* de las mujeres.

³ EL REAL DECRETO 1424/1985, de 1 de AGOSTO, BOE 13-8-1985, regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

Trabajo doméstico es aquél que se aplica en la realización de tareas domésticas (producción de bienes y servicios en el hogar y para consumo de la familia), que por tanto no se oferta en el mercado de trabajo al no tener como destino la producción de bienes para el mercado. El trabajo doméstico es visto como una actividad propia de las mujeres y esto es entendido así por la sociedad y por las propias amas de casa.

El trabajo de las empleadas de hogar es considerado habitualmente una actividad económica, en la medida que se trata de un empleo por cuenta ajena mediante el que se obtiene una retribución monetaria y, eventualmente, también es especie (comida, alojamiento, etc.). Sin embargo, se trata de un empleo con características peculiares, dado que sirve para reemplazar o complementar la actividad doméstica del “ama de casa” que, como tal, es considerada económicamente inactiva.

Entre las **funciones** características del trabajo doméstico están las siguientes actividades:

- administración de los recursos y del consumo familiar
- socialización y cuidado de niños
- limpieza, costura, alimentación
- cuidado de plantas y animales domésticos
- representación simbólica de la familia.

Quedan fuera del ámbito de la relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar:

I) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, quedando éstas sometidas a la normativa laboral común.

II) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos, cuando la parte que preste el servicio no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.tres e) del Estatuto de los Trabajadores.

III) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

IV) Respecto de las relaciones concertadas por un titular del hogar familiar con la persona que además de prestar servicios domésticos en aquél deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o Empresas de cualquier carácter del empleador, se presumirá la existencia de una única relación laboral de carácter común. Dicha presunción admite prueba en contrario mediante la que se acredite que la realización de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico.

Los criterios oficiales y las normas culturales dominantes ignoran –entre otras- las tareas no retribuidas que no producen para el mercado y que se realizan en el hogar (aunque impliquen esfuerzo físico o mental, generen bienes y servicios que satisfacen necesidades a través del consumo directo de los miembros del grupo familiar). Esta concepción (que considera “inactivas” a las amas de casa) hace que **el trabajo doméstico se convierta en una actividad “invisible”** para el conjunto de la sociedad. Se considera al grupo familiar como mera “unidad de consumo”, ignorando el conjunto de actividades desarrolladas en su seno que contribuyen a la producción y a la reproducción social.

La importancia cuantitativa del sector no es fácil de estimar, debido a que los instrumentos habituales de medida se han construido a partir de los esquemas de la economía monetaria.

El ritmo de trabajo doméstico suele ser poco elástico; la rigidez es una de sus características: no es posible modificar o suprimir sensiblemente las tareas que lo componen por propia voluntad de la mujer, la mayoría de las tareas son ineludibles, los horarios escapan muchas veces del control del ama de casa y la tónica dominante es la monotonía del trabajo. Por lo demás, las tareas se realizan en el hogar, al margen de todo contacto social o posibilidad de cooperación y solidaridad entre trabajadoras.

La jornada laboral doméstica de un ama de casa española es, en promedio, de 9 horas y el tiempo de ocio medio diario es de 4 horas y media, aunque lo más frecuente son las 2-3 horas. Además, hay una continuidad de estos ritmos a lo largo de todo el año, dado

que no existe descanso dominical y que en los períodos vacacionales de la familia no disminuyen sensiblemente las cargas del ama de casa; además, la edad de jubilación no libera a la mujer del trabajo doméstico.

En el mercado de trabajo las personas “activas” pueden rechazar trabajos que estén por debajo de ciertas mínimas condiciones laborales socialmente admitidas; en tal caso son aceptadas como parados. En cambio, en el sector doméstico las mujeres se encuentran en situaciones que consideran desventajosas con respecto a las condiciones medias vigentes en el mercado; sin embargo siguen abocadas a permanecer en la misma situación. Esta circunstancia revela que existe una adscripción estructural de la mujer al trabajo doméstico, no una libre elección personal hacia el mismo, aunque tal situación varía según la condición socioeconómica.

8.2. CARACTERIZACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO

En España, a principios del siglo XX, el menor nivel de industrialización y de desarrollo económico en comparación con el entorno occidental influyó en la participación laboral de la mujer. Dentro del sector terciario, el servicio doméstico constituía una de las actividades laborales tradicionalmente más desarrolladas por las mujeres, e indudablemente era la más importante desde un punto de vista cuantitativo, pues representaba el 72,6% del total de trabajadoras del sector servicios, sobrepasando el conjunto de empleos de la industria (GONZÁLEZ, 1982).

A principios del siglo XX, por encima de las ciudades castellanas, en las que los sirvientes formaban parte de manera consolidada del entramado social desde siglos atrás, sobresalía A Coruña, que no siguió con exactitud el patrón de las ciudades españolas, dado que a principios del siglo XX mostraba un porcentaje más elevado de población empleada en este subsector (MIRÁS, 2005).

El servicio doméstico desempeñó simultáneamente tres roles distintos. En primer lugar, el/la trabajador/a satisfacía ciertas necesidades materiales, tales como la compra y

elaboración de la comida, la limpieza y el mantenimiento general del hogar. En segundo lugar se hacía cargo del cuidado, educación y alimentación de los niños y personas mayores. Y, finalmente, otra tarea era el desempeño de múltiples servicios que contribuían a mejorar la calidad de vida y el bienestar de sus beneficiarios (SARASÚA, 1983).

Después de la Segunda Guerra Mundial, estaba todavía en vigor el típico modelo de la mujer dedicada exclusivamente a su marido y al cuidado de los niños, una mujer que se dedicaría al las tareas domésticas y que no se preocuparía de lo que ocurriese fuera del hogar, dado que esto no se consideraba excesivamente femenino (NIELFA, 1993). Pero después de la Guerra Civil, debido a las tremendas dificultades socioeconómicas de la posguerra, se distorsionó el rol de la mujer en el mercado laboral.

Con la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y su continuación tras el nacimiento de lo/as hijo/as, se ha registrado una reciente demanda de empleo doméstico que sustituya a las mujeres en estas tareas.

La estructura familiar ha ido perdiendo peso, en parte como consecuencia de la reducción de la tasa de natalidad. Dos de las nuevas formas familiares son los hogares monoparentales y unipersonales. Dentro de este último colectivo se encuentran las personas mayores que viven solas y que de manera creciente demandan los servicios de las empleadas domésticas. Con lo que cada vez son más numerosas las familias que demandan ayuda externa, que de forma coloquial se llaman “empleadas de hogar”, para llevar a cabo la labor de las tareas domésticas (cocinar, limpieza, plancha ...) y tareas relativas al cuidado de niños, personas mayores, enfermas o con discapacidad (CIRES, 1992), (CANO y SÁNCHEZ, 1998 y 2000), (COLECTIVO IOÉ, 2001), (INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, 2001) y (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA, 2002).

La reserva de empleo existente en el espacio de producción de bienes y servicios domésticos o en condiciones de voluntariado es casi ilimitada. Este tipo de actividades son muy intensivas en el uso del factor trabajo, de ahí que a la hora de fomentar la

creación de empleo mercantiles, se piense en la mercantilización e muchas de esas actividades. En esencia, en eso consiste buena parte del desarrollo de los denominados “nuevos yacimientos de empleo” (RUESGA, 2003).

El servicio doméstico engloba -total o parcialmente- aquellas actividades que habitualmente han realizado las mujeres inactivas o amas de casa, sin percibir remuneración a cambio y siendo socialmente consideradas carentes de valor. Por ello, las características especiales del servicio doméstico deben entenderse a partir de sus condición de colectivo puente entre la economía doméstica y la economía monetaria (COLECTIVO IOÉ, 1996).

El servicio doméstico es una actividad eminentemente femenina⁴ y tiene una elevada incidencia de empleo irregular y de situaciones encuadradas en la denominada “economía informal”⁵, como por ejemplo, las empleadas de hogar que no generan obligación de cotizar.

Existe un elevado índice economía sumergida (“irregular”) que afecta a la mayoría de las trabajadoras del servicio doméstico (alrededor del 60%); esta cifra casi duplica la existente entre el conjunto de mujeres y es tres veces superior a la que se registra entre los hombres ocupados (COLECTIVO IOÉ, 1990).

El conocimiento de la normativa que regula el servicio doméstico suele ser mayor entre lo/as empleadores/as de personas inmigrantes, como el alta en la seguridad Social o la oferta de empleo a la hora de solicitar un permiso de trabajo. Según el estudio del COLECTIVO IOÉ (2001), el alta en la Seguridad Social se registra sólo en el 13% de los hogares que tienen empleado/as por horas, sea cual sea su nacionalidad, siendo más frecuente cuando el trabajador o la trabajadora es inmigrante que cuando es de origen español.

⁴ Según la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) durante los últimos años los hombres representan alrededor del 12% de las personas ocupadas en el sector.

⁵ Economía informal: actividades productivas no retribuidas. Es la producción que no es objeto de intercambio en el mercado y no cuenta con el dinero como instrumento de cambio.

Entre las razones para que la afiliación sea mayor en personas extranjeras no comunitarias, es que uno de los requisitos para la renovación de la autorización de trabajo y residencia es la existencia de una relación laboral regular durante la vigencia de la autorización que se pretende renovar, y en consecuencia la exigencia de demostrar que se ha cotizado a la Seguridad Social durante ese periodo.

La regulación legal del empleo del hogar (laboral y de protección social) presenta diversas especificidades que lo sitúan más cerca del empleo autónomo que del asalariado (LUJÁN, 2000).

Los motivos que los empleadores/as aducen para no realizar el alta en el R.E. de Empleados de Hogar son:

- No corresponde por ley
- Existe un acuerdo con el trabajador o trabajadora que prefiere cobrar un salario en metálico algo más elevado
- El coste para el empleador/a es excesivo
- Que desconoce la ley
- Que la persona trabajadora está dada de alta por otro/a empleador/a

Según la investigación del COLECTIVO IOÉ (2001), más del 88% de las personas empleadas en servicio doméstico son mujeres. Además, en la esfera privada, más del 60% trabajan de manera irregular, sin seguridad y con salarios reducidos.

8.2.1. RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR

No solamente los prejuicios o actitudes condicionan los comportamientos de los sujetos sociales: existen otras constricciones que canalizan tales prácticas: nos referimos al **marco jurídico**, en este caso el que regula al sector del servicio doméstico. Una breve presentación de sus características actuales para conocer: a) el estatus del servicio doméstico b) sus derechos y obligaciones.

Concepto de empleado de hogar

Los trabajadores comprendidos dentro del campo de aplicación del Régimen Especial de Empleados de Hogar, son los que se dediquen a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia, siempre que estos servicios sean prestados en la casa que habite el cabeza de familia y que perciban un sueldo o remuneración de cualquier clase. Están incluidos los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

El encuadramiento dentro de este Régimen Especial, se efectuará dependiendo del número de horas trabajadas y si se trata de un solo empleador o varios, de acuerdo con lo siguiente:

- Los empleados de hogar fijos: son los que prestan servicios para un solo cabeza de familia durante un tiempo igual o superior a 80 horas de trabajo efectivo al mes.
- Los empleados de hogar discontinuos: son los que prestan sus servicios para uno o varios cabezas de familia, con carácter parcial o discontinuo, durante un mínimo de 72 horas de trabajo efectivo al mes, que han de realizarse, al menos, durante 12 días en dicho mes.

En el trabajo aquí presentado, hemos considerado el trabajo doméstico desde una perspectiva más tradicional, abarcando además de las tareas y mantenimiento del hogar, otras funciones como cuidado de menores, personas ancianas y personas enfermas. Además hemos incluido en este grupo a las mujeres que trabajan en limpieza de oficinas y portales, dada la similitud e irregularidad laboral en ambas tareas.

¿Quiénes están incluidos?

Estarán incluidos en este Régimen Especial, en calidad de empleados del hogar todos los trabajadores, cualquiera que sea su sexo y estado civil, y que reúnan los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 16 años.
- Que presten servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia, o a un grupo de personas, que sin constituir una familia, convivan en el mismo hogar con tal carácter familiar.
- Que estos servicios sean prestados en la casa que habite el cabeza de familia y demás personas que componen el hogar.
- Que perciba por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea.

Los empleados de hogar españoles residentes en el extranjero, al servicio de los representantes diplomáticos, consulares y funcionarios del Estado, oficialmente destinados fuera de España, podrán solicitar su inclusión en este Régimen Especial, que les será otorgada siempre que reúnan los demás requisitos exigidos.

¿Quiénes están excluidos?

- Parientes del cabeza de familia por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, excepto familiares del sexo femenino de sacerdotes célibes, que convivan con ellos.
- Prohijados o acogidos de hecho o de derecho.
- Personas que prestan servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad.
- Conductores de vehículos de motor, al servicio de particulares, jardinería y guardería, cuando dichas actividades no formen parte del conjunto de tareas domésticas.

Nacimiento y fin de la obligación de cotizar

La obligación nace desde la fecha de comienzo de la prestación de los servicios, y continúa incluso durante los periodos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad del trabajador. La obligación termina por la finalización de la prestación de servicios, siempre y cuando se comunique la baja en plazo. Es importante, por tanto, que el trabajador empleado de hogar no olvide comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social su cese en la actividad, dentro de los 6 días naturales siguientes a dicho cese.

Cuánto cotizar

Durante el año 2007, la **Base de cotización** fue de 665,70 euros/mes.

El **tipo de cotización** para el 2007 será del 22 % del cual corresponde un 18,3 % al cabeza de familia y un 3,7 % al trabajador.

Si el empleado de hogar presta sus servicios de forma parcial o discontinua para uno o varios cabezas de familia, la totalidad de la cuota será a su cargo.

Ingreso de cuotas

El ingreso lo realizará el cabeza de familia, salvo que el empleado preste sus servicios de forma parcial o discontinua para uno o varios cabezas de familia, en cuyo caso será el trabajador el responsable del ingreso de sus cuotas, aún estando en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad.

Plazo

El ingreso de las cuotas de cada mes se realizará durante el mes siguiente.

Lugar

En las Oficinas Recaudadoras (cualquier Entidad Financiera autorizada), presentando el Boletín de Cotización que se le remita, lo que no obsta para que el empleado del hogar deba cumplir con su obligación de cotizar dentro del plazo reglamentario, estando a su disposición boletines de cotización en las Direcciones Provinciales y Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social. El pago de las cuotas también puede domiciliarse en una Entidad Financiera, en cuyo caso, si no se pagara, se considera que ha habido presentación de los documentos de cotización en plazo.

Recargos e intereses de demora:

- **Recargos:**
 - Recargo del 3% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario.
 - Recargo del 5% de la deuda, si se abonasen dentro del segundo mes siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario.
 - Recargo del 10% de la deuda, si se abonasen dentro del tercer mes siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario.
 - Recargo del 20% de la deuda, si se abonasen a partir del tercer mes siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario.

- **Intereses de demora:**

Los intereses de demora se **devengarán** a partir del día siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas, si bien serán **exigibles** una vez transcurridos quince días desde la notificación de la providencia de apremio o comunicación del inicio del procedimiento de deducción, sin que se haya abonado la deuda.

Asimismo, serán exigibles dichos intereses cuando no se hubiese abonado el importe de la deuda en el plazo fijado en las resoluciones desestimatorias de los recursos

presentados contra las reclamaciones de deuda o actas de liquidación, si la ejecución de dichas resoluciones fuese suspendida en los trámites del recurso contencioso-administrativo que contra ellas se hubiese interpuesto.

Los intereses de demora exigibles serán los que haya devengado el principal de la deuda desde el vencimiento del plazo reglamentario de ingreso y los que haya devengado, además, el recargo aplicable en el momento del pago, desde la fecha en que, según el apartado anterior, sean exigibles.

El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en cada momento del periodo de devengo, incrementado en un 25 por ciento, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca uno diferente. Para el año 2007, el 6,25%.

Beneficios en la cotización

La contratación de cuidadores en familias numerosas, dará derecho a una bonificación del 45 por ciento de las cuotas a la seguridad social, a cargo del cabeza de familia, en este Régimen Especial, (artículo 9 de la LEY 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas).

El empleador deberá acreditar ante la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social correspondiente, la condición de familia numerosa, acompañada de una declaración firmada por el empleado de hogar en el sentido de que, **su actividad en el hogar consiste exclusivamente**, en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa, o de quienes convivan en el domicilio de la misma.

Cuando el empleado de hogar preste sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, será de su exclusivo cargo la totalidad del tipo de cotización.

EMPLEADOS DE HOGAR: BASES Y CUOTAS					
Disposiciones Legales y Efectos	Base mensual de cotización	Cuota mensual	Tipo		
			Empleador	Trabajador	Total
LEY 52/2002, de 27.12 (BOE del 31) con efectos desde 1.1.03	550,20 €	121,04 €	18,30%	3,70%	22,00%
LEY 61/2003, de 30.12 (BOE del 31) con efectos desde 1.1.04	561,30 €	123,49 €	18,30%	3,70%	22,00%
REAL DECRETO-LEY 3/2004, de 25 de junio (BOE del 26) con efectos desde 1.7.04	572,70 €	125,99 €	18,30%	3,70%	22,00%
LEY 2/2004, de 27.12 (BOE del 28) con efectos desde 01.01.05	598,50 €	131,67 €	18,30%	3,70%	22,00%
LEY 30/2005, de 29.12 (BOE del 30) con efectos desde 01.01.06	631,20 €	138,86 €	18,30%	3,70%	22,00%
LEY 42/2006, de 28.12 (BOE del 29) con efectos desde 01.01.07	665,70 €	146,45 €	18,30%	3,70%	22,00%

Tabla 8.1. Resumen de bases y tipos de cotización durante los últimos 5 años

No sólo la relación laboral del servicio doméstico es de carácter especial. El mencionado “régimen especial” de empleados de hogar en el sistema de la seguridad social ofrece una cobertura discriminatoria, inferior en algunas prestaciones a las garantizadas por el régimen general al grueso de los trabajadores por cuenta ajena.

En resumen, el colectivo de “empleados de hogar” está configurado jurídicamente como grupo social “especial”, como “trabajadores a medias”, excluidos de la igualdad de derechos respecto al conjunto de trabajadores por cuenta ajena.

Según publica el diario “EL PAÍS con fecha 16.10.2007 (ABELLÁN, 2007)”, las empleadas de hogar deberán firmar un contrato con sus empleadores y tendrán derecho a que sea fijo. El Gobierno prepara una norma, con intención de que entre en vigor en 2008, para ampliar los derechos de este colectivo, compuesto por unas 600.000 personas. Hasta ahora los contratos podían ser verbales y no había obligación de comunicarlos a la autoridad laboral. Con la nueva norma, que se pactará con

empresarios y sindicatos, el empleo doméstico dejará de ser el único sector sin cobertura por accidente de trabajo. De momento, se aplaza el derecho a paro. El Gobierno ha elaborado un documento para liquidar ese régimen y conseguir que el colectivo se integre en el régimen general de la Seguridad Social. Tanto la CEOE como los sindicatos Comisiones Obreras y UGT han recibido ya el texto, que esperan negociar en breve con el secretario de Estado de Seguridad Social. El Ejecutivo está dispuesto a introducir modificaciones sugeridas por los agentes sociales, por lo que algunos detalles pueden variar. Las novedades se introducirán mediante un decreto, que previsiblemente entrará en vigor en 2008. Éstas son las principales:

- Contrato escrito. La trabajadora tendrá derecho a exigir un contrato por escrito, frente a la regulación actual, que permite que sea verbal. Salvo que se pacte con el empleador lo contrario, se entenderá que es de carácter indefinido (hasta ahora era de un año, prorrogable por acuerdo de las partes). El contrato fijará la jornada laboral, la remuneración y el resto de condiciones de trabajo.

- Extinción. No se podrá prescindir de la empleada sin causa justificada, como permite la norma actual. En caso de despido, regirá la indemnización que se aplica al resto de los trabajadores (un mínimo de 20 y un máximo de 45 días por año trabajado). En la actualidad, tienen derecho a siete días, aunque la opacidad en que se desenvuelve el sector convierte casi en inaplicable esta cláusula.

- Comunicación oficial. Todos los contratos deberán comunicarse a los servicios públicos de empleo. De esta forma se conseguirá mayor control sobre esta actividad, que en buena parte se desarrolla en la economía sumergida. Aunque en la Seguridad Social sólo figuran 267.970 afiliados al régimen especial del hogar, diversas fuentes calculan que superan las 600.000. La creciente incorporación de la mujer al mercado laboral amplía cada vez más la demanda de este tipo de servicios.

- Obligación de cotizar. Las condiciones no varían mucho respecto al marco actual. Se fijan dos tipos de jornada: a tiempo completo y a tiempo parcial. Se entiende por trabajador a tiempo completo el que realice más de 20 horas a la semana si acude a un

único domicilio. Si se reparte entre varios, harán falta 40 horas semanales para considerar la jornada completa. En este tipo de jornada, es el empleador quien está obligado a cotizar a la Seguridad Social, ya sean uno o varios, aunque el borrador presenta este aspecto de forma difusa. Se entenderá por jornada parcial la que comprenda entre 20 y 40 horas semanales si se realiza para distintos hogares. En ese supuesto, es la empleada de hogar la que tiene que cotizar.

Hasta ahora, la familia está obligada a pagar a la Seguridad Social si precisa el servicio doméstico más de 20 horas semanales. Pero la norma sólo se aplica si hay un único empleador. Cuando hay varios, el pago corresponde a la trabajadora.

La principal laguna de este sistema es qué ocurre con quienes desempeñan su labor menos de 20 horas a la semana. El borrador del Gobierno señala que no existirá obligación de cotizar. Al menos de momento, ya que el texto añade: "Se estudiarán fórmulas que permitan, una vez que se produzca la definitiva inclusión en el régimen general, la cotización por trabajos realizados con menos de 20 horas semanales".

- Nuevos derechos. Por primera vez, las empleadas recibirán una prestación cuando estén de baja por haber sufrido un accidente laboral. También mejorarán sus condiciones si la enfermedad que padecen es común. Ahora sólo cobran a partir del 29º día de baja; con la nueva regulación, cobrarán como el resto de los trabajadores, a partir del día 15º (las dos primeras semanas corren siempre a cargo del empleador).

- Más cotización. Esa mayor cobertura requerirá, eso sí, aumentos moderados de cotización. Para mejorar la baja por enfermedad común, los empleadores tendrán que pagar unos tres euros más al mes a partir del segundo año de aplicación de la norma. Por enfermedad profesional, se abonarán alrededor de siete euros más desde el primer año. No obstante, estas cantidades pueden verse modificadas en la negociación. Se fijarán incentivos -es decir, se perdonará parte de la cotización- a los afectados para mitigar el impacto de las nuevas reglas. En la actualidad ya se subvenciona a las familias numerosas (se les reduce la cotización un 45%).

- Paro. Se reconoce el derecho a cobrarlo, pero se aplaza su regulación.

Algunas condiciones de trabajo que permite la ley actual parecen ideadas hace varios siglos. Y eso pese a que el decreto data de 1985. La familia que emplee a una trabajadora doméstica puede restarle hasta un 45% de su salario por alojamiento o manutención. La nueva norma destierra esa posibilidad y abre la vía para que mejoren las retribuciones. Ahora no hay un techo salarial para las empleadas de hogar, pero sí un tope en la base de cotización. Independientemente de la jornada y las condiciones, el empleador sólo está obligado a cotizar por la base mínima (en la actualidad, 665,70 euros al mes), por lo que las pensiones son muy bajas. Al desaparecer el régimen especial del hogar, a partir de 2008 la cotización se equiparará a una de las más bajas del régimen general, la de subalternos, cuya cuantía coincide ahora con la del hogar. Pero quien quiera cotizar más podrá hacerlo. Y, en cinco años, "la base de cotización tenderá hacia los salarios reales", reza el documento. Es decir, subirá. También mejora el periodo de descanso: será de 36 horas semanales consecutivas (hasta ahora podían partirse), preferentemente el domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes. El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas (10 para las internas), dos más que ahora. Y la jornada se pactará (ahora es potestad del empleador). Donde no habrá cambio es en las vacaciones. Tendrán 30 días, pero sólo podrán exigir 15 ininterrumpidos.

8.3. CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR

El análisis que se realiza contribuye a que se conozca más las características socioeconómicas, de las mujeres empleadas en el servicio doméstico, en la provincia de Salamanca.

8.3.1. COMPARACIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO FRENTE AL CONJUNTO DE MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR

El servicio doméstico de la muestra seleccionada concentra el 36% del total del empleo irregular femenino, siendo por tanto este sector el que reúne el mayor número de trabajadoras irregulares.

En esta rama de actividad la participación de las mujeres inmigrantes es superior al papel que juegan en otros sectores de la economía. La mitad de las mujeres de nacionalidad extranjera de nuestra muestra se dedican a dicha actividad, encontrándose el 55% de ellas en situación laboral irregular. Su presencia en el conjunto del empleo irregular se cifra en el 21% mientras que dentro de los servicios domésticos su representación se eleva hasta el 31,1%. El mayor peso de las mujeres extranjeras en el servicio doméstico también se da en el caso de que las trabajadoras se encuentren en situación laboral regular, en el conjunto del empleo regular se cifra en un 8% y dentro del servicio doméstico su representación asciende al 20,5%. En el trabajo “La presencia de las mujeres en el empleo irregular”, realizado por el CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO, S.L. (2005), respecto a la nacionalidad, destaca la mayor presencia de trabajadoras extranjeras entre las empleadas de hogar, un 19%, mientras que sólo un 3% de las regularizadas son extranjeras. En el conjunto de trabajadoras irregulares, las extranjeras suponen un 11%.

Las empleadas de hogar tienen una edad media superior a la del total de las trabajadoras que están en situación laboral irregular. En este sector el 48,5% de las trabajadoras en situación laboral irregular tienen una edad comprendida entre 30-45 años y el 29,4% más de 45 años, mientras que para el conjunto estos porcentajes son del 38,4% y 21,5% respectivamente.

En cuanto al nivel de estudios, las empleadas del hogar presentan niveles académicos inferiores a la media de las mujeres en situación laboral irregular, como lo demuestra el hecho de que el 51,7% de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico tienen estudios primarios o carecen de algún tipo de estudio, mientras que este porcentaje desciende hasta el 39,6% para el total. Este menor nivel académico está relacionado con la mayor edad media que tienen las mujeres que trabajan en el sector del servicio doméstico.

En cuanto al estado civil, hay un mayor porcentaje de mujeres casadas (57,6% frente al 44,3% de mujeres casadas para el total); es también un poco más elevado para el caso de mujeres separadas, divorciadas y viudas. Situación relacionada también con la mayor edad media de las mujeres que trabajan en los servicios domésticos.

El porcentaje de mujeres que tienen hijos es mayor entre las mujeres que trabajan como empleadas de hogar, ya que el 71,4% de este grupo tienen al menos un hijo, mientras que para el total de mujeres en situación laboral irregular dicho porcentaje desciende al 54,2%.

MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR		
	S. DOMÉSTICO	TOTAL DE MUJERES
Españolas	68,9	79
Inmigrantes	31,1	21
Menos de 20 años	2,5	6,2
De 20 a 29 años	19,5	33,7
De 30 a 45 años	48,5	38,5
De 46 a 55 años	23,5	17,3
De 56 a 64 años	6	4,3
Estudios Primarios o sin estudios	69,3	49,8
F. Profesional	6,3	9,9
Secundarios	17,4	27
Estudios Superiores	7	13,3
Soltera	26,7	41,9
Casada o pareja de hecho	60,2	48,6
Separada/Divorciada o Viuda	13,1	9,5
Ningún hijo	28,6	45,8
Un hijo	20,3	14,9
Dos hijos	29,2	23,4
Tres o más	21,9	15,9
Tabla 8.2. Comparación de las características socioeconómicas entre empleadas de hogar y total de mujeres en situación laboral irregular		

8.3.2. COMPARACIÓN ENTRE EMPLEADAS DEL HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR

En cuanto a las diferencias que existen entre las mujeres que trabajan en el servicio doméstico de manera irregular y las que se encuentran en una situación laboral regularizada destacan:

- El porcentaje de mujeres inmigrantes que están en situación laboral irregular (31,1%) es más elevado que el de las trabajadoras dedicadas al servicio doméstico que se encuentran en una situación laboral regularizada (20,5%).
- La proporción de mujeres jóvenes (menores de 29 años) que trabajan como empleadas de hogar de manera regularizada es del 19%, elevándose al 22% en el caso de jóvenes que trabajan en este sector de manera irregular.

- En cuanto al nivel de estudios, no hay diferencias significativas. Esta equiparación es debida, al peso de las trabajadoras extranjeras dentro del sector doméstico, que presentan niveles formativos más elevados que las españolas.
- En cuanto al número de hijos, el porcentaje de mujeres que tienen al menos un hijo es más elevado entre las mujeres en situación laboral irregular (28,6% frente al 24,1% de las que tienen trabajo regularizado). Sin embargo, las que tienen una situación laboral regular tienen mayor número de hijos (2 ó más-59,1%) descendiendo esta proporción al 51% en el caso de las que trabajan de forma irregular.

MUJERES QUE TRABAJAN EN EL SERVICIO DOMÉSTICO		
	IRREGULARES	REGULARES
Españolas	68,9	79,5
Inmigrantes	31,1	20,5
Menos de 20 años	2,5	2,6
De 20 a 29 años	19,5	16,5
De 30 a 45 años	48,5	45,2
De 46 a 55 años	23,5	28,4
De 56 a 64 años	6	6,9
Estudios Primarios o sin estudios	69,3	63
Formación Profesional Secundarios	6,3	10,2
Estudios Superiores	17,4	18,8
Soltera	7	7,9
Casada o pareja de hecho	26,7	21,5
Separada/Divorciada o Viuda	60,2	66,6
	13,1	11,9
Ningún hijo	28,6	24,1
Un hijo	20,3	16,8
Dos hijos	29,2	39,6
Tres o más	21,9	19,5
Tabla 8.3. Comparación de las características socioeconómicas entre empleadas de hogar en situación laboral irregular y regular		

8.4. CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

En este apartado se analiza la trayectoria laboral, es decir, la experiencia laboral, la antigüedad, y las vías de acceso a su actual empleo de las mujeres que trabajan como empleadas del hogar. Además siempre que la muestra lo permite, se estudian las diferencias que se dan entre las mujeres de nacionalidad española y extranjera y las diferencias que se producen entre las mujeres en situación laboral regular y las que están en situación laboral irregular.

En lo que se refiere a la **experiencia laboral**, las mujeres que trabajan en el servicio doméstico (tanto en situación laboral regular e irregular) aproximadamente el 81% han trabajado con anterioridad al empleo actual. De lo que se puede concluir por tanto, que hay una gran movilidad laboral entre las empleadas de hogar, mostrando por tanto, una gran inestabilidad en su trabajo.

Al analizar en que trabajos han desempeñado su actividad con anterioridad, se observa que el servicio doméstico es el sector mayoritario.

Dentro de las mujeres en situación laboral irregular, al estudiar las diferencias por nacionalidad se observa que tanto unas como otras, han estado trabajando con anterioridad como empleadas de hogar, sin embargo vemos que hay diferencias en cuanto a su participación en otros sectores. Las mujeres inmigrantes han estado en mayor proporción en agricultura y hostelería que las españolas, mientras que estas últimas presentan un peso mayor en pequeño comercio y confección y textil.

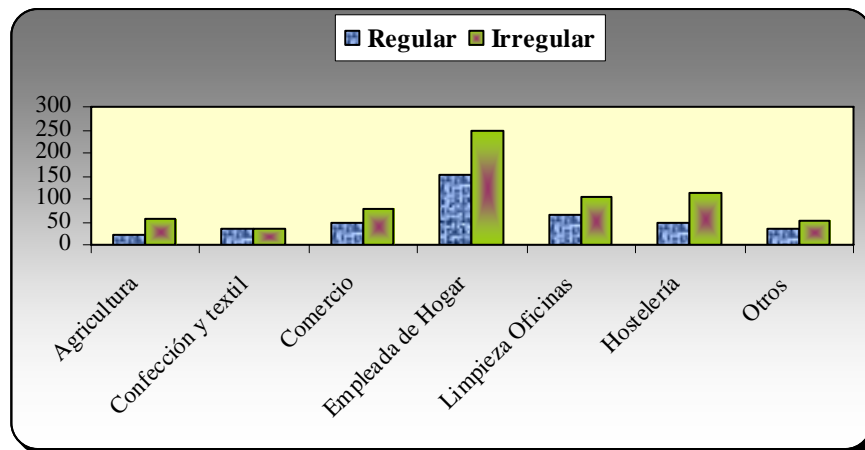


Figura 8.1. Distribución dentro de cada sector del porcentaje de mujeres que ha trabajado en él con anterioridad

En cuanto a la **antigüedad en el mercado de trabajo** al comparar las mujeres en situación laboral regular e irregular observamos que prácticamente no hay diferencia en cuanto al número medio de años que las mujeres que trabajan en el servicio doméstico llevan en el mercado de trabajo. En el caso de las mujeres que están regularizadas el número medio es de 12 años, y en el caso de las irregulares de 13 años. Donde aparecen diferencias es si tenemos en cuenta la nacionalidad de estas trabajadoras pues en ambos casos (situación laboral regular e irregular) las mujeres de nacionalidad extranjera llevan menos años trabajando (10 años de media para las inmigrantes en situación laboral irregular, y 8 años para las regulares), esto es debido a la menor edad media de las mujeres extranjeras (entre las empleadas de hogar en situación laboral irregular, sólo el 15,7% de las mujeres inmigrantes es mayor de 45 años, mientras que el 35,7% de las españolas tienen más de esa edad).

Como hemos visto anteriormente, la mayoría de las mujeres que están trabajando en el servicio doméstico ya habían tenido otras experiencias laborales en este mismo sector. Por tanto, en cuanto a la **antigüedad en el servicio doméstico**, en ambos casos tanto en el caso de las mujeres que se encuentran en situación laboral irregular como las regularizadas, el porcentaje de mujeres con más de tres años en el sector es elevado, para las primeras asciende a un 43,6% y en el caso de las mujeres en situación laboral regular a un 51,5%.

Teniendo en cuenta la nacionalidad de las mujeres, apreciamos que tan sólo un 22,4% de las mujeres extranjeras que trabajan en el servicio doméstico, en situación laboral irregular, lleva más de tres años, siendo lo habitual que lleven entre uno y tres años (46,3%). En el caso de las mujeres españolas el 53,7% de las mismas tiene una antigüedad en el sector superior a los 3 años. Estas diferencias se explican porque para las mujeres extranjeras el servicio doméstico supone en muchas ocasiones una vía de entrada al mercado laboral, siendo sólo una etapa transitoria mientras encuentran un empleo más estable o mejor pagado. Las mujeres españolas que trabajan en el servicio doméstico son la mayoría mujeres casadas, con hijos y este trabajo les permite compatibilizar la obtención de ingresos con la atención de su familia.

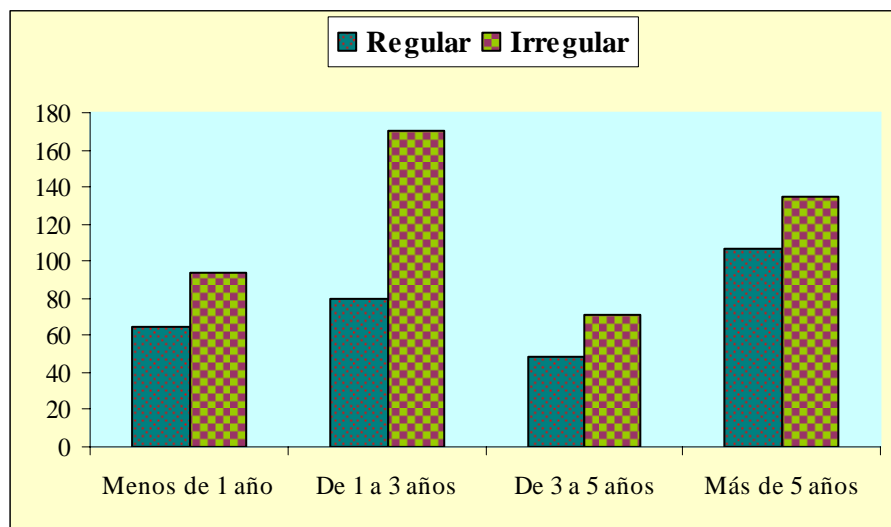


Figura 8.2. Experiencia profesional en el servicio doméstico

Las diferencias por edades son evidentes, a medida que aumenta la edad de las mujeres aumenta la experiencia laboral dentro del sector. Entre las menores de 29 años, tan sólo un 19,1% lleva más de tres años como empleada de hogar. En las mayores de 45 años este porcentaje se eleva hasta el 77,5%.

Los resultados de una encuesta realizada por el COLECTIVO IOÉ (2001), a mujeres de origen inmigrante, tanto extranjeras cotizantes a la Seguridad Social como mujeres de origen extranjero nacionalizadas o en situación irregular, ponen de manifiesto que, a pesar de que la movilidad laboral fuera del servicio doméstico es cada vez mayor, su

potencial de autorreclutamiento sigue siendo incuestionable. Los datos de dicha encuesta muestran que las empleadas domésticas que nunca han trabajado en otro sector suponen el 82%, frente al 52% en el caso de la hostelería. El 25% entre las mujeres que trabajan por cuenta propia y el 14% para el caso de las que trabajan en empresas de limpieza. Además se observa que en todas las ocupaciones tienen especial importancia numérica las mujeres que manifiestan haber tenido el servicio doméstico como ocupación anterior, lo que muestra que esta actividad no ha dejado de ser la “puerta de entrada” por excelencia al mercado de trabajo.

Analizando las **vías de búsqueda de empleo**, el camino más utilizado para la obtención del empleo es a través de la familia o amigos. El 55,5% de las mujeres en situación laboral regular encontraron el trabajo a través de amigos o familiares; el 48,8% de las empleadas en situación laboral irregular utilizaron esta vía. Por otro lado, la obtención del empleo por iniciativa propia es de un 30,7% para las mujeres en situación laboral regular y de un 23,1% si están en situación laboral irregular.

En cuanto a las empleadas de hogar en situación laboral irregular, podemos apreciar diferencias en función de la nacionalidad, y se observa como las españolas obtienen trabajo en mayor porcentaje a través de las familias y los amigos (60,3%), mientras que en las mujeres inmigrantes, aun siendo los amigos y a familia la principal fuente (45,2%), tienen una gran importancia los anuncios en prensa (19,9%) y a través de parroquias y ONGs (11,6%). La iniciativa propia, tiene un peso mayor en las mujeres españolas (25,2%), a la hora de conseguir trabajo que en el caso de las mujeres extranjeras (19,2%).

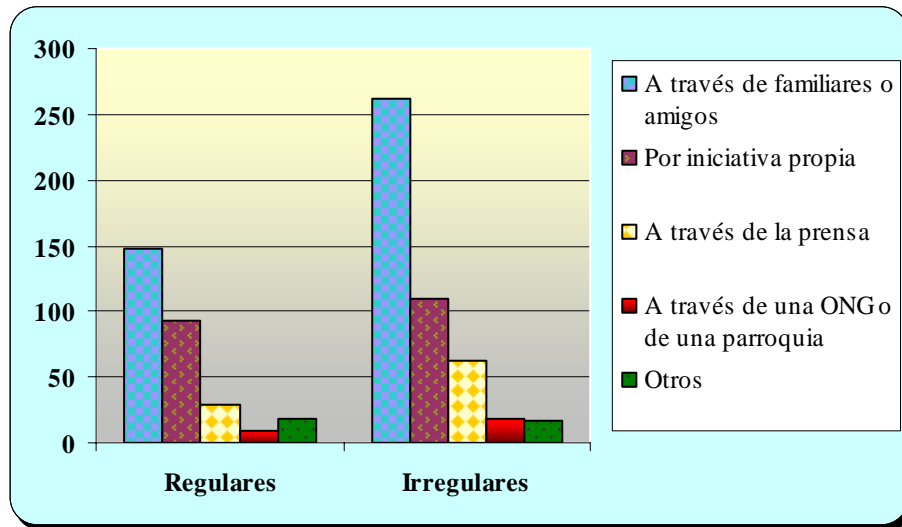


Figura 8.3. Vías de acceso al empleo para las mujeres que están trabajando como empleadas del hogar

8.4.1. CONDICIONES LABORALES

8.4.1.1. Modalidad de empleo doméstico

Las tres modalidades de trabajo dentro del servicio doméstico que se han analizado son:

- Trabajadora interna, que vive dentro del hogar en el que presta sus servicios. Suponen 9,7% del colectivo.
- Trabajadora externa fija, que tiene contratada o pactada una jornada y su remuneración es generalmente una vez al mes o en función del acuerdo al que haya llegado con su empleador/a. El 22,1% de las trabajadoras de la muestra corresponden a esta modalidad.
- Trabajadora externa por horas, que desarrolla su trabajo y percibe una remuneración por el mismo de forma esporádica o con cierta regularidad, que no tiene porque ser periódica. Representan el 55,7% de la muestra.

Observando el gráfico que se muestra a continuación, vemos como entre las empleadas de hogar que están en situación laboral irregular tienen un peso importante las mujeres que trabajan como externas por horas (68,1%), mientras que esta cifra en las mujeres

que están regularizadas desciende a un 55,4%. Estos resultados son acordes, si se tiene en cuenta que determinadas trabajadoras necesitan cierta flexibilidad laboral, y es más sencillo encontrar un trabajo por horas que esa flexibilidad en las otras modalidades donde en general se demandan jornadas mayores (y dedicación exclusiva o casi exclusiva).

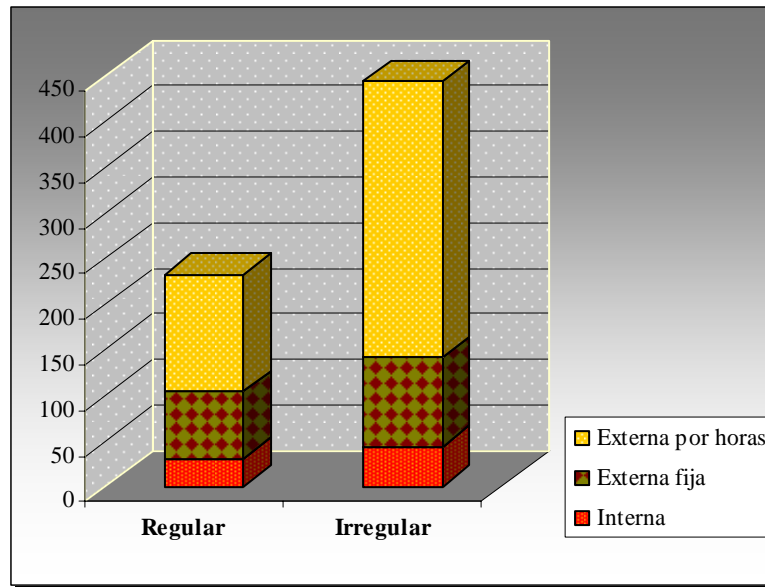


Figura 8.4. Modalidad de empleo en el Servicio Doméstico

En cuanto, al número de casas en los que estas empleadas desarrollan su trabajo, es similar entre las que están en situación laboral regular e irregular.

Atendiendo a la modalidad de empleo doméstico, el 80,9% de las mujeres que están internas trabajan en una sola vivienda, el 69% de las externas fijas también, y desciende la cifra al 55,5% en el caso de las externas por horas. En este caso, (el número de viviendas en que se trabaja) no hay diferencias significativas en junción de la nacionalidad de la mujer. Sin embargo, la edad si muestra un comportamiento diferenciado, siendo las mujeres más jóvenes (menores de 20años) las que concentran su actividad en un único hogar, con un 83,3%.

Al analizar las diferencias en función de la nacionalidad, dentro de las mujeres que están en situación irregular, el 54,5% de las que trabajan como internas tienen

nacionalidad extranjera. Las españolas que trabajan como empleadas del hogar de manera irregular suelen estar buscando una flexibilidad en el horario laboral y como un complemento de su renta familiar. Un dato relevante con respecto a este aspecto, es que el 71,1% de las mujeres que trabajan dentro de la modalidad de externas por horas, son españolas. En el caso de las mujeres que se encuentran en situación laboral regular, el porcentaje de mujeres nacionales que trabajan como internas sigue siendo inferior que el de las inmigrantes (41,9% frente a un 58,1%).

Autoras como YOUNG (1990) consideran el servicio doméstico un ejemplo claro de explotación, a través del cual se produce una transferencia de los resultados del trabajo de un grupo en beneficio de otro, lo que comporta distribuciones desiguales de recursos y de riqueza. En este sentido, quien emplea adquiere algo más que el producto del trabajo de la empleada; compra a la persona en su totalidad sobre todo cuando se trata de la modalidad del servicio doméstico interno (ANDERSON, 2000).

8.4.1.2. Contrato laboral y cotización a la Seguridad Social

Las diferencias entre las mujeres en situación laboral regular e irregular son muy notables en lo que respecta al contrato laboral.

En el grupo de las trabajadoras que se dedican al servicio doméstico las que se encuentran en una situación laboral regular, el 49% tiene un contrato escrito y un 21% dicen tener un acuerdo verbal con su empleador. Entre las empleadas de hogar en situación laboral irregular, tan solo un 13% posee contrato escrito y un 49%, prácticamente la mitad no posee ningún tipo de contrato laboral.

En el trabajo realizado en el barrio de Nazaret (CANO y SÁNCHEZ, 2002), se concluye que no hay prácticamente empleadas de hogar con contrato formal, es decir, sometidas a la regulación laboral.

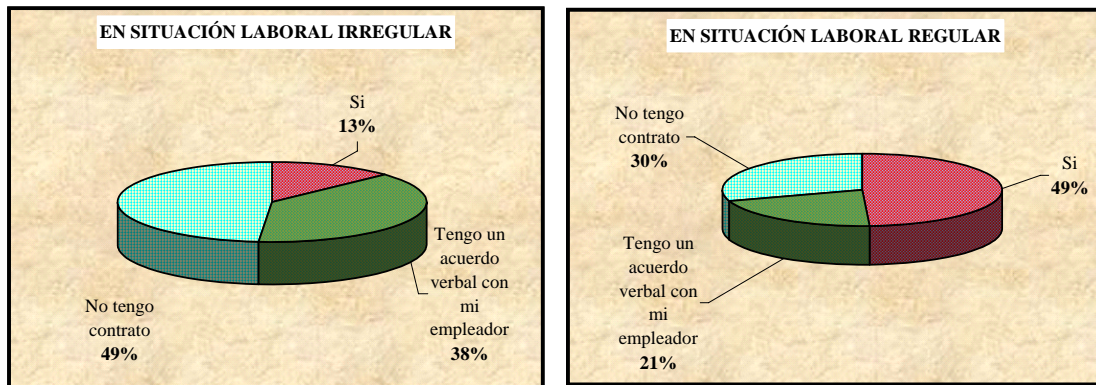


Figura 8.5. Representación gráfica de la distribución según contrato

Entre las empleadas de hogar que se encuentran en situación laboral no regular, el 81 % no cotizan y un 19% lo hacen, pero por menos horas de las que realmente trabajan. Ver figura 8.6.

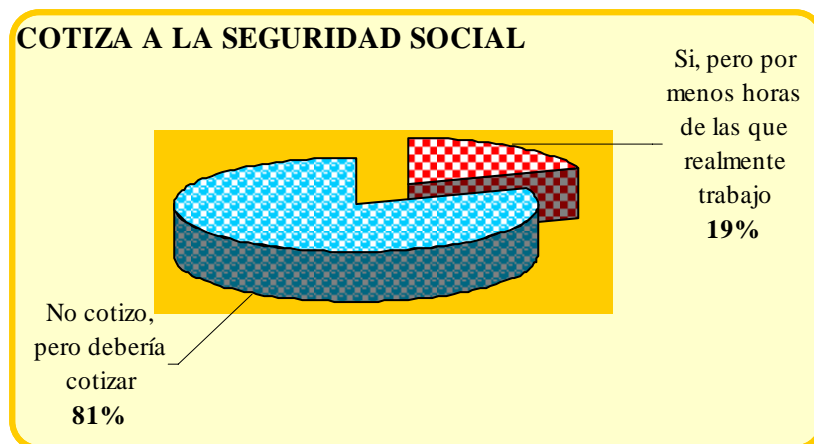


Figura 8.6. Representación gráfica en situación de irregularidad laboral en cuanto a la Cotización a la Seguridad Social

8.4.1.3. Relación con el Régimen Especial de Empleados de Hogar

La mayoría de las trabajadoras del servicio doméstico que están en situación laboral irregular no están dadas de alta en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar; sólo el 15,2% dice estar inscrita en dicho Régimen. Por el contrario, dentro de las mujeres en situación laboral regular el 45,8% están dadas de alta en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar.

En el caso de las trabajadoras en situación laboral regular, que son las que cotizan a la Seguridad Social, el 53,7% cotiza el empleador y en un 25,9%, la cotización se realiza de manera proporcional entre empleador/a y trabajadora. Tan sólo el 20,4% restante realizan ellas mismas la cotización.

Entre las mujeres en situación laboral irregular, donde como hemos visto la mayoría no están dadas de alta en la Seguridad Social, el principal motivo para no cotizar es que no les interesa o no les compensa cotizar (50,9%), debido a que los salarios que perciben en general son bajos. Además hay un 15,8% que reconoce que el hecho por el cual no cotizan a la Seguridad Social se debe al desconocimiento de si deben cotizar o no. En las mujeres de nacionalidad extranjera, esta cifra de desconocimiento para cotizar a la Seguridad Social, se eleva al 20,7% y de ellas un 31,9% no cotiza por desacuerdo con sus empleadores, lo que hace que estas mujeres estén en situación de ilegalidad.

Una estimación realizada a partir de la Encuesta de Condiciones de V y Trabajo en España de 1985 concluía que sólo un 40% de las empleadas de hogar podría realmente exigir al empleador el alta como trabajador por cuenta ajena en el Régimen Especial de la Seguridad Social (COLECTIVO IOE, 1990).

En el estudio de CUANTER, (2001), basado en la aplicación de una encuesta específica a empleada de hogar, se detecta que sólo el 17,4% de las empleadas de hogar están dadas de alta en el R.E. de Empleados de Hogar, y que un 46,8% carece de alta teniendo obligación a ello.

Para el año 2004, el 91,7% de las altas de extranjeros en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, corresponden a mujeres. Y son principalmente las nacionalidades latinoamericanas las que ocupan estos contratos laborales (VILLARES, PÉREZ, MARTÍNEZ, GOLÍAS, y FERNÁNDEZ, (2005)).

8.4.1.4. Salario

Aproximadamente el 19% en ambos casos (situación laboral regular e irregular) cobran menos de 300 euros mensuales. Entre las mujeres en situación laboral irregular un 59,3% recibe al mes unos ingresos de 300 a 600 euros, reduciéndose este porcentaje en el caso de las mujeres regulares a un 48,7%. Por otro lado, un 21,5% de las mujeres regularizadas percibe de 600 a 1000 euros al mes, mientras que el porcentaje de las irregulares que reciben esta cuantía se reduce al 15,3%.

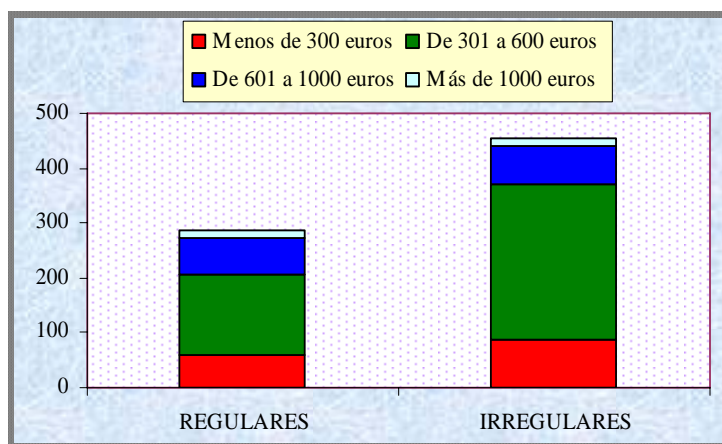


Figura 8.7. Remuneración salarial de las empleadas de hogar en situación laboral regular e irregular

Por nacionalidad, las diferencias son importantes entre el marco laboral irregular y regular. Un 22,8% de las empleadas de hogar españolas recibe menos de 300 euros mensuales, sin embargo tan sólo un 8,1% de las inmigrantes regulares percibe un salario tan bajo. Sin embargo, un 5,4% de regulares españolas recibe mensualmente más de 1000 euros, reduciéndose en las extranjeras a un 3,2%. Dentro del grupo en situación laboral irregular, las mujeres extranjeras presentan unos ingresos superiores a las españolas (el 25,2% de las extranjeras percibe más de 600 euros y el 12,2% cobra menos de 300 euros al mes, mientras que sólo el 15% de las españolas ingresa más de 600 euros al mes y el 21,8% percibe menos de 300 euros).

En el trabajo realizado por ARELLANO (2005), los salarios de las trabajadoras latinoamericanas en España, dedicadas al servicio doméstico son muy variables dentro

del sector interno, aunque rara vez superan los 600 ó 700 euros y similares en el externo, percibiendo una media de siete u ocho euros por hora trabajada.

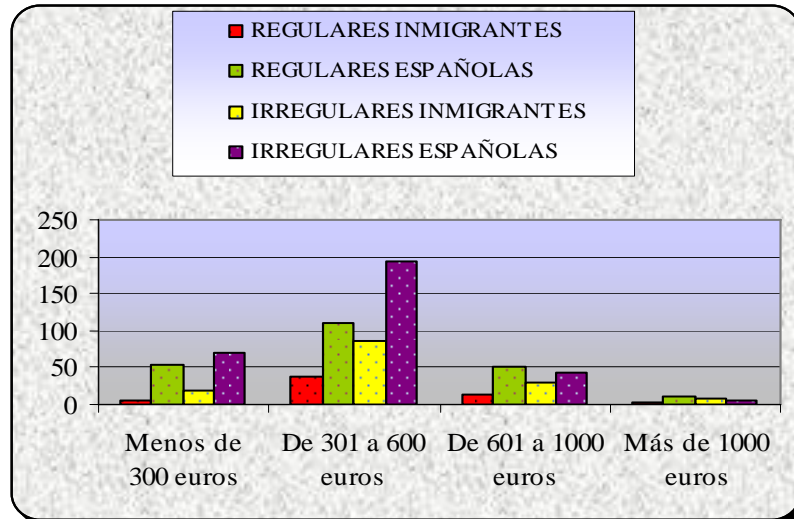


Figura 8.8. Remuneración salarial de las empleadas de hogar según nacionalidad en situación laboral regular e irregular

Atendiendo a la modalidad del empleo que realizan, cabe señalar que las que trabajan como externas por horas son las que perciben mayores ingresos al mes, seguidos de las externas fijas y de las interna.

8.4.1.5. Jornada laboral

En lo que se refiere al **horario**, las mujeres que están en situación laboral regular trabajan semanalmente una media de dos horas menos que las que están en situación laboral irregular (27 horas semanales en media frente a 29 horas semanales).

Sin embargo, las diferencias en la jornada laboral son muy claras cuando se compara mujeres españolas y extranjeras. Las mujeres españolas en situación laboral irregular trabajan en media unas 25 horas por semana, que es muy inferior a las 36 horas por semana que dedican las mujeres extranjeras. Dentro de las mujeres que están en situación laboral regular, también las mujeres extranjeras realizan jornadas medias

superiores (37 horas semanales frente a las 25 horas semanales de media de las españolas).

Atendiendo a la edad de las trabajadoras, las mujeres de edades intermedias (de 30 a 45 años), son las que realizan jornadas más largas. Entre las que están en situación laboral irregular, las mujeres de edades comprendidas entre 30 y 45 años, trabajan una media de 29 horas a la semana, mientras que para las mujeres de edad mayor a 50 años su jornada semanal media es de 24 horas y en el caso de las más jóvenes, las menores de 20 años, su jornada semanal media es de 23 horas.

Y relacionado con el número de horas que se trabaja a la semana está el número de días, en que se desarrolla su trabajo. Las trabajadoras dedicadas al servicio doméstico tanto en situación laboral regular como irregular, trabaja una media de cinco días a la semana. Entre estas últimas, el 78,6% trabaja durante cinco o seis días a la semana.

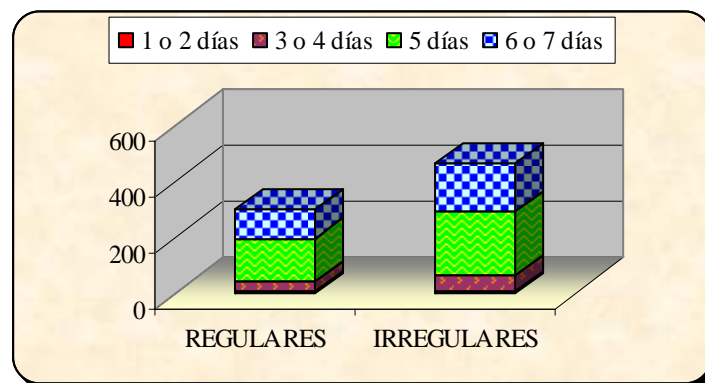


Figura 8.9. Días trabajados a la semana. Empleadas de Hogar en situación laboral regular e irregular

El 48,9% de las trabajadoras dedicadas al servicio doméstico, declaran no realizar más horas que las fijadas en su horario habitual. Este porcentaje es mayor entre las que están en situación laboral regular, donde el 56,1% no realiza horas extras, que entre las que se encuentran en situación laboral irregular, donde el 42,4% no trabajan más allá de su horario habitual. Entre las mujeres en situación laboral irregular un 17,4% hace horas extras pero no reciben ninguna compensación por este trabajo, cifra que desciende considerablemente entre las regulares a un 10%.

Atendiendo a la nacionalidad de las mujeres, se observa un comportamiento diferente entre las mujeres en situación laboral regular e irregular. En el primer grupo, las mujeres españolas son las que menos horas extras realizan (el 58,3% no suele hacerlas, frente al 45,2% de las inmigrantes). En el grupo de las inmigrantes un 20,3% realiza horas extras y no le pagan ninguna compensación por el trabajo, reduciéndose este porcentaje a un 7.9% en el caso de las españolas. Entre las mujeres en situación laboral irregular, las españolas siguen haciendo menos horas de las habituales (48,5% no hacen horas extras, frente a un 34% de las extranjeras).

8.4.1.6. Tareas realizadas

Las tareas que más frecuentemente se realizan en el servicio doméstico son la limpieza de la casa, hacer la compra, cocinar, planchar, el cuidado de niños/as y personas enfermas, discapacitadas o personas mayores.

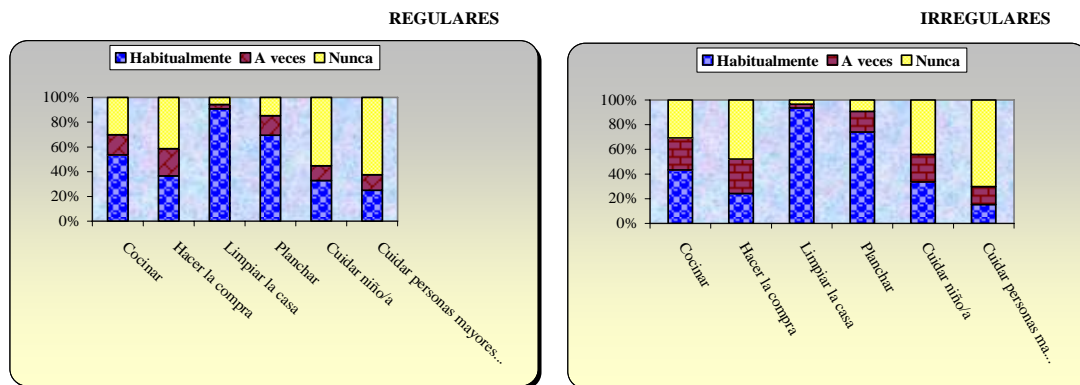


Figura 8.10. Frecuencia con que se realizan las tareas las empleadas del hogar

En cuanto a las tareas realizadas por las mujeres tanto en situación laboral irregular como regular, existen diferencias por edades poco significativas, ya que tanto las mujeres jóvenes como las de edad más avanzada, realizan habitualmente el cuidado de la casa y de la ropa. El 60% de las mujeres menores de 20 años se dedica habitualmente al cuidado de los niños, esta cifra en las empleadas a partir de 45 años desciende a un 25,5%. Las mujeres de mayor edad, a partir de los 45 años, se concentran en el cuidado de la casa, el 91,3% se dedica habitualmente a limpiar la casa, el 76% habitualmente realiza el lavado/planchado de la ropa.

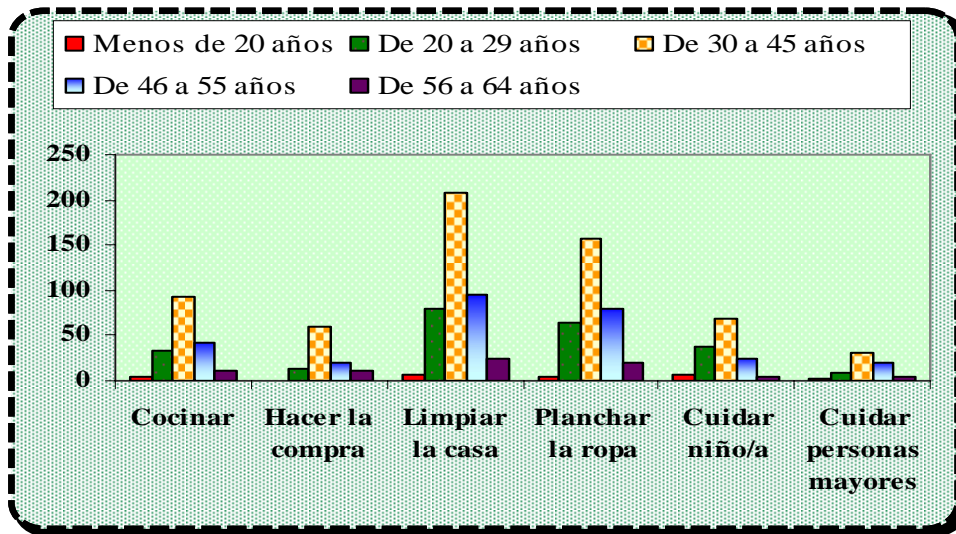


Figura 8.11. Tareas realizadas de manera habitual, por grupos de edad. Empleadas del hogar en situación laboral irregular

8.4.1.7. Satisfacción con el trabajo

En conjunto el grado de satisfacción con el empleo es mayor entre las trabajadoras que se hallan en situación laboral regular que entre las que están en situación irregular. En el gráfico siguiente se puede ver como las primeras valoran más positivamente todos los aspectos relacionados con su empleo, desde el salario o el horario de trabajo, hasta la relación con sus empleadores/as, pasando por las vacaciones y las pagas extraordinarias. Ente las irregulares tan sólo un 15,5% valora positivamente las pagas extraordinarias, porcentaje que entre las regulares asciende a un 27,4%.

En cuanto a la relación con el empleador o empleadora, curiosamente la valoración es muy favorable, tanto en el caso de las trabajadoras regularizadas como en el de la que se encuentran en situación laboral irregular, pues aproximadamente en ambos casos, un 62% opina tener muy buen trato con su jefe, aunque el porcentaje que expresan las regulares de insatisfacción es algo superior al de las irregulares (20,2% frente a un 14,9% de las irregulares).

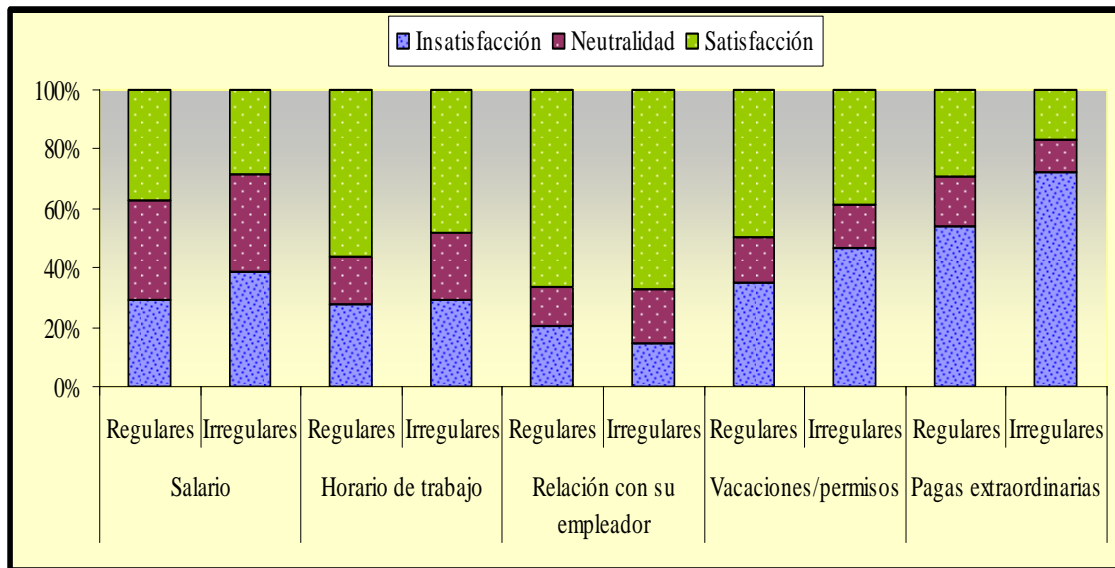


Figura 8.12. Grado de satisfacción de las trabajadoras con respecto a diferentes aspectos de su trabajo

8.4.1.8. Valoración del trabajo

La valoración de lo que significa tener trabajo es similar para las empleadas del servicio doméstico que están en situación laboral regular e irregular. Ambos grupos coinciden en la importancia que tiene el trabajo como un complemento de la renta familiar. Ambos también valoran positivamente la independencia económica que supone el estar trabajando e incorporadas al mercado laboral. Sin embargo, el reconocimiento social que otorga el trabajo es el concepto menos valorado por parte de los dos grupos. Las diferencias más destacables están en la importancia que le conceden al trabajo como mecanismo para acceder a prestaciones sociales, como la jubilación, donde las empleadas del hogar en situación laboral regular le conceden más importancias que las que se encuentran en situación laboral irregular, posiblemente ello es debido a que su trabajo irregular no les permite acceder a dichas prestaciones, como puede observarse en el gráfico siguiente:

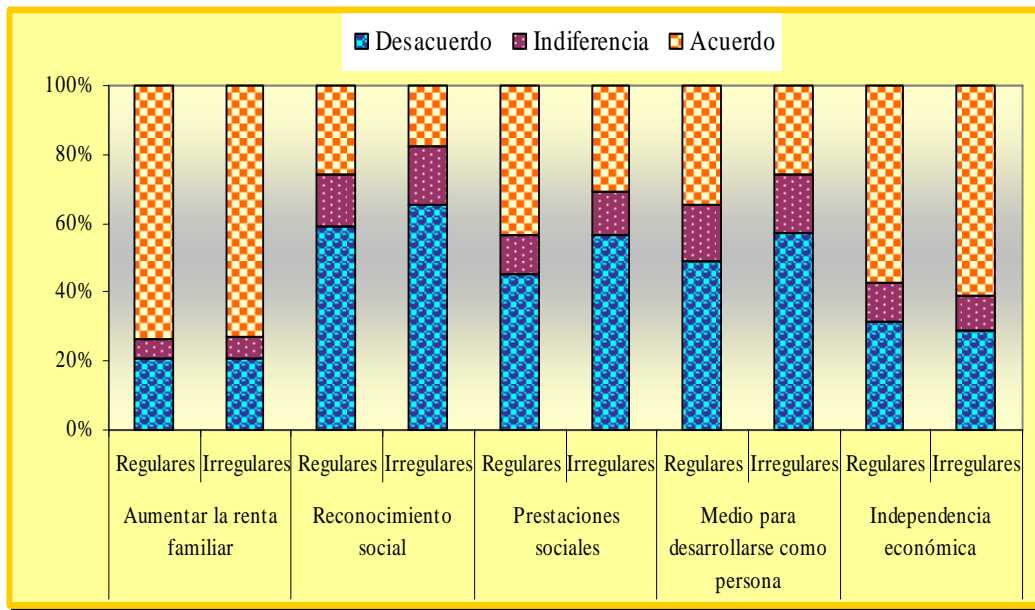


Figura 8.13. Valoración de diferentes aspectos de poseer trabajo por las mujeres empleadas en el servicio doméstico en situación laboral regular e irregular.

8.5. BÚSQUEDA DE CLUSTERS BASADA EN INFORMACIÓN MULTIVARIANTE

En este capítulo pretendemos llevar a cabo un análisis multivariante más potente que nos permita conocer si las empleadas de hogar en la provincia de Salamanca tienen las mismas características, o por el contrario, se detectan perfiles diferentes.

Para la determinación de los perfiles sociodemográficos de las mujeres empleadas en el servicio doméstico se ha utilizado el análisis multivariante no lineal HOMALS (ACP para variables medidas en escala nominal u ordinal), implementado en el SPSS⁶, a partir del cual es posible detectar perfiles de irregularidad y describir las variables responsables de los clusters encontrados.

⁶ HOMALS versión 1.0 es un módulo programado por "DATA THEORY SCALING SYSTEM GROUP (DTSS) de la Facultad de Ciencias Sociales y del comportamiento de la Universidad de Leiden, Holanda y está implementado en el SPSS.

Trabajamos en el espacio bidimensional; los valores propios que median la variabilidad de las variables latentes obtenidas en el estudio multivariante son los siguientes. Tabla 8.4 :

DIMENSIÓN	VALOR PROPIO
1	0,087
2	0,067
Tabla 8.4. Valores propios del análisis	

El análisis de Homogeneidad (HOMALS) es un proceso iterativo que en nuestro caso necesitó 15 iteraciones hasta la convergencia.

Es necesario identificar las variables que más han influido en la discriminación que exhibe el primer plano factorial, las mujeres que corresponden a cada cluster y las variables responsables de la discriminación. Asimismo, trataremos de definir los perfiles mayoritarios de las mujeres que pertenecen a cada cluster.

Para conocer las variables con mayor influencia en la clasificación, analizamos la tabla que recoge los índices de discriminación; es decir los ítems que más han contribuido a la formación de los clusters.

Dimensiones

	1	2
i3 Estado Civil	0,313	0,313
i11 Donde vive actualmente	0,546	0,371
i15.4 Otros familiares realizan las tareas del hogar		0,301
i16.Mis padres tienen trabajo remunerado		0,393
Tabla 8.5. Medidas de discriminación. Para clarificar la interpretación sólo se escriben los valores mayores de 0.300		

De forma análoga a como realizamos el análisis para el conjunto de todos los sectores de actividad, hemos realizado este apartado, pero exclusivamente teniendo en cuenta a las trabajadoras en el servicio doméstico.

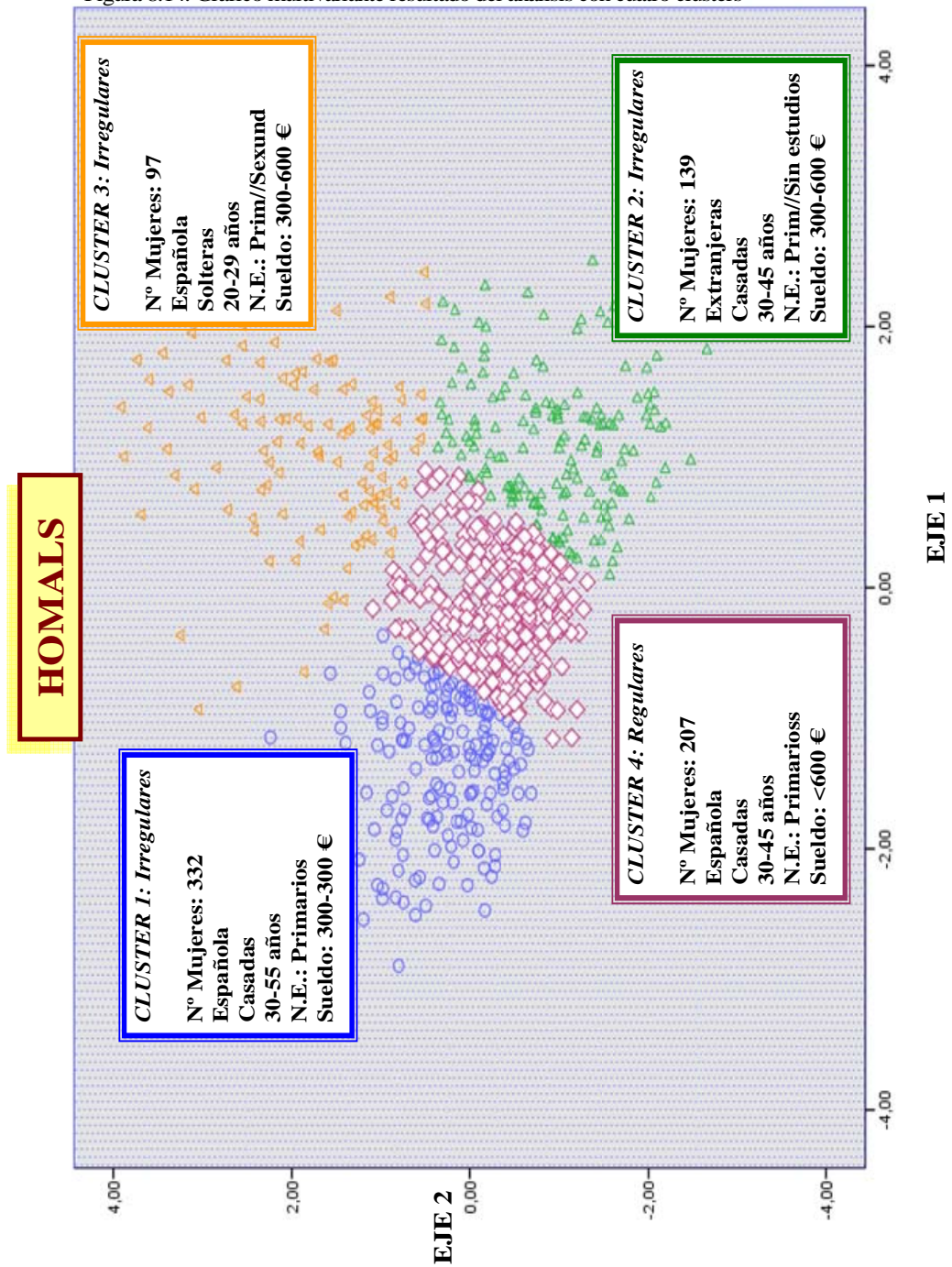
En un primer avance del trabajo, con una muestra compuesta por 675 mujeres, de las cuales 598 de ellas trabajaban en una situación laboral irregular y 77 estaban regularizadas, buscamos la caracterización de los clusters encontrando, un primer grupo formado por las trabajadoras regulares y otros tres constituidos por las mujeres que se encuentran en una situación laboral irregular, de los cuales:

- Uno estaba formado por las empleadas de hogar, españolas, solteras.
- Otro por empleadas de hogar, españolas, casadas.
- Y un último, constituido por las empleadas de hogar inmigrantes.

Dicho trabajo fue presentado por PATINO y col. (2007), en la IX Conferencia Española y 1er encuentro Iberoamericano de Biometría Nacional de Estadística.

El gráfico multivariante, resultado del análisis con cuatro cluster, aparece en la figura 8.14.

Figura 8.14. Gráfico multivariante resultado del análisis con cuatro clusters



8.5.1. RESULTADOS DEL ANÁLISIS MULTIVARIANTE

A la hora de definir los cluster hay que tener en cuenta que cuando se afirma que una variable caracteriza al grupo no quiere decir que esa característica la presente el grupo en estado puro; es decir, en los demás grupos puede haber alguna mujer con esa característica, pero existen diferencias significativas en la proporción que aparece en cada grupo.

En nuestro estudio aparecen cuatro cluster con la siguiente distribución de frecuencias:

CLUSTER	FRECUENCIA
1	332
2	139
3	97
4	207
Tabla 8.6. Distribución por cluster	

Para identificar los cluster vamos a considerar las variables más significativas: situación laboral, nacionalidad, edad, estado civil y nivel de estudios.

8.5.1.1. Situación Laboral

La tabla siguiente pone de nuevo de manifiesto la situación de irregularidad que predomina en el sector doméstico. Podemos observar como el cluster 1, 2 y 3 son irregulares (el 60,9% de las empleadas de hogar están en situación laboral no regular). En el cluster 4, se sitúan las mujeres en situación regular dedicadas a esta actividad.

		SITUACIÓN LABORAL		TOTAL
		REGULAR	IRREGULAR	
1	Recuento	113	219	332
	% de Número inicial de casos	34,0%	66,0%	100,0%
	% de Trabaja Regular o Irregular	37,3%	46,4%	42,8%
2	Recuento	32	107	139
	% de Número inicial de casos	23,0%	77,0%	100,0%
	% de Trabaja Regular o Irregular	10,6%	22,7%	17,9%
3	Recuento	30	67	97
	% de Número inicial de casos	30,9%	69,1%	100,0%
	% de Trabaja Regular o Irregular	9,9%	14,2%	12,5%
4	Recuento	128	79	207
	% de Número inicial de casos	61,8%	38,2%	100,0%
	% de Trabaja Regular o Irregular	42,2%	16,7%	43,0%
	Recuento	303	472	775

Tabla 8.7. Distribución por cluster según situación laboral

8.5.1.2. Nacionalidad

Analizando los resultados obtenidos según la nacionalidad, es de destacar que dentro de esta rama de actividad la participación de las mujeres de nacionalidad extranjera es superior al papel que juegan en otros sectores de la economía.

La tabla siguiente nos permite afirmar que los cluster 1 (con un 80,4%), 3 (con un 82,5%) y 4 (con un 96,6%) están constituidos principalmente por empleadas del servicio doméstico españolas, situándose en el cluster 2 con un 86,3% las inmigrantes. El 59,1% de éstas son procedentes de Latinoamérica, hecho que atribuimos a la facilidad para desenvolverse en nuestro país por el idioma.

NACIONALIDAD

		ES INMIGRANTE		TOTAL
		SI	NO	
1	Recuento	65	267	332
	% de Número inicial de casos	19,6%	80,4%	100,0%
	% de Es Inmigrante	31,1%	47,2%	42,8%
2	Recuento	120	19	139
	% de Número inicial de casos	86,3%	13,7%	100,0%
	% de Es Inmigrante	57,4%	3,4%	17,9%
3	Recuento	17	80	97
	% de Número inicial de casos	17,5%	82,5%	100,0%
	% de Es Inmigrante	8,1%	14,1%	12,5%
4	Recuento	7	200	207
	% de Número inicial de casos	3,4%	96,6%	100,0%
	% de Es Inmigrante	3,3%	35,3%	26,7%
TOTAL	Recuento	209	566	775

Tabla 8.8. Distribución por cluster según nacionalidad

8.5.1.3. Estado Civil

El estado civil ha sido apuntado tradicionalmente como uno de los principales factores que influyen en los motivos y condiciones para que las empleadas de hogar realicen su actividad en un marco irregular. Las necesidades y la apreciación que éstas tienen del trabajo difieren entre las mujeres casadas, solteras, separadas/divorciadas o viudas. De manera general, la participación laboral de una mujer casada es vista dentro del propio hogar como una fuente secundaria de ingresos, sujeta a una serie de limitaciones en cuanto a horarios y condiciones laborales, que no son tenidas en cuenta por las mujeres solteras cuando analizan su participación en el mercado de trabajo.

Son diversas las circunstancias que pueden condicionar la participación laboral de mujeres separadas/divorciadas o viudas. Una nueva vida que les puede inducir a buscar fuentes de estabilidad. Por otro lado, la participación de estas mujeres en el sector doméstico puede ser un importante complemento a otras fuentes de ingreso (pensiones o

manutención), que pueden ser incompatibles con una participación en el mercado de trabajo regular.

La tabla siguiente presenta la distribución por cluster según el estado civil. En el cluster 1 y 4, existe una importante concentración de mujeres casadas (el 66% y 84,1% respectivamente). En el cluster 2, constituido mayoritariamente por empleadas de hogar inmigrantes, la repartición entre mujeres casadas y solteras es un 47,5% de mujeres casadas y un 28,1% de solteras. El grupo 3, está constituido por la mayor parte de mujeres solteras de la muestra (un 93,8%).

ESTADO CIVIL

	SOLTERA	CASADA	SEPARADA/ DIVORCIADA	VIUDA	PAREJA DE HECHO	TOTAL
CLUSTER 1	53 16,0%	219 66,0%	32 9,6%	18 5,4%	10 3,0%	332 100%
CLUSTER 2	39 28,1%	66 47,5%	23 16,5%	7 5,0%	4 2,9%	139 100%
CLUSTER 3	91 93,8%	4 4,1%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,1%	97 100%
CLUSTER 4	8 3,9%	174 84,1%	9 4,3%	9 4,3%	7 3,4%	207 100%
TOTAL	191	463	64	34	23	775

Tabla 8.9. Distribución por cluster según estado civil

Los cuatro cluster definidos en el análisis se caracterizan por:

CLUSTER 1: EMPLEADAS DE HOGAR ESPAÑOLAS CASADAS EN SITUACIÓN IRREGULAR

Este primer grupo, se corresponde con un perfil más tradicional, está formado por mujeres de mediana edad que buscan en el mercado laboral una forma de aumentar los ingresos de la familia.

Está formado por mujeres de nacionalidad española, con una edad media que se sitúa entre los 30 y 55 años. La mayor parte de ellas están casadas y tienen hijos. En cuanto a

su nivel formativo tienen un nivel de estudios primarios. La renta aportada por la mujer suele ser un complemento a la renta del hogar, ya que en el 60,1% de los casos los ingresos obtenidos por su trabajo son de 300 a 600 euros al mes.

CLUSTER 2: EMPLEADAS DE HOGAR DE NACIONALIDAD EXTRANJERA

Es un perfil cada vez más frecuente en la última década, debido a la llegada a nuestro país de mujeres inmigrantes de diferentes países.

Este grupo está formado por mujeres de nacionalidad extranjera, en su mayor parte de Latinoamérica (que son las que predominan en nuestra muestra; no obstante las mujeres de otras nacionalidades tienen motivaciones similares, de ahí que pueda hablarse de un perfil de mujeres de nacionalidad extranjera, al margen de su origen), que tienen una edad en un intervalo entre 30 y 45 años y un nivel de estudios primarios o sin estudios en su mayoría.

Entre las mujeres que forman este grupo, el porcentaje de casadas (47,5%) es superior a las solteras (28,1%). Su nivel de ingresos es de 300 a 600 euros al mes.

CLUSTER 3: EMPLEADAS DE HOGAR ESPAÑOLAS SOLTERAS EN SITUACIÓN IRREGULAR

Este tercer grupo está compuesto por mujeres españolas, jóvenes con edades comprendidas entre 20 y 29 años, sin hijos y tal como se ha dicho anteriormente en conjunto presentan un nivel académico de estudios primarios/secundarios. Su nivel de ingresos no supera los 600 euros al mes.

CLUSTER 4: EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR

Son mujeres españolas maduras, con una edad entre 30 y 45 años, casadas, con una media de uno o dos hijos, que desarrollan su actividad dentro de este sector en el subgrupo que hemos denominado “limpieza de oficinas”. El 76,8% de las mujeres de

este grupo tienen estudios primarios (66,7%), y apenas hay mujeres que carezcan de formación académica. Aunque en su mayoría tienen unos ingresos medios mensuales inferiores a 600 euros, es destacable el hecho de que el 32,4% de las trabajadoras de este grupo perciben mensualmente unos ingresos de 600 a 1500 euros.

El INSTITUTO DE LA MUJER (2005), afirma que el servicio doméstico es la actividad donde se concentra la mayor irregularidad laboral femenina, con un 30% del empleo sumergido; seguido de otras ocupaciones como los servicios a empresas, con el 16% del total; la hostelería y el pequeño comercio con un 14% y un 13%, respectivamente; y la educación con un 9%.

8.6. MOTIVOS PARA TRABAJAR EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN CONDICIONES LABORALES IRREGULARES

En cualquier actividad económica, el principal motivo por el que las mujeres acceden al mercado laboral, a pesar de que su trabajo lo desarrollen en el marco irregular es la obtención de salarios. Las mujeres empleadas en el servicio doméstico en situación irregular cobran unos salarios relativamente bajos, el 36,3% prefiere cobrar todo y no cotizar a la Seguridad Social, por lo que llegan a un acuerdo con su empleador/a para cobrar todo el salario (30,8%). Para 27,4%, permanecer en estas condiciones laborales, les permite compatibilizar la obtención de ingresos con la atención a la familia, es decir, les permite una flexibilidad horaria o dedicación que la mayoría de las veces no permite el trabajo regular. Un 24,2% argumenta que su bajo nivel de formación le ha obstaculizado el acceso a otro tipo de empleo.

Según nos muestra la tabla siguiente, observamos como existen algunas diferencias atendiendo a la nacionalidad de las empleadas en el servicio doméstico. El 39,4% de las empleadas de hogar prefiere cobrar todo el salario, reduciéndose dicho porcentaje a un 28,9% en el caso de las mujeres de nacionalidad extranjera (cifra que se aleja de la media de las trabajadoras irregulares del sector del servicio doméstico (36,3%)). Las empleadas de hogar procedentes de otros países, la principal circunstancia que argumentan que influye en sus condiciones laborales actuales, es el “no tener papeles” por lo que dado su situación de ilegalidad en el país, no tienen otra alternativa.

	TOTAL EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR	EMPLEADAS DE HOGAR NO NACIONALES	EMPLEADAS DE HOGAR NACIONALES
El salario es tan bajo que no le compensa cotizar a la S.S.	36,3%	28,9%	39,4%
No tiene papeles y no tiene alternativa	12,8%	35,5%	3,4%
Dejo de trabajar hace algunos años, no tiene otra alternativa	10,4%	2,5%	13,7%
Ama de casa, sin experiencia laboral	23,0%	19,8%	24,3%
Prefiere cobrar todo el salario, acuerdo con el empleador	30,8%	32,5%	30,1%
Le permite atender a la familia y obtener ingresos extras	27,4%	21,5%	29,8%
Bajo nivel de formación	24,2%	24,8%	24,0%
Su empleador/a le ha impuesto estas condiciones	16,2%	18,2%	15,8%

Tabla 8.10. Circunstancias que influyen en las condiciones actuales para elegir un empleo en el mercado de trabajo irregular

8.7. CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR DE ESTAR EN EL MERCADO LABORAL IRREGULAR

Según la situación de cada mujer, el desempeñar su actividad en el sector del servicio doméstico en condiciones irregulares, tiene una serie de consecuencias en su vida laboral y personal.

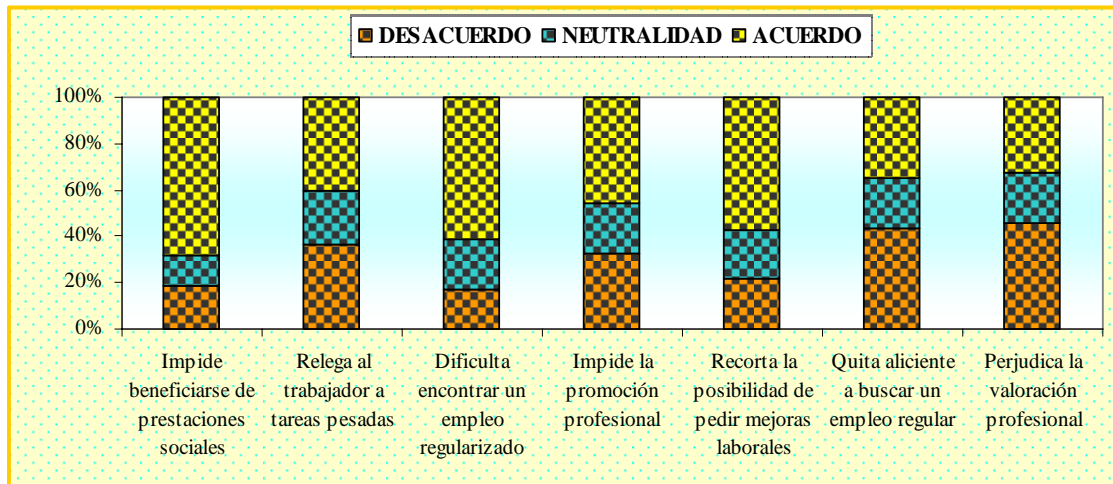


Figura 8.15. Consecuencias sobre la vida laboral de las empleadas en el servicio doméstico por estar en el mercado de trabajo irregular

Como consecuencias del trabajo irregular, en su **vida laboral**, las empleadas de hogar, han señalado prioritariamente que impide beneficiarse de las prestaciones sociales (subsidio de desempleo, jubilación, maternidad etc.) (68,6%). El 54,8% opina que estas condiciones de irregularidad laboral, las dificulta encontrar un empleo regularizado (con contrato, y cotizaciones a la Seguridad Social) y un 57,2% considera que por estar en estas condiciones laborales, se recortan sus posibilidades de solicitar mejoras en las condiciones de trabajo (aumentos salariales, vacaciones, pagas extraordinarias, mejores horarios). En el aspecto que parece que se muestran más indiferentes e incluso muestran más desacuerdo (45,7%) es que esta situación laboral, perjudica la valoración profesional que los demás tienen respecto de ellas.

En cuanto a las consecuencias que esta situación de irregularidad laboral tiene sobre su **vida personal**, destacan como causa fundamental que limita la independencia económica (62,1%), seguido de que reduce la autoestima del trabajador (40,8%). Manifiestan cierto grado de desacuerdo, al señalar un 63,6% que reduce la valoración personal que la familia y amigos tienen de ellas y un 52,3% que las aísla socialmente.

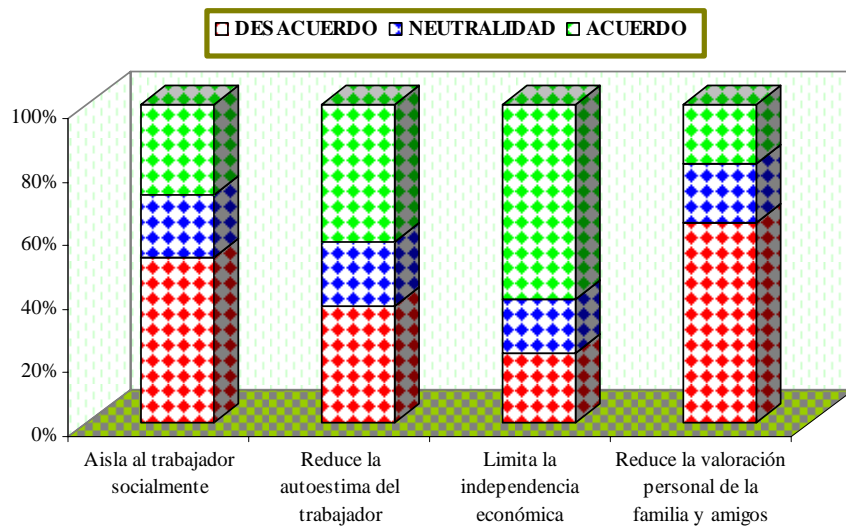


Figura 8.16. Consecuencias sobre la vida personal de las empleadas de hogar por estar en el mercado de trabajo irregular

8.8. DEMANDAS DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR PARA ACCEDER AL MERCADO DE TRABAJO REGULAR

El 89% de las trabajadoras salmantinas, empleadas en el servicio doméstico que se encuentran en situación laboral irregular, han señalado que si pudiesen elegir prefieren tener un empleo en condiciones regulares.

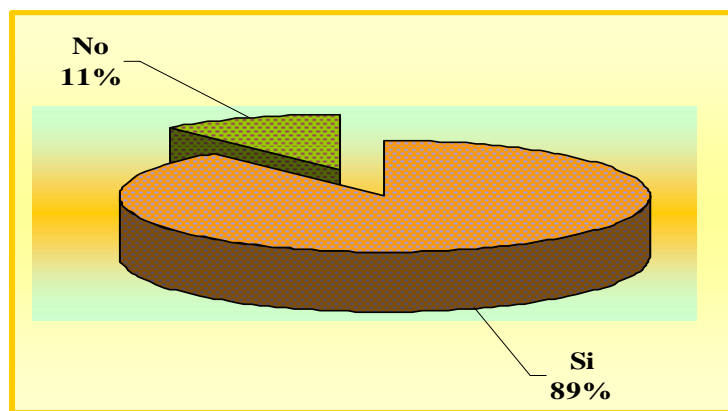


Figura 8.17. Porcentaje de empleadas de hogar en situación laboral irregular que en caso de poder escoger optarían por un empleo regular

Las demandas que las empleadas de hogar hacen a la Administración, las empresas y a la sociedad son las siguientes: el 82,7% señala tener acceso a prestaciones sociales, un 69,2% solicita asesoramiento, apoyo y orientación en la búsqueda de empleo, un 63,3% pide a la Administración que asuma el cuidado de personas dependientes (guarderías, residencias de mayores, etc.).

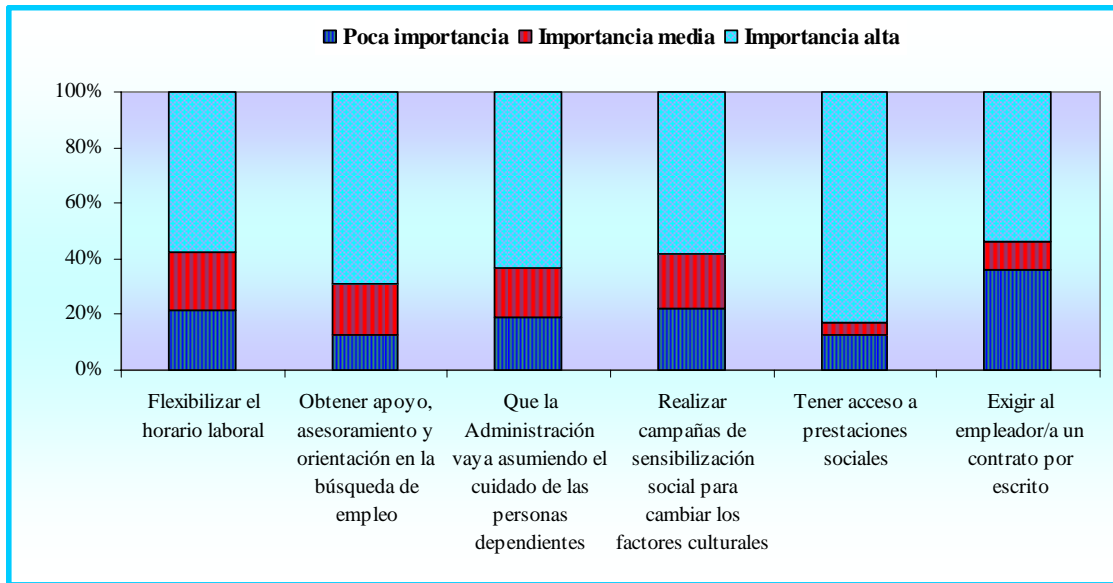


Figura 8.18. Demandas de las empleadas de hogar en situación laboral irregular a la Administración para que favorezcan el acceso al trabajo regular

Un 22% de las mujeres dedicadas al servicio doméstico da escasa importancia a flexibilizar el horario laboral y realizar campañas de sensibilización social para cambiar los factores culturales que llevan a considerar el trabajo de la mujer como un complemento y no como un derecho.

En definitiva demandan:

- Sueldos que permitan vivir.
- Contratación y cotización a la Seguridad Social.
- Fomentar la contratación de mujeres que por edad, hijos o cargas familiares encuentran muchas dificultades para encontrar empleo.
- Fomentar modelos flexibles de contratación: horario, jornada.

- Modificar la reglamentación que regula el Servicio doméstico, en este momento discriminatoria, fomentadora de situaciones de injusticia y desprotección para estas trabajadoras.

8.9. MEDIDAS PARA MEJORAR EL ACCESO AL EMPLEO REGULAR EN EL SECTOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Un 76% de las empleadas de hogar consideran necesario para facilitar el acceso al mercado laboral, ofrecer servicio de apoyo y orientación a las mujeres en la búsqueda de empleo. Le dan una importancia considerable al hecho de que la Administración facilite el acceso a cursos para mejorar la formación y cualificación de las mujeres en el servicio doméstico (71,3%).

A la medida que le dan menos importancia es al hecho de aumentar la intervención de la inspección laboral. Quizás ello venga motivado por el poco control que por parte de las autoridades siguen en este sector de actividad. Ver gráfico 8.19.

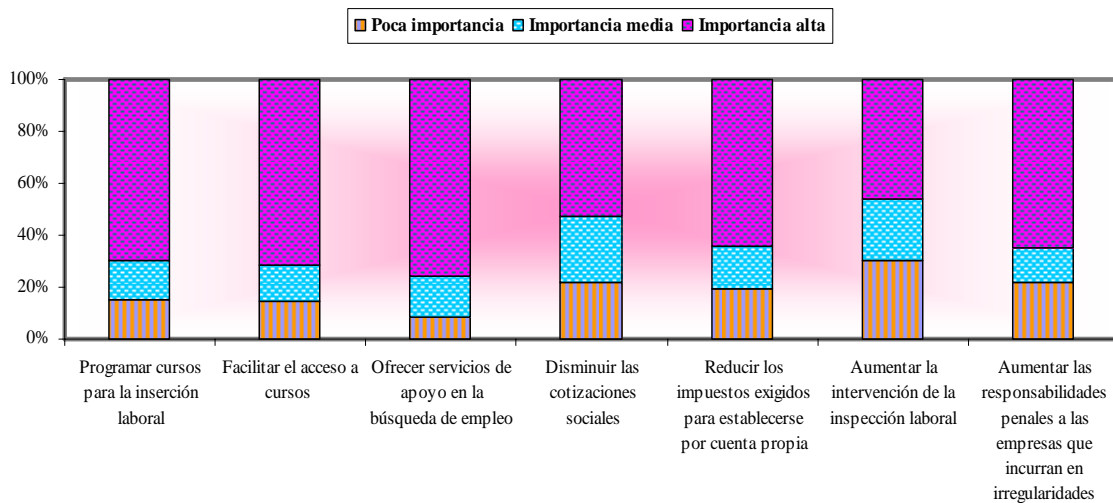


Figura 8.19. Medidas para favorecer el acceso al empleo en el mercado laboral regular

CAPÍTULO IX

MUJER, INMIGRACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA

9.1. INTRODUCCIÓN

Las migraciones internacionales se han convertido en un fenómeno característico del mundo en que vivimos y en un elemento clave de la sociedad española.

La inmigración es una realidad económica y social imposible de ignorar y que participa y actúa en el mercado de trabajo de los países desarrollados. Estas migraciones –que aparecen como un problema, pero también son la solución de muchos otros- no se producen sólo porque los inmigrantes quieran venir, porque tengan dificultades económicas en sus países de origen, sino porque los españoles demandan esta fuerza de trabajo para cubrir puestos que cada vez cuesta más ocupar con trabajadores autóctonos (CASTELLÓ, 2006).

En unas pocas décadas, España ha pasado de ser un país emisor de emigrantes a ser receptor de un intenso flujo migratorio. A partir de 1973, con la crisis del petróleo, la emigración de españoles al extranjero empezó a dejar de ser significativa y se produjo el retorno de muchos emigrantes españoles. Sin embargo, en el fuerte crecimiento económico que ha presentado España desde entonces, se encuentra el origen de la inmigración extranjera.

España ha pasado en los últimos treinta años de tener las mayores tasas de fecundidad a las más bajas de la Comunidad Europea y de ser un país de emigrantes a ser un país receptor de inmigrantes de diferentes países del mundo. Esta evolución demográfica ha hecho que se planteen nuevos problemas que exigirán para su resolución cambios en las distintas políticas nacionales y en los sistemas productivos (LEGUINA, 2002).

En el último siglo, las sociedades europeas, entre ellas la española, han pasado por un proceso de transformación del sistema demográfico. Los cambios demográficos más relevantes a lo que asistimos son tres: 1) alargamiento de la esperanza de vida, 2) descenso rápido y abrupto de las tasas de fecundidad y 3) incremento de los flujos migratorios internacionales. La inmigración y el envejecimiento de la población pasan a ser nuevas facetas privativas de la sociedad actual (LEÓN, 2004).

Hasta hace poco más de un cuarto de siglo la balanza migratoria española era negativa, sin embargo, en los principios del siglo XXI el crecimiento de la población residente se sostiene por el flujo de los extranjeros.

En España, la inmigración masiva ha llegado cuando el Estado del bienestar comienza a extender sus servicios a toda la población. Los servicios españoles están presionados por una fuerte demanda, ya de partida, a los sistemas públicos. En este mismo sentido, la coordinación de las políticas de las distintas administraciones es una necesidad más que evidente, y el papel de las comunidades autónomas es clave para la articulación de las políticas públicas.

Según el OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACIÓN (2008), a 31 de diciembre de 2007 residen en España 3.979.014 ciudadanos extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor, de los que el 45,65% son mujeres y el 54,35% varones. Su media de edad es de 33,2 años y más del 83% tiene entre dieciséis y sesenta y cuatro años.

En el último año, el número de extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor ha aumentado en 957.206 personas (31,68%).

Según nacionalidad, como nos muestra la figura 9.1, el colectivo mayoritario al finalizar 2007 es el marroquí (648.735 personas), seguido del rumano (603.889) y del ecuatoriano (395.808). A continuación se encuentran el colectivo colombiano, el británico, el búlgaro, el italiano, el chino, el peruano y el portugués. Las personas de estas diez nacionalidades representan el 67,66% del total de extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en España a fin de 2007. Esta diversidad puede ofrecer a las empresas una importante fuente de ventaja competitiva. El reto de las empresas es conseguir que la diversidad de sus empleados se convierta en una ventaja (GÓMEZ y BALKÍN, 2001).

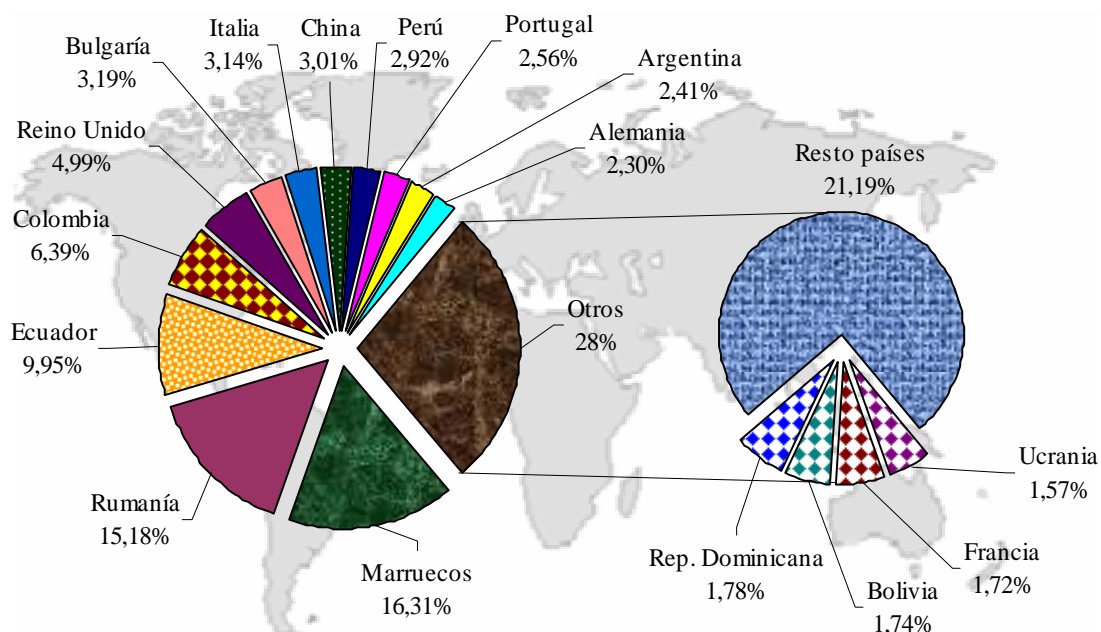


Figura 9.1. Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor según nacionalidad. 31-12-2007.

En el último año, Rumanía se ha acercado mucho a Marruecos, que sigue liderando la lista de países de origen de inmigrantes en España.

A pesar de que las mujeres han estado siempre presentes en los movimientos migratorios, las migraciones femeninas se han caracterizado por su invisibilidad (GREGORIO, 2002; JULIANO, 2002). No obstante, esta situación comienza a modificarse en el momento en que se detecta la importancia social y económica del contingente femenino, y no sólo por su incremento en número, sino por el papel socioeconómico que desempeñan las mujeres tanto en los países a lo que emigran como en sus países de origen.

9.1.1. ALGUNAS CAUSAS DE LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA

Entre las principales causas se encuentran:

- El factor más importante es el extraordinario dinamismo que ha mostrado la economía española desde 1993, necesitando desde entonces una gran cantidad de mano de obra. Desde el año 2.000, España ha presentado una de las mayores tasas de inmigración del mundo (de tres a cuatro veces mayor que la tasa media de Estados Unidos, ocho veces más que la francesa y sólo superada en el continente europeo por Chipre y Andorra).
- Se han repetido las regularizaciones “extraordinarias” de los inmigrantes ilegales.
- A esto hay que añadir una cierta benevolencia legal, que permite la reagrupación familiar y permite, a medio plazo, la nacionalización. Además, la cobertura médica y la escolarización están garantizadas de manera gratuita para los extranjeros residentes en el país, estén o no en situación regular.
- La identidad cultural y lingüística con Hispanoamérica, de donde proceden el 36,21% de los extranjeros que había en España en el 2006, es un importante factor de atracción para este colectivo.
- La cercanía geográfica al continente africano: con fronteras terrestres con Marruecos, las islas Canarias próximas al oeste africano y el propio sur peninsular cercano al Magreb, España es en Europa la frontera sur con el Tercer Mundo. El 18,13% de los extranjeros censados en España en el 2006 procedían de este continente, aunque este porcentaje sea menor al de países más alejados de África como Francia.
- Otro factor de atracción es la suavidad del clima y la atracción por el modo de vida. El 21,06% de los extranjeros que hay en España proceden de Europa Occidental, concentrándose en las provincias insulares y en las de Alicante y Málaga. Muchos de ellos son “inmigrantes de lujo”: jubilados, trabajadores de multinacionales, trabajadores a distancia vía internet o empresarios que establecen negocios, por lo general relacionados con la hostelería.

9.1.2. CONSECUENCIAS DE LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA

- Lo más llamativo del fenómeno de la inmigración ha sido el aumento de la población: así, entre 1998 y 2005 España había crecido en 4.225.880 habitantes, lo que representa un crecimiento del 10,68% de la población en 7 años, crecimiento muy alto para un país occidental. Por otro lado, como la mayor parte de la población que inmigra suele tener entre 25 y 35 años, el crecimiento es mayor en este grupo de edades y en consecuencia se rejuvenece la población española.
- La llegada de la población inmigrante en edad de trabajar ha repercutido favorablemente en el total de afiliaciones a la Seguridad Social. Además, el aumento de la población laboral ha comportado un incremento de la recaudación asociada a la imposición del trabajo (principalmente por la vía de las cotizaciones sociales), aunque no hay que olvidar que este colectivo es también beneficiario de las prestaciones (sanitarias, desempleo, asistenciales ...) reconocidas a la población general. Sin embargo, el bajo porcentaje de su población dependiente (de menos de 15 años y de más de 65 años, que es del 18,98% para el colectivo extranjero pero del 30,83% para la población general) hace que aporten de manera neta a la caja del Estado más que la población nacional.
- Dado que el empleo extranjero se ha concentrado principalmente en sectores donde la oferta de mano de obra nacional resulta escasa (construcción, hogar, hostelería, agricultura ...), la inmigración ha contribuido a suavizar la rigidez de esta oferta, limitando la partición de tensiones inflacionistas.
- A pesar de que el PIB español ha crecido entre el 3% y 4% entre los años 1997 y 2007, los salarios reales de la población española no sólo no han aumentado, sino que han disminuido ligeramente y es que la llegada masiva de trabajadores no cualificados ha tirado a la baja de los salarios en sectores de la economía española como la construcción o la hostelería, aunque hay que señalar, que el fenómeno de la inmigración es muy reciente en España y sería conveniente esperar un plazo de tiempo prudencial para poder elaborar un análisis que permita analizar el proceso de formación de salarios.

- El 30% de los trabajadores de la construcción son extranjeros, es probable que, si cambia el ciclo económico, miles de inmigrantes pierdan sus empleos y pasen a ser clases pasivas, receptoras de subsidios de paro, o bien el volumen del flujo migratorio se reduzca e incluso cambie de dirección.
- Hasta la década de los 90, la población española había sido muy homogénea cultural y étnicamente. Sin embargo, la llegada masiva de inmigrantes en los últimos años ha provocado una diversidad racial, cultural, religiosa y lingüística. Aunque la evaluación a largo plazo de la inmigración en España es complicada debido a su carácter reciente, la llegada mayoritaria de inmigrantes procedentes de ámbitos culturales o lingüísticos cercanos, puede dejar entrever una integración menos problemática que la surgida en otros países de la Unión Europea.

9.2. LA INMIGRACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN

La sociedad castellano leonesa ha sufrido un giro importante en cuanto a su composición en los últimos años, debido entre otras circunstancias, al aumento de la inmigración, provocando en la actualidad importantes repercusiones demográficas, económicas y sociales.

GALINDO y col. (2006), analiza los flujos migratorios, tanto interiores (movimientos que se producen entre Castilla y León y el resto de las comunidades del territorio español) como exteriores (los flujos que se producen entre la Comunidad de Castilla y León y los distintos países del mundo). Valladolid, León, Burgos y Palencia son las provincias que reciben mayor número de inmigrantes de la propia comunidad, si bien, las cifras son muy bajas y no superan los 500 individuos. En cuanto a la inmigración extranjera destaca tres grupos en relación al número de inmigrantes en el año 2008 tomado como horizonte de la proyección. Valladolid y León alcanzan una población de inmigrantes extranjeros ligeramente superior a los 30.000. En una posición intermedia aparecen Burgos y Salamanca con poblaciones entre 20.000 y 25.000 inmigrantes y por último el resto de provincias con una población inferior a 15.000 inmigrantes.

La llegada de trabajadores inmigrantes a Castilla y León ha llegado de manera más tardía que en el resto de España, no superando en el año 2007 el 3% de población extranjera frente al 7% el conjunto de la Nación. El número de residentes legales extranjeros en Castilla y León es de más de 136.000, un 4% frente al 9,7% de la media española.

La inmigración extranjera, su integración, la universalización del Estado de bienestar y el proceso de convergencia hacia las pautas de vida en la Unión Europea son realidades casi simultáneas. La tasa de extranjeros tiende aproximarse a la UE, con una circunstancia: el fuerte ritmo de la llegada de inmigrantes y su concentración en determinados ámbitos geográficos. Ante esta realidad, la Junta de Castilla y León para favorecer la integración y la llegada de nuevos inmigrantes firmó en la Mesa de Diálogo Social, con sindicatos y empresarios, el *Plan de Inmigración 2005/2009*. Contiene 116 medidas y una inversión de más de 200 millones de euros.

9.2.1. PLAN INTEGRAL DE INMIGRACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN

Los **principios** que sustentan el **Plan Integral de Inmigración** son:

- **Igualdad de trato**
Es el principio básico según el cual, la incorporación de las personas de origen extranjero a la sociedad castellano-leonesa y española ha de producirse en condiciones de igualdad con los nacionales en derechos, obligaciones y oportunidades.
- **Diálogo y participación social**
Considerar a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas como un referente básico para alcanzar el consenso en la definición de las líneas de trabajo del Plan de Inmigración ha sido uno de los ejes fundamentales y un principio que ha orientado el desarrollo de las medidas de la política migratoria.
- **Respeto a la legalidad vigente**

El primer criterio adoptado para la gestión de políticas migratorias es la regularidad, si bien toda persona debe ser respetada y protegidos así sus derechos fundamentales, una política coherente, planificada y suficientemente dotada económicamente debe asentarse sobre el principio de regularidad. Debemos velar por que los derechos fundamentales y más básicos sean respetados no por una condición administrativa sino por algo mucho más genérico, por el hecho de ser persona.

- Transversalidad y cooperación interadministrativa

El plan Integral de Inmigración de Castilla y León se desarrolla en el marco del aprovechamiento de recursos mediante el análisis de los objetivos a conseguir y asunción de ellos por cada una de las Consejerías afectadas, en consonancia con su responsabilidad pública, coordinando y aprovechando los recursos de manera eficiente.

- Normalización

La planificación de la política de inmigración debe desarrollarse en un marco de igualdad, no fomentando medidas excepcionales sino trabajando dentro del desarrollo de la actividad ordinaria de los poderes públicos.

- Interculturalidad y carácter bidireccional de las relaciones

Difundir unos medios y un sistema de integración no debe tener como único sujeto al inmigrante, la sociedad castellano leonesa debe recibir un mensaje que le motive en su implicación en la integración del inmigrante.

- Evaluación

El sometimiento periódico de las actuaciones del Plan Integral de Inmigración a un control de efectividad y eficacia.

El desarrollo de la “Estrategia Integral para la Inmigración de Castilla y León” a través del **Plan** se enmarca en una serie de **objetivos**:

- **Inserción laboral**
Tratar de generar vías regulares en consenso con el marco jurídico establecido, acceso del inmigrante al trabajo, en las mismas condiciones que los trabajadores castellano leoneses, como primer paso para garantizar una integración efectiva y ordenada.
- **Integración social**
Mediante el acceso de la población inmigrante al empleo y a los servicios básicos comunes al conjunto de la población, tales como la sanidad, la educación, la vivienda, los servicios sociales, se proporcionará al inmigrante un marco de medidas que le faciliten su desarrollo y contacto pleno con la sociedad castellano leonesa.
- **Conocimiento de la realidad migratoria en Castilla y León**
Para la realización de las estrategias más adecuadas o cambios necesarios en las políticas diseñadas, se hace necesario fomentar permanentemente el conocimiento de la realidad migratoria en nuestra Comunidad.
- **Fomento de los valores positivos de la inmigración**
Sensibilizar a la sociedad castellano leonesa sobre los valores positivos del hecho de la inmigración, rechazando toda forma de racismo y xenofobia y cualquier clase de discriminación.

Para su consecución dispuso de diversas medidas, entre otras la creación de la Comisión Interconsejerías y la creación del Foro.

9.2.2. AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN

Según datos del OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACIÓN (2008) a 31 de diciembre de 2007 Castilla y León cuenta con 146.400 extranjeros registrados con permiso de residencia en España, de los que 66.526 son del denominado Régimen Comunitario y el resto del Régimen General. El número de extranjeros en Salamanca es de 12.431 (5.166 del Régimen Comunitario y 7.265 del resto). Los hombres son mayoría en la provincia (52,15%). La edad media de la población inmigrante en la Comunidad está en torno a los 31 años y en la provincia de Salamanca alrededor de los treinta y dos. Ver tabla 9.1.

	CASTILLA Y LEÓN	SALAMANCA
TOTAL	146.400	12.431
% MUJERES	45,58	47,85
MEDIA DE EDAD	30,9	32,1
RÉGIMEN DE RESIDENCIA		
Comunitario	66.526	5.166
General	79.874	7.265
TIPO DE AUTORIZACIÓN DEL RÉGIMEN GENERAL		
Inicial	19.615	1.879
Primera Renovación	27.453	2.212
Segunda Renovación	11.389	1.206
Permanente	20.703	1.867
Otros	714	101

Tabla 9.1. Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor según provincia. 31-12-2007.

El número de afiliados extranjeros a la Seguridad Social en Castilla y León en enero de 2008 se situó en 65.949, lo que representa el 3,3% de los más de 2.000.102 que hay en España. La afiliación de extranjeros a la Seguridad Social en la provincia de Salamanca asciende a un total de 6.402 (MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, 2008). Ver tabla 9.2.

AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS A LA SEGURIDAD SOCIAL	PROVINCIA SALAMANCA
Extranjeros procedentes de países de la Unión Europea	2.620
Extranjeros procedentes de países no pertenecientes a la U.E.	3.782
TOTAL	6.402

Tabla 9.2. Afiliación de extranjeros a la Seguridad Social en la provincia de Salamanca. Enero 2.008

Desde el año 2.005 la provincia de Salamanca ha experimentado una subida considerable en la llegada de inmigrantes a la provincia. Según el CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN (2006), en Salamanca en septiembre de 2005, había 3.788 inscripciones elevándose este número en enero de 2.008 a 6.402 extranjeros. Estas cotizaciones a la Seguridad Social se corresponden con población activa ocupada en el Régimen General (72,4%), Autónomos (10,3%), Régimen Agrario (5,3%) y Régimen de Empleados de Hogar (12%).

En esta misma fecha por encima de la provincia charra como tierra de destino y de acogida se encuentran las provincias de Burgos, Valladolid, León, y Segovia. La provincia salmantina supera en número de inmigrantes a otras cuatro provincias castellanas y leonesas (Zamora, Palencia, Soria y Ávila). Ver tabla 9.3.

AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS A LA SEGURIDAD SOCIAL	PROVINCIAS CASTELLANO LEONESAS
Burgos	13.926
Valladolid	12.677
León	9.764
Segovia	8.897
Salamanca	6.402
Ávila	4.576
Soria	4.065
Palencia	3.072
Zamora	3.039

Tabla 9.3. Total afiliados extranjeros a la Seguridad Social en las provincias castellano leonesas

Los búlgaros y los rumanos son las dos comunidades extranjeras con mayor presencia en Castilla y León. De acuerdo con los últimos datos oficiales hay 9.629 ciudadanos búlgaros afiliados a la Seguridad Social en la región y otros 9.390 rumanos. La inscripción en los registros municipales de ciudadanos extranjeros procedentes de estos dos países se ha multiplicado casi por trescientos en los últimos once años. El fenómeno inmigratorio ha sido especialmente marcado en estas dos nacionalidades, en 1.996 los padrones de Castilla y León tan sólo tenían registrados 65 ciudadanos búlgaros y 56 vecinos procedentes de Rumanía.

En esta Comunidad, la más grande y despoblada de la Unión, las principales nacionalidades de los inmigrantes son, búlgara, rumana, marroquí, colombiana, portuguesa y ecuatoriana.

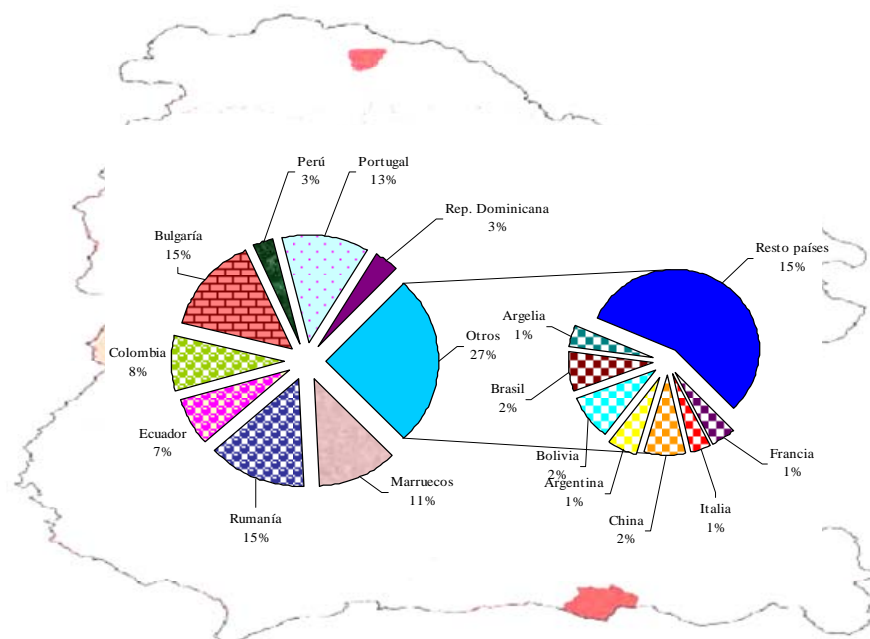


Figura 9.2. Afiliación de extranjeros a la Seguridad Social en Castilla y León, según distribución por países de procedencia

Por Regímenes, la afiliación de extranjeros a la Seguridad Social es de un 71,94% al Régimen General, un 10,55% son Autónomos, un 9,83% pertenecen al Régimen de Empleados de Hogar, un 7,435 al Régimen Agrario y un 0,25% al Carbón. Ver figura 9.3.

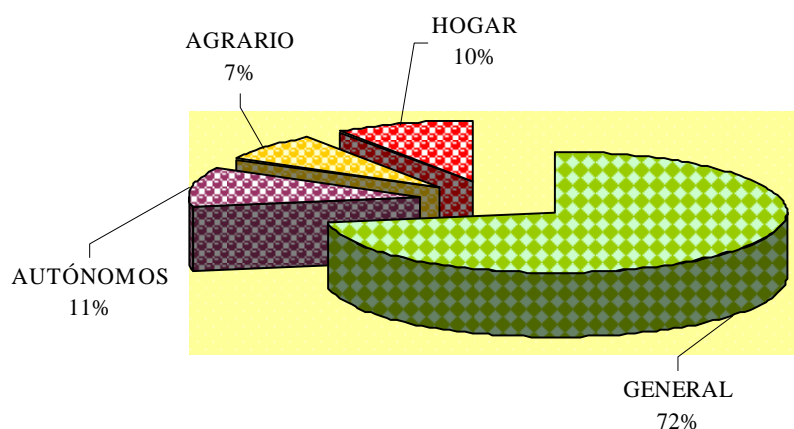


Figura 9.3. Afiliación de extranjeros en Castilla y León. Distribución por Regímenes

El canal de información online www.soitu.es (PRIETO, 2008), el 27 de febrero de 2008, afirma que Agustín Prieto, secretario general de UGT en Castilla y León, en la inauguración del I Seminario sobre "Inmigración y Derechos Humanos" organizado por UGT Ávila, ha apuntado que la Comunidad necesita que la población inmigrante llegue en un plazo próximo a los mismos parámetros que tiene España, con una subida como mínimo de cuatro o cinco puntos porcentuales. Desde el año 2002, ya en las XVII JORNADAS DE COORDINACIÓN DE DEFENSORES DEL PUEBLO (2002), se concluía que Castilla y León se caracterizaba por ser una Comunidad despoblada, envejecida, con un índice muy bajo de natalidad y con una continua emigración. El movimiento más importante dentro de las migraciones interiores es la emigración que se produce de Castilla y León hacia otras regiones del territorio español. Este movimiento afecta en mayor medida al rango de edades que pueden acceder con mayor facilidad al mercado laboral. A la vista de estos datos, se señalaba que uno de los parámetros principales de referencia para detener la pérdida de población tenía que ser la llegada de población inmigrante.

9.2.3. INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES EN LAS ZONAS RURALES

Uno de los principales polos de atracción de los inmigrantes es el medio rural, y a la vez un aspecto de especial trascendencia en la sociedad de Castilla y León. No obstante, la presencia de extranjeros en los pueblos es un fenómeno nuevo. A su vez, el espacio rural está cambiando su base económica: la construcción, los servicios para el ocio y el tiempo libre, las plazas de residencias para mayores que generan una demanda de trabajo nueva. El colectivo inmigrante contribuye a la recuperación de la demografía rural y al rejuvenecimiento de la población.

Castilla y León “es solidaria” con los extranjeros que hay en la Comunidad, y los planes sociales de la Junta tienden a que los inmigrantes se integren en la sociedad regional, porque son un “activo” contra la despoblación rural y un “factor positivo” para la economía.

En el espacio rural cercano a las grandes ciudades, la población aumenta gracias a una aportación migratoria neta procedente de ella y de los alrededores. El desarrollo urbano ejerce una gran influencia sobre los territorios rurales colindantes: presión sobre los precios inmobiliarios, demanda de nuevos servicios ,...; en definitiva, se trata de un impacto económico, social y medioambiental.

En el estudio realizado por MALGESINI (2003), sobre la integración de los inmigrantes en las zonas rurales señala como motivación de éstos para acudir a estas zonas:

- Búsqueda de entornos naturales similares a los de origen y calidad de vida, si proceden de zonas rurales.
- Poder afrontar gastos cotidianos con el menor desembolso, con el máximo ahorro (vivienda especialmente).
- Necesidad de escolarización y educación para menores a cargo, en conciliación con la vida laboral.

- Necesidad de encontrar trabajo cualificado: Perfiles sociolaborales relacionados con tareas rurales (explotaciones agrícolas-ganaderas) y modernas (tecnificación, comercialización agraria, turismo rural).

Sin embargo, también se encuentran con posibles conflictos como:

- Dificultades generadas por condiciones de vida precarias de jornaleros (viviendas inadecuadas y/o aisladas).
- Salarios a la baja, incluso rebaja de condiciones laborales.
- Conflictos con padres de alumnos locales, por los “retrasos” generados por la incorporación de extranjeros.
- Problemas derivados de excesiva presencia de varones extranjeros solos.
- Conflictos de género.
- Dificultad por la falta de control del lenguaje y hábitos sociales.
- Usos no convencionales de bienes y espacios públicos.
- La falta de redes sociales propias genera aislamiento.

Al mismo tiempo, surgen cuestiones como el derecho a la propiedad, el acceso a la vivienda y a la tierra, etc. Todo ello puede provocar conflictos políticos y sociales a nivel local, sobre todo en lo relativo al uso del espacio rural.

9.3. CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS Y LABORALES DE LAS MUJERES DE NACIONALIDAD EXTRANJERA EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA

A pesar de que a lo largo de toda la historia las mujeres han estado presentes en las migraciones, es actualmente cuando se aprecia un importante aumento de las corrientes migratorias de carácter económico, empleándose como mano de obra en los sectores reproductivos y en los trabajos de menor cualificación y estatus más bajo.

Esta investigación nos ha proporcionado la oportunidad de estudiar la situación de las mujeres inmigrantes en la provincia de Salamanca. Realizamos el análisis con una muestra total de 418 mujeres de nacionalidad extranjera, de las cuales el 65,6% se encuentran en situación irregular y el 34,4% restante están regularizadas.

La **distribución territorial** de las mujeres inmigrantes en la provincia de Salamanca no es homogénea. En la capital se concentran la mayor parte de las trabajadoras extranjeras. Han seleccionado las entidades locales mayores en número de habitantes y, por consiguiente, con más posibilidades de ofertas de empleo, y han despreciado la atracción de los pequeños términos municipales carentes de recursos y de expectativas laborales. Por tanto, muchos de los municipios rurales salmantinos no han recibido población extranjera debido a las escasas oportunidades para la mano de obra en el mercado de trabajo local.

La capital provincial y su área de influencia más próxima (Santa Marta de Tormes, Béjar, Ciudad Rodrigo, Carbajosa de la Sagrada, Doñinos de Salamanca, Cabrerizos, Villamayor, Alba de Tormes y Vitigudino) concentran el 87% de la población extranjera recogida en la muestra de la provincia. El resto de la población inmigrante está muy dispersa por los municipios de la provincia.

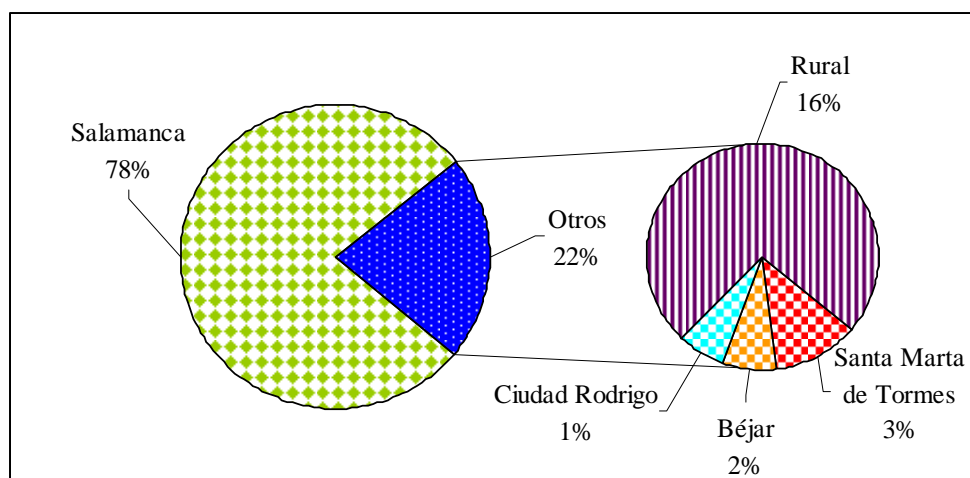


Figura 9.4. Distribución geográfica de las mujeres inmigrantes en la provincia de Salamanca

En cuanto a la **nacionalidad** de estas mujeres, el 71% proceden de algún país de Latinoamérica, la facilidad del idioma y la similitud de culturas son motivos por los que éstas acuden a nuestro país. Un 11% proceden de algún país de la Unión Europea y otro 11% de alguno de la Europa del Este. Ver figura 9.5.

Son varias las provincias españolas en las que la procedencia de las mujeres es mayoritariamente de América del Sur. Por ejemplo, en la provincia de Huelva en 2002 tomando los datos del Anuario Estadístico de Extranjería, la más representada es la iberoamericana con un 25% (GUALDA y RUÍZ, 2004).

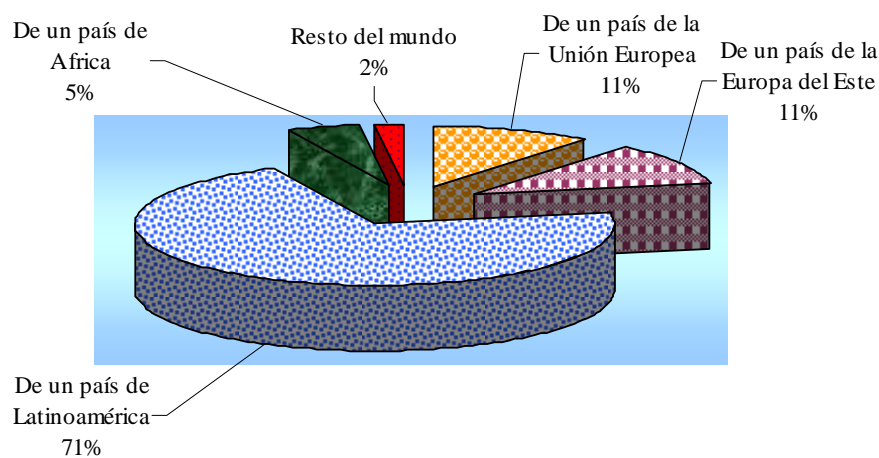


Figura 9.5. Distribución de la muestra según la nacionalidad de las mujeres inmigrantes

En la tabla 9.4 se presenta la distribución en grupos de **edades**. La distribución básicamente se divide en dos grandes bloques, por un lado mujeres maduras con una edad comprendida entre 30 y 45 años (prácticamente aquí quedarían comprendidas la mitad de las mujeres de la muestra, siendo las cifras tanto en el caso de mujeres en situación laboral regular e irregular muy parecidas) y por otro lado mujeres jóvenes que vienen al país en busca de mejores perspectivas de futuro.

EDAD MUJERES NACIONALIDAD EXTRANJERA			
	TOTAL	IRREGULARES	REGULARES
Menos de 20 años	3,1%	3,3%	2,8%
De 20 a 29 años	34,7%	32,8%	38,2%
De 30 a 45 años	49,3%	51,5%	45,1%
De 46 a 55 años	11,7%	11,7%	11,8%
DE 56 a 64 años	1,2%	0,7%	2,1%

Tabla 9.4. Distribución según edad en la provincia de Salamanca

En cuanto al **estado civil**, la tabla siguiente muestra su distribución. No existen diferencias significativas en cuanto a la edad y la situación laboral de las mujeres inmigrantes. Se trata mayoritariamente de mujeres casadas (49% del total) y solteras (38,5%). El 41,7% de las mujeres en situación laboral están solteras, frente a un 36,9% entre las trabajadoras extranjeras no regularizadas. Ver tabla 9.5.

EDAD MUJERES NACIONALIDAD EXTRANJERA			
	TOTAL	IRREGULARES	REGULARES
Soltera	38,5%	36,9%	41,7%
Casada/Pareja de hecho	49%	50%	47,3%
Separada/Divorciada	10%	10,9%	8,3%
Viuda	2,5%	2,2%	2,8%

Tabla 9.5. Distribución según estado civil en la provincia de Salamanca

Las mujeres que trabajan en situación laboral regularizada tienen menos **hijos** que las que trabajan en una situación laboral irregular (el 39,6% de las regulares no tiene ningún hijo, dicha cifra disminuye en el caso de las irregulares a un 35,4%). Es significativo el hecho de que el 27,7% de las mujeres inmigrantes laboralmente irregulares tienen tres o más hijos, reduciéndose a un 20,8% en el caso de las mujeres de nacionalidad extranjera regulares. Ver tabla 9.6.

Nº HIJOS MUJERES NACIONALIDAD EXTRANJERA			
	TOTAL	IRREGULARES	REGULARES
Ninguno	36,8%	35,4%	39,6%
Un hijo	20,8%	19,7%	22,9%
Dos hijos	17%	17,2%	16,7%
Tres o más hijos	25,4%	27,7%	20,8%

Tabla 9.6. Distribución según número de hijos en la provincia de Salamanca

La inserción de las trabajadoras inmigrantes en la provincia se produce mayoritariamente en el **sector de actividad** del servicio doméstico, tanto en el caso de mujeres inmigrantes que se encuentran en una situación de irregularidad laboral (55%) como sus homólogas regulares (44%). Trabajos realizados en otras provincias ponen de manifiesto como es el caso de Huelva que el trabajo de las mujeres inmigrantes es importante en el sector del servicio doméstico (GUALDA, RUÍZ, 2004), en el que la inmigración no actúa, como apuntaba IZQUIERDO (1993), como mano complementaria a la autóctona, pues su presencia es determinante en este sector laboral.

Las estadísticas laborales muestran que el servicio doméstico agrupa de forma homogénea a las mujeres inmigrantes en España, siendo la única oportunidad de inserción laboral para la gran mayoría de mujeres inmigrantes que vienen a este país.

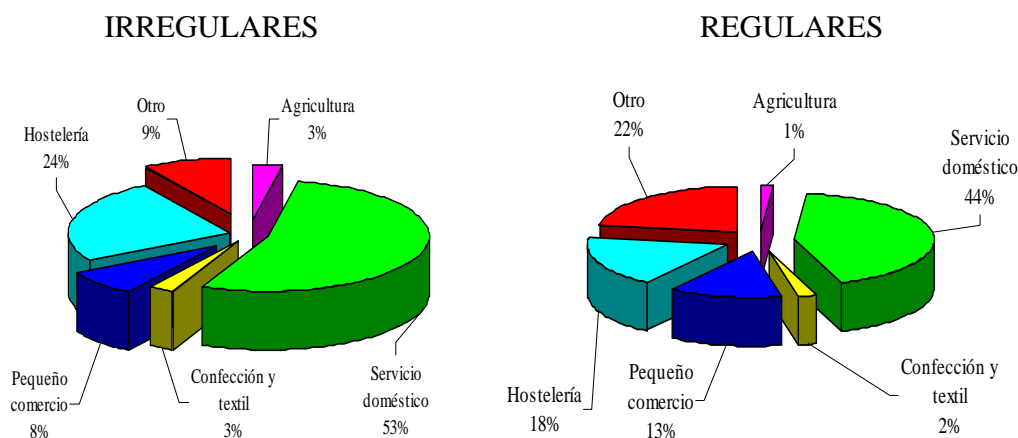


Figura 9.6. Distribución de las mujeres inmigrantes según sector de actividad y situación laboral

Tanto el cuidado de los demás como las tareas de infraestructura del hogar, es considerado algo inherente a la condición femenina, por ello, invisible y desprestigiado. Ante este desalentador panorama, tanto los hombres en general como las mujeres con recursos educativos, optarán racionalmente por no seguir trayectorias laborales dentro de estos servicios. Es aquí donde las desigualdades de género y etnia convergen, y convierten a la mujer inmigrante en la más firme candidata a llevar a cabo unas tareas que muy pocas personas desean realizar, a falta de otras alternativas (PARELLA, 2003).

Dentro del servicio doméstico nos encontramos con tres modalidades: interna, externa fija y externa por horas.

Las inmigrantes empleadas como internas, tienen ciertas ventajas, como pueden ser el hecho de tener cubiertas las necesidades básicas, alojamiento y manutención, lo que les permite una mayor capacidad de ahorro, así corresponde a esta modalidad un 21% del total de la muestra empleadas en el servicio doméstico, un 17% de las que desarrollan esta actividad en un marco laboral irregular y un 18% de sus homólogas regulares. A cambio se encuentran con largas jornadas de trabajo y sobre todo con una ausencia de privacidad y libertad.

En la clase de externas fijas, se encuentran un 24% de las empleadas en dicho sector. Un 21,3% son laboralmente irregulares dentro de esta modalidad y un 30% regulares.

En la modalidad de externas por horas, es donde se sitúa la mayoría de la muestra seleccionada (55% del total). Ver tabla 9.7.

MUJERES INMIGRANTES EMPLEADAS DE HOGAR			
	TOTAL	IRREGULARES	REGULARES
INTERNA	21%	17%	30%
EXTERNA FIJA	24%	21,3%	30%
EXTERNA POR HORAS	55%	61,7%	40%

Tabla 9.7. Modalidad de empleo de las mujeres inmigrantes de Salamanca en el Servicio Doméstico

Socialmente es una profesión no reconocida, desprotegida y mal remunerada que se convierte en la salida de las mujeres que vienen a nuestro país en busca de mejores condiciones. Para la mayoría de las trabajadoras extranjeras que viene a tierras salmantinas, acceder a un puesto de trabajo y a una oferta de empleo, puede permitir obtener un permiso de trabajo y residencia, lo que provoca condiciones límite para conseguir un empleo.

Las trabajadoras inmigrantes se insertan laboralmente en sectores dentro de un mercado secundario, como ya hemos visto, caracterizados por la inestabilidad y malas condiciones salariales.

Las mujeres inmigrantes ocupan los trabajos que no interesan a las mujeres autóctonas, en la medida en que en las sociedades de acogida se produce una desigualdad laboral en el mercado laboral, basada en que las mujeres ocupen los puestos de trabajo de menos prestigio social y de más bajos ingresos, aunque es evidente que comparando con los ingresos que podían tener en su país de origen, normalmente obtienen una cierta ventaja a nivel económico. Las tareas que tradicionalmente venían asignadas a las mujeres, fundamentalmente a las más bajas en la escala social, son las que están siendo ocupadas por las inmigrantes.

Será en este mercado laboral, con un fuerte peso de la economía sumergida, y en nichos laborales de fuerte tradición de irregularidad en el que se inserten la población femenina extranjera en su llegada reciente al Estado Español (VILLARES y col., 2005).

Por un lado nos encontramos con mujeres que, debido a su escasa **formación** su única salida son los sectores anteriormente señalados y por otro lado, el colectivo de mujeres latinoamericanas que presentan un alto nivel de estudios, la mayoría de ellas con el Bachillerato o estudios Secundarios terminados. Un 51,5% de las mujeres laboralmente en situación irregular tienen estudios primarios o carecen de ellos, reduciéndose en el caso de las regulares a un 39,5%, cifras inversas en el caso de poseer estudios superiores, ya que un 22,3% de las mujeres regularizadas sí los poseen, disminuyendo dicho porcentaje a un 16,7% en el caso de las mujeres irregulares. Ver tabla 9.8.

NIVEL DE ESTUDIOS MUJERES NACIONALIDAD EXTRANJERA			
	TOTAL	IRREGULARES	REGULARES
Primarios o sin estudios	47,4%	51,5%	39,5%
F. Profesional	5,5%	4,5%	7,6%
Secundarios	27%	25,5%	29,9%
Estudios Superiores	18,7%	16,7%	22,3%
Estudios no reglados	1,4%	1,8%	0,7%

Tabla 9.8. Distribución de las mujeres en situación laboral regular e irregular según su nivel de estudios

Un factor importante que dificulta la integración social de la mujer inmigrante es el acceso a la **vivienda**. La situación de irregularidad, la poca disponibilidad de recursos económicos, el alto precio de las viviendas conducen a muchas de ellas a no tener más opción de alojamiento que el alquiler. El 76% de las mujeres inmigrantes de la muestra seleccionada viven en una casa, habitación de alquiler o piso compartido. Tan sólo un 10% tiene su propia vivienda.

LABRADOR y MERINO (2002), en un estudio realizado sobre la situación de la vivienda en Madrid, distinguen la situación del proceso de asentamiento de los inmigrantes respecto

a los usos de la vivienda en tres momentos. En el primer momento (próximo a la llegada), el desconocimiento del medio y la urgencia por encontrar ubicación hacen que la vivienda se convierta en un refugio más o menos provisional; por tanto, quedan postergados elementos como la comodidad o la elección de personas para la convivencia, la forma más habitual de alojamiento es el alquiler de una habitación, en muchas ocasiones compartida. En un segundo momento, una vez obtenido un conocimiento del mercado de vivienda y el ocupacional, y contando con ciertos recursos, es posible la elección de un espacio de convivencia, generalmente buscando alquilar un piso con familiares o amigos seleccionados. En una fase ulterior, en la que se pone énfasis en la estabilidad relacional, se plantea la posibilidad de establecerse en una vivienda habitual, generalmente alquilada pero en ocasiones adquirida, y se pone el acento en sus condiciones de habitabilidad y equipamiento.

De la muestra seleccionada el 11% pertenece a una **asociación** de inmigrantes, un 1% a asociación de empleadas de hogar. Uno de los principales problemas de las asociaciones de inmigrantes es la falta de recursos y de un lugar donde reunirse para atender sus necesidades.

El sistema sanitario público garantiza la cobertura universal de prestaciones a la población española. Respecto a la población extranjera entre 1985 y 2000 sólo se incluía a los residentes regulares, mientras que los “irregulares” sólo podían acceder a la atención urgente. A partir de la Ley 4 de 2000, y su posterior reforma por la Ley 8 del mismo año, tienen derecho a la asistencia sanitaria pública todos los extranjeros que se encuentren empadronados en algún municipio español, sea cual sea su situación administrativa. Respecto a los no empadronados rige la misma política que se aplicaba antes a los “irregulares”: sólo pueden ser atendidos en caso de urgencia, salvo si son menores de 18 años o mujeres embarazadas, quienes tienen derecho a una atención continuada.

Por tanto, a partir de 2000 se ha producido un importante incremento de la población inmigrante con derecho a la atención sanitaria (basta con recordar el fortísimo incremento de empadronados durante los últimos años). Administrativamente el sistema distingue dos

formas de acceso a la Tarjeta Sanitaria Individual: una, la vía “contributiva”, para aquellos extranjeros –y sus familiares directos– que son cotizantes a la Seguridad social; otra vía “asistencial”, reservada a adultos sin recursos y a menores titulares de tarjeta. Obviamente, las inmigrantes “sin papeles” que están empadronadas no pueden justificar ingresos económicos porque, en caso de tenerlos, se trata de actividades en la economía sumergida. Por tanto, al margen de cuál sea su situación económica real, la falta de permiso de residencia y/o trabajo las coloca automáticamente en el apartado administrativo de los “sin recursos”.

Más de la mitad de la muestra seleccionada, un 52% dispone de tarjeta sanitaria propia, un 14% está incluida en la tarjeta de algún familiar y un 34% no tiene tarjeta ni está incluida en ninguna.

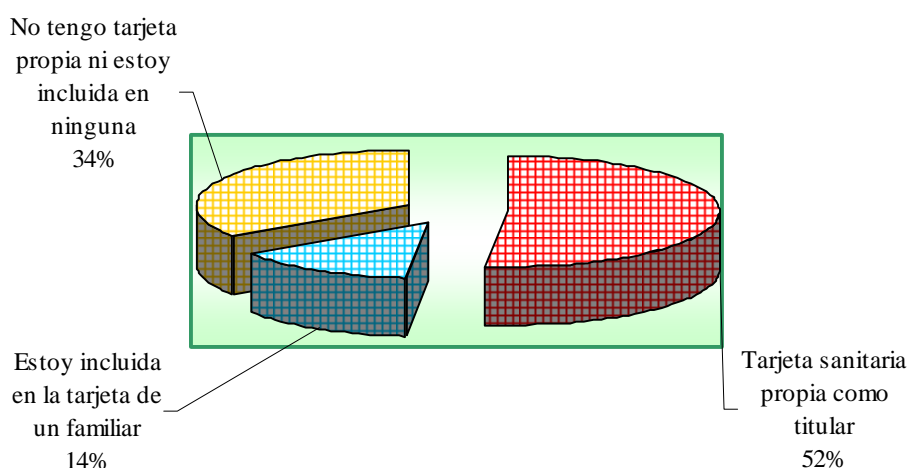


Figura 9.7. Distribución según el tipo de tarjeta sanitaria

En un estudio realizado por el COLECTIVO IOÉ (2003), en agosto de 2003 en la comunidad de Madrid 534.000 extranjeros eran beneficiarios de la Tarjeta Sanitaria Individual y algo más de la mitad (el 53%) era titular de una tarjeta por la vía “asistencial”.

En cuanto a las **cotizaciones a la Seguridad Social**, de las mujeres de nacionalidad extranjera que desarrollan su trabajo de forma no regular, según nos muestra la figura 9.8,

un 74% no cotiza a la Seguridad Social y un 26% lo hace pero por menos horas de las que realmente trabaja.

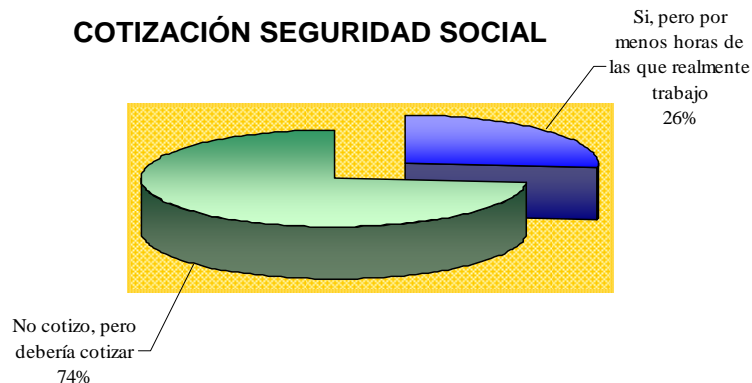


Figura 9.8. Representación gráfica en situación de irregularidad laboral de las inmigrantes en cuanto a la cotización a la Seguridad Social

La tabla 9.9, muestra la distribución de las mujeres inmigrantes en situación laboral regular e irregular según el tramo de sus ingresos mensuales.

INGRESOS MENSUALES			
	TOTAL	IRREGULARES	REGULARES
Menos de 300€	12,7%	13,1%	11,9%
De 301 a 600€	51,1%	53,3%	46,9%
De 601 a 1000€	24,7%	21,5%	30,8%
De 1000 a 1500€	5,3%	4,7%	6,3%
Más de 1500€	1%	0,7%	1,4%

Tabla 9.9. Ingresos mensuales de las mujeres inmigrantes en situación laboral regular e irregular

El 53,3% de las mujeres en situación laboral irregular cobra unos ingresos mensuales entre 300 y 600 euros, porcentaje que disminuye en el caso de las mujeres regularizadas a un 46,9%. El 30,8% de las regulares percibe mensualmente de 600 a 1000 euros frente a un 21,5% de las no regulares.

9.4. BÚSQUEDA DE CLUSTERS BASADA EN INFORMACIÓN MULTIVARIANTE

En el capítulo seis, realizamos un análisis detallado de la búsqueda de clusters de mujeres según su situación laboral. De los cinco clusters encontrados uno de ellos, concretamente en el cuatro estaban situadas las mujeres inmigrantes dedicadas al servicio doméstico.

En esta parte del estudio vamos analizar con más detalle el colectivo de mujeres inmigrantes de la muestra para conocer sus características y detectar los diferentes perfiles de este grupo de trabajadoras.

Para la determinación de los perfiles sociodemográficos de las mujeres de nacionalidad extranjera se ha utilizado el análisis multivariante no lineal HOMALS, a partir del cual es posible detectar perfiles de irregularidad y describir las variables responsables de los clusters encontrados.

Trabajamos en el espacio bidimensional; los valores propios que median la variabilidad de las variables latentes obtenidas en el estudio multivariante son los siguientes. Tabla 9.10.

DIMENSIÓN	VALOR PROPIO
1	0,088
2	0,074

Tabla 9.10. Valores propios del análisis

Trataremos de definir los perfiles mayoritarios de las mujeres que pertenecen a cada cluster.

Para conocer las variables con mayor influencia en la clasificación, analizamos la tabla que recoge los índices de discriminación; es decir los ítems que más han contribuido a la formación de los clusters.

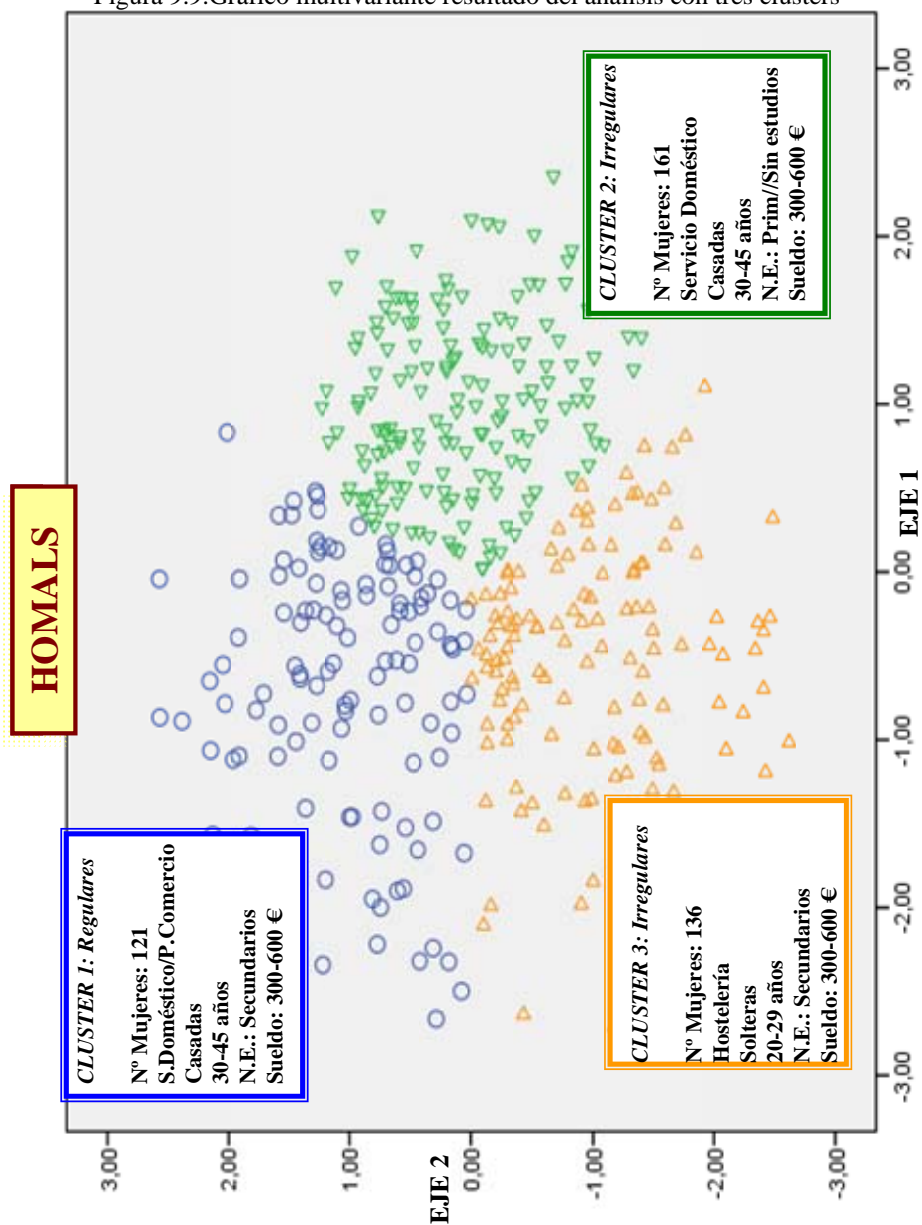
Dimensiones

	1	2
i1 En qué trabaja actualmente	0,384	0,321
i3 Estado Civil		0,393
i4 Nivel de Estudios	0,458	
i11 Donde vive actualmente		0,365
i15.4 Otros familiares realizan las tareas del hogar		0,451
i16.1 Mi marido tiene trabajo remunerado		0,315
Tabla 9.11. Medidas de discriminación. Contribuciones de las variables a los ejes factoriales Para clarificar la interpretación sólo se escriben los valores mayores de 0.300		

De forma análoga a como realizamos el análisis para el conjunto de todas las mujeres, hemos realizado este apartado, pero exclusivamente teniendo en cuenta a las trabajadoras de nacionalidad extranjera.

El gráfico multivariante, resultado del análisis con tres cluster, aparece en la figura 9.9.

Figura 9.9. Gráfico multivariante resultado del análisis con tres clusters



9.4.1. RESULTADOS DEL ANÁLISIS MULTIVARIANTE

A la hora de definir los cluster hay que tener en cuenta que cuando se afirma que una variable caracteriza al grupo no quiere decir que esa característica la presente el grupo en estado puro; es decir, en los demás grupos puede haber alguna mujer con esa característica, pero existen diferencias significativas en la proporción que aparece en cada grupo.

En nuestro estudio aparecen tres cluster con la siguiente distribución de frecuencias:

CLUSTER	FRECUENCIA
1	121
2	161
3	136
Tabla 9.12. Distribución por cluster	

Para identificar los cluster vamos a considerar las variables más significativas: situación laboral, estado civil, edad y sector de actividad.

9.4.1.1. Situación Laboral

La tabla siguiente muestra los clusters de mujeres inmigrantes según su situación laboral. En el cluster 1, el 60,3% de las mujeres de nacionalidad extranjera están regularizadas, mientras que en el cluster 2 y 3, se sitúan las mujeres cuya situación laboral es irregular, con un 82% y 62,1% respectivamente.

	SITUACIÓN LABORAL		TOTAL
	Regular	Irregular	
CLUSTER 1	73 60,3%	48 39,7%	121 100%
CLUSTER 2	29 18,0%	132 82,0%	161 100%
CLUSTER 3	42 30,9%	94 69,1%	136 100%
TOTAL	144 58%	274 42%	418 100%

Tabla 9.13. Distribución por cluster según situación laboral

9.4.1.2. Estado Civil

La tabla 9.14 presenta la distribución por cluster según el estado civil. En el cluster 1 y 2 existe una mayor concentración de mujeres casadas (55,4 % y 64% respectivamente). En el cluster 3, constituido mayoritariamente por las mujeres jóvenes inmigrantes el 83,8% están solteras.

ESTADO CIVIL

	SOLTERA	CASADA	SEPARADA/ DIVORCIADA	VIUDA	PAREJA DE HECHO	TOTAL
CLUSTER 1	29 24,0%	67 55,4%	11 9,1%	3 2,5%	11 9,1%	121 100%
CLUSTER 2	18 11,2%	103 64,0%	24 14,9%	7 4,3%	9 5,6%	161 100%
CLUSTER 3	114 83,8%	9 6,6%	7 5,1%	0 0,0%	6 4,4%	136 100%
TOTAL	161	179	42	10	26	418

Tabla 9.14. Distribución por cluster según estado civil

9.4.1.3. Edad

En cuanto a la edad, el cluster 1 y 2 está formado por las mujeres entre 30 y 45 años. El cluster 3, está constituido por el grupo de irregulares laborales de nacionalidad extranjera jóvenes con una edad entre 20 y 29 años (62,5%). Ver tabla 9.15.

	< 20 Años	20-29	30-45	46-55	56-64	TOTAL
CLUSTER 1	1 0,8%	32 26,4%	65 53,7%	19 15,7%	4 3,3%	764 100%
CLUSTER 2	1 0,6%	28 17,4%	106 65,8%	25 15,5%	1 0,6%	436 100%
CLUSTER 3	11 8,1%	85 62,5%	35 25,7%	5 3,7%	0 0,0%	497 100%
TOTAL	13 3,1%	145 28,7%	206 42,8%	49 11,7%	5 1,2%	764 100%

Tabla 9.15. Distribución por cluster, según la edad

9.4.1.4. Sector de actividad

Como podemos observar en la tabla 9.16 que:

- El cluster 1, mayoritariamente en situación regular, se distribuye entre pequeño comercio (26,4%) y servicio doméstico (33,1%).
- El cluster 2, se dedica al sector del servicio doméstico (77,6%), tratándose en su mayoría de mujeres empleadas de hogar laboralmente irregulares.
- El cluster 3 en situación irregular, tiene su actividad mayoritariamente en el sector de hostelería (44,9%).

	Agricultura	S.Doméstico	C. Textil	P. Comercio	Hostelería	Otros	TOTAL
CLUSTER 1	2 1,7%	40 33,1%	7 5,8%	32 26,4%	14 11,6%	26 21,5%	121 100%
CLUSTER 2	6 3,7%	125 77,6%	3 1,9%	3 1,9%	18 11,2%	6 3,7%	161 100%
CLUSTER 3	2 1,5%	44 32,4%	0 0,0%	5 3,7%	61 44,9%	24 17,6%	136 100%
TOTAL	10 2,4%	209 50%	10 2,4%	40 9,6%	93 22,2%	56 13,4%	3100 100%

Tabla 9.16. Distribución por cluster, según sector de actividad

Los tres cluster definidos en el análisis se caracterizan por:

CLUSTER 1: MUJERES INMIGRANTES EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR

Este primer grupo, se corresponde con un perfil de mujeres laboralmente regularizadas, dedicadas en su mayoría al servicio doméstico y pequeño comercio. Está formado por mujeres de mediana edad entre 30 y 45 años, la mayor parte de ellas casadas. El 43,8% de las mujeres de este grupo tienen estudios secundarios, un 28,1% tiene estudios primarios o no tiene ninguna formación académica y un 27,3% tiene estudios de grado superior.

En cuanto a los ingresos percibidos por su salario, un 42,1% percibe menos de 600 euros mensuales y un 32,2% menos de 1000 euros/mes.

Destaca el hecho de que el 70% de las mujeres inmigrantes de la muestra con vivienda propia se sitúan en este bloque, hecho que atribuimos a su estabilidad económica aunque su nivel de ingresos no sea alto.

CLUSTER 2: MUJERES INMIGRANTES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR EMPLEADAS DE HOGAR

Es un perfil cada vez más frecuente en la última década, debido a la llegada a nuestro país de mujeres inmigrantes de diferentes países. Se trata de mujeres inmigrantes empleadas en

el servicio doméstico en una situación laboralmente irregular, con una edad media entre 30 y 45 años, en su mayoría casadas.

Entre las mujeres que forman este grupo, el porcentaje de casadas (47,5%) es superior a las solteras (28,1%). Su nivel de ingresos es de 300 a 600 euros al mes.

En los tres clusters predominan las mujeres latinoamericanas (que son las que predominan en nuestra muestra), aunque es destacable el hecho de que el 62,5% de las mujeres de algún país de Europa del Este se sitúan en este bloque.

El 67,1% de las mujeres de este grupo viven en una vivienda o habitación alquilada.

CLUSTER 3: MUJERES JÓVENES INMIGRANTES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR

Este tercer grupo está compuesto por mujeres de nacionalidad extranjera jóvenes, con edades comprendidas entre 20 y 29 años, sin hijos y solteras, que desarrollan su actividad económica preferentemente en el sector de la hostelería (44,9%). Presentan un nivel académico de estudios secundarios en su mayoría. Su nivel de ingresos no supera los 600 euros al mes en un 45,2% y un 23,7% percibe menos de 1000euros/mes. En su mayoría viven en casa de familiares o amigos, consecuencia en gran parte de su bajo nivel de ingresos.

9.5. CIRCUNSTANCIAS, DEMANDAS Y MEDIDAS DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA

La integración de la población inmigrante pasa necesariamente por el desarrollo de las políticas de protección social.

Las necesidades y demandas de estas personas difieren también bastante de las que presentan los usuarios españoles. Al tratarse de una población muy joven, no tienen apenas

necesidades relacionadas con la dependencia funcional, destacando, en cambio las relacionadas con la precariedad económica y las dificultades de integración laboral y social. El porcentaje de inmigrantes con esas necesidades es el doble que entre los ciudadanos españoles, lo que pone de relieve entre otras cosas, la importancia de facilitar, en condiciones de igualdad, los servicios y apoyos existentes en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Entre los principios básicos de actuación social para con los inmigrantes destaca el de personalización en la intervención. El objetivo es responder adecuadamente a las necesidades concretas de todos los afectados a la vez de optimizar los recursos.

Las necesidades de este colectivo adquieren matices particulares cuando a la condición de inmigrante se suma, además, la de mujer y joven.

El principal motivo por el que las mujeres inmigrantes acceden al mercado laboral, a pesar de que su trabajo lo desarrollen en el marco irregular es la obtención de salarios, buscan sueldos que les permitan vivir, con un doble objetivo: aumentar la renta familiar (67,4%) y obtener independencia económica (66,2%). Estas mujeres buscan básicamente en el trabajo un medio para sobrevivir dando escaso valor aspectos importantes como: el reconocimiento social (un 67,1% le da muy poca importancia), medio para desarrollarse como mujeres e incluso el acceso a prestaciones sociales, como la jubilación o el subsidio por desempleo (un 67,1% y 60,1% respectivamente no consideran dichos motivos como algo importante). Ver figura 9.10.

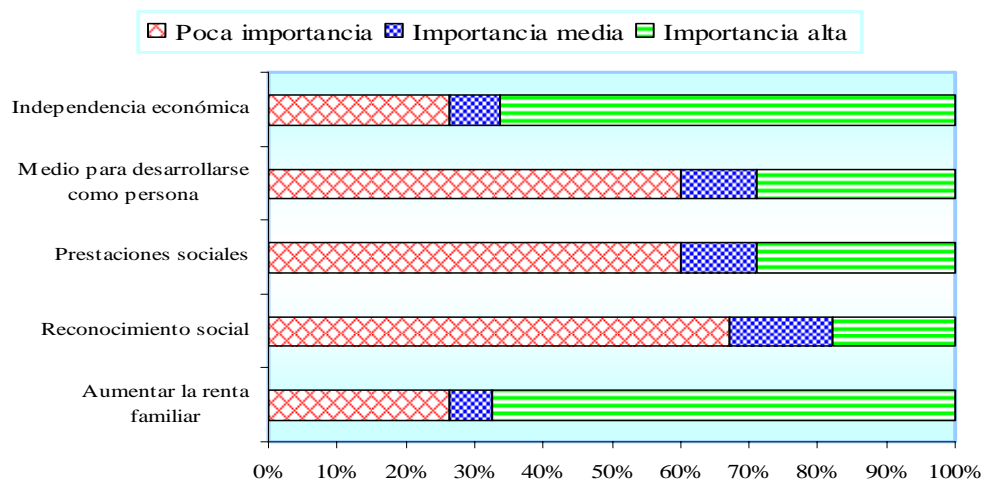


Figura 9.10. Importancia que las trabajadoras inmigrantes irregulares conceden a su trabajo atendiendo a distintos criterios

El 33,6% de las mujeres de nacionalidad extranjera apuntan que están en el mercado irregular en la provincia de Salamanca, porque carecen de papeles y no tienen otra alternativa para poder solventar sus gastos (33,6%) y debido a su bajo salario, prefieren llegar a un acuerdo con su empleador y cobrarlo todo (29,1%).

9.5.1.1. DEMANDAS DE LAS MUJERES INMIGRANTES

El 85,7% de las trabajadoras inmigrantes que se encuentran en situación laboral irregular han señalado que les gustaría tener un empleo regularizado.

Las mayores demandas que las mujeres inmigrantes solicitan son: el tener acceso a prestaciones sociales (82,6%), obtener apoyo, asesoramiento y orientación en la búsqueda de empleo (68%) y que la Administración asuma el cuidado de las personas dependientes (51%). Un 38,2% de las inmigrantes irregulares encuestadas solicita obtener el permiso de residencia.

Ante esta demanda, es interesante estimular a la iniciativa privada a generar proyectos empresariales que les den respuesta, incrementando con ello la actividad económica. Ver figura 9.11.

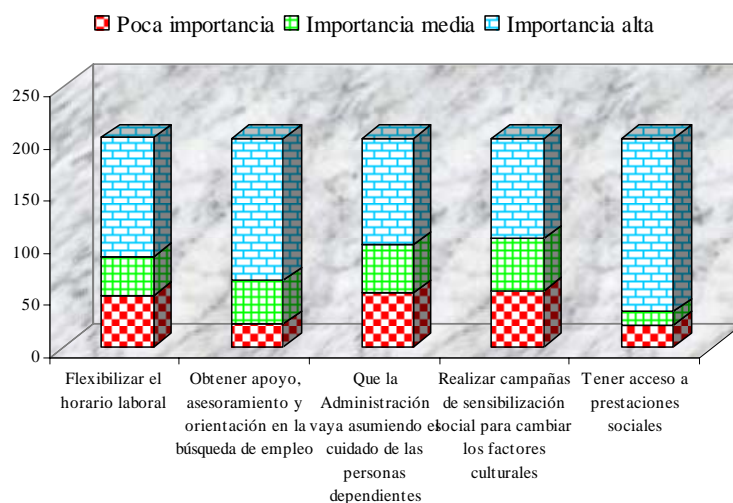


Figura 9.11. Demandas que las mujeres inmigrantes en situación laboral irregular solicitan a la Administración para que favorezcan el acceso al trabajo regular

Además demandan:

- Sueldos razonables para poder vivir.
- Incentivar la contratación de mujeres procedentes de otros países, que por edad hijos, cargas familiares, diferencias culturales, encuentran dificultades para encontrar empleo.
- Incentivar la contratación estable, no solo la contratación, con el fin de conseguir mayor estabilidad familiar y personal.
- Modificar la Ley de Inmigración.

La tabla 9.17. nos muestra la importancia que dan las mujeres a las distintas demandas según su edad. Todas ellas están de acuerdo en unos porcentajes similares en cuanto a flexibilizar el horario laboral, apoyo y asesoramiento en la búsqueda de empleo, acceso a prestaciones sociales. Son las más adultas las que solicitan con un 42,1% obtener el permiso de residencia frente a un 35% de las jóvenes y que la Admón asuma el cuidado de personas dependientes con un 52,4%.

	JÓVENES (<29AÑOS)	ADULTAS (>30AÑOS)
Flexibilizar el horario laboral	59,5%	54,9%
Apoyo y asesoramiento en la búsqueda de empleo	66,6%	68,8%
Que la Admón. asuma el cuidado de personas dependientes	48,7%	52,4%
Campañas de sensibilización social	52,6%	45,1%
Acceso a prestaciones sociales	84,6%	82%
Exigir al empleador un contrato por escrito	59,4%	64%
Obtener el permiso de residencia	35%	42,1%

Tabla 9.17 Importancia que dan las mujeres a las distintas demandas según la edad

9.5.1.2. MEDIDAS PARA MEJORAR EL EMPLEO

En el caso de las mujeres inmigrantes, la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León, establece la necesidad de adoptar medidas de asistencia adecuadas a los colectivos de mujeres que padecen una problemática específica por razón de género. La doble condición de mujer e inmigrante puede requerir, en efecto, una mayor intervención a favor de la igualdad, y mucho más en el caso de que esta problemática se agrave por el fenómeno de la violencia de género o el sometimiento a explotación sexual.

Como medida principal, es importante reclamar el concurso de las administraciones para garantizar el nivel de servicio público al que las trabajadoras extranjeras tienen legítimo derecho. Ello hará crecer a Salamanca como sociedad, política y económicamente.

Según nos indica la figura 9.12, medidas a las que mayor importancia han dado las trabajadoras son:

- Ofrecer servicio de apoyo y orientación a las mujeres en la búsqueda de un trabajo (76,6%).
- Facilitar el acceso a cursos para mejorar la formación y la cualificación de las mujeres que están en la búsqueda del empleo (68,3%).

- Reducir los impuestos exigidos para establecerse por cuenta propia (61,7%).
- Preparar cursos prácticos que sean útiles para la inserción laboral (61,2%).
- Aumentar las responsabilidades penales a las empresas que incurran en irregularidades (55,10%).

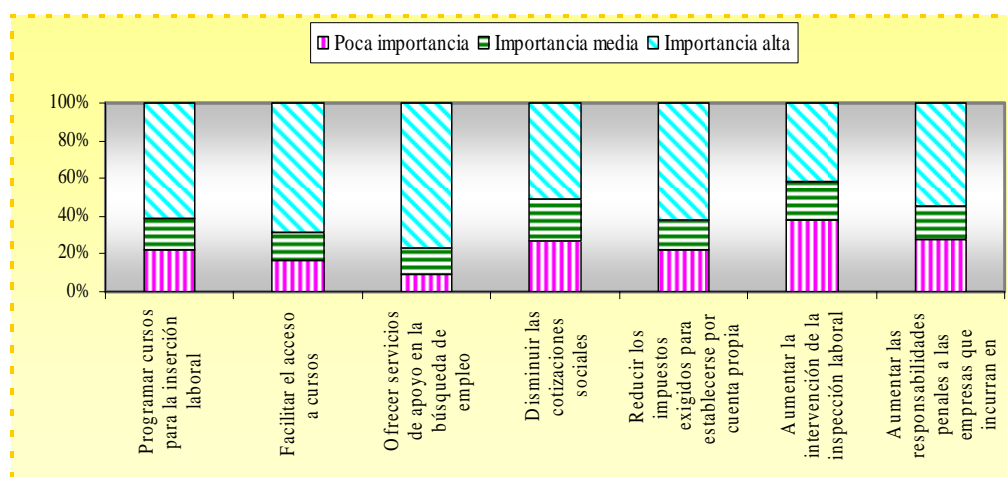


Figura 9.12. Medidas para favorecer el acceso al empleo en el mercado laboral regular

Además señalan importantes otras líneas de acción como:

- Informar acerca de derechos/obligaciones de las trabajadoras sobre qué significa Cotizar a la Seguridad Social en nuestro país.
- Realizar acciones que rompan con la acomodación de no cotizar, que mueva a la reflexión y que faciliten el paso de la irregularidad a la regularidad.

Según la edad las mujeres jóvenes dan mayor importancia a aspectos como programar cursos prácticos (69,8%), disminuir las cotizaciones sociales (52,3%) y aumentar las responsabilidades penales a las empresas que incurran en irregularidades (58,2%).

Sus homólogas las mujeres inmigrantes de mayor edad, conceden más importancia a: facilitar el acceso a cursos para mejorar la formación (69,5%), reducir los impuestos exigidos para establecerse por cuenta propia (62,4%) y aumentar la intervención de la inspección laboral (42,5%).

Ambos grupos están de acuerdo con un 75,5% que es necesario ofrecer servicios de apoyo y orientación en la búsqueda de empleo. Ver tabla 9.18.

	JÓVENES (<29AÑOS)	ADULTAS (>30AÑOS)
Programar cursos prácticos	69,8%	56%
Facilitar el acceso a cursos para mejorar la formación	66,2%	69,5%
Ofrecer servicios de apoyo y orientación en la búsqueda de empleo	76,5%	76,6%
Disminuir las cotizaciones sociales	52,3%	49,7%
Reducir los impuestos exigidos para establecerse por cuenta propia	60,4%	62,4%
Aumentar la intervención de la inspección laboral	39,5%	42,5
Aumentar las responsabilidades penales a las empresas que incurran en irregularidades	58,2%	53,20%

Tabla 9.18 Importancia que dan las mujeres a las distintas medidas según su edad

CAPÍTULO X

AYUDAS FAMILIARES

AYUDAS FAMILIARES

10.1. CONCEPTO DE AYUDA FAMILAR

Vamos a considerar de manera especial **las ayudas familiares** que trabajan en explotaciones o negocios familiares, dada su relevancia principalmente en el contexto rural salmantino. Se trata de trabajadoras empleadas en una actividad de carácter familiar por la cual no reciben una remuneración regular. Son actividades que no se realizan bajo el marco de un contrato y no se percibe por las mismas remuneraciones de carácter reglado.

Las estadísticas oficiales no recogen aún los trabajos que las mujeres realizan en las explotaciones familiares, ni se tiene en cuenta su contribución al Producto Interior Bruto. Al carecer de estatuto jurídico y social válido, no pueden cobrar salario, ni beneficiarse de una cobertura social apropiada, ni percibir indemnización de paro, accedente o maternidad. Las escasísimas investigaciones efectuadas en España sobre la actividad laboral femenina se pueden explicar en parte por la gran imprecisión y deficiencia de las fuentes estadísticas (RODRÍGUEZ, 1987).

En un sentido amplio, trabajo es toda actividad que tiene como objetivo la producción de bienes y servicios realizados en la esfera pública o privada, al margen de cuál sea su destino. Cuando la actividad de una persona se realiza en el interior de un grupo social primario como la familia, el trabajo pasa a ser desempeñado en el ámbito privado y ello comporta que se vea sometido a las relaciones interpersonales que se crean en la relación familiar. BARTHEZ (1982) puntualiza que la propia designación de “ayuda”, lleva implícita en si misma el carácter no mercantil del trabajo: una ayuda no implica una contrapartida monetaria e incluye una cierta relación de dependencia, mientras que el término familiar subraya el carácter gratuito de las prestaciones. El problema radica en que la valoración social de este trabajo no depende del trabajo en sí, sino que viene dada por la institución social en la que se realiza, siendo la institución familiar lo que define al trabajo en sí. REDCLIFT y MINGIONE (1985) reclama la necesidad de prestar atención a las múltiples formas de trabajo que se desarrollan y que no son estadísticamente visibles, (por

ejemplo el ahorro que supone para una familia agricultora producir en su huerto los productos de consumo familiar o coserse la ropa), que parecen estar al margen de las relaciones capitalistas normales de producción.

La aportación de la mujer al mundo del trabajo, en términos generales, está infravalorada; tradicionalmente, se considera “trabajo real” aquél, que es retribuido y productivo y en el caso de la explotación agraria, la producción de mercancías y/o servicios con un destino exterior a la explotación. Por ejemplo, el Censo Agrario no considera como trabajo ni el que se realiza en procesos de transformación o elaboración de productos agrarios destinados a la venta o al consumo familiar ni el de las actividades domésticas. Es evidente, que éstas son las principales actividades que realizan las mujeres en la explotación familiar. Algo similar sucede en otros sectores: pequeño comercio, hostelería, restauración.

La agricultura española y europea no hubiera existido sin la presencia y el trabajo de las mujeres. Aunque el trabajo de la mujer rural ha tenido carácter complementario y familiar, su presencia ha servido para consolidar el tejido social y de renta agraria familiar. En cuanto a la ayuda familiar proporcionada en las explotaciones agrarias, según un estudio realizado por AMFAR (Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural) las mujeres representan el 82%. Esto motiva que ellas no pagan ninguna cotización social por el desempeño de una actividad económica, sino que se benefician de la seguridad social de su marido.

La mujer a lo largo de la historia siempre ha tenido un papel importante en el trabajo agrícola, aun cuando era en las tareas menos relevantes (guardar ganado, ayudar en la cosecha, cuidar del huerto y del ganado del corral, etc.). Con la mejora del nivel de vida, los payeses intentaron que su mujer no tuviera que trabajar en el campo al mecanizarse las actividades, sin embargo, la mujer ha debido volver a trabajar en las actividades agrícolas por dos razones: primero, por la falta de mano de obra y segundo por la necesidad de mejorar los rendimientos, aun a costa de un sobretrabajo. La mujer tiene un papel importante, que permite un aumento de los ingresos de dichas explotaciones y, de esta forma, también asegura su continuidad.

El tradicional rol doméstico de la mujer se ha situado en la esfera de la reproducción -lo que ha limitado y restringido la participación de la mujer en el trabajo asalariado (GARCÍA y CANOVES, 1987). La misma situación subordinada que tiene la mujer en la institución familiar se refleja en la explotación agraria, realizando las actividades domésticas y de ayuda familiar orientadas, principalmente, a satisfacer las necesidades doméstico-familiares.

El ámbito espacial de la mujer en la explotación familiar se asemeja en cierta forma a una extensión de sus actividades habituales -la casa y la cocina-, prolongándose hacia el huerto, la tienda o cafetería. Así pues, las mujeres realizan en la explotación los trabajos no especializados, sin mecanizar, discontinuos e irregulares; en definitiva, actividades de ayuda o de apoyo. Concretamente en el caso de la agricultura, la propia naturaleza de la explotación familiar, basada en la auto-explotación del trabajo, implica acentuar la participación del hombre en la producción, relegando a la mujer actividades subsidiarias de distribución y complemento.

Por todo ello, se debería promover un reconocimiento social del valor que representa el trabajo de la mujer en las explotaciones agrarias.

La situación profesional denominada “ayuda familiar” no genera obligación de cotizar, sin embargo, las consideramos en este estudio ya que sus situaciones constituyen focos e empleo informal que también resulta de interés en el contexto que nos ocupa. Se añaden por tanto al grupo de las irregulares a efecto del análisis estadístico ya que aunque no tengan obligación de cotizar, generan riqueza y no cotizan por ello.

10.2. LA MUJER EN LAS EXPLOTACIONES FAMILIARES EN LA PROVINCIA DE SALAMANCA

Este capítulo se basa en un estudio que pretende destacar el trabajo de la mujer en las actividades productivas de la explotación familiar.

Existe una notable dificultad para conseguir información estadística sobre este tema, ya que las estadísticas se limitan a reflejar el trabajo productivo y no especifica ni el trabajo que realizan las mujeres ni la aportación económica que este trabajo supone para la explotación.

Ante esta dificultad, se ha optado por realizar un trabajo de campo mediante **99** cuestionarios dirigidos aquellas mujeres que participan en las actividades de la explotación familiar. La muestra tiene el valor de evidenciar un trabajo invisible y escasamente reconocido incluso por las propias trabajadoras. Buscamos un intercambio de impresiones sobre la situación de la mujer salmantina en la explotación familiar, sus actividades, su situación económica familiar, su formación, nacionalidad, horario de trabajo etc.

10.2.1. RESULTADOS MÁS SIGNIFICATIVOS DEL TRABAJO DE CAMPO

Se trata de mujeres de **nacionalidad** española (92%) en su mayoría.

En términos generales, las mujeres que se dedican a la ayuda familiar son mujeres maduras que le ayudan al marido o a los hijos en los negocios familiares. Un 40% tiene una **edad** de más de 45 años, seguido de un 39% con una edad comprendida entre 30 y 45 años. Tan sólo un 20% de son mujeres con 30 años (se trata sobretodo de mujeres jóvenes que se encuentran cursando estudios o no han encontrado aún trabajo en el mercado laboral regular, viven en casa de los padres y ayudan a éstos en los negocios de la familia.

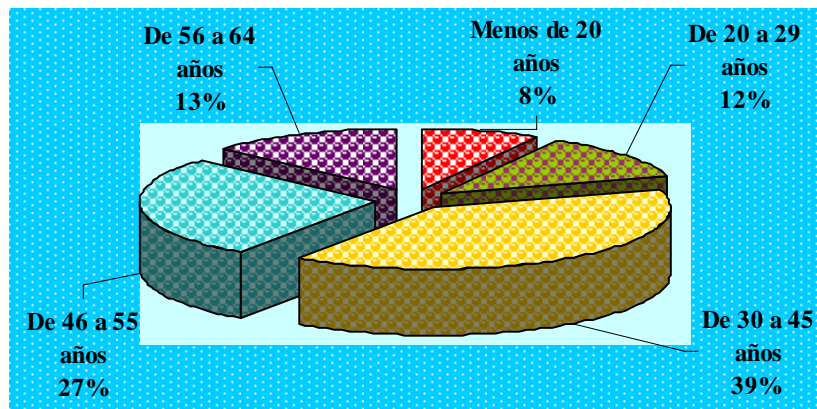


Figura 10.1. Distribución por edad de las mujeres trabajadoras en ayuda familiar

La distribución sectorial, de las **actividades productivas** de la mujer en las explotaciones familiares salmantinas parece concentrarse mayoritariamente en el sector de la hostelería (31%), seguido del comercio (29%) y agricultura (15%).

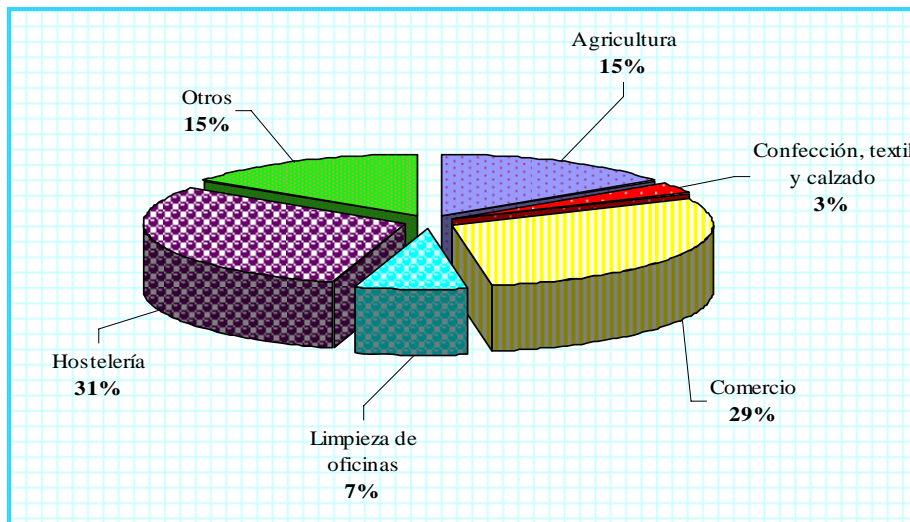


Figura 10.2. Distribución por sectores según actividad económica de las trabajadoras salmantinas en explotaciones familiares

En cuanto al **estado civil**, existe un alto porcentaje de mujeres casadas (75,8%), frente a un 20,2% de mujeres solteras.

Presentan **un nivel de estudios** primarios (52,5%), y un 26,3% ha finalizado estudios secundarios.

Tienen una media de dos **hijos**. El 85% de las mujeres solteras no tienen hijos, echo que se explica por la menor edad de estas mujeres. El 70,7% de las casadas tienen al menos dos hijos. La tabla siguiente presenta la distribución según el número de hijos.

	IRREGULARES TOTAL
Ninguno	22,2%
Un hijo	14,1%
Dos hijos	41,4%
Tres o más hijos	22,3%
TOTAL	100%

Tabla 10.1. Distribución de las mujeres según el número de hijos

El 90% de las mujeres entrevistadas realizan las **tareas del hogar**. De éstas, el 67% de las actividades no son compartidas nunca, a un 8% les ayuda el marido, a un 5% los hijos, a un 4% otros familiares y tan sólo en un 3% de los casos, las tareas son compartidas por la mujer, el marido y los hijos.

En un 9% de los hogares las actividades domésticas no son realizadas por la mujer, o bien las hace el marido (sólo ocurre en un caso de la muestra, señalando que es porque éste tiene incapacidad laboral), otros familiares (normalmente son las abuelas, que viven en casa de los hijos) y la hija mayor (por falta de empleo).

En cuanto a la **situación económica**, vamos a estudiar las circunstancias de las familiares en las cuales conviven estas mujeres. El 46,5% tienen unos ingresos medios mensuales entre 1201 y 2400 euros al mes, un 21,4% dispone de 601 a 1200 euros mensuales y tan sólo un 4,1% tiene unas remuneraciones familiares inferiores a 600 euros, con lo que en media con sus homólogas las trabajadoras en un marco laboral irregular, este grupo dispone de unos ingresos familiares mensuales más altos. Ver figura 10.3.

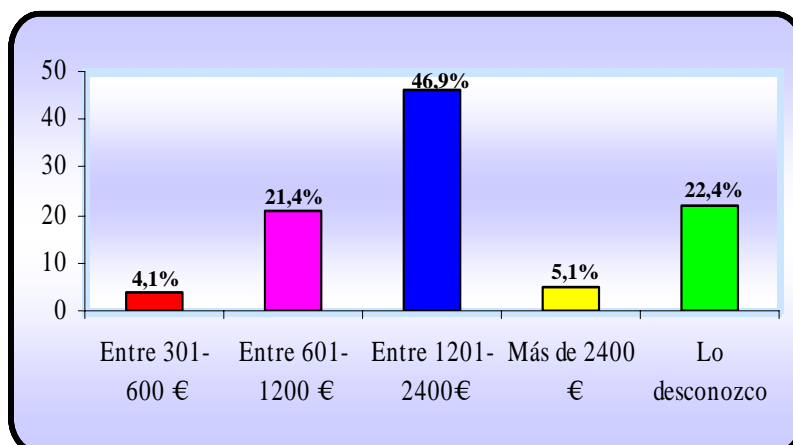


Figura 10.3. Distribución según el tramo de ingresos familiares

En cuanto a la **jornada laboral** el 63,05% trabaja entre seis y siete días a la semana. Si se tiene en cuenta que las actividades principales donde estas mujeres desarrollan su actividad son el comercio (en este sector el horario comercial es de lunes a sábado), hostelería (tiene una gran actividad laboral los fines de semana) y agricultura, donde por el motivo de regadíos y otras dedicaciones del campo, no tienen un horario determinado especialmente en épocas de siembra y recogida de cosecha. Un 31,5% de las mujeres trabaja entre tres y cinco días a la semana. Ver figura 10.4.

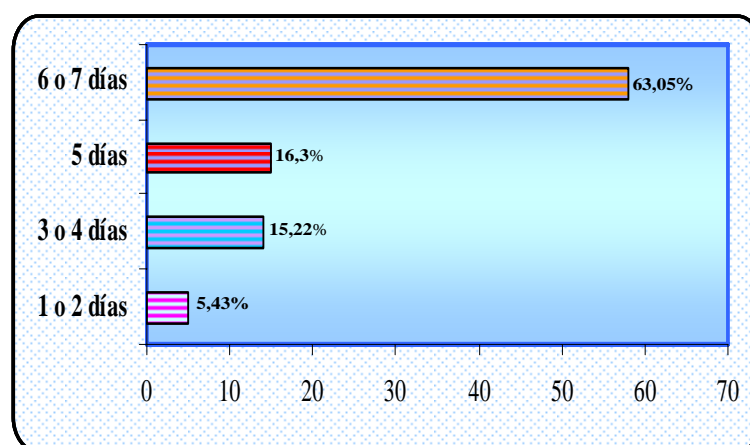


Figura 10.4. Días trabajados a la semana de las mujeres en situación laboral regular e irregular

10.2.2. LA MUJER EN LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS SALAMANTINAS

No cabe confundir ámbito rural con agrario, la agricultura continúa siendo todavía el principal referente de éste.

En el área de estudio hay un 15% de población femenina en las explotaciones agrarias. A nivel municipal, la muestra de las mujeres en la ayuda familiar de la agricultura, quedaría repartida de la siguiente manera:

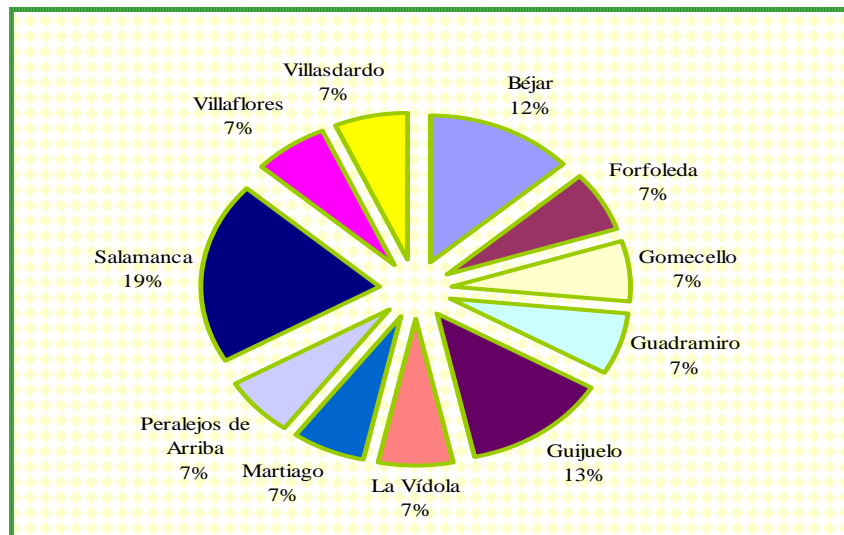


Figura 10.5. Distribución por municipios de las mujeres en explotaciones agrarias familiares

Como podemos observar en el gráfico anterior, en los municipios de Salamanca, Guijuelo y Béjar, es donde hay una mayor participación de la mujer en la agricultura.

La media del número de horas trabajadas por estas mujeres es de 36 horas semanales. Un 43% realizan los trabajos de lunes a sábado y un 35,7% de lunes a domingo. Además en su totalidad realizan ellas las tareas del hogar, compartiéndolo tan sólo en dos casos con el marido y otros familiares. Por tanto, a nuestro parecer, la mujer realiza dos trabajos con una doble dedicación horaria. La fuerte pluriactividad de los habitantes rurales es reflejada estadísticamente de forma difusa (CAMARERO y OLIVA, 2004).

A título de comparación se observa que en la agricultura inglesa, donde hay más asalariados, la mujer representa el 17,9% de la población activa a tiempo completo (MOMSEN, 1987) y más del 50% a tiempo parcial. Sin embargo, aún existe un cierto nivel de trabajo no cobrado, como demuestran ciertos estudios (BOUQUET, 1984; BURROW, 1986).

En España, en los trabajos realizados por TULLA (1989), sobre “la mujer en las explotaciones agrarias del Pirineo catalán”, afirma que tan sólo un 3,4% asegura dedicarse a la agricultura a tiempo completo, sin embargo la mitad de las encuestadas afirman tener una participación entre el 35 y el 95% en muchas de las actividades básicas o secundarias y participan en proporción similar al hombre en las EAQS y PPM. CÁNOVES (1986), en el estudio que hace sobre la actividad de la mujer en la explotación agraria familiar en las comarcas de Osona y del Gironés afirma la participación y aportación de la mujer a la renta familiar es inversamente proporcional al tamaño de la explotación siendo más importante el trabajo de la mujer en las explotaciones más marginales, donde su trabajo se convierte en el que tendría un asalariado pero a quien la explotación no puede pagar.

En general, puede decirse que el trabajo de la mujer en las explotaciones agrarias es un trabajo no aparente.

Según la Asociación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural (AMFAR, 2002), en España hay más de cinco millones de mujeres en el medio rural, de las cuales cerca de la mitad colaboran activamente en las labores agrícolas sin ninguna contraprestación.

En el siglo XIX la actividad prioritaria en la economía de Castilla y León fue la agricultura, una agricultura poco eficiente, atrasada y en muchos casos de subsistencia, incapaz de generar un mercado suficiente para el sector industrial que se limitaba a unas pocas realizaciones de carácter artesanal; si bien algunas actividades como la textil en Salamanca, lograron alcanzar en esa centuria una relevancia incuestionable dentro del ámbito nacional (MAYA, 2 004).

10.2.3. CONSECUENCIAS, DEMANDAS Y MEDIDAS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN AYUDAS FAMILIARES

Como consecuencias de desarrollar su actividad en un marco irregular sobre su **vida laboral** han destacado principalmente que las impide beneficiarse de prestaciones sociales (72,4%). Un 44% muestra un desacuerdo en pensar que esta situación de irregularidad perjudica la valoración profesional que los demás tienen respecto de ellas, en definitiva opinan que la opinión que los demás puedan tener de ellas, no depende de su situación laboral. Un 45, 3% opina que esta situación recorta la posibilidad de pedir mejoras en las condiciones laborales. Un 32% se muestra se muestra indiferente ante el hecho de pensar que su situación laboral recorte la posibilidad de pedir mejoras en las condiciones laborales esta opinión se entiende en el sentido que como su trabajo es para asuntos familiares sienten cierta flexibilidad en sus horarios y vacaciones.

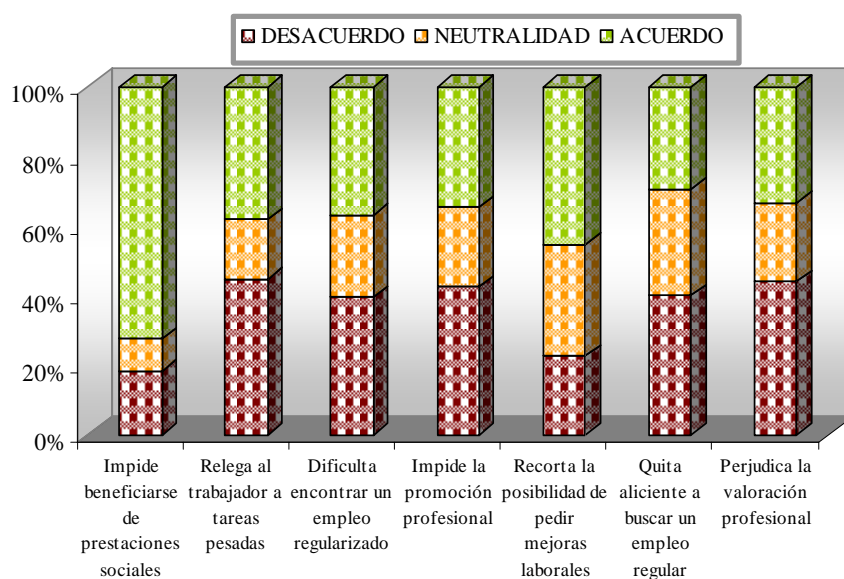


Figura 10.6. Consecuencias sobre la vida laboral por estar en el mercado de trabajo irregular

Respecto a las consecuencias que esta situación de irregularidad laboral tiene sobre su **vida personal**, el 63,5% indica que esta situación laboral limita su independencia económica. Al parecer muestran un desacuerdo (un 64%) en pensar que reduce la valoración personal que

la familia y amigos tienen de ellas. Tampoco consideran que esta situación las aisle socialmente, aunque sí que opinan en un 44% que reduce su autoestima.

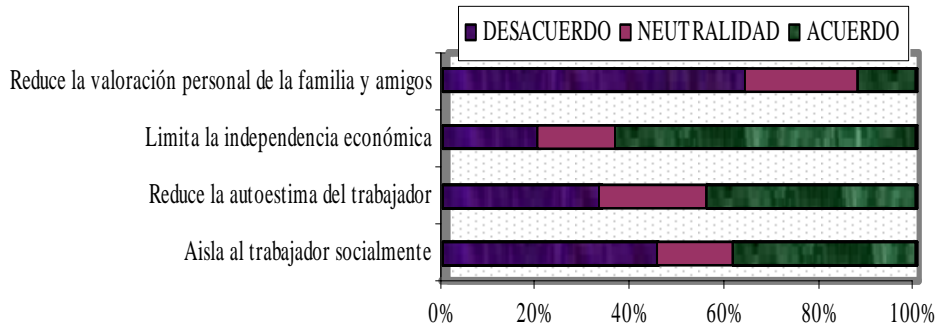


Figura 10.7. Consecuencias sobre la vida personal por estar en el mercado de trabajo irregular

En cuanto a las **demandas** que solicitan a las mujeres que trabajan en explotaciones familiares la más valorada es tener acceso a las prestaciones laborales (jubilación, subsidio de desempleo, etc.), un 80% opinan así. A esta le sigue con un 69,3% flexibilizar el horario laboral y que la Administración asuma el cuidado de las personas dependientes (69,2%).

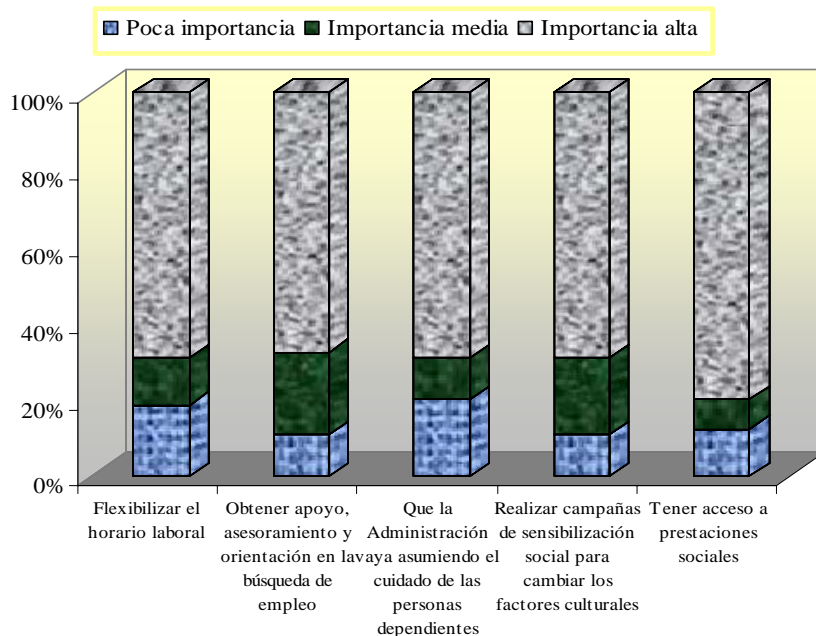


Figura 10.8. Demandas de las mujeres en situación laboral irregular a la Administración para que favorezcan el acceso al trabajo regular

Respecto a las **medidas** para ayudarlas a mejorar sus posibilidades de acceso a empleos regularizados, que les aseguren prestaciones sociales que es la mayor demanda que solicita este colectivo son: ofrecer servicios de apoyo y orientación a las mujeres en la búsqueda de un trabajo (73,9%), programar cursos prácticos que sean útiles para la inserción en el mercado laboral regular (69,2%) y un 64,6% opina que es necesario facilitar el acceso a cursos para mejorar su formación (la mayoría no tiene más que estudios primarios, con lo que su inserción en el mercado laboral regular en unas condiciones aceptables son muy limitadas) y reducir los impuestos exigidos para establecer por cuenta propia.

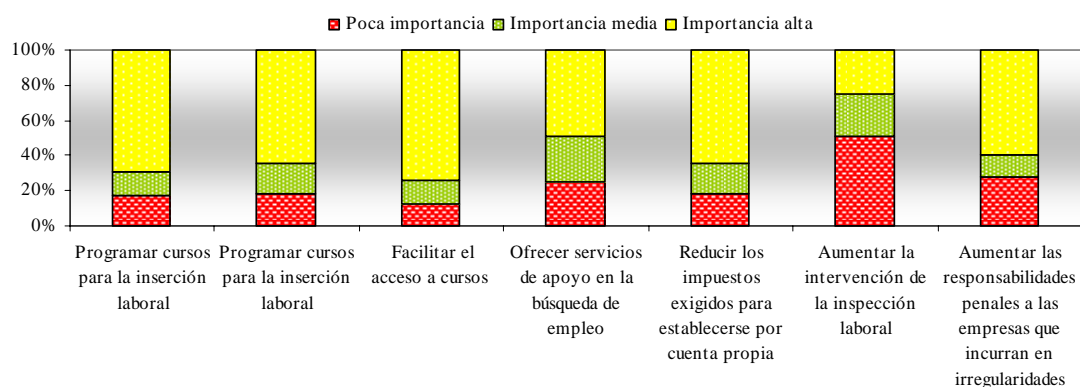


Figura 10.9. Medidas para favorecer el acceso al empleo en el mercado laboral regular

10.3. BÚSQUEDA DE CLUSTER BASADA EN INFORMACIÓN MULTIVARIANTE

En este apartado vamos a llevar a cabo un análisis multivariante que nos permita conocer si las mujeres trabajadoras en explotaciones familiares tienen las mismas características, o por el contrario, se detecta un perfil diferente al resto de las mujeres trabajadoras en situación laboral irregular en la provincia de Salamanca.

Para ello, como en capítulos anteriores hemos utilizado el análisis multivariante no lineal HOMALS, (ACP para variables medidas en escala nominal u ordinal), implementado en el SPSS¹, a partir del cual es posible detectar los perfiles y describir las variables responsables de los clusters encontrados.

Los valores propios que median la variabilidad de las variables latentes obtenidas en el estudio multivariante son los siguientes:

DIMENSIÓN	VALOR PROPIO
1	0,110
2	0,080

Tabla 10.2. Valores propios del análisis

Es necesario identificar las variables que más han influido en la discriminación que exhibe el primer plano factorial, las mujeres que corresponden a cada cluster y las variables responsables de la discriminación. Asimismo, trataremos de definir los perfiles mayoritarios de las mujeres que pertenecen a cada cluster.

¹ HOMALS versión 1.0 es un módulo programado por "DATA THEORY SCALING SYSTEM GROUP (DTSS) de la Facultad de Ciencias Sociales y del comportamiento de la Universidad de Leiden, Holanda y está implementado en el SPSS.

Para conocer las variables con mayor influencia en la clasificación, analizamos la tabla que recoge los índices de discriminación; es decir los ítems que más han contribuido a la formación de los clusters.

Dimensiones

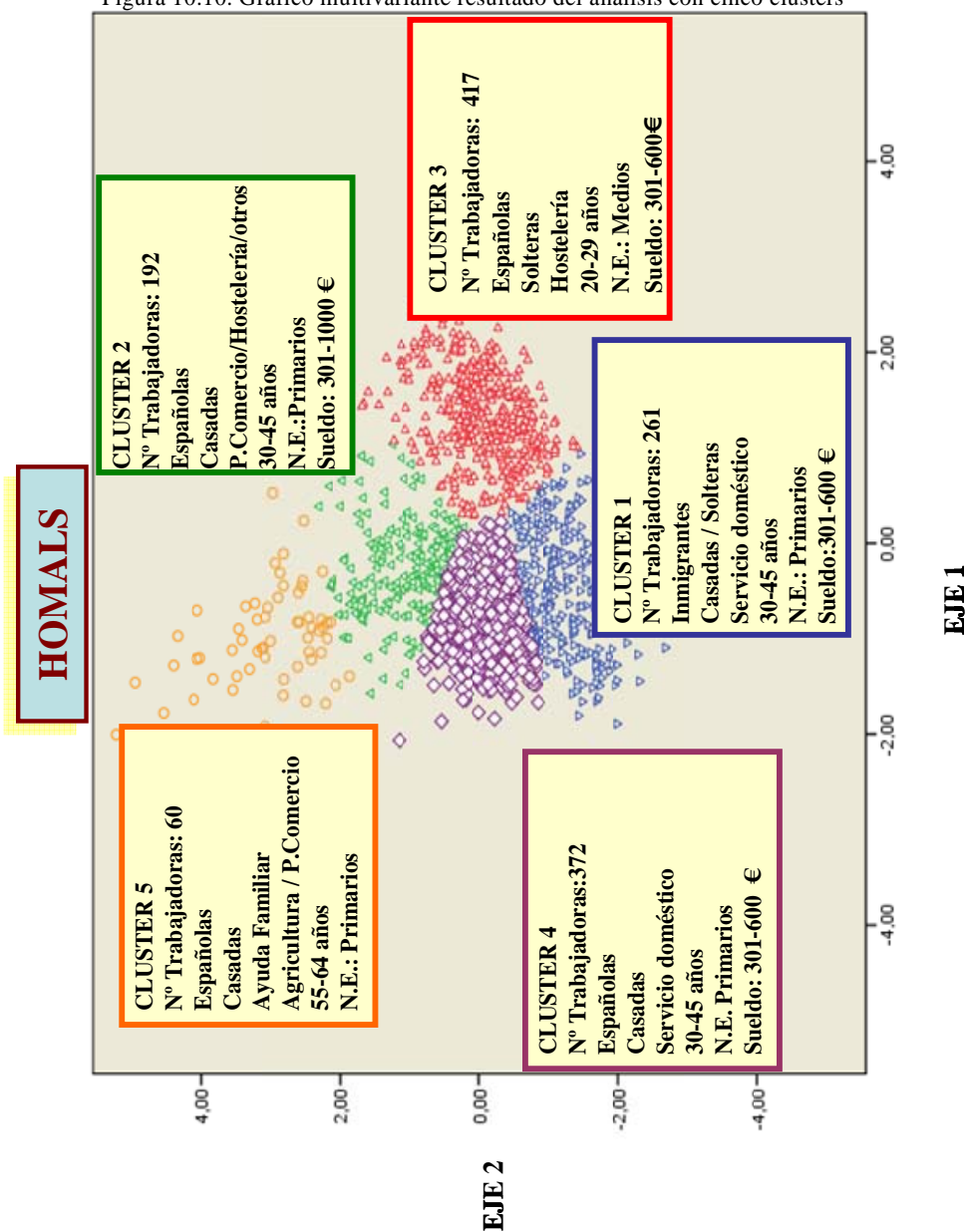
	1	2
i1 En qué trabaja actualmente	0,411	0,361
i2 Nacionalidad		0,305
i3 Estado Civil	0,693	
i4 Nivel de Estudios	0,313	
i7 Recibe remuneración por su trabajo		0,442
i10 Edad	0,638	
i11 Donde vive actualmente	0,474	0,349
i15.4 Otros familiares realizan las tareas del hogar	0,431	
i16.1 Mi marido tiene trabajo remunerado	0,441	
i16.4 Mis padres tienen trabajo remunerado	0,689	
i17 Ingresos percibidos por su trabajo		0,472
Tabla 10.3. Medidas de discriminación. Contribuciones de las variables a los ejes factoriales Para clarificar la interpretación sólo se escriben los valores mayores de 0.300		

De forma análoga a como hemos realizado el análisis en capítulos anteriores, para el conjunto de todas las trabajadoras, hemos realizado este apartado, pero exclusivamente teniendo en cuenta a las trabajadoras en situación laboral irregular.

Hemos hecho pruebas sucesivas hasta encontrar la caracterización de las mujeres de ayuda familiar, identificando así cinco perfiles dentro del grupo de mujeres en situación laboral irregular. Para caracterizar cada cluster consideraremos las variables más significativas: ayuda familiar, nacionalidad, sector de actividad y estado civil.

El gráfico multivariante, resultado del análisis con cinco cluster, aparece en la figura 10.10.

Figura 10.10. Gráfico multivariante resultado del análisis con cinco clusters



El colectivo de mujeres que trabajan en situación laboral irregular no es homogéneo.

La distribución de casos en los cinco clusters es la siguiente:

CLUSTER	FRECUENCIA
1	261
2	192
3	417
4	372
5	60
Tabla 10.4. Distribución por cluster	

10.3.1. AYUDA FAMILIAR

La tabla siguiente nos expresa como las mujeres que laboralmente desarrollan su trabajo en explotaciones familiares se encuentra mayoritariamente en el cluster 5 (81,7%).

	AYUDA FAMILIAR		TOTAL
	SI	NO	
CLUSTER 1	0 0,0%	261 100%	261 100%
CLUSTER 2	41 21,4%	151 78,6%	192 100%
CLUSTER 3	9 2,2%	408 97,8%	417 100%
CLUSTER 4	0 15,3%	372 84,7%	372 100%
CLUSTER 5	49 81,7%	11 18,3%	60 100%
TOTAL	274 100%	1028 100%	3100 100%

Tabla 10.5. Distribución por cluster, según situación laboral

10.2.2. NACIONALIDAD

En relación a la nacionalidad los resultados son los siguientes:

	INMIGRANTE		TOTAL
	SI	NO	
CLUSTER 1	175 67%	86 33%	261 100%
CLUSTER 2	8 4,2%	184 95,8%	192 100%
CLUSTER 3	33 7,9%	384 92,1%	417 100%
CLUSTER 4	57 15,3%	315 84,7%	759 100%
CLUSTER 5	1 1,7%	59 98,3%	60 100%
TOTAL	274 100%	1028 100%	3100 100%

Tabla 10.6. Distribución por cluster, según nacionalidad.
P-Valor <0.001

La tabla anterior pone claramente de manifiesto que la mayoría de las mujeres de nacionalidad extranjera de la muestra (el 67%) se encuentran en el grupo 1. Los clusters 2, 3, 4 y 5 están formados casi en su totalidad por mujeres de nacionalidad española.

10.3.2. SECTOR DE ACTIVIDAD

En cuanto al sector de actividad, la tabla 10.7 pone de manifiesto que:

- En el cluster 1, las mujeres mayoritariamente tienen su actividad en el sector del servicio doméstico, siendo éstas de nacionalidad extranjera.
- En situación regular, se distribuye entre pequeño comercio (28,6%), hostelería (23,9%) y el sector otros (21,8%).
- El cluster 2, se dedica al sector otros (30,2%), en menor proporción al pequeño comercio (25,5%) y hostelería (21,9%).

- En el cluster 3, mayoritariamente las mujeres se dedican a la hostelería (41,2%).
- El cluster 4, está identificado por las mujeres españolas que desempeñan su trabajo en el servicio doméstico.
- En el cluster 5, las actividades dominantes son agricultura (35%) y pequeño comercio (33,3%).

	Agricultura	S.Doméstico	C. y Textil	P. Comercio	Hostelería	Otros	TOTAL
CLUSTER 1	1 0,4%	180 69,0%	3 1,1%	11 4,2%	60 23,0%	6 2,3%	261 100%
CLUSTER 2	12 6,3%	17 8,9%	14 7,3%	49 25,5%	42 21,9%	58 30,2%	192 100%
CLUSTER 3	4 14,0%	36 8,6%	8 1,9%	70 16,8%	172 41,2%	127 30,5%	417 100%
CLUSTER 4	12 3,2%	237 53,7%	13 3,5%	36 9,7%	45 12,1%	29 7,8%	372 100%
CLUSTER 5	21 35,0%	2 3,3%	3 5,0%	20 33,3%	6 10,0%	8 13,3%	649 100%
TOTAL	50 3,8%	472 36,3%	41 3,1%	186 14,3%	325 25,0%	228 17,5%	3100 100%

Tabla 10.7. Distribución por cluster, según sector de actividad. P-Valor <0.001

10.3.3. ESTADO CIVIL

En cuanto al estado civil, el cluster 1, está formado por mujeres solteras en un 42,1% y un 39,5% están casadas o tienen pareja de hecho.

En el cluster 2, 4 y 5, mayoritariamente están constituidos por mujeres casadas.

El cluster 3 está compuesto por mujeres solteras (93,7%).

	Soltera	Casada	Separada / Divorciada	Viuda	Pareja de hecho	Total
CLUSTER 1	110 42,1%	85 32,6%	43 16,5%	5 1,9%	18 6,9%	261 100%
CLUSTER 2	22 11,5%	150 78,1%	13 6,8%	5 2,6%	2 1,0%	436 100%
CLUSTER 3	388 93,7%	5 1,2%	3 0,7%	0 0,0%	18 4,3%	414 100%
CLUSTER 4	23 6,2%	280 75,5%	29 7,8%	24 6,5%	15 4,0%	371 100%
CLUSTER 5	1 1,7%	57 95,0%	1 1,7%	1 1,7%	0 0,0%	60 100%
TOTAL	137 4,4%	889 28,7%	1325 42,8%	628 20,3%	118 3,8%	100%

Tabla 10.8. Distribución por cluster, según estado civil. P-Valor <0.001

10.4. DESCRIPCIÓN DE PERFILES

Vamos a presentar los cinco perfiles que se han obtenido en el estudio. Teniendo en cuenta los resultados anteriores y siguiendo con el mismo procedimiento analizando las tablas que han resultado estadísticamente más significativas, podemos concluir que los cinco cluster definidos en el análisis se caracterizan por:

CLUSTER 1

El cluster 1, está compuesto mayoritariamente por mujeres de nacionalidad extranjera (67%). Dentro de este grupo se incluyen mujeres de distintas nacionalidades, latinoamericanas en su mayoría, que son las que predominan en la muestra (51,3%), pero también africanas, de la Unión Europea y de la Europa del Este. No obstante todas presentan un perfil común, condicionado especialmente por la necesidad de obtener ingresos para sí y sus familias.

En los últimos años la llegada a España de mujeres inmigrantes que buscan en el mercado irregular una forma de obtener ingresos necesarios para mejorar económicamente y vivir mejor es cada vez más frecuente.

La edad media de las mujeres que forman este grupo es de 30 a 45 años y un nivel de estudios más bien bajo, el 62,1% tiene estudios primarios o inferiores, y un 21,5% ha alcanzado estudios secundarios.

El 42,1% son mujeres solteras, pero a excepción de las españolas algunas tienen hijos con lo que tienen que soportar cargas familiares, el 39,5% están casadas o tienen pareja de hecho y un 16,5 están separadas o divorciadas.

Los ingresos obtenidos por las trabajadoras, de este grupo son de 300 a 600 euros mensuales, sin embargo aunque son salarios bajos constituyen una fuente importante de ingresos en sus hogares familiares, pues en este grupo el 42,5% tiene unos ingresos familiares de 600 a 1200 euros al mes y un 26,3% cuenta con menos de 600 euros, con lo que podemos concluir que las remuneraciones percibidas por estas trabajadoras son una fuente salarial importante, siendo esta quizás la razón por la que permanecen en el mercado laboral irregular, la necesidad de obtener ingresos para sus familias.

CLUSTER 1: Mujeres DE NACIONALIDAD EXTRANJERA	
NACIONALIDAD	Inmigrantes
ESTADO CIVIL	Casadas // Solteras
SECTOR DE ACTIVIDAD	Servicio doméstico
EDAD	Entre 30-45 años
NIVEL EDUCATIVO	Primarios
SUELDO MEDIO	De 301 a 600 euros

Tabla 10.9. Caracterización del cluster 1

CLUSTER 2

Se trata de un perfil tradicional formado por mujeres de mediana de edad, que se encargan de la familia y buscan en el trabajo irregular un complemento de los ingresos de su familia. El 78,1% están casadas y tienen hijos.

Este grupo está compuesto por mujeres de nacionalidad española, que trabajan en diferentes sectores de actividad, como lo demuestra el hecho que el 30,2% de las mismas trabaja en el sector otros, otro 25,5% lo hacen en el pequeño comercio y un 21,95% en hostelería.

Como la mayoría de las mujeres que se encuentran laboralmente en una situación irregular, tienen un nivel formativo bajo.

CLUSTER 2: Mujeres CON CARACTERÍSTICAS INTERMEDIAS	
NACIONALIDAD	Españolas
ESTADO CIVIL	Casadas
SECTOR DE ACTIVIDAD	P. Comercio / Hostelería / Otros
EDAD	Entre 30-45 años
NIVEL EDUCATIVO	Primarios
SUELDO MEDIO	De 301 a 1000 euros

Tabla 10.10. Caracterización del cluster 2

CLUSTER 3

Está constituido por mujeres jóvenes, menores de 30 años, de nacionalidad española, la mayoría de las cuales conviven con los padres.

Estas mujeres presentan un nivel de estudios medios, puesto que un 58,7% ha alcanzado estudios secundarios, y un 20,7% ha alcanzado estudios superiores, pero por su juventud es

de esperar que la mayoría estén en periodo de formación, alcanzando una cualificación adecuada, con vistas a incorporarse al mercado de trabajo regular.

El 93,7% como cabía suponer están solteras y sin hijos.

El sector de actividad donde desempeñan su trabajo suele ser la hostelería (41,2%), hecho que viene explicado por el desarrollo hostelero que posee la ciudad de Salamanca, dedicándose los fines de semana a prestar servicios extras en bares y restaurantes de la ciudad para sacarse un dinero extra.

Tienen un nivel de ingresos mensuales entre 300 y 600 euros.

CLUSTER 3: Mujeres CON CARACTERÍSTICAS INTERMEDIAS	
NACIONALIDAD	Españolas
ESTADO CIVIL	Solteras
SECTOR DE ACTIVIDAD	Hostelería
EDAD	Entre 20-29 años
NIVEL EDUCATIVO	Medios
SUELDO MEDIO	De 301 a 600 euros

Tabla 10.11. Caracterización del cluster 3

CLUSTER 4

El sector de actividad donde en mayor medida desempeñan su trabajo estas mujeres es en el servicio doméstico, que concentra al 53,7% de las mujeres de este grupo. En este grupo el 72,1% de las mujeres presenta niveles de estudios primarios o inferiores, y un 17,7% adicional estudios secundarios.

En este perfil las mujeres son de edad media de los 30 a 45 años, por lo que el nivel educativo y la edad puede relacionarse con el hecho de que la actividad que desarrollan como empleadas de hogar suele ser una salida para las mujeres con estas características.

CLUSTER 4: EMPLEADAS DE HOGAR ESPAÑOLAS	
NACIONALIDAD	Españolas
ESTADO CIVIL	Casadas
SECTOR DE ACTIVIDAD	Servicio doméstico
EDAD	Entre 30-45 años
NIVEL EDUCATIVO	Primarios
SUELDO MEDIO	De 301 a 600 euros

Tabla 10.12. Caracterización del cluster 4

CLUSTER 5

Este bloque lo forman las mujeres que dedican su trabajo a las explotaciones familiares.

La nacionalidad de las mujeres es española. La edad media de estas trabajadoras es en media unos 6 años superior al conjunto de las mujeres en situación laboral irregular, pues el 61,6% tiene una edad de 45 a 64 años.

En cuanto al sector de actividad la agricultura y el pequeño comercio son la principal ocupación de estas trabajadoras (35% y 33,3% respectivamente).

El nivel de ingresos de su hogar es más elevado que el del resto de los hogares en los que viven las mujeres que participan en el mercado laboral irregular.

Se trata de mujeres casadas, con un nivel de estudios bajos.

CLUSTER 5: AYUDA FAMILIAR	
NACIONALIDAD	Españolas
ESTADO CIVIL	Casadas
SECTOR DE ACTIVIDAD	Agricultura // P. Comercio
EDAD	Entre 55-64 años
NIVEL EDUCATIVO	Primarios
SUELDO MEDIO	...

Tabla 10.13. Caracterización del cluster 5

El gráfico multivariante, resultado del análisis, aparece en la figura 10.10.

Estos cinco perfiles diferenciados entre sí pueden ayudar a orientar las actuaciones que desde las Administraciones y desde la propia sociedad deben implementarse para superar o solucionar los problemas de irregularidad laboral.

El Centro de Estudios Económicos Tomillo (2005), en el trabajo “La presencia de las mujeres en el empleo irregular” identificó también cinco perfiles según edad, nacionalidad, nivel de estudios, situación familiar y motivación. Las mujeres españolas de mayor edad componen el primer perfil más tradicional, éstas se encargan de la atención y el cuidado del hogar y de la familia, y buscan en el trabajo irregular una forma para completar los ingresos familiares. El segundo perfil, el de las mujeres con personas dependientes a su cargo, ya sean de nacionalidad española o extranjera, se caracteriza por tener personas mayores, enfermas o con discapacidad que dependen de ellas. El tercer grupo con el 11% del total de las mujeres en situación laboral irregular, son las mujeres con nacionalidad extranjera, que realizan jornadas laborales próximas a la jornada completa, y con un nivel de cualificación medio (el 34% tiene estudios secundarios y el 29% estudios superiores). Un perfil condicionado esencialmente por la necesidad de obtener ingresos para sí y sus familias, y en muchos casos para poder conseguir legalizar su situación. Estos tres perfiles trabajan mayoritariamente en el servicio doméstico. El cuarto perfil, las mujeres jóvenes españolas en el hogar familiar, está formado por mujeres cuya edad media se sitúa en los 22 años, con

alto nivel educativo, que en general conviven con sus padres y trabajan en el servicio doméstico (cuidando a menores), en el sector de la hostelería o en el sector educativo (clases particulares, etc.) para cubrir sus gastos. El quinto grupo, el de las mujeres jóvenes españolas independientes, cuya edad media es de 30 años, está formado por mujeres con un alto nivel de estudios, que viven de manera independiente, generalmente solas o en pareja, y que ven el empleo irregular ya sean en la hostelería, en los servicios a las empresas, en el servicio doméstico o en el pequeño comercio, como algo temporal, a la espera de encontrar un trabajo más acorde con sus aspiraciones.

En ambos estudios concluimos que en términos generales las mujeres en empleos irregulares no tienen experiencia de trabajo reconocida y no pueden justificar su trayectoria profesional si en algún momento deciden tomar la iniciativa y salir de la irregularidad; se encuentran en una situación desprotegida (sin la cobertura que dan las prestaciones asociadas a la cotización a la seguridad social), dependiente (ven limitados los procesos de independencia elegidos o forzados), relegadas a tareas poco cualificadas y mal pagadas, en definitiva son mujeres que han dado los primeros pasos en la precariedad y la exclusión

CONCLUSIONES

1.- Nuestra investigación es la primera que aborda el estudio para la mujer salmantina en situación laboral irregular y puede ser considerado como prototipo de la problemática existente en la Comunidad, con una fiabilidad mucho mayor que el estudio realizado por el Instituto de la mujer.

2.- Se ha elaborado un cuestionario específico para conocer la problemática relacionada con el empleo irregular, basado en la información recogida en 50 entrevistas en profundidad (10 a expertos en el tema, 20 a mujeres en situación laboral regular y 20 en situación irregular) y 2 grupos de discusión. El cuestionario recoge información sobre: características sociodemográficas, formación y cualificación, situación laboral y trabajo, estado de opinión sobre diversos aspectos relacionados con las consecuencias de la situación de irregularidad sobre la vida laboral y personal, demandas y medidas.

Tras detectar algunos problemas en el trabajo de campo el cuestionario se ha evaluado psicométricamente, y se ha reducido para ser utilizado en etapas posteriores de esta investigación.

3.- El estudio, que se ha realizado sobre la información recogida en 3100 encuestas, realizadas en 144 municipios, utilizando un muestreo multietápito en el cual la etapa final fue un muestreo en bola de nieve, proporcional, nos ha permitido realizar una caracterización multivariante de los perfiles de las mujeres salmantinas en situación laboral irregular y describir 5 clusters bien diferenciados:

- Por un lado, tres constituidos por mujeres regularizadas: las que tienen estudios primarios o carecen de ellos; las jóvenes que deciden concluir sus estudios e incorporarse al mundo laboral; y las mujeres con un alto nivel académico bien situadas en la sociedad.
- Y por otro, dos bloques de mujeres irregulares: el constituido por mujeres jóvenes españolas e inmigrantes que buscan un complemento monetario para sus gastos personales, pero dependen económicamente de sus padres y viven con ellos, desempeñando normalmente su actividad en el sector de la hostelería; y el grupo de mujeres españolas e inmigrantes, dedicadas al servicio doméstico.

4.- El servicio doméstico es la actividad donde se concentra la mayor irregularidad laboral femenina, un 36 % del empleo irregular total, seguido de la hostelería con un 25%, y el pequeño comercio. Estos resultados son concordantes con los dados por CABO y col. en el 2002, en su trabajo “La presencia de las mujeres en el empleo irregular” que llevaron a cabo para toda España. Quiere decir esto que en las estimaciones sacadas del estudio, Salamanca tiene un comportamiento coincidente con el encontrado a nivel de toda España.

5.- La inserción laboral de las trabajadoras inmigrantes se produce mayoritariamente en el sector de actividad del servicio doméstico con un 50%, siendo ocupado por este colectivo que ofrece una mano de obra más barata.

6.-El fenómeno de la inmigración de la mujer en la provincia de Salamanca, se concentra básicamente en la capital y en las áreas de influencia.

7.- Gran parte de las mujeres que trabajan en empleos irregulares tienen niveles educativos primarios o sin estudios. Las jóvenes presentan mayores niveles formativos que las de mayor edad.

8.- La retribución media de las trabajadoras en situación laboral regular es superior a la de las mujeres en situación laboral irregular El 60,4% de las trabajadoras irregulares tiene unos ingresos mensuales inferiores a 300 euros. Estas diferencias de salario, se deben entre otras cosas, a la menor jornada laboral. El 43% de las trabajadoras irregulares trabajan menos de 22 horas semanales, mientras que aproximadamente el 53% de las trabajadoras regularizadas, trabajan 32 horas semanales o más. Para la mayoría de las trabajadoras irregulares, el trabajo se entiende como un complemento a la renta familiar, o como un medio para conseguir independencia económica.

9.- Las mujeres en situación laboral irregular salmantinas, manifiestan su deseo de pasar a una situación regular de forma unánime, solicitan una flexibilización en los horarios y una ayuda por parte de la Administración en la atención de niños y ancianos, que les permita conciliar su vida familiar y su vida laboral.

10.- Solicitan cursos con contenido práctico que les prepare para el mundo laboral: idiomas y cocina española para las inmigrantes, albañilería, puericultura, peluquería, jardinería, informática, contabilidad, etc. La mayoría coinciden en que los contenidos de los cursos a los que han asistido son demasiado alejados de lo que luego realmente necesitan al incorporarse a un puesto de trabajo y piden que se facilite el acceso a esos cursos de formación.

11.- La mayoría coincide en que una disminución de los impuestos para establecerse por su cuenta y aumentar la inspección laboral e incrementar las responsabilidades penales, contribuiría a resolver muchos de los casos de irregularidad.

12.- En cuanto a las consecuencias que la situación de irregularidad en el trabajo, tiene sobre la vida laboral, las mujeres salmantinas resaltan, sobre todo, que les impide beneficiarse de las prestaciones como subsidio de desempleo, permiso maternal, baja por enfermedad, etc., seguido del hecho de que limita su independencia económica.

Sobre la vida personal, la mayoría considera que tiene una influencia negativa en la valoración que los demás hacen de ellas; sin embargo no considera que influya en su autoestima.

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE LAS

ENCUESTAS A MUJERES

Estamos realizando una investigación cuyo objetivo es recabar, analizar, y difundir información sobre la situación de las mujeres trabajadoras salmantinas.

El estudio nos permitirá comparar las características socioeconómicas de las trabajadoras en situación irregular y regular; identificar los principales perfiles socioeconómicos de las trabajadoras en situación irregular; analizar las causas y consecuencias sobre la vida personal y laboral de dicha actividad para las mujeres afectadas, y detectar sus principales demandas.

Los resultados se harán llegar hasta las autoridades pertinentes que son quienes deben proponer políticas tendentes a mejorar la situación de las mujeres en los distintos ámbitos.

Para cumplir el objetivo, es absolutamente imprescindible su colaboración: *¿Sería tan amable de responderme a unas preguntas relacionadas con su situación?*

La encuesta es absolutamente anónima.

LA PRESENCIA DE LAS MUJERES SALMANTINAS EN EL EMPLEO IRREGULAR.

PREGUNTAS FILTRO

1. ¿Trabaja actualmente, dentro o fuera de casa, en alguna de estas actividades?

(Debe elegir una sola opción)

- No trabajo /Ama de casa
- Agricultura
- Servicio Doméstico
- Confección y Textil
- Pequeño comercio
- Hostelería
- Otro (especificar)

Fin de la encuesta

2. ¿Cuál es su nacionalidad?

- Española
- De un país de la Unión Europea
- De un país de Europa del Este
- De un país de Latinoamérica
- De un país de África
- Resto del mundo

3. ¿Cuál es su Estado Civil?

- Soltera
- Casada
- Separada /Divorciada
- Viuda
- Pareja de Hecho

4. ¿Qué nivel de estudios tiene terminados?

- Sin estudios
- Primarios (Graduado Escolar)
- Secundarios (Bachillerato, COU, ESO)
- Formación Profesional
- Diplomado, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico
- Licenciado, Arquitecto o Ingeniero Superior
- Estudios de Postgrado (Master, Doctorado) o especialización
- Otros estudios no reglados

5. ¿Cuántos hijos/as tiene usted? *(Escriba el número de cada)*

- Hijos
- Hijas

6. Número de habitantes que hay en su localidad

- Menos de 100 habitantes
- Entre 100 y 500 habitantes
- Entre 500 y 2000 habitantes
- Entre 2000 y 5000 habitantes
- Más de 5000 habitantes

Escribir el nombre de la localidad donde vive

7.- ¿Recibe remuneración por su trabajo?

- Si
- NO

8. ¿Cotiza usted a la Seguridad Social?

Si, por todas las horas que trabajo	Si, pero por menos horas de las que realmente trabajo	NO COTIZO porque estoy exenta	NO COTIZO, pero debería cotizar
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9.- ¿Tiene firmado contrato de trabajo?

Si	Tengo un acuerdo verbal con mi empleador	NO tengo contrato
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CUESTIONARIO GENERAL

CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS

10. ¿Qué edad tiene?

- Menos de 20 años
- De 20 a 29 años
- De 30 a 45 años
- De 46 a 55 años
- De 56 a 64 años

11 ¿Dónde vive actualmente?

- En mi propia vivienda
- En una vivienda alquilada
- En una habitación alquilada
- En una pensión
- En casa de familiares/amigos
- En casa de mi empleador
- En residencia, piso compartido, o similar

12. ¿Cuántas personas viven con usted?

13. Cuántas personas dependen económicamente de usted?

14. ¿Cuántas personas de su hogar enfermas, o con discapacidad, dependen de su atención y cuidado? *Indicar el número por tramo de edad*

- Ninguna
- Menores de 15 años
- De 16 a 64 años
- De 65 y más años

16. ¿Quiénes tienen trabajo remunerado en su familia? *(Puede responder varias a la vez)*

- Mi marido (pareja)
- Yo
- Mis hijos (alguno de ellos, o todos)
- Mis padres (alguno de ellos, o ambos)
- Mis hermanos (alguno de ellos, o todos)
- Otros familiares
- Ninguno

17. ¿En cuál de los siguientes tramos situaría los ingresos netos mensuales percibidos exclusivamente por su trabajo?

- Menos de 300 €
- De 301 a 600 €
- De 601 a 1000 €

- De 1000 a 1500 €
- Más de 1500 €
- NS/NC

18. Aproximadamente ¿cuáles son los ingresos mensuales de su familia?

- Menos de 300 €al mes
- Entre 301 y 600 €al mes
- Entre 601 y 1.200 €al mes
- Entre 1.201 y 2.400 €al mes
- Más de 2.400 €al mes
- Lo desconozco

19. ¿Quién le ha ayudado cuando ha estado sin trabajo o en perentoria situación económica?

- Nunca he necesitado ayuda
- Familiares o amigos
- Instituciones públicas
- ONGs o parroquias
- Nadie

20. ¿Qué tipo de tarjeta sanitaria de la Seguridad Social tiene?

- Tarjeta sanitaria propia como titular
- Estoy incluida en la tarjeta de un familiar
- No tengo tarjeta propia ni estoy incluida en ninguna
- NS/NC

21. ¿Pertenece a alguna de estas asociaciones?

- Asociación de mujeres rurales
- Asociación de mujeres empresarias
- Asociación de empleadas de hogar
- Asociación de inmigrantes
- Otra (especificar)

TEMAS LABORALES

22. ¿Cuántos años ha estado trabajando? *(Sin tener en cuenta los periodos de tiempo que no ha trabajado)*

23. ¿Ha trabajado alguna vez antes de estar en su actual empleo?

- Si
- No *(ir a la pregunta 25)*

24. Indique en qué sectores de actividad ha trabajado *(Puede responder más de una)*

- Agricultura
- Confección, textil, calzado, marroquinería
- Comercio
- Empleada de Hogar
- Limpieza de oficinas
- Hostelería
- Otro (especificar)

25. ¿En qué actividad trabaja actualmente? *(Puede responder más de una)*

- Agricultura
- Confección, textil, calzado, marroquinería
- Comercio
- Limpieza de oficinas
- Hostelería
- Otro (especificar)
- Empleada de Hogar

26. ¿Cuánto tiempo lleva en su empleo actual?

- Menos de 1 año
- De 1 a 3 años
- De 3 a 5 años
- Más de 5 años

27. ¿Cómo ha encontrado este trabajo?

- A través de familiares o amigos
- Por iniciativa propia
- A través de la prensa
- A través de una ONG o una parroquia
- Otros (especificar)

28. ¿Cuántos días a la semana trabaja?

29. ¿Cuántas horas semanales trabaja?

30. ¿Cuántas horas semanales le gustaría trabajar?

31. ¿Suele hacer más horas de las fijadas en su horario habitual? ¿Se las pagan aparte?

- No suelo hacerlas
- Las hago y me las pagan como corresponde
- Las hago pero no me pagan nada extra

- Las hago y me pagan según la ocasión
- Las hago y me compensan con un descanso

32. Indique el grado de satisfacción de los siguientes aspectos de su trabajo:

(Valorar de 0 a 5 cada aspecto)

- Salario
- Horario de trabajo
- Relación con su empleador/a
- Vacaciones/Permisos
- Pagas extraordinarias

33. ¿Podría decirme qué significa para usted tener un trabajo?

(Valorar de 0 a 5 el grado de importancia de cada uno de los siguientes aspectos)

- Es un complemento para aumentar la renta familiar
- Reconocimiento Social
- Acceso a prestaciones sociales (jubilación, subsidio de desempleo...)
- Es un medio para desarrollarse como persona
- Independencia económica
- Otro (especificar)

34. ¿Si pudiera?

- Trabajaría por su cuenta
- Disminuiría el número de horas de dedicación al trabajo
- Aumentaría el número de horas de dedicación al trabajo
- Dejaría de trabajar para dedicarme a mi familia

35. ¿Dónde está su trabajo?

- En la localidad en la que vive
- A menos de 10 Km de la localidad donde vive
- Entre 10 y 20 Km de la localidad donde vive
- A más de 20 km de la localidad donde vive

36. ¿Qué medio de locomoción usa para ir al trabajo?

- A pie
- En transporte público
- En coche particular

Si no es empleada de hogar pase a la pregunta 45

MÓDULO ESPECÍFICO PARA EMPLEADAS DEL HOGAR

37. ¿Cuánto tiempo lleva dedicándose al servicio doméstico?

- Menos de 3 meses
 De 3 a 6 meses
 De 6 meses a 1 año
 De 1 a 3 años
 Más de 3 años

38. ¿En que modalidad de empleo doméstico trabaja actualmente?

- Interna
 Externa Fija
 Externa por horas

39. ¿En cuántas casas trabaja actualmente? _____

40. Díganos con qué frecuencia realiza las siguientes tareas

<i>Habitualmente,</i>	<i>A veces</i>	<i>Nunca</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cocinar
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hacer la compra
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Limpiar la casa
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Planchar
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cuidar los niños
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cuidar enfermos, discapacitados o personas mayores

41. ¿Está dada de alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social?

- Si
 No *(Ir a la pregunta 43)*

42. ¿Podría decirme quién cotiza a la Seguridad Social?

- El/la empleador/a
 El/la empleador/a y usted (parte proporcional)
 Usted

43. ¿Porqué no cotiza a la Seguridad Social?

- No tiene obligación
 No le interesa o no le compensa
 No sabe si tiene que cotizar
 Otra explicación

44. ¿Conoce las prestaciones sociales a las que tiene/tendría derecho como cotizante a la Seguridad Social?

- Si
 No

Las preguntas de los siguientes apartados deben ser contestadas solamente por mujeres entre 16 y 64 años que **TRABAJEN Y NO COTICEN** (o coticen por menos horas de las trabajadas), las **QUE COTICEN PERO NO RECIBAN SALARIO** y las que su trabajo se desarrolle como **AYUDA FAMILIAR** (en la agricultura, empresa familiar, etc, pero no reciban salario por ello).

45. Indique cuáles de las siguientes circunstancias han influido en sus condiciones laborales actuales (NO contrato y/o NO cotización a la Seguridad Social)

<input type="checkbox"/>	El salario es tan bajo que no compensa cotizar a la Seguridad Social
<input type="checkbox"/>	No tiene papeles y no tiene alternativa
<input type="checkbox"/>	Dejó de trabajar hace algunos años y cuando ha querido volver a trabajar no ha encontrado otra alternativa
<input type="checkbox"/>	Es ama de casa, sin experiencia laboral, y no ha encontrado otro tipo de trabajo
<input type="checkbox"/>	Prefiere cobrar todo el salario y ha llegado a un acuerdo con el empleador/a
<input type="checkbox"/>	Es un tipo de trabajo que le permite atender a la familia y obtener ingresos extra
<input type="checkbox"/>	Su bajo nivel de formación le ha obstaculizado el acceso a otro tipo de empleo
<input type="checkbox"/>	Su empleador/a le ha impuesto estas condiciones
<input type="checkbox"/>	Otro (<i>especificar</i>)

CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Díganos su grado de acuerdo, o desacuerdo, con las siguientes afirmaciones.

46. El desempeño de un trabajo en condiciones precarias:

(Valorar de 0 a 5 cada circunstancia)

<input type="checkbox"/>	Impide beneficiarse de prestaciones sociales (subsidio de desempleo, jubilación...)
<input type="checkbox"/>	Relega al trabajador a tareas tediosas, pesadas, etc
<input type="checkbox"/>	Dificulta encontrar un empleo regularizado (con contrato, cotizando a la Seguridad Social, etc)
<input type="checkbox"/>	Impide la promoción profesional
<input type="checkbox"/>	Recorta la posibilidad de pedir mejoras en las condiciones laborales (salario, horario, vacaciones, etc)
<input type="checkbox"/>	Quita aliciente a buscar un empleo que de acceso a prestaciones sociales
<input type="checkbox"/>	Perjudica la valoración profesional que los demás tienen respecto de una misma

47. Y con respecto a la vida personal , el desempeño de un trabajo en condiciones precarias:

(Valorar de 0 a 5 cada circunstancia)

- Aísla al trabajador socialmente
- Reduce la autoestima del trabajador
- Limita la independencia económica
- Reduce la valoración personal que la familia y los amigos tienen de una misma

DEMANDAS Y MEDIDAS

48. Si pudiera elegir, ¿le gustaría tener un empleo que le garantizara el acceso a prestaciones sociales? (con contrato y/o cotizando a la Seguridad Social)

- Si
- No (fin de la encuesta)

49. A continuación le voy a indicar una lista de posibles demandas que a las mujeres en condiciones laborales semejantes a la suya les gustaría hacer a la Administración, las empresas y/o a la sociedad. Indique el grado de importancia que tienen para usted cada una de ellas (Valorar de 0 a 5 cada circunstancia)

<input type="checkbox"/>	Flexibilizar el horario laboral
<input type="checkbox"/>	Obtener apoyo, asesoramiento y orientación en la búsqueda de empleo
<input type="checkbox"/>	Que la Administración vaya asumiendo el cuidado de las personas dependientes (guarderías, servicios de ayuda a domicilio, residencias...)
<input type="checkbox"/>	Realizar campañas de sensibilización social para cambiar los factores culturales que llevan a considerar el trabajo de la mujer como un complemento y no como un derecho
<input type="checkbox"/>	Tener acceso a prestaciones sociales (jubilación, subsidio de desempleo etc)
<input type="checkbox"/>	Otra (especificar)
<input type="checkbox"/>	Exigir al empleador/a un contrato por escrito <i>Sólo para empleadas de hogar</i>
<input type="checkbox"/>	Obtener el permiso de residencia <i>Sólo para inmigrantes sin papeles</i>

50. Por último, le voy a indicar una lista de posibles medidas para ayudar a las mujeres a mejorar sus posibilidades de acceso a empleos, que les aseguren prestaciones sociales y condiciones laborales dignas. Indique el grado de importancia que tienen para usted.

(Valorar de 0 a 5 cada circunstancia)

- Programar cursos prácticos que verdaderamente sean v útiles para la inserción laboral
- Facilitar el acceso a cursos para mejorar la formación y la cualificación de las mujeres
- Ofrecer servicios de apoyo y orientación a las mujeres en la búsqueda de un trabajo
- Disminuir las cotizaciones sociales
- Reducir los impuestos exigidos para establecerse por cuenta propia
- Aumentar la intervención de la inspección laboral
- Aumentar las responsabilidades penales a las empresas que incurran en irregularidades
- Otra (especificar)

Muchísimas gracias por su colaboración

ANEXO 2

CUESTIONARIO ABREVIADO

LA PRESENCIA DE LAS MUJERES SALMANTINAS EN EL EMPLEO IRREGULAR.

1. ¿Trabaja actualmente, dentro o fuera de casa, en alguna de estas actividades?
(Debe elegir una sola opción)

- Agricultura
- Servicio Doméstico
- Confección y Textil
- Pequeño comercio
- Hostelería
- Otro (especificar)

2. ¿Cuál es su nacionalidad?

- Española
- De un país de Europa
- De un país de Latinoamérica
- De un país de África
- Resto del mundo

3. ¿Cuál es su Estado Civil?

- Soltera
- Casada/ Separada/ Pareja de Hecho/ Viuda

4. ¿Qué nivel de estudios tiene terminados?

- Sin estudios
- Primarios (Graduado Escolar)
- Secundarios (Bachillerato, COU, ESO) /FP
- Diplomado/ Licenciado/ Estudios de Postgrado

5. ¿Cuántos hijos/as tiene usted? (Escriba el número de cada)

- Hijos
- Hijas

6. Número de habitantes que hay en su localidad

- Menos de 100 habitantes
- Entre 100 y 500 habitantes
- Entre 500 y 2000 habitantes
- Entre 2000 y 5000 habitantes
- Más de 5000 habitantes

Escribir el nombre de la localidad donde vive

7.- ¿Recibe un sueldo por su trabajo?

7. ¿Recibe un sueldo por su trabajo?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

8. ¿Cotiza usted a la Seguridad Social?

Si, por todas las horas que trabajo <input type="checkbox"/>	Si, pero por menos horas de las que realmente trabajo <input type="checkbox"/>	NO COTIZO porque estoy exenta <input type="checkbox"/>	NO COTIZO, pero debería cotizar <input type="checkbox"/>
---	---	---	---

9.- ¿Tiene firmado contrato de trabajo?

Si <input type="checkbox"/>	Tengo un acuerdo verbal con mi empleador <input type="checkbox"/>	NO tengo contrato <input type="checkbox"/>
--------------------------------	--	---

CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS

10. ¿Qué edad tiene?

<input type="checkbox"/>	Menos de 20 años
<input type="checkbox"/>	De 20 a 29 años
<input type="checkbox"/>	De 30 a 45 años
<input type="checkbox"/>	De 46 a 64 años

11 ¿Dónde vive actualmente?

<input type="checkbox"/>	En mi propia vivienda
<input type="checkbox"/>	En casa de familiares/amigos
<input type="checkbox"/>	En propiedad alquilada

12. ¿Cuántas personas viven con usted?

13. Cuántas personas dependen económicamente de usted?

14. ¿Cuántas personas de su hogar enfermas, o con discapacidad, dependen de su atención y cuidado? Indicar el número por tramo de edad

<input type="checkbox"/>	Ninguna
<input type="checkbox"/>	Menores de 15 años

- De 16 a 64 años
 De 65 y más años

15. Indique quién realiza las tareas del hogar *(Puede responder varias a la vez)*

- Yo
 Mi marido (o pareja)
 Mis hijos/as / Otros familiares
 Una empleada de hogar
 Compartida con el marido

16. ¿Quiénes tienen trabajo remunerado en su familia? *(Puede responder varias a la vez)*

- Mi marido (pareja)
 Yo
 Mis hijos (alguno de ellos, o todos)

17. ¿En cuál de los siguientes tramos situaría los ingresos netos mensuales percibidos exclusivamente por su trabajo?

- Menos de 300 €
 De 301 a 600 €
 De 601 a 1000 €
 De 1000 a 1500 €
 Más de 1500 €

18. Aproximadamente ¿cuáles son los ingresos mensuales de su familia?

- Menos de 300 €
 Entre 301 y 600 €
 Entre 601 y 1.200 €al mes
 Entre 1.201 y 2.400 €al mes
 Más de 2.400 €al mes
 Lo desconozco

19. ¿Quién le ha ayudado cuando ha estado sin trabajo o en perentoria situación económica?

- Nunca he necesitado ayuda
 Familiares o amigos
 Instituciones públicas/ ONGs o parroquias
 Nadie

20. ¿Qué tipo de tarjeta sanitaria de la Seguridad Social tiene?

- Tarjeta sanitaria propia como titular
 Estoy incluida en la tarjeta de un familiar
 No tengo tarjeta propia ni estoy incluida en ninguna

21. ¿Pertenece a alguna asociación de mujeres? *(En caso afirmativo especifique el nombre)*

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

TEMAS LABORALES

22. ¿Cuántos años ha estado trabajando? *(Sin tener en cuenta los periodos de tiempo que no ha trabajado)*

23. ¿Ha trabajado alguna vez antes de estar en su actual empleo?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No <i>(ir a la pregunta 25)</i>

24. Indique en qué sectores de actividad ha trabajado *(Puede responder más de una)*

<input type="checkbox"/>	Agricultura
<input type="checkbox"/>	Confección, textil, calzado, marroquinería
<input type="checkbox"/>	Comercio
<input type="checkbox"/>	Empleada de Hogar
<input type="checkbox"/>	Limpieza de oficinas
<input type="checkbox"/>	Hostelería
<input type="checkbox"/>	Otro (especificar)

25. ¿Cuánto tiempo lleva en su empleo actual?

<input type="checkbox"/>	Menos de 1 año
<input type="checkbox"/>	De 1 a 3 años
<input type="checkbox"/>	De 3 a 5 años
<input type="checkbox"/>	Más de 5 años

26. ¿Cómo ha encontrado este trabajo?

<input type="checkbox"/>	A través de familiares o amigos
<input type="checkbox"/>	Por iniciativa propia
<input type="checkbox"/>	A través de la prensa
<input type="checkbox"/>	A través de una ONG o una parroquia

27. ¿Cuántos días a la semana trabaja?

28. ¿Cuántas horas semanales trabaja?

29. ¿Cuántas horas semanales le gustaría trabajar?

30. ¿Suele hacer más horas de las fijadas en su horario habitual? ¿Se las pagan aparte?

- No suelo hacerlas
- Las hago y me las pagan como corresponde
- Las hago pero no me pagan nada extra
- Las hago y me compensan con un descanso

- 31. Indique el grado de satisfacción de los siguientes aspectos de su trabajo:

S (Satisfacción); I (Insatisfacción)

- Salario
- Horario de trabajo
- Relación con su empleador/a
- Vacaciones/Permisos
- Pagas extraordinarias

32. ¿Podría decirme qué significa para usted tener un trabajo?

A (Acuerdo); I (Indiferencia); D (Desacuerdo)

- Es un complemento para aumentar la renta familiar
- Reconocimiento Social
- Acceso a prestaciones sociales (jubilación, subsidio de desempleo...)
- Es un medio para desarrollarse como persona
- Independencia económica

33. ¿Si pudiera?

- Trabajaría por su cuenta
- Disminuiría el número de horas de dedicación al trabajo
- Dejaría de trabajar para dedicarme a mi familia
- No cambiaría nada

34. ¿Qué medio de locomoción usa para ir al trabajo?

- A pie
- En transporte público
- En coche particular

35. ¿Su trabajo está en la localidad dónde vive?

- Si
- No

Si no es empleada de hogar pase a la pregunta 45

MÓDULO ESPECÍFICO PARA EMPLEADAS DEL HOGAR

36. ¿Cuánto tiempo lleva dedicándose al servicio doméstico?

- Menos de 1 año
 De 1 a 3 años
 Más de 3 años

37. ¿En que modalidad de empleo doméstico trabaja actualmente?

- Interna
 Externa Fija
 Externa por horas

38. ¿En cuántas oficinas trabaja actualmente? _____

39. Díganos con qué frecuencia realiza las siguientes tareas

Habitualmente, A veces Nunca

<i>Habitualmente</i>	<i>A veces</i>	<i>Nunca</i>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cocinar
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hacer la compra
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Limpiar la casa
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Planchar
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cuidar los niños
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cuidar enfermos, discapacitados o personas mayores

40. ¿Está dada de alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social?

- Si
 No *(Ir a la pregunta 43)*

41. ¿Podría decirme quién cotiza a la Seguridad Social?

- El/la empleador/a
 El/la empleador/a y usted (parte proporcional)
 Usted

42. ¿Porqué no cotiza a la Seguridad Social?

- No tiene obligación
 No le interesa o no le compensa

43. ¿Conoce las prestaciones sociales a las que tiene/tendría derecho como cotizante a la Seguridad Social?

- Si
 No

Las preguntas de los siguientes apartados deben ser contestadas solamente por mujeres entre 16 y 64 años que **TRABAJEN Y NO COTICEN** (o coticen por menos horas de las trabajadas) y las que su trabajo se desarrolle como **AYUDA FAMILIAR** (en la agricultura, empresa familiar, etc, pero no reciban salario por ello).

44. Indique cuáles de las siguientes circunstancias han influido en sus condiciones laborales actuales (**NO contrato y/o NO cotización a la Seguridad Social**)

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | El salario es tan bajo que no compensa cotizar a la Seguridad Social |
| <input type="checkbox"/> | No tiene papeles y no tiene alternativa |
| <input type="checkbox"/> | Dejó de trabajar hace algunos años y cuando ha querido volver a trabajar no ha encontrado otra alternativa |
| <input type="checkbox"/> | Prefiere cobrar todo el salario y ha llegado a un acuerdo con el empleador/a |
| <input type="checkbox"/> | Es un tipo de trabajo que le permite atender a la familia y obtener ingresos extra |

CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Díganos su grado de acuerdo, o desacuerdo, con las siguientes afirmaciones.

45. El desempeño de un trabajo en condiciones precarias:

A (Acuerdo); D (Desacuerdo)

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Impide beneficiarse de prestaciones sociales (subsidio de desempleo, jubilación...) |
| <input type="checkbox"/> | Relega al trabajador a tareas tediosas, pesadas, ... |
| <input type="checkbox"/> | Dificulta encontrar un empleo regularizado (con contrato, cotizando a la Seguridad Social...) |
| <input type="checkbox"/> | Impide la promoción profesional |
| <input type="checkbox"/> | Recorta la posibilidad de pedir mejoras en las condiciones laborales (salario, horario, vacaciones...) |
| <input type="checkbox"/> | Quita aliciente a buscar un empleo que de acceso a prestaciones sociales |
| <input type="checkbox"/> | Perjudica la valoración profesional que los demás tienen respecto de una misma |

46. Y con respecto a la vida personal , el desempeño de un trabajo en condiciones precarias:

A (Acuerdo); D (Desacuerdo)

- | | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Aísla al trabajador socialmente |
| <input type="checkbox"/> | Reduce la autoestima del trabajador |

- Limita la independencia económica
- Reduce la valoración personal que la familia y los amigos tienen de una misma

DEMANDAS Y MEDIDAS

47. Si pudiera elegir, ¿le gustaría tener un empleo que le garantizara el acceso a prestaciones sociales? (con contrato y/o cotizando a la Seguridad Social)

- Si
- No *(fin de la encuesta)*

48. A continuación le voy a indicar una lista de posibles demandas que a las mujeres en condiciones laborales semejantes a la suya les gustaría hacer a la Administración, las empresas y/o a la sociedad. Indique el grado de importancia que tienen para usted cada una de ellas.

A (Acuerdo); D (Desacuerdo)

<input type="checkbox"/>	Flexibilizar el horario laboral
<input type="checkbox"/>	Obtener apoyo, asesoramiento y orientación en la búsqueda de empleo
<input type="checkbox"/>	Que la Administración vaya asumiendo el cuidado de las personas dependientes (guarderías, servicios de ayuda a domicilio, residencias...)
<input type="checkbox"/>	Realizar campañas de sensibilización social para cambiar los factores culturales que llevan a considerar el trabajo de la mujer como un complemento y no como un derecho
<input type="checkbox"/>	Tener acceso a prestaciones sociales (jubilación, subsidio de desempleo etc)
<input type="checkbox"/>	Exigir al empleador/a un contrato por escrito <i>Sólo para empleadas de hogar</i>
<input type="checkbox"/>	Obtener el permiso de residencia <i>Sólo para inmigrantes sin papeles</i>

49. Por último, le voy a indicar una lista de posibles medidas para ayudar a las mujeres a mejorar sus posibilidades de acceso a empleos, que les aseguren prestaciones sociales y condiciones laborales dignas. Indique el grado de importancia que tienen para usted.

A (Acuerdo); D (Desacuerdo)

<input type="checkbox"/>	Programar cursos prácticos que verdaderamente sean v útiles para la inserción laboral
<input type="checkbox"/>	Facilitar el acceso a cursos para mejorar la formación y la cualificación de las mujeres
<input type="checkbox"/>	Ofrecer servicios de apoyo y orientación a las mujeres en la búsqueda de un trabajo
<input type="checkbox"/>	Disminuir las cotizaciones sociales
<input type="checkbox"/>	Reducir los impuestos exigidos para establecerse por cuenta propia
<input type="checkbox"/>	Aumentar la intervención de la inspección laboral
<input type="checkbox"/>	Aumentar las responsabilidades penales a las empresas que incurran en irregularidades
<input type="checkbox"/>	Otra (especificar)

Muchísimas gracias por su colaboración

BIBLIOGRAFÍA

- ABELLÁN, L. (2007).** “Las empleadas de hogar contarán con contrato de trabajo escrito e indefinido”. *El País*. 16 Oct. 2007: E-73
- ALANÓN P.; GÓMEZ A. (2004).** *Estimación del tamaño de la economía sumergida en España: un modelo estructural de variables latentes*. Fundación de las Cajas de Ahorros. Nº 184.
- AMFAR (2002).** Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural. II. Congreso Mundial de Desarrollo Rural y Globalización. *Laguardia*. 24 Oct. 2002.
- ANDERSON, B. (2000).** *Doing the dirty work?. The global politics of domestic labour* . London: Zed Books.
- ANTHIAS, F. (1980).** “Women and the reserve army of labour: a critique of Veronica Beechey”. *Capital and class*, 10.
- ARELLANO, M. (2005).** “Trabajadoras latinoamericanas en España: Migraciones laborales y género”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24, Nº 1, pp.: 151-179.
- BARTHEZ, A. (1982).** *Famille, Travail, et Agricultura*, París: Económica.
- BENZÉCRI, J.P. (1973).** *Analyse des Données*, (2 vols.). París: Dunod.
- BLADES, D. (1983).** “La economía subterránea y la contabilidad nacional”. *Información Comercial Española*, Nº 597, pp.: 111-124.
- BOUQUET, M. (1984).** “Women's work in rural south-west England”. En N. Long (Ed.). *Family and work in rural societies: perspectives on non-wage labour*. Londres, Tavistock Publications.
- BRADBY, B. (1982).** *The remystification of value*. *Capital and class*, Nº 17, Summer.
- BRAVO, M. (1994).** “Informe de la Unidad Especial para el Estudio del Fraude. Síntesis de su contenido”, *Cuadernos de Actualidad*, Nº 6, pp.: 217-227.
- BURROW, S. (1986).** *The Role of Women in Agriculture: East Devon*. Honours Dissertation, Durham, Departamento de Geografía (mecanografiado).
- CABO, G. ;GONZÁLEZ, A.;ROCES, P. y MUÑOZ, S.(2002).** *La presencia de las Mujeres en el Empleo Irregular*. Centro de Estudios Económicos Tomillo.
- CACHÓN, R. (1997).** “Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España”. *De Relaciones Laborales*, Nº 10. Serv. Publ. UCM., pp.: 56-57.
- CAGAN, P. (1958).** “The demand for currency relative to the total money supply”. *Journal of Political Economy*, Nº 66, pp.: 303.

CAMARERO, L.; OLIVA, J. (2004). “Las trabajadoras invisibles de las áreas rurales: un ejercicio estadístico de estimación”. *Empiria, Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. Nº 7, pp.: 159-179.

CANO, E.; SÁNCHEZ, A. (1998). “La economía sumergida en el proceso de extensión del trabajo precario”. En J. A. Ybarra, (Ed.). *Economía sumergida: el estado de la cuestión en España*. Murcia: *Iniciativas de futuro*, pp.: 221-250.

CANO, E.; SÁNCHEZ, A. (2000). *Empleo Informal y Precariedad Laboral: Las Empleadas de Hogar de Nazaret*. Departament d’Economia Aplicada, Universitat de València.

<http://www.ucm.es/info/ec/jornadas/anterior/jec8/Datos/documentos/comunicaciones/Laboral/Cano%20Ernest.PDF> .

CANO, E.; SÁNCHEZ, A. (2002). *Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar de Nazaret*. Departament d’Economia Aplicada, Universitat de València

<http://www.ucm.es/info/ec/jornadas/anterior/jec8/Datos/documentos/comunicaciones/Laboral/Cano%20Ernest.PDF> .

CÁNOVES, G. (1989). “La actividad de mujer en la explotación agraria familiar: una primera aproximación en las comarcas de Osona y del Gironés”. *Documents D’Anàlisi Geogràfica*, Nº 14, pp.: 73-88.

CASTELLÓ, V. (2005). “Inmigración y mercado laboral”. *Cuadernos de Historia Contemporánea*, Vol. 27, pp.: 197-221.

CASTELLÓ, V. (2006). “Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos”. 19, Nº 204, pp.: 30-37.

CASTILLO, J.M. (1996). *La Economía Oculta en Andalucía*. Sevilla. Consejería de Economía y Hacienda.

CEBULA, R.J. (1997). “An empirical analysis of the impact of government tax and auditing policies on the size of the underground economy: the case of the United States”. 1993-94. *American Journal of Economics and Sociology*, 56, Nº 2 pp.: 173-185.

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO, S.L. (2005). *La Presencia de las Mujeres en el Empleo Irregular*. Observatorio 4.

CHOCANO, A. (1995). “Manifestaciones del comportamiento fraudulento en España. Análisis de causas y estrategias preventivo-correctas”. *Información comercial Española*, Nº 741, pp.: 55-64.

CIRES (1992). *La Realidad Social en España, 1990-91*. Bilbao: coedición de Fundación BBV, Bilbao Bizcaia Kutxa y Caja de Madrid, pp.: 215-377.

COLECTIVO IOÉ (1990). *El servicio doméstico en España. Entre el trabajo invisible y la economía sumergida.* Madrid, JOC-E

COLECTIVO IOÉ (1996). *Procesos de Inserción y Exclusión Social de las Mujeres Inmigrantes no Comunitarias.* Madrid: IMU. (informe de investigación).
www.nodo50.org/Ioe/ineditos.htm

COLECTIVO IOÉ (1998). “Mujeres inmigrantes en España. Proyectos migratorios y trayectorias de género”. *Ofrim Suplementos*, pp.: 1-38.

COLECTIVO IOÉ (2001). *Mujer, Inmigración y Trabajo.* Madrid: Instituto y Servicios Sociales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

COLECTIVO IOÉ (2003). *Las Mujeres Inmigrantes en la Comunidad de Madrid.* Foro Regional para Inmigración de la Comunidad de Madrid, Comisión de Bienestar Social.

COMISIÓN EUROPEA (1998). *Comunicación de la Comisión Sobre el Trabajo no Declarado,* Bruselas, COM (98) – 219.

COMISIÓN EUROPEA (2001). *Undeclared Labour in Europe: Towards an Integrated Approach of Combating Undeclared Labour.* Amsterdam: Regioplan Publication.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1999). *La Economía Sumergida en Relación a la Quinta Recomendación del Pacto de Toledo: Sesión del Pleno de 21 de abril*”, Madrid: Informe CES.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA (2002). *La Economía Sumergida.* Junta de Andalucía.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN (2005). *La Situación de los Nuevos Yacimientos de Empleo en Castilla Y León.* Comunidad de Castilla y León.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN (2006). *La Nueva Inmigración en Castilla y León.* Comunidad de Castilla y León.

CUANTER, S.A. (2001). *Estudio Sociosanitario de las Empleadas de Hogar.* Madrid: Instituto de la Mujer. Documento interno.

DILNOT, A.; MORRIS, C. N. (1981). What do we know about the black economy? *Fiscal Studies.* Vol. 2, pp.: 58-73.

DIXON-MULLER, R.; ANKER, R. (1990). *Assessing Women’s Economic Contributions to Development.* Training in Population, Human Resources and Development Planning Paper number 6, Geneva, ILO.

- FALKINGER, J. (1998).** "Tax evasion and equality: a theoretical analyses". *Public Finance*, Vol. 43-3. pp. 388-395.
- FEIGE, E.L. (1979).** "How big is the irregular economy?". *Challenge*, N° 22, pp. 5-13.
- FERNÁNDEZ, J. (1990).** "Castilla y León ante la recuperación económica". *Papeles de Economía*, N° 45, pp.: 203-223.
- FERNÁNDEZ, J. (1995).** "La economía de Castilla y León: inquietud y deseo por la transformación". *Papeles de Economía*, N° 64, pp.: 153-165.
- FOESSA (1993).** *Encuesta FOESSA*.
- FREY, B.; WECH-HANNEMAN, H.; POMMEREHNE, W. (1982).** "Has the shadow economy grown in Germany?. An exploratory study". *Weltwirtschaftliches Archiv*, N° 118, pp.: 499-524.
- FREY, B.; WECH-HANNEMAN, H. (1983).** "Estimating the shadow economy: a naive approach". *Oxford Economic Papers*, Vol. 35, pp.: 23-44.
- FREY, B.; WECK-HANNEMAN, H. (1984).** "The hidden economy as an unobserved variable". *European Economic Review*. Vol. 26, pp.: 33-53.
- FUNDACIÓN FOESSA (1995).** *Informe Psicológico Sobre la Situación Social en España*. Madrid. Falta la editorial???
- GALINDO, M.P. (1986).** "Una alternativa de representación simultánea: HJ-Biplot". *Questiío*, 10 (1), pp.: 13-23.
- GALINDO, M. P.; CUADRAS, C. M. (1986).** "Una extensión del método Biplot y su relación con otras técnicas". *Publicaciones de Bioestadística y Biomatemática*. Universidad de Barcelona, N° 17.
- GALINDO P. y col. (2006).** "Proyección de la población de inmigrantes extranjeros en la Comunidad de Castilla y León. Estudio comparativo provincial". *Estadística Española*. Sometido.
- GALINDO; P.; VICENTE, P.; PATINO, C.; VICENTE, J (2007).** "Caracterización Multivariante de los perfiles de las mujeres en situación laboral irregular: el caso de Salamanca". *Pecunia* N° 4, pp. 49-79.
- GARCÍA, M.D.; CÁNOVES, G. (1987).** *El Papel de la Mujer en la Explotación Agraria Familiar en Cataluña*. El campo. Banco de Bilbao.

GARCÍA, B. (1998). *La Sociedad Rural de Castilla y León Ante el Próximo Siglo*. Junta de Castilla y León, Valladolid, pp.: 324

GIFI, A. (1990). *Nonlinear Multivariate Analysis*. Chichester: Wiley.

GÓMEZ-MEJÍA, L.R.; BALKIN, D.B. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Prentice Hall, pp.: 133-139.

GONZÁLEZ, P. (1982). “Notas sobre la condición de la mujer trabajadora en España durante los tres primeros decenios del siglo XX”, *Actas de las Primeras Jornadas de Investigación Interdisciplinaria. Nuevas perspectivas sobre la mujer*. Vol. 2. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid, pp.: 97-104.

GREGORIO, C. (1999). “Los movimientos migratorios del Sur al Norte como procesos de género”. En: P. de Villota, (Ed.): *Globalización y Género*. Madrid: Editorial Síntesis.

GREGORIO, C. (2002). “Invisibilidad de las migraciones femeninas”, en C. Gregorio y B. Agrela (Eds.). *Mujeres de un solo mundo: globalización y multiculturalismo*. Granada: Universidad de Granada.

GUALDA E.; RUÍZ G. (2004). “Migración femenina de Euros del Este y Mercado de Trabajo agrícola en la provincia de Huelva, España”. *Migraciones Internacionales*, Vol. 2, Nº 004, pp.: 36-65.

GUTMANN, P.M. (1977). “The subterranean economy”. *Financial Analyst Journal*. Nº 34, pp. 24-27.

HERNÁNDEZ, A. (1995). *Estructura Social de Castilla y León*. Valladolid: Ámbito Ediciones.

INE (2000). *Datos Estadísticos del Mercado de Trabajo*. Madrid. Instituto Nacional de Estadística.

INFORME A INICIATIVA PROPIA IIP 1/04 (2004). *Las Mujeres en el Medio Rural de Castilla y León*. Consejo Económico y Social de Castilla y León.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2001). *Servicio Doméstico en Andalucía: Oferta y Demanda*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

INSTITUTO DE LA MUJER (2005). *Estudio Sobre la Conciliación de la Vida Familiar y la Vida Laboral: Situación Actual, Necesidades y Demandas*. GPI consultores.

INSTITUTO DE LA MUJER (2005). *La Presencia de las Mujeres en el Empleo Irregular*. Observatorio 4, para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

INTERED (2006). *Intercambio y Solidaridad. "Igualdad Para el Desarrollo: Si la Mujer Avanza el Mundo También"*.

IZQUIERDO, A. (1993). "Trabajadores extranjeros en Madrid: un flujo complementario que se consolida". *Política y Sociedad*, N° 12, pp.: 21-36.

JOHNSON, S.; KAUFMANN, D.; SCHLEIFER, A. (1997). The unofficial economy in transition. *Brokings Papers on Economic Activity*. Brookings Papers on Economic Activity, Fall, Washington. D.C.

JULIANO, D. (2002). "La inmigración sospechosa". En Gregorio y Agrela (eds.). *Mujeres de un solo mundo. Globalización y multiculturalismo*. Granada: Universidad de Granada.

LABRADOR, J.; MERINO, A. (2002). "Características y usos del hábitat que predominan entre los inmigrantes de la Comunidad de Madrid". *Migraciones*, N° 11, pp.: 173-122.

LAGARES, M. (1994). "Hacia un planteamiento más general de las causas del fraude fiscal". *Cuadernos de Información Económica*, N° 90, pp.: 81-94.

LEEuw, J. (1984). "The Gifi-system of Nonlinear Multivariate Analysis," En Diday et al. (eds.). *Data Analysis and Informatics III*, pp.: 415-424. Amsterdam: North Holland.

LEGUINA, H. (2002). "Proyecciones demográficas y de flujos migratorios en España" *Mediterráneo económico*, N° 1, pp.: 139-151.

LEÓN, B. (2004). La inmigración: ¿una opción ante el envejecimiento de la población?. *Estudios de Economía Española*. 182. FEDEA. Madrid.

LEY 52/2002, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales para el año 2003.

LEY 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

LEY 61/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004.

LEY 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005.

LEY 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.

LEY 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

LEY ORGÁNICA 2/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- LUJÁN, J. (2000).** El Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar. Elcano, Aranzadi.
- MALGESINI, G. (2004).** *Integración de los Inmigrantes en las Zonas Rurales. Informe transnacional 2003*. Madrid, Cruz Roja Española, pp.: 242.
- MARTÍN, J.C. y col. (1996).** “El trabajo en la historia”. *Séptimas Jornadas de Estudios Históricos organizadas por el Departamento de Historia Medieval, Moderna y Contemporánea de la Universidad de Salamanca*.
- MAYA, F. (2004).** *La mujer rural en la provincia de Zamora*. Diputación provincial de Zamora, Salamanca.
- MICHAILIDIS, G; DE LEEUW, J. (1998).** “The GIFI System of Descriptive Multivariate Analysis”. *Statistical Science*, Vol 13, Nº 4, pp.: 307-336.
- MIGUEL, DE A. (1996).** *La Estructura Social y el Sector de los Servicios en Castilla y León*. Zamora: Junta de Castilla y León.
- MILLÁN, G. (2007).** *Perspectivas de Empleo en el Mercado de Trabajo Femenino Andaluz*. IX Reunión de Economía Mundial.
- MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA (1988).** *Condiciones de Vida y Trabajo en España*. Madrid.
- MINISTERIO DEL INTERIOR.** *Anuario de Extranjería 2003*.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2003).** *El Servicio del Hogar Familiar*.
<http://www.mtas.es/infpuntual/HogarFam2003/Indice.htm>.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2008).** *Afiliación de Extranjeros a la Seguridad Social*.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,** *Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto. BOE 13 agosto, núm. 193*.
<http://www.mtas.es/guia2005/leyes/rd142485.html>
- MIRÁS, J. (2005).** “Rasgos básicos y transformaciones en el Servicio doméstico en una ciudad periférica. A Coruña, 1900-1960”. *Cuadernos de Historia Contemporánea*, Vol. 27, pp.: 197-221.
- MONSEN, J.H. (1987).** “Gender and Agriculture in England”. Seminario sobre Agricultura, Género y Espacio, Bellaterra, Departament de Geografia, UAB.

- MONTAGUT, T. (2002).** *Introducción a la Política Social*. Barcelona: Alianza.
- MUÑIZ, J. (1997).** *Introducción a la Teoría de Respuesta a los Ítems*. Madrid: Pirámide.
- NASH, M. (1984).** *Mujer, familia y trabajo en España (1875-1936)*. Madrid: Anthropos.
- NAVARRO, V. (2006).** *El Subdesarrollo Social de España. Causas y Consecuencias*. Barcelona: Anagrama.
- NIELFA, G. (1993).** "Mujer y trabajo". *Cuadernos del Mundo Actual*, N° 35, pp.: 5-31.
- OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACIÓN (2008).** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Boletín Estadístico de Extranjería e Inmigración. N° 15.
- OCDE (1980).** *Measuring the Volume of unrecorded Employment*. París: Mimeo.
- OVERHOLT, C. y col. (1984).** *Women in Development: a Framework for Project Analysis, in Gender Roles in Development Projects: A Case Book*, Kumanian Press, USA.49
- PAHL, R.E. (1984).** *Divisions of Labour*. Londres: Blackwell.
- PARELLA, S. (2003).** *Mujer, Inmigrante y Trabajadora: La Triple Discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- PATINO, C.; VICENTE, P.; GALINDO, P. (2006).** *Caracterización Multivariante de las mujeres en situación laboral irregular: el caso de Salamanca*. Ponencia presentada en el Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa (SEIO), Tenerife.
- PATINO, C.; VICENTE, P.; GALINDO, P. (2006).** *Perfil Multivariante de las empleadas de Hogar Salmantinas en situación Irregular*. Ponencia presentada en el Congreso IX Conferencia Española y 1er encuentro Iberoamericano de Biometría. Salamanca.
- PATINO, C.; VICENTE, P; VICENTE, E. (2007).** Using Homals Prior to Cluster Analysis: an Application to Identify the Socio-Economic Profiles of Women Holding Undeclared Jobs in Spain. Pósters presentado en la IV Reunión de la Región de Centro América y del Caribe de la Sociedad Internacional de biometría y IV Encuentro Colombia Venezuela de Estadística. Isla Margarita (Venezuela).
- PRIETO, H. (2008).** Agustín Prieto dice que Castilla y León necesita que la población inmigrante crezca cinco puntos. www.soitu.es, 27 Febrero 2008.
- RAYMOND, JL. (1987).** "Tipos impositivos y evasión fiscal en España: un análisis empírico". *Papeles de Economía Española*, N° 30-31, , pp. 154-169.

REAL DECRETO-LEY 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía.

REDCLIFT, N.; MINGIONE, E. (1985). *Beyond Employment: Household, Gender and Subsistence*. Londres: Blackwell.

REYNERI, E. (1996). *Sociologa del Mercato del Lavoro*. Bolonia: Il Mulino.

RODRÍGUEZ, JM. (1987). “Cambio de orientación metodológica para el estudio socioprofesional de las mujeres”. Universidad de Madrid, Seminario de Estudios de la mujer, IV Jornada de Investigación Interdisciplinaria sobre la Mujer.

RODRÍGUEZ, J. (1989). “La mujer de Torrejón de Ardoz ante el mercado de trabajo”. *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, N° 9, pp. 215-230.

RUESGA, S. (1984). “Economía oculta y Mercado de trabajo. Aproximación al caso español”. *Información Comercial Española*, N° 607, pp. 55-62.

RUESGA, S. (1987). “La economía sumergida en España”. *Revista del Instituto de Estudios Económicos*. N° 1, pp.: 254-281.

RUESGA, S. (2000). *La economía sumergida*. ISBN 84-483-0540-X. Madrid: Acento Editorial.

RUESGA, S. (2003). *Empleo irregular y yacimientos de empleo: ¿encuentro o desencuentro?*. Redes: Bienestar y nuevos yacimientos de empleo. Ayuntamiento de Sevilla.

SALAMANCA, A. (2008). “Cerca de 35.000 españoles dejaron el trabajo en 2007 para cuidar de sus hijos”. *El Mundo*. 13 Abril 2007: E-
www.elmundo.es/elmundo/2008/04/13/espana/1208078638.html

SAMEJIMA, F. (1969). Calibration of latent ability using a response pattern of graded scores. *Psychometrika Monograph Supplement*. 17.

SAMEJIMA, F. (1972). A general model for free response data. *Psychometrika monograph supplement*. 37(1).

SAMEJIMA, F. (1997). Graded response model. pp: 85-100. (In van der LINDEN, W.;

SÁNCHEZ, M. (2004). *Introducción a la Teoría de Respuesta al Ítem, una herramienta para el análisis de variables latentes: Aplicación a la medición de la Calidad de Vida de la Infancia*. Ponencia presentada en el XVII Reunión Anual de la Asepelt, León.

- SÁNCHEZ, T. (2007).** Congreso Nacional “Mujer, Salud y Sociedad”. Salamanca.
- SANCHÍS, E. (2005).** “Trabajo no remunerado y trabajo negro en España”. *Papers*, Nº 75, pp.: 85- 116.
- SARASÚA, C. (1983).** “El servicio doméstico en el Madrid del XIX”. *Historia*, Vol. 16, ISSN 0210-6353, Nº 89, pp. 19-26.
- SCHNEIDER, F.; NECK, R. (1993).** “The development of the shadow economy under changing tax system and structures”. *Finanzarchiv N.F.* Vol. 50, Nº 3, pp.: 344-369.
- SCHNEIDER, F. (1994).** “Measuring the size and development of the shadow economy: can the causes be found and the obstacles be overcome?”. *Essays on Economic Psychology*. Berlín, Nº 5, pp.: 193-212.
- SCHNEIDER, F.; ENSTE, D. (1999).** “*Shattenwirtschaft und schwarzarbeit. Umfang, ursachen, wirkungen und wirtschaftspolitische empfehlungen*”, München: Oldenbourg.
- SCHNEIDER, F. (2000).** *Illegal Activities, But Still Valued Added Ones: Size, Causes and Measurement of the Shadow Economies All Over the World*. Working paper, Department of Economics, University of Linz, Austria.
- SCHNEIDER, F. (2004).** “The Size of the Shadow Economies of 145 Countries all over the World: First Results over the Period 1999 to 2003”. IZA Discussion Paper series, Nº. 1431.
- SERVILAB (2004).** *Indicadores Laborales Básicos de la Situación de la Mujer en España y sus Regiones*. Laboratorio de Investigación del Sector Servicios. Observatorio 1.
- TANZI, V. (1980).** “The underground economy in the United States: estimates and implications”. Banco Nazionale del Lavoro, nº 135.
- THISSEN, D. (1991).** *MULTILOG: Multiple Category Item Analysis and Test Scoring Using Item Response Theory*. Chicago: Scientific Software Internacional, Inc.
- TOBÍO, C. (2006).** “Dilemas y estrategias de las madres que trabajan”. *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. ISBN 84-9742-472-7, pp. 189-204.
- TORTELLA, G. (1985).** “La economía española a finales del siglo XIX y principios del siglo XX”. En J.L. García Delgado, (Ed.). *La España de la restauración, política, economía, legislación y cultura*. Madrid: Siglo XXI, pág.: 145.
- TRIBUNA DE SALAMANACA (2007).** “Uno de cada cuatro socios de las empresas del Vivero es mujer”. 12 Dic. 2007, pág.: 13

TULLA, A. (1989). “La mujer en las explotaciones agrarias del Pirineo catalán (Urgellet-Baridá)”. *Documents D’Análisi Geogràfica*, N° 14, pp.: 171-201.

VILLA, P. (1990). *La estructuración de los mercados de trabajo*. Madrid: MTSS.

VILLARES, M.; PÉREZ, A.; MARTÍNEZ, B.; GOLÍAS, P.; FERNÁNDEZ, B. (2005). “Los nichos laborales de la Inmigración femenina en España: del desempeño de tareas reproductivas al autoempleo”. *Mobilités au féminin – Tánger*, noviembre 2005, pp.: 15-20.

WIEGO (2001). “Women in Informal Employment: Globalising and Organising”. *Addressing Informality, Reducing Poverty: A Policy Response to the Informal Economy*, Boston: WIEGO Secretariat, Harvard University <http://www.wiego.org>

WILLIAMS, C.; WINDEBANK, J. (1998). *Informal Employment in the Advanced Economies*. London: Routledge.

XVII JORNADAS DE COORDINACIÓN DE DEFENSORES DEL PUEBLO (2002). “La integración de los Inmigrantes en la Comunidad de Castilla y León. La Experiencia del Procurador del Común”.

YOUNG, I.M. (1990). *Justice and the Politics of Difference*. Princeton: Princeton University Press.

ZLOTNIK, H. (1995). “Migration and the family: the female perspective”. *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol, 4, N° 23, pp.: 253-271.