

ALGUNOS ASPECTOS DE LA INMIGRACIÓN LABORAL
DE LA MUJER EN ESPAÑA

Carmen OTERO GARCÍA-CASTRILLÓN*

Publicado en:

Boletín jurídico de la Universidad Europea de Madrid,
num. 5, octubre 2002, pp. 1-11.

* Profesora Titular de Derecho internacional privado

Facultad de Derecho

Universidad Complutense de Madrid

E -28040 MADRID

cocastri@der.ucm.es

Documento depositado en el archivo institucional E Pints Complutense

<http://www.ucm.es/eprints>

ALGUNOS ASPECTOS DE LA INMIGRACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA

Dra. Dña. Carmen Otero García-Castrillón
Profesora de Derecho Internacional Privado
Universidad Complutense de Madrid

SUMARIO:

<u>Algunos datos sobre la inmigración laboral de mujeres</u>	2
<u>Principales actividades laborales de la mujer inmigrante</u>	3
<u>Contexto normativo de la inmigración laboral</u>	5
<u>Las mujeres y la normativa sobre inmigración laboral</u>	7
<u>Las mujeres inmigrantes y la integración</u>	9

Es de todos conocido que desde mediados de los 80 España se ha convertido en un país de inmigración laboral. Ya no son los jubilados europeos los que deciden retirarse en nuestro país para disfrutar de un paisaje y unas temperaturas agradables; sino que masas de población procedentes de países del sur inician su aventura en busca de mejores condiciones de vida dentro de nuestras fronteras. Entre estos inmigrantes, las mujeres constituyen cada vez un grupo más numeroso; ya sea a través del reagrupamiento familiar con el marido que inmigró primero; o por ser ellas mismas el miembro de la familia que asume la responsabilidad de emigrar, bien pensando en el retorno, en el futuro desplazamiento hacia España del resto de la familia o sencillamente en el inicio de una nueva vida independiente.

Incluso en muchos de los casos de mujeres reagrupadas con sus maridos ya inmigrantes, el objetivo de este colectivo femenino es integrarse en el mercado laboral español. La situación laboral de las mujeres en España se encuentra en el último lugar entre los países de la Unión Europea^{1[1]}, produciéndose casos de discriminación tanto en el acceso al empleo, la formación y la remuneración; y problemas para la conciliación de la vida familiar y laboral^{2[2]}. A las

^{1[1]} La Recomendación del Consejo sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados Miembros, COM (2000) 512 final (en adelante, la Recomendación) p.12, destaca que, aunque la tasa de empleo femenino ha aumentado en España, sigue siendo una de las más bajas de la Unión Europea. Las desigualdades en el empleo (29,6%) y desempleo (10,8%) siguen siendo las mayores de la Unión.

^{2[2]} La Recomendación, *loc. cit.* p.13, señala, entre otras cosas, que España debe incidir en la reducción de las desigualdades existentes entre empleo y desempleo. Sobre estas cuestiones inciden tanto la Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2002, COM (2000) 511 final (para reforzar la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres deberá actuarse sobre todas las condiciones que ejercen una influencia sobre las mujeres a la hora de decidir el ejercicio de una actividad), como la propuesta de Directiva por la que se modifica la Directiva 76/207 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, COM (2000) 334 final.

dificultades de las mujeres en el empleo^{3[3]} se unen, en el caso de las inmigrantes, los problemas propios de la inmigración.

Algunos datos sobre la inmigración laboral de mujeres

No existen datos precisos sobre el número de mujeres inmigrantes ni sobre las que lo hacen con autonomía. No obstante, en los datos correspondientes a 1999 que obran en poder del Ministerio de Trabajo^{4[4]}, se observa que el mayor contingente de mujeres procede de América central y del sur. De los 33.419 permisos de trabajo concedidos a inmigrantes de esta zona geográfica, 21.320 corresponden a mujeres que procedían mayoritariamente, y por este orden, de Ecuador, Perú, República Dominicana y Colombia. Cabe destacar también los casos de Filipinas, en el que 2.081 mujeres obtuvieron permisos frente a 1.068 hombres, y de Guinea Ecuatorial, 385 mujeres frente a 193 hombres; así como los de Marruecos y algunos países del este de Europa en los que, sin alcanzar el número de los varones, crece el número de mujeres inmigrantes. Puede presumirse que estas mujeres, cuyas edades se corresponden con todas las generaciones, son inmigrantes preferentemente "autónomas". Por lo demás, cada vez es mayor el número de mujeres que, en condiciones precarias y a veces embarazadas o con hijos menores, cruzan el estrecho en patera procedentes del África subsahariana.

Las mujeres inmigrantes han constituido un conjunto poco visible que cada vez se percibe más en nuestra sociedad. No obstante, su frecuente dedicación a tareas domésticas y al cuidado de ancianos y niños hacen de su trabajo un mundo en la sombra, pues se ocupan en los sectores laborales que quedan más allá de la frontera del trabajo regulado y que se han venido denominando "complementarios" de la economía. Se trata de sectores en los que la explotación es casi consustancial a la actividad o en los que la actividad no responde a las reglas laborales habituales. El empleo de trabajadoras en situación irregular o ilegal en este ámbito es sencillo, pues, aunque existe un régimen sancionador, los controles en este contexto resultan muy difíciles cuando no inexistentes.

La cuantificación de las bolsas de irregularidad es francamente difícil, los expertos del Ministerio del Interior cifran entre 100.000 y 150.000 el número de personas "sin papeles" que llegan anualmente a España; sin que quepa determinar el número de mujeres que integran este grupo. No obstante, en el último proceso de regularización se esperaban unas 180.000

^{3[3]} Como se desprende de las notas precedentes, son muchas las iniciativas para contribuir a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Partiendo del reconocimiento internacional, comunitario y constitucional del derecho a la igualdad, en el marco de la Unión Europea en el que nos desenvolvemos cabe destacar la extensión de la perspectiva de género a todas las políticas comunitarias; tanto a las que *afectan a los ciudadanos de la Unión Europea* como a las relativas a sus relaciones con terceros países. *Vid.* Primera estrategia marco global aprobada por la Comisión sobre igualdad entre mujeres y hombres, COM (2000) 335 final. Teniendo en cuenta la naturaleza fundamental del derecho a la igualdad (no discriminación por razón de sexo), la referencia a los ciudadanos de la Unión Europea en este contexto, comprende también a los extranjeros que operen o se encuentren en el territorio de la Unión.

^{4[4]} Estadísticas sobre Permisos de Trabajo de Extranjeros; pueden verse en http://www.mtas.es/Estadisticas/PTE/PT!/i3_1.htm

solicitudes y la cifra final superó las 320.000^{5[5]}. En todo caso, a través del elevado número de permisos concedidos en los procesos de regularización, para cuya solicitud se requiere una oferta de trabajo, puede apreciarse que existe un mercado laboral para estas personas. El creciente número de afiliaciones a la Seguridad Social, triplicándose el número de inmigrantes en los últimos años (alcanza el 24,3%) a la par que se incrementaba el de mujeres (55%), responde también a esta realidad. Por países, la lista de las afiliaciones a la seguridad social la encabeza Marruecos, seguido de Ecuador y Perú; siendo estos últimos, países de procedencia mayoritaria de mujeres inmigrantes.

Según los datos del Ministerio de Trabajo, en 1999, aunque el número de mujeres inmigrantes es netamente inferior al de los hombres, en el sector servicios el número de permisos de trabajo obtenidos por mujeres (36.856) supera en buena medida el de los varones (30.306). Esta diferencia se concreta fundamentalmente en la rama del servicio doméstico, en el que las mujeres obtuvieron un total de 26.154 permisos frente a los 7.145 de los hombres, así como en las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, 587 frente a 490. Otros servicios en los que destaca el número de permisos obtenidos por mujeres, en estos casos básicamente de entre 16 y 24 años, son la hostelería, las actividades anexas a transportes y comunicaciones y las inmobiliarias o de alquiler de bienes muebles. Con la progresiva incorporación de la mujer española al trabajo fuera de casa, la demanda de servicio doméstico y de atención de personas mayores en España viene siendo satisfecha fundamentalmente gracias a las trabajadoras extranjeras.

Principales actividades laborales de la mujer inmigrante

El *servicio doméstico* (latinoamericanas y filipinas) en nuestro país está escasamente regulado; baste mencionar que 1. no conoce el derecho de desempleo a las trabajadoras; 2. no incluye derecho a la baja por enfermedad ni el accidente laboral; 3. sólo exige la afiliación a la Seguridad Social a partir de un determinado número de horas de trabajo^{6[6]}. Por lo demás, como hemos tenido ocasión de mencionar, es difícilmente controlable a través de los medios regulares y públicos de inspección.

El Consejo de Europa se ha hecho eco de la situación de esclavitud doméstica a la que se somete a mujeres extranjeras, fundamentalmente al servicio de personal diplomático, protegido

^{5[5]} Desde el 7 de junio de 1991, fecha en la que el Consejo de Ministros aprobó un Acuerdo sobre regularización de los trabajadores extranjeros, BOE de 8 de junio, han tenido lugar en España varios procesos de regularización extraordinaria. Real Decreto 155/96 de 2 de febrero, Disposición transitoria 3ª; Ley Orgánica 4/2000, disposición transitoria 1ª, desarrollada por el Decreto 239/2000, BOE de 19 de febrero, y la Resolución de 20 de marzo, BOE 22 de marzo; y, por último, el Real Decreto 142/2001, de 16 de febrero, por el que se establecen los requisitos para la regularización prevista en la disposición transitoria cuarta de Ley Orgánica 8/2000, BOE 20 de febrero de 2001. En algunas Comunidades Autónomas, como en el caso de Valencia, se alcanzaron compromisos entre las Delegaciones del Gobierno de las Comunidades Autónomas y los movimientos asociativos a favor de los inmigrantes sobre los criterios que presidirían el análisis de los expedientes de regularización.

^{6[6]} Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto; por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

por la inmunidad diplomática^{7[7]}, y ha urgido a los gobiernos a legislar contra esta práctica vergonzante, incluyéndola en sus ordenamientos como delito y revisando la convención de Viena sobre relaciones diplomáticas^{8[8]} para que las inmunidades no cubran los delitos realizados fuera del marco de la actividad de estos funcionarios.

Por su parte, a la vista de la situación de los derechos humanos en la Unión Europea, el Parlamento Europeo recomienda la adopción de diferentes medidas para luchar contra la esclavitud doméstica, que en buena medida coinciden con las recomendadas por el Consejo de Europa^{9[9]}. Entre ellas destacan 1. que se tipifique la esclavitud doméstica como delito en los códigos penales nacionales en el contexto de la ejecución de la futura decisión marco del Consejo sobre la lucha contra la trata de seres humanos; 2. que la expedición de visados para los empleados de hogar de las embajadas se supedite a la presentación del contrato de trabajo reconociendo el derecho para el empleado de cambiar libremente de empleador; 3. que se introduzca una enmienda al Convenio de Viena sobre relaciones diplomáticas para suspender la inmunidad en casos de violación de derechos humanos por actos realizados en el marco de la vida privada de los diplomáticos; y 4. que se adopten planes nacionales de lucha contra la esclavitud doméstica.

En este sentido cabe destacar que en Bélgica e Italia, se concede el permiso de residencia temporal a quienes denuncien encontrarse en situación de explotación doméstica. En España, por el contrario, quienes colaboren con la justicia sólo podrán obtener, en su caso, una exención de obtención de visado siempre y cuando cumplan los requisitos para obtener el permiso de residencia (artículo 31.7 de la Ley Orgánica sobre derechos de los extranjeros en España)^{10[10]}.

Ante la ausencia de la mujer española y las deficiencias de los sistemas nacionales de atención social, el *cuidado de personas mayores y/o enfermas* también es atendido por ciudadanas extranjeras. Se trata de un campo falto de regulación legal específico, en el que suelen encontrarse mujeres en situación irregular sometidas a una disciplina horaria abusiva. El fenómeno de la explotación sexual excede con creces los perfiles de este breve análisis; tan sólo mencionar el dato bien conocido: son muchas las mujeres que llegan de mano de mafias que las someten y extorsionan. Ella está vencida de antemano porque no dispone ni de la posibilidad de regresar a su país de origen ni la posibilidad de defenderse apoyándose en el derecho, los ejemplos de quienes hipotecan su futuro con el afán de llegar a las tierras prometidas son conocidos en todos los países.

^{7[7]} Informe elaborado por Connor.

^{8[8]} Convención de Viena sobre relaciones diplomáticas, hecha en Viena el 18 de abril de 1961.

^{9[9]} Resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de los derechos fundamentales en la Unión Europea (2000); (2000/2231 (INI)).

^{10[10]} Esta misma exención puede obtenerse también por motivos humanitarios.

Hay que tener en cuenta que el extranjero que se encuentra en situación irregular en nuestro país, “no puede” buscar la protección del Derecho frente a explotaciones y abusos por cuanto, no sólo se arriesga a que su presencia en España sea descubierta y pueda incoarse el correspondiente expediente de expulsión, sino que tampoco puede disfrutar de la asistencia jurídica gratuita puesto que se trata de un derecho reservado exclusivamente a los extranjeros cuya situación sea legal en nuestro territorio, a salvo de los supuestos de expulsión de aquellos en los que el extranjero haya cometido un delito (artículo 22 de la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España)^{11[11]}.

Contexto normativo de la inmigración laboral

Cabe recordar aquí, aunque sólo sea puntualmente, que los derechos de los extranjeros en España, regulados por la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social^{12[12]}, varían sustancialmente en atención a su situación legal. Esto no quiere decir que quienes se encuentren en situación ilegal no puedan disfrutar de algunos derechos, entre los que destaca la cobertura sanitaria para todos en casos de urgencia por enfermedades graves o accidentes (artículo 12.1); para los inscritos en el padrón en las mismas condiciones que para los españoles (artículo 12.1), y, a efectos de la mujer, la asistencia durante el embarazo, el parto y el post-parto (artículo 12.3). Actualmente, una vez concluidos los procesos de regularización extraordinarios^{13[13]}, las vías para legalizar la situación de un extranjero que se encuentra en territorio español son 1. solicitar la exención de visado, que la administración concede cuando lo cree oportuno y por razones excepcionales (artículo 31.7); y a través de la obtención de permisos temporales de residencia por razones humanitarias o por arraigo (artículo 31.3 y 4)^{14[14]}.

^{11[11]} Este es uno de los preceptos que ha provocado la presentación de un recurso de inconstitucionalidad por no respetar el contenido esencial del derecho a la tutela judicial efectiva que el artículo 24 de la Constitución reconoce para *todos*.

^{12[12]} Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, reformada por la Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; *BOE* núm.10 de 12 de enero y núm. 307 de 23 de diciembre; desarrollada por el Real Decreto 864/2001 de 20 de julio; *BOE* núm. 174 de 21 de julio.

^{13[13]} *Vid. infra*.

^{14[14]} Nos encontramos aquí con lo que podría denominarse “regularizaciones ordinarias”. El artículo 31.4 se refiere a la concesión de permisos de residencia temporal por motivos humanitarios, de arraigo o circunstancias excepcionales. No cabe duda de que en estas situaciones no se incluye el asilo, puesto que dispone de un régimen específico. Por lo tanto, debe referirse a quienes se encuentran en una situación patente de desamparo individual; lo que supone una categoría indefinida que habrá de ser valorada por la administración, y puede plantear problemas de arbitrariedad. Por otra parte, el artículo 31.3 señala que la administración “podrá” conceder un permiso ...” a quienes acrediten 5 años de residencia en España. A estos efectos resulta conveniente la inscripción en el consulado del país de nacionalidad en España puesto que constituye, sin excluir otros, un medio de prueba del tiempo de residencia en nuestro país. En definitiva, ambas normas facultan a la administración para que realice procesos “ordinarios” de regularización de inmigrantes sin tener que recurrir a la cobertura de normas específicas distintas de la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.

En el proceso de sensibilización para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres hay que motivar a las mujeres para que conozcan sus derechos. Su propia integración social en España se propicia con la información a cerca de la regulación de la inmigración laboral, con especial mención de aquellos aspectos que interesen de modo particular a las mujeres.

Hay que partir de la base que la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España establece la normativa básica sobre entrada, establecimiento y expulsión de los ciudadanos extranjeros, así como de los derechos que les asisten. Muchos de los derechos recogidos en la ley tienen rango constitucional, además de estar reconocidos en instrumentos internacionales como, entre otros, la Declaración Universal de Derechos Humanos^{15[15]}. Según nuestro sistema de prelación de fuentes estas normas internacionales, no sólo han de inspirar la interpretación de nuestra propia Constitución (artículo 10.2 CE), sino que obligan en todo caso y con carácter preferente en nuestro ordenamiento (artículo 96.1 CE). Así, el artículo 3 de la ley reza: “los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución en los términos establecidos en los Tratados internacionales, en esta ley, y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos”; y fija como criterio interpretativo la equiparación (“en condiciones de igualdad con los españoles”). Como hemos indicado, hay derechos de los que se disfruta con independencia de la situación legal o ilegal en España; aunque en este último caso se exige en ocasiones el empadronamiento^{16[16]}; otros derechos sólo los disfrutaban quienes se encuentran en situación legal.

No puede dejarse de notar que el fenómeno de la inmigración en España, al igual que el de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se sitúa en el marco de la Unión Europea. Concretamente, el Tratado de Amsterdam^{17[17]} introdujo en el Tratado de la Comunidad Europea el Título IV: visados, inmigración y otras políticas relacionadas con la libre circulación de personas (artículos 61-69). Por otra parte, en el Consejo Europeo de Tampere^{18[18]}, celebrado los días 15 y 16 de octubre de 1999 se estableció que:

- La UE debe garantizar un trato justo a los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de los Estados miembros.
- Una política de integración más decidida debería encaminarse a concederles derechos y obligaciones comparables a los de los ciudadanos de la Unión, así como a

^{15[15]} Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Nueva York, 10 de diciembre de 1948.

^{16[16]} A título de ejemplo, el artículo 12.1 de la Ley Orgánica de derechos y libertades de los extranjeros en España, reconoce el derecho a la asistencia sanitaria, en las mismas condiciones que a los españoles, a quienes estén inscritos en el padrón municipal, con independencia de su situación legal.

^{17[17]} Tratado de Amsterdam, de 2 de octubre de 1997, que entró en vigor 1 de mayo de 1999.

^{18[18]} Las conclusiones del Consejo Europeo de Tampere pueden verse en http://www.europa.eu.int/council/off/conclu/oct99_es.htm.

fomentar la ausencia de discriminaciones en la vida económica, social y cultural, y a desarrollar medidas contra el racismo y la xenofobia.

Considerando estos objetivos y teniendo en cuenta que la inmigración figura en la agenda de la próxima Presidencia de la Comunidad Europea, que será la española, cabe esperar un incremento, por lo demás ya anunciado, de la intervención comunitaria en este ámbito.

Por lo demás, hay que destacar que España ha firmado recientemente convenios bilaterales sobre flujos migratorios con Colombia^{19[19]}, Ecuador^{20[20]}, Marruecos^{21[21]}; países de los que proceden un elevado número de mujeres inmigrantes. Estos convenios, que no hacen referencia específica a las mujeres, establecen una preselección del inmigrante realizada por una comisión mixta en el territorio del país de origen, y articulan mecanismos para facilitar tanto el retorno voluntario como el obligatorio; esto es, el de las personas que no cumplan o hayan dejado de cumplir los requisitos de entrada y residencia en nuestro país y que, por lo tanto, son susceptibles de devolución o expulsión de conformidad con nuestro ordenamiento (artículos 60 y 57 de la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España).

Las mujeres y la normativa sobre inmigración laboral

Volviendo a la Ley sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España, a salvo de consideraciones sanitarias relacionadas con la maternidad y el reagrupamiento familiar de la esposa, en ningún momento se establece una regulación particular o específica sobre la situación de la mujer inmigrante; y mucho menos sobre su incorporación al entorno laboral. La introducción del artículo 23, referido a los actos discriminatorios; no menciona la discriminación por razón de sexo, que se centra en la raza, el color, el origen y las convicciones o prácticas religiosas.

Efectivamente, la condición de mujer no es una característica diferencial entre la población nacional y la extranjera; siendo más probable que la discriminación en el contexto de la extranjería se produzca por razón del origen o la raza; pero tampoco las convicciones o prácticas religiosas marcan diferencias entre los nacionales y los extranjeros; y, sin embargo, estas son expresamente mencionadas en el precepto. No puede dejarse de notar que la condición de mujer; que ya de por sí provoca discriminaciones laborales respecto de las españolas, puede dar lugar a situaciones de abuso cuando, además, se trata de una inmigrante. Sin embargo, y en la línea fijada por la Ley, cabe destacar que la relación de infracciones muy

^{19[19]} Aplicación provisional del Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, hecho en Madrid el 21 de mayo de 2001, *BOE* de 4 de julio.

^{20[20]} Aplicación provisional del Acuerdo entre el Reino de España y la República del Ecuador relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios, hecho en Madrid el 29 de mayo de 2001, *BOE* de 10 de julio.

^{21[21]} Aplicación provisional del Acuerdo sobre mano de obra entre el Reino de España y el Reino de Marruecos, hecho en Madrid el 25 de julio de 2001.

graves recoge la realización de conductas discriminatorias por motivos raciales o étnicos, nacionales y religiosos; pero en ningún caso por razón de sexo (artículo 54). Así, la discriminación por razón de sexo no queda incluida como un supuesto de infracción de la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.

No obstante, como ocurre con el derecho a la libertad religiosa, la igualdad está amparada por la Constitución como un derecho fundamental de toda persona; y aunque no era necesario que la Ley orgánica sobre derechos fundamentales de los extranjeros en España señalara nada al respecto, casi habría que “agradecer” que su artículo 24 reconozca que la tutela judicial “contra cualquier práctica”, y no sólo las discriminaciones mencionadas en el artículo 23, que comporte vulneración de derechos y libertades fundamentales podrá reclamarse por el procedimiento sumario previsto en el artículo 53.2 de la Constitución.

Aunque la Ley sobre derechos de los extranjeros en España no haya incluido el sexo como causa de discriminación que merece ser sancionada en el contexto del Derecho de extranjería, y sin perjuicio de las críticas que esta omisión pueda merecer, una vez satisfechas las exigencias del ordenamiento para los ciudadanos extranjeros las mujeres están en disposición de reclamar la aplicación del principio de no-discriminación y la igualdad de oportunidades en los mismos términos y condiciones que las mujeres españolas que se desenvuelven en el mercado laboral.

El engarce de la mujer inmigrante al mercado laboral español debe iniciarse con una entrada legal en nuestro territorio; ya sea con base en un visado de trabajo, de reagrupamiento familiar, de estudios^{22[22]} o, excepcionalmente, por motivos turísticos. En cualquier caso, el desempeño de una actividad lucrativa por cuenta propia o ajena requiere, salvo casos excepcionales, ser titular de un permiso de trabajo (artículo 36). Las mujeres, esposas o hijas, llegadas con ocasión de reagrupamientos familiares que obtengan permisos de trabajo, podrán también ser titulares de permisos de residencia independientes de su reagrupante (artículo 19).

Se reconoce a los extranjeros el derecho al trabajo, incluso como personal laboral al servicio de la administración, y a la seguridad social siempre que cumplan con las exigencias legales requisitos (artículo 10). Cosa distinta son los polémicos derechos de sindicación y huelga (artículo 11)^{23[23]}, limitados a quienes están de situación legal de estancia o residencia y a aquellos que tienen autorización legal para trabajar respectivamente.

^{22[22]} Téngase en cuenta que el artículo 33.4 de la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España sólo podrán realizar actividades remuneradas a tiempo parcial o de duración determinada.

^{23[23]} Los recursos de inconstitucionalidad presentados contra la Ley Orgánica sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España inciden en las dudas a cerca de la constitucionalidad de condicionar el ejercicio de derechos fundamentales a la existencia de un permiso administrativo de residencia y de trabajo.

Con carácter general, las mujeres que se trasladan a España desarrollan una actividad laboral por cuenta ajena. En este ámbito, la Ley prevé el establecimiento anual de un contingente para cubrir las necesidades de mano de obra a través de trabajadores extranjeros que no se hallen ni residan en España (artículo 39). No obstante y al margen del contingente, las características especiales de la actividad (confianza renovación de instalaciones ...) o de la situación del trabajador (cónyuge o hijo de extranjero residente, hijos o nietos de españoles de origen ...) permitirán el empleo de ciudadanos extranjeros (artículo 40) con independencia de que se encuentren o no en el territorio español.

La Ley prevé distintas modalidades de permiso de trabajo (inicial –artículo 38-, temporada –artículo 42-, transfronterizo –artículo 43- y permanente –artículo 32-) vinculados a los permisos de residencia. La responsabilidad del empleador es importante en la solicitud inicial del permiso (artículo 36.3); y contratar a un trabajador extranjero sin haber obtenido el permiso de trabajo constituye una infracción muy grave (artículo 54) que puede traer aparejada, además de una sanción pecuniaria, la clausura del establecimiento entre seis meses y cinco años (artículo 55.6). La disposición adicional primera de la Ley dispone que todos los expedientes deben ser resueltos en un plazo máximo de 3 meses desde el día siguiente a la entrada en el Registro; y que el silencio será negativo salvo en los casos de renovación del permiso de trabajo, así como en los de prórroga de permiso de residencia.

Las mujeres inmigrantes y la integración

Hay que reconocer que la mejor ley del mundo sería de por sí insuficiente para hacer frente a un problema como el de la inmigración ligada a situaciones de guerra y subdesarrollo. Tampoco puede dejarse de notar que las trabajadoras extranjeras se ocupan en sectores que la mano de obra española, y con carácter general la mujer española ocupada en las labores domésticas, ha ido abandonando (el cuidado de enfermos y menores y las tareas domésticas) y que son estratégicos para el desarrollo socioeconómico español; a título de ejemplo, la incorporación de la mujer al mercado laboral. Se trata, además, de una mano de obra barata y dócil de la que es fácil prescindir debido a la inexistencia de derechos laborales en muchos casos. Es cierto, sin embargo, que cuando se trata del servicio doméstico la “situación de necesidad” de la mujer española puede jugar a favor de la inmigrante.

Las políticas de inmigración restrictivas no han encontrado siempre los resultados inmediatos deseados, la prohibición de reclutamiento de nuevos trabajadores indujeron a un aumento de la

reunificación familiar e índices más bajos de retorno de los inmigrantes^{24[24]}. Sin perjuicio de que en ocasiones la mujer inmigrante pretenda regresar a su país de origen, cada vez son más frecuentes los casos en los que la inmigración tiende a ser permanente y se busca el reagrupamiento de los familiares que aun quedan en el país de origen. Tanto en un caso como en el otro la normativa española de extranjería está orientada hacia la integración del extranjero en los hábitos cotidianos de nuestro país; y, en este terreno, no puede negarse el papel fundamental que juegan las mujeres en el desempeño de su actividad laboral y dentro de su propia vida familiar y de educación de los hijos. Aunque no deja de comprobarse el peso de la mujer inmigrante en el crecimiento demográfico de nuestro país, son todavía muy pocos los estudios que han tocado, si quiera sea levemente, el impacto sociológico de las mujeres inmigrantes.

^{24[24]} *Comparative research on International Migration and International Migration Policy*. European Commission. 1998.