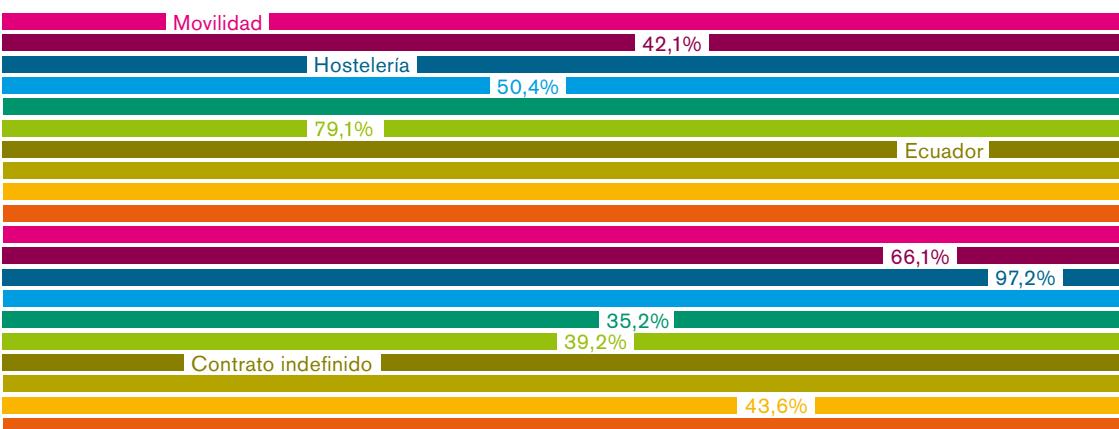


Trayectorias laborales de los inmigrantes en España



Obra Social "la Caixa"

OBRA SOCIAL. EL ALMA DE "LA CAIXA".

Trayectorias laborales de los inmigrantes en España

UAB

Quit
Centre d'Estudis Sociològics
sobre la Vida Quotidiana
i el Treball



Obra Social "la Caixa"

EDICIÓN:

Obra Social "la Caixa"

AUTORÍA:

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball

COORDINACIÓN DE LA EDICIÓN:

Edicions 62, S.A.

DISEÑO GRÁFICO:

Cèl·lula Acció Creativa

FOTOCOMPOSICIÓN:

Anglofort, S.A.

IMPRESIÓN:

T.G. SOLER

Los papeles utilizados en esta publicación, Offset Cocoon (90 gr.) y Cartulina Trucard 1/c (250 gr.) disponen de la certificación FSC 100% y el n. FSC/xxxx de cadena de custodia de la producción del papel.

© de la edición, Obra Social "la Caixa", 2011

Av. Diagonal, 621 – 08028 Barcelona

D.L.B.: 40.554-2011

Índice

Presentación Obra Social "la Caixa"	9
Presentación Centre d'Estudis Sociològics QUIT	11
Autores	13
1 Algunas cuestiones previas	
1.0. El objetivo de esta investigación	17
1.1. Significado de las trayectorias laborales.....	20
1.2. Trayectorias laborales y estructura segmentada del mercado de trabajo	29
1.3. Hipótesis generales del estudio	32
1.4. Metodología de la investigación	35
2 Los inmigrantes y sus condiciones de empleo	
2.0. Introducción	51
2.1. Origen, sexo y edad de la población inmigrante ocupada	52
2.2. Nivel de estudios	56
2.3. Regiones geográficas de residencia	63
2.4. Sectores de actividad	65

2.5. Tipo de relación laboral y condiciones de empleo	69
2.6. Relaciones de empleo	86
2.7. Conclusiones	89

3 Trayectorias de seguridad en el empleo

3.0. Introducción	93
3.1. Aspectos generales	98
3.2. La influencia del nivel de educación	105
3.3. El sector de actividad	108
3.4. La antigüedad en el mercado de trabajo	113
3.5. Diferencias en el grado de seguridad	119
3.6. La rotación como factor ambivalente en la trayectoria de seguridad	128
3.7. Conclusiones	131

4 Movilidad laboral de la inmigración

4.0. Introducción	135
4.1. Movilidad laboral	139
4.2. Movilidad horizontal	161
4.3. Movilidad geográfica	173
4.4. Síntesis y conclusiones	181

5 Movilidad laboral de mujeres autóctonas y mujeres inmigrantes

5.0. Introducción	189
5.1. Movilidad laboral según género, origen y grupos específicos	191
5.2. Movilidad vertical según género, origen y nivel de estudios	195
5.3. Movilidad según género, origen y edad	197
5.4. Movilidad vertical según género, origen y sector de actividad	201
5.5. Movilidad vertical según género, origen y antigüedad	206

5.6. Movilidad vertical según género, origen y seguridad contractual	210
5.7. Síntesis movilidad vertical según género y origen	212
5.8. Conclusiones.....	213
6 Diferencias salariales entre autóctonos e inmigrantes	
6.0. Introducción	217
6.1. Relación entre salario y categoría profesional.....	221
6.2. Los salarios según el nivel de estudios.....	230
6.3. Salarios según antigüedad y movilidad laboral	234
6.4. Seguridad en el empleo y salarios.....	241
6.5. Las diferencias que introduce el género	244
6.6. Sector y tamaño de empresa	248
6.7. Conclusiones.....	252
7 Síntesis y tipología de posiciones y trayectorias laborales	
7.0. Trayectoria salarial	258
7.1. Tipología de posiciones	271
8 El efecto de la emigración en los países de origen	
8.0. Introducción	301
8.1. Migración y mercados de trabajo en origen	305
8.2. Características de los inmigrantes.....	324
8.3. Conclusiones.....	330
9 Conclusiones	
9.1. El punto de partida	334
9.2. El punto de llegada	336
9.3. Para un análisis de políticas migratorias.....	357
10 Bibliografía	361

En los últimos años España ha vivido un episodio de inmigración muy importante. Desde los años noventa, la Obra Social "la Caixa" ha desarrollado diversas iniciativas en este ámbito. En un primer momento se trataba de facilitar la incorporación a la sociedad de los recién llegados, mediante un asesoramiento en cuestiones relacionadas con la vida práctica, laborales, legales o de ocio, y también culturales, para dar a conocer las costumbres del país, favorecer el respeto y la convivencia y potenciar los valores de la diversidad. Una de las divisas de la Obra Social "la Caixa", desde su creación hace más de cien años, ha sido prestar atención a las nuevas realidades sociales y desarrollar programas a favor de las personas, con sentido de la anticipación, para que puedan servir de modelo a futuras actuaciones. Con esta vocación, se establecieron acuerdos de colaboración con las instituciones públicas para crear redes de mediación. Al mismo tiempo, en todas las áreas en las que la Obra Social "la Caixa" realiza su actividad —programas sociales, culturales, científicos, educativos— se impulsaron iniciativas para favorecer la interculturalidad y la cohesión social.

Muchas de las personas que empezaron a llegar a nuestro país en diferentes oleadas migratorias, hace más de una década, se han incorporado al mundo laboral. Hasta ahora los estudios que existían sobre este tema se centraban en aspectos relacionados con una determinada actividad económica, con contratos o salarios. Faltaba un estudio general, que abarcase la totalidad del territorio español, que abordase todos los aspectos y que incorporase una perspectiva dinámica. ¿Cuál ha sido el itinerario laboral de aquellas personas que poco después de llegar a España ocupaban las categorías laborales más bajas? ¿Han conseguido una estabilidad? Y, de manera ya más general, ¿qué consecuencias ha tenido la inmigración en el mercado de trabajo de nuestro país? ¿Cómo se distribuyen hoy las clases asalariadas en España?

El estudio que hoy presentamos, *Trayectorias Laborales de los Inmigrantes en España*, quiere dar respuesta a estas preguntas. Es fruto de la colaboración entre el Centre Especial de Recerca sobre la Vida Quotidiana i el Treball, QUIT, adscrito al Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma

de Barcelona, y la Obra Social "la Caixa". Se ha desarrollado en los últimos dos años, a partir de los datos registrales de la Seguridad Social, la Muestra Continua de Vidas laborales (MCVL), que proporciona una fuente de información masiva, directa y fiable sobre la inmigración. Los datos más antiguos se remontan a los inicios de los 90 y los más recientes, de 2007, son anteriores a la crisis económica. Se ha querido dejar fuera la crisis económica para contar con un contexto similar en todo el periodo histórico analizado.

Esperamos que las informaciones que contiene este estudio y sus conclusiones sirvan como referencia a quienes trabajan en el campo de la integración laboral, de la interculturalidad y de la cohesión social. Que ayuden a políticas eficaces de incorporación y promoción laboral y que contribuyan a aclarar los tópicos que suelen aparecer cuando se habla de inmigración y trabajo.

La Obra Social "la Caixa" quiere destacar la labor del equipo científico responsable de este proyecto y agradecer al Centre Especial de Recerca sobre la Vida Quotidiana i el Treball, QUIT, y al Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona la oportunidad de colaborar en esta iniciativa pionera.



El Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball surge a partir de la iniciativa de profesores del Departamento de Sociología de la UAB durante el curso académico 1988-89. A dicha iniciativa se suman –posteriormente algunos becarios y estudiantes de doctorado, iniciándose inmediatamente las primeras investigaciones en equipo. El Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball-QUIT– desarrolla su actividad investigadora sobre aquellos aspectos de la sociología que vinculan el ámbito laboral y la vida cotidiana; así abarca entre sus objetivos de investigación temáticas como el análisis de los tiempos sociales y la adaptación de los mismos del tiempo personal, la transformación del trabajo, el mercado y las relaciones laborales, el estudio y la reflexión sobre las políticas relativas a la conciliación del trabajo y la vida cotidiana, la incidencia de la inmigración sobre el modelo de empleo, así como la relación entre empleo y desarrollo local, manteniendo como elemento significativo los estudios relacionados con el género en sus aspectos más diversos. Despues de una dilatada trayectoria investigadora desde su constitución formal, el QUIT promueve e impulsa la creación de un instituto, el Instituto de Estudios del Trabajo, del cual forma parte junto a otro grupo de investigación del ámbito del derecho laboral, con el objetivo de constituirse en centro de referencia en el análisis del mercado de trabajo.

FAUSTO MIGUÉLEZ

Director Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball-QUIT

Autores

FAUSTO MIGUÉLEZ

Catedrático de Sociología en la Universitat Autònoma de Barcelona y actual director del Institut d'Estudis del Treball de la UAB. Entre sus publicaciones destacan: *Las relaciones laborales en España* (Ed. Siglo XXI, 1991); *Desigualtat i canvi: l'estructura social contemporània* (Ed. Proa, 1996); *Las relaciones de empleo en España* (Ed. Siglo XXI, 1999); *Tiempo y Ciudad* (CESB, 2000); *¿Sirve la formación para el empleo?* (CES, 2000); *Nuevas organizaciones del tiempo de trabajo. Tiempo de trabajo: balance de actuaciones en la Unión Europea* (CESB, 2006), así como numerosos artículos sobre diversos aspectos del mercado de trabajo, tanto en revistas nacionales como internacionales. Su investigación se centra en los últimos años en las políticas de empleo, españolas y europeas, focalizando el interés sobre los colectivos con más probabilidades de caer en el desempleo.

ANTONIO MARTÍN

Catedrático de Sociología en la Universitat Autònoma de Barcelona y coordinador del Máster de Trabajo y Política Social de la UAB. Ha publicado más de 150 artículos en revistas de reconocido prestigio: *Journal of Industrial Relations*; *Transfer: European Review of Labour and Research*; *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*; *Revista Sociología del Trabajo*; *Cuadernos de Relaciones Laborales*; *Política y Sociedad*, *Arxius de Sociología*; *Revista Catalana de Sociología*, entre otros. Asimismo ha publicado varios manuales, entre otros, con Holm-Detlev Köhler (2009), *Manual para la sociología del trabajo y las relaciones laborales*, Madrid: Delta Publicaciones, que va por su tercera edición.

RAMON DE ALÓS-MONER

Profesor de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona. Es miembro del Institut d'Estudis del Treball y del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, ambos organismos pertenecientes a la UAB. En los últimos años ha participado en investigaciones colectivas sobre: modelo de empleo; desigualdades y políticas sociales; inmigración; mercado de trabajo y políticas laborales; inmigración y sindicalismo; trabajo y reinserción social; campos en los que cuenta con materiales presentados y congresos y publicaciones en revistas especializadas.

FERNANDO ESTEBAN

Es licenciado en Sociología por la Universidad de Buenos Aires (Argentina); Máster en Estudios Latinoamericanos y Doctor en Sociología por la Universidad de Salamanca (España). A continuación ha sido becario postdoctoral en el Centro de Investigaciones sobre América del Norte de la Universidad Autónoma de México y en el Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball de la Universidad Autónoma de Barcelona. Sus investigaciones se centran en varios aspectos de la inmigración extranjera a España (demografía, integración laboral, colectivos específicos, etc.), y la emigración internacional de argentinos. Fruto de esta labor son una docena de artículos y de capítulos en libros colectivos. Su actividad docente se extiende a la sociología del trabajo y de la educación.

PEDRO LÓPEZ ROLDÁN

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales (UAB), Diplôme d'Etudes Approfondies en Mathématiques, Informatique et Applications aux Sciences de l'Homme (Statistique et Modélisation dans les Sciences Sociales, EHESS) y Doctor en Sociología (UAB), es actualmente profesor titular del Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona donde imparte docencia en el área de métodos y técnicas de investigación social. Investigador del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) y del Institut d'Estudis del Treball de la UAB. Coordinador del Máster Profesional Interuniversitario (UAB, UB, Colpis) en Técnicas de Investigación Social Aplicada (TISA).

Sus líneas de investigación y áreas de interés se centran en los métodos y técnicas de investigación social, la estadística y el análisis multivariado de datos, los métodos mixtos, el análisis de redes sociales, la segmentación del mercado de trabajo y la inmigración, estructura social y desigualdades, género y relación entre tiempo, trabajo y vida cotidiana.

ÓSCAR MOLINA

Óscar Molina Romo es profesor lector en el departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona y miembro del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) y del Institut d'Estudis del Treball de la UAB. Se licenció en Economía en la Universidad Pompeu Fabra y obtuvo el doctorado en el Departamento de Ciencias Políticas y Sociología del Instituto Universitario Europeo, Florencia. Ha sido investigador postdoctoral en University College Dublin e investigador ICREA junior en el QUIT. Sus líneas de investigación principales son mercado de trabajo e inmigración, relaciones laborales comparadas, neocorporatismo y modelos de capitalismo.

SARA MORENO

Sara Moreno Colom, doctora en Sociología, es profesora del departamento de Sociología de la UAB, investigadora del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball de la UAB e investigadora del Institut d'Estudis del Treball de la UAB. Sus principales áreas de investigación son trabajo, tiempo, vida cotidiana y bienestar con especial atención a las desigualdades sociales desde la perspectiva de género. Ha participado en distintas investigaciones relacionadas con estas temáticas. Como resultado de su actividad investigadora ha publicado artículos en revistas especializadas y capítulos en libros monográficos. Algunas publicaciones recientes son: “El tiempo de trabajo: de la jaula dorada a la libertad azarosa” Cuadernos de Relaciones Laborales, n.º 28 (2) y “¿Es la conciliación un concepto exitoso y un objetivo político fracasado?” a Heim, D.; Bodelón González, E. (coords.) Derecho, género e igualdad. Cambio en las estructuras jurídicas androcéntricas. V.1 Barcelona: IMU/ICD/UAB.

1

Algunas cuestiones previas

1.0 **El objetivo de esta investigación**

En los últimos años, la inmigración se ha convertido en un tema de análisis preferente de los estudiosos sociales, porque constituye uno de los fenómenos más llamativos del cambio social que se ha dado en España. Así, ha sido abordado desde los diversos ámbitos posibles, incluyendo, lógicamente, el laboral. En este último campo, los estudios se han referido a situaciones puntuales sobre la actividad, la ocupación, los sectores de inserción, los contratos y los salarios, pero ha faltado una perspectiva más dinámica, una perspectiva que nos señale no solo cómo están situados los inmigrantes en el mercado de trabajo con relación a los autóctonos, sino cómo están evolucionando comparativamente con estos. Es decir, necesitamos conocer sus trayectorias o itinerarios laborales en sus diversas facetas. Solo así podremos entender cuáles son los resultados de su inserción, si es exitosa o fallida, y cuáles pueden ser las razones de uno u otro resultado. Si se realiza un análisis con esta perspectiva, será posible obtener elementos que permitan construir

y aplicar nuevas políticas que supongan cambios. Esas nuevas políticas, dirigidas a mejorar la cohesión social, especialmente en una situación de crisis económica que puede alargarse, están en la agenda de esta investigación.

Por supuesto, podemos obtener una perspectiva como la señalada a través de cuestionarios administrados a una muestra de trabajadores, o bien por medio de entrevistas. En ambos casos corremos el riesgo de que ciertas situaciones del pasado sean vistas a través de la lente subjetiva del presente, a veces demasiado crítica, otras demasiado benigna, aunque las preguntas puedan ser muchas y muy diversas.

Contamos, no obstante, en estos momentos, con la posibilidad de explotar una fuente original de datos registrales de la Seguridad Social, la Muestra Continua de Vidas laborales (MCVL), que, precisamente, nos puede proporcionar una lectura sobre las trayectorias de los inmigrantes en España en comparación con los autóctonos, registrando los diversos parámetros como objetivamente se dieron en su día. La MCVL contiene dos tipos de información: por un lado, una información estática, descriptiva de las condiciones laborales de inmigrantes y autóctonos en el momento presente, 2007, que ha sido el año que hemos escogido,¹ y, por otro lado, una información dinámica sobre las trayectorias laborales de esos mismos inmigrantes y autóctonos al registrar la serie de datos sobre su situación laboral desde el momento de su entrada en el mercado de trabajo español —siempre que constituya una relación con la Seguridad Social— hasta la actualidad, además de otras características que sirven para identificar socialmente a los individuos. Así, la información aportada por la MCVL nos ofrece una mirada privilegiada sobre la

1 La MCVL se hace pública unos meses después del año de referencia, por este motivo no era fácil disponer de datos más recientes cuando iniciamos el trabajo. Por otro lado, decidimos tomar 2007 en vez de 2008 (que, por tiempo, habría entrado dentro de las posibilidades) con el fin de evitar rupturas derivadas de la crisis. A la crisis se le dedica un apartado en este mismo programa de investigación.

inserción y las trayectorias laborales de la población, de los inmigrantes en particular, con relación a aspectos como los días trabajados, el tipo de contrato en esos días, las categorías laborales, el tipo de relación con la Seguridad Social, el tamaño de la empresa, los sectores de actividad, los cambios de empresas, sus niveles de cotización, el tiempo que llevan en el mercado de trabajo, etc. En cuanto a características personales, nos proporciona información de la edad, el sexo, el origen geográfico por país, el nivel de estudios, el lugar de residencia y de trabajo.

Hemos analizado dichas trayectorias laborales de los inmigrantes, comparativamente con los autóctonos, solo hasta 2007, con el fin de evitar cambios derivados de la crisis posterior. Por ello, hemos querido introducir esta perspectiva en el subtítulo de este estudio, al referirnos al “periodo de expansión”. Evidentemente, será muy importante saber en qué grado estas trayectorias se han mantenido o se han quebrado, a raíz de la crisis; por esta razón, el equipo que firma este libro trabajará en otro estudio que tenga en cuenta lo que ha pasado entre 2008 y 2011. También esa segunda perspectiva permitirá ver la solidez de la “igualdad de oportunidades” que tienen los inmigrantes en comparación con los autóctonos.

Diversas publicaciones sobre la temática migratoria, que hemos tenido en cuenta para caracterizar nuestro enfoque específico, se han referido a cuestiones muy importantes como las siguientes: 1) la relación entre crecimiento económico, cambio demográfico e inmigración extranjera, en estudios que apuntan al aporte positivo y necesario de la inmigración al respecto; 2) la descripción estadística de flujos y stocks de la población extranjera en España, análisis descriptivos, pero necesarios, debido a la urgencia de actualizar constantemente los datos; 3) los análisis específicos sobre la incorporación de extranjeros en el mercado de trabajo, en los que aparecen los siguientes aspectos: características más sobresalientes del mercado de trabajo, descripción en base a datos estadísticos de la composición de la fuerza de trabajo inmigrante e hipótesis y conclusiones con relación a la baja movi-

lidad y discriminación de los inmigrantes en el mercado de trabajo, el impacto de su presencia sobre las condiciones y oportunidades de empleo de los nativos, y las pautas de movilidad laboral; 4) el último tema que aparece habitualmente en la literatura sobre inmigración y trabajo es el que aborda los efectos de las reformas legislativas en materia de inmigración sobre el mercado de trabajo, aspecto que no tocaremos en esta monografía.

Sin embargo, en la investigación reciente ha tenido menos presencia el enfoque que aborda estas y otras cuestiones desde la perspectiva de las trayectorias laborales de la inmigración. Y esto pese a ser un tema relevante, por cuanto nos presenta el aspecto dinámico de la inmigración en el mercado laboral, como hemos señalado anteriormente. Así pues, este será el tema central en nuestro análisis y lo abordaremos comparando dichas trayectorias con las de los autóctonos. Para hacerlo, vamos a clarificar, en primer lugar, qué entendemos por trayectoria laboral.

1.1 Significado de las trayectorias laborales

Antes de referenciar algunas de las teorías sobre las trayectorias laborales, queremos definir los conceptos centrales para la mejor comprensión del enfoque del estudio, así como las dimensiones de trayectoria laboral que queremos considerar. La trayectoria laboral es el conjunto de circunstancias, con base en el trabajo, que trazan un itinerario que puede ser considerado de avance, retroceso o estancamiento. Por tanto, incluye importantes connotaciones de carácter subjetivo, de posición social en el trabajo y de reconocimiento social. Desde una perspectiva social, la trayectoria laboral puede ser un indicador bastante completo de las oportunidades que la sociedad ofrece a sus miembros mientras están trabajando. Pero es un indicador complejo y multidimensional. Nosotros hemos reducido esta complejidad a los siguientes indicadores: inserción en el mercado de trabajo, seguridad contractual, movilidad laboral, tra-

yectoria profesional (que sería el mismo indicador anterior, visto como resultado final) y salario.

Inserción laboral

El concepto de **inserción laboral** tiene dos significados en la literatura: para algunos autores es un “momento puntual” y, para otros, forma parte de un “proceso” gradual en el tiempo. En nuestro caso, la inserción será considerada como la parte inicial de un proceso que da lugar a una trayectoria determinada posteriormente.

Esta segunda acepción nos es útil, pues algunos estudios ya ponen de relieve que el perfil del demandante de empleo se ha transformado a tenor de las características que la estructura productiva ha asignado a los puestos de trabajo, lo que probablemente se refleja mejor en un análisis longitudinal. Es decir, el análisis de la evolución de la inserción, a partir de considerar en concreto el primer contrato como inicio de ese proceso, nos ofrece la posibilidad de ver las variaciones de los perfiles de la oferta y de la demanda de trabajo. La opción metodológica de partir del primer contrato nos permitirá obtener resultados sobre los cambios en el perfil de la oferta de trabajo (edad, origen, nacionalidad, nivel de estudios) en función de los requerimientos impuestos por la demanda (tipo de contrato, duración del mismo, sector de actividad, categorías laborales, tamaño de la empresa, salarios, etc.) (Miret 2008: 11). Además, el concepto de inserción, utilizado como punto de partida para un análisis longitudinal, nos permite estudiar dos aspectos importantes: el “momento” y la “forma”. Por un lado, el “momento” en que se inicia la carrera laboral y cómo ha ido cambiando ese “momento” en términos de edad, género y origen en los últimos años. Por otro lado, también nos permite analizar las variaciones en las “formas” de inserción laboral, cómo es el tipo de contrato laboral, su duración, los tipos de cualificación, el tamaño de las empresas, etc.

Precisamente, muchas de estas variables se encuentran en la MCVL y el estudio de su evolución es posible si tomamos una amplia referencia tem-

poral al contemplar la vida laboral de las personas desde su inicio hasta el momento actual. Esta posibilidad de análisis lleva a apuntar una posible hipótesis sobre el modelo de inserción, que señalaría diferencias en “momento” y “forma” para autóctonos e inmigrantes. (Pumares *et al.* 2006, Miret 2008).

El elemento clave a considerar para entender la forma de inserción, sea de inmigrantes o de autóctonos, se sitúa en el modelo productivo; el sector, el tamaño de la empresa y el tipo de contrato expresan una demanda que condiciona la forma de entrada de la oferta. Después del primer puesto de entrada en el mercado de trabajo que, por lo que a los inmigrantes se refiere, puede estar políticamente regulado por la legislación y el reglamento de inmigración (por supuesto, en el grado en que esa legislación se cumpla) hay otras variables en la trayectoria que pueden explicar la movilidad, tales como la antigüedad, la experiencia profesional, la formación y el papel de los acuerdos y convenios colectivos que pueden reglamentar la formación y la promoción interna en la empresa. Por supuesto, influye el origen de la fuerza de trabajo (algunos hablan de etnoestratificación) y la comunidad autónoma de residencia.² En resumen, las trayectorias de los inmigrantes pueden estar condicionadas, en mayor medida que las de los autóctonos, por barreras que dificultan la entrada en una determinada profesión y que luego influirán en la movilidad social ascendente o el acceso a mejores salarios.

2 La estratificación étnica puede también reflejar desigualdades educativas previas y estar relacionada con el racismo y la xenofobia. Por otro lado, la variable “tamaño de la comunidad” que sugiere Miret (2008) es interesante por cuanto la especialización industrial de un territorio en una determinada tarea puede restringir la movilidad y, por consiguiente, la oferta de puestos de trabajo heterogéneos será limitada. Una idea parecida maneja también Hedberg (2008) cuando habla de “ciudades o espacios divididos”, que condicionan las trayectorias laborales. Los “efectos de vecindad” retroalimentan la segregación residencial y laboral de los inmigrantes. En pocas palabras, los inmigrantes que residen en zonas menos desarrolladas pueden tener una situación laboral más vulnerable.

Seguridad contractual

La inserción laboral puede darse en formas contractualmente inseguras o bien en formas seguras, y así puede continuar por pocos o muchos años o incluso toda la vida. El modelo de empleo en España ha propiciado proporciones muy altas de inseguridad contractual, y este ha sido uno de los mecanismos privilegiados de ajuste de los costes laborales y, por tanto, de competitividad de las empresas. Efectivamente, se ha tratado de una característica fundamental de la demanda que, según señalan muchas investigaciones, los procesos inmigratorios habrían consolidado, aunque no provocado; basta recordar las altas tasas de temporalidad que existían cuando esta cuestión se aborda en una de las más importantes reformas del mercado de trabajo, la de 1997. Pero, por el lado de la oferta, podemos suponer que la mayor o menor seguridad contractual, particularmente si esta se prolonga en el tiempo, va a tener incidencia relevante en la trayectoria laboral en aspectos que tienen que ver con el salario y otras condiciones de trabajo, así como también con la promoción y, probablemente, con las posibilidades de formación.

Movilidad laboral

En la literatura sociológica, el término movilidad social hace referencia a los movimientos de los individuos y de los grupos entre las distintas posiciones socioeconómicas (Giddens 1991) y se relaciona con la estratificación social. La **movilidad vertical** es el término utilizado para explicar los movimientos ascendentes o descendentes en la escala socioeconómica. Por tanto, el hecho de ascender o descender alude a movimientos con relación a la renta, los salarios, el prestigio social y el status social y profesional de los individuos. La **movilidad horizontal**, por su parte, se refiere a cambios de lugar de residencia o a cambios entre sectores de actividad económica, con posibles repercusiones sobre las posiciones de categoría socioeconómica de los individuos.

La movilidad vertical ascendente ha sido tomada habitualmente en los estudios como un indicador de apertura social, de mercado laboral abierto,

que ofrece igualdad de oportunidades, que permite la promoción y el desarrollo de las carreras profesionales de los individuos. Esto es válido también para la inmigración. Aunque la movilidad vertical descendente es menos frecuente, algunos estudios han hallado que las mujeres tienen mayores riesgos de movilidad descendente a tenor de las desigualdades de género, lo que se refleja en el tipo de contrato laboral, que es de empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial, los salarios más bajos, el mayor desempleo, las salidas del mercado laboral y las reincorporaciones posteriores en peores condiciones (Heath 1981). Por su parte, la movilidad horizontal es sinónimo de flexibilidad y es por esto que las recomendaciones de la OCDE y de la Unión Europea enfatizan la idea de incentivar una mayor movilidad laboral (horizontal) para luchar contra el desempleo y la pobreza (Gagnon 2009).

La movilidad se ha estudiado tradicionalmente desde dos perspectivas. La primera, examinando las trayectorias laborales de los individuos a través de los ascensos y descensos de categorías profesionales, lo que se conoce como **movilidad intrageneracional**, que es la que nosotros adoptamos en este estudio para la inmigración. En los estudios de inmigración, la movilidad intrageneracional ha tomado habitualmente como referencia el último trabajo de los inmigrantes en su país de origen y el primer trabajo en el país de acogida y los sucesivos cambios de posiciones (véase Chiswick 2005, Green 1999, entre otros). En el presente informe solo consideraremos la movilidad intrageneracional en el país de acogida, España.³ La segunda perspectiva es la de **movilidad intergeneracional**, que también se ha tomado para estudiar la movilidad laboral de la segunda generación de los inmigrantes. Esta segunda perspectiva no la consideraremos en esta investigación.

3 La base de datos que hemos utilizado no nos permite conocer la posición laboral de los individuos en sus países de origen. Pero sí dedicamos un capítulo a esta cuestión, valiéndonos de informes realizados en tres países de fuerte emigración a España: Marruecos, Perú y Rumanía.

Un problema en discusión son los indicadores de la movilidad. Tradicionalmente, se ha considerado el cambio de una profesión de cuello azul a otra de cuello blanco como un indicador de movilidad laboral ascendente (Golthorpe *et al.* 1980). Sin embargo, esto hoy no es suficiente, ya que muchos puestos de trabajo de cuello azul tienen mejores retribuciones salariales que los de cuello blanco y, además, muchos trabajos de cuello blanco se han descalificado a través de la automatización y la taylorización del proceso productivo. Por tal motivo, al analizar la movilidad a través del indicador de categoría laboral, contemplaremos tres posibles sub-escalas que categorizan fundamentalmente los campos concretos de trayectoria que los individuos suelen hacer: el manual, el administrativo y el técnico-profesional.

Trayectoria profesional

Una manera de tener en cuenta la movilidad, ascendente y descendente, además de posibles períodos de estancamiento, largos o cortos, en cuanto a sus resultados efectivos se refiere después de un determinado periodo, es lo que podríamos llamar trayectoria profesional. Se concibe como la sucesión de posiciones ocupacionales y profesionales, entre la categoría profesional del contrato inicial que posiciona al trabajador o trabajadora en ese momento inicial del proceso de inserción, su secuencia posterior de posibles cambios y el resultado final que implica considerar la categoría alcanzada en el contrato final (o actual).

La función del concepto de trayectoria profesional es ofrecer una perspectiva temporal sobre los cambios de posiciones que se suceden y puede ser útil para observar el proceso de inserción laboral y de movilidad de los inmigrantes (Henríquez y Uribe-Echevarría 2002). Según Dombois (1998), el análisis bajo la luz del concepto de trayectoria profesional “permite reconstruir el proceso de asignación de personas a posiciones sociales relacionado con el tiempo de vida de estas, y con una determinada perspectiva del tiempo histórico” (citado en Muñiz 2002).

La idea de trayectoria profesional pretende facilitar la reconstrucción de los cambios de posiciones profesionales a lo largo de la vida laboral de las personas, así como el contexto institucional, las normas y las estructuras en las cuales se enmarcan. Es decir, permite observar las llamadas temporalidades sociales, las cadenas de acontecimientos individuales y también estructurales. La trayectoria profesional no es solo la historia de un individuo, sino también la historia del contexto social. En un sentido parecido, la reconstrucción de las trayectorias profesionales permite también reconstruir los rasgos de tres instituciones sociales: el mercado de trabajo, la empresa y el oficio o profesión.

Los estudios sobre trayectorias profesionales se han utilizado para explicar la movilidad de determinados segmentos de empleo y la estratificación del mercado laboral, así como para identificar la movilidad social ascendente o bien la movilidad laboral geográfica. Las metodologías que han utilizado los estudios de trayectorias profesionales adoptan perspectivas tanto cualitativas, a partir de estudios biográficos e historias de vida, como cuantitativas, a través de series de datos y técnicas centradas en el análisis longitudinal. Este segundo será nuestro caso.

En particular, interesa subrayar que en las últimas décadas el concepto de trayectoria ha sido útil para analizar el modelo de empleo que emergió en los años ochenta, caracterizado por el contrato temporal, la rotación laboral y las situaciones de empleo atípicas. El cambio estructural iniciado en los años ochenta con la crisis de los mercados tradicionales, la estrategia de flexibilización y la consiguiente transformación de la “norma social del empleo” keynesiano-fordista (Castel 1995), abrió las puertas a diversas formas de empleo atípicas que hoy constituyen las principales vías de contratación para los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes. Precisamente, para estudiar estos nuevos fenómenos, se ha recurrido a análisis longitudinales y al método biográfico para entender las diferentes modalidades de trayectorias y de transiciones. Un ejemplo interesante de esta perspectiva analítica nos lo ofrece

Casal (1997), que señala la tendencia hacia un cambio en las trayectorias de transición escuela-trabajo. Entendemos que el nuevo modelo de empleo flexible también condiciona las trayectorias de inserción de los inmigrantes. Podemos plantearnos estas preguntas: *¿Hay diferentes modalidades de trayectorias profesionales de los inmigrantes según su nivel de estudios y su origen geográfico?*, *¿Obstaculiza la estructura segmentada del mercado laboral la movilidad social ascendente de los inmigrantes a pesar de su nivel de estudios?*

Diversas investigaciones ya han puesto de relieve que los inmigrantes se insertan fundamentalmente mediante contratos laborales precarios, lo que presumiblemente favorece que sus trayectorias profesionales puedan ser en mayor medida caóticas, desestructuradas y discontinuas —no conviene olvidar que estas mismas condiciones de inserción afectan a buena parte de los autóctonos, aunque la inserción de estos se da en edades más jóvenes, lo que puede cambiar los resultados finales— y ello no ayuda a los inmigrantes a desarrollar una formación en el trabajo y, probablemente, les condena a seguir en posiciones laborales atrapadas en el segmento secundario del mercado de trabajo. O como dice Escrivá (2000), refiriéndose a las empleadas peruanas de Barcelona, se convierten en “empleadas domésticas de por vida”, se perpetúan en el servicio doméstico, al tratarse de un segmento etnizado del mercado laboral, sin posibilidades de movilidad social ascendente. Quedarían atrapadas por la estructura segmentada del mercado laboral a pesar de tener muchas de ellas un nivel de estudios relativamente alto. La estratificación del mercado laboral según el origen de los inmigrantes parece un hecho verificado, según diversos estudios (Parella 2003, Cachón 2003, Pumares et al. 2006), poniéndose de relieve la existencia de una cierta jerarquía en los puestos de trabajo y de distinto riesgo de empleo precario y de desempleo, de acuerdo a grupos de procedencia. Un ejemplo de ello es el empleo en oficinas, que tiene barreras difíciles de superar para determinados orígenes, especialmente para aquellos que no dominan la lengua local.

Otras consideraciones sobre el concepto de trayectoria laboral

Volvamos ahora a la complejidad de todo el proceso, que hemos llamado trayectoria laboral. En términos de operacionalización de la misma, podríamos mencionar la tipología señalada por Spillerman (1977) y citada en Miret (2008: 14), que distingue: 1) Las trayectorias ordenadas, en las cuales se puede observar una cierta linealidad progresiva acorde con la edad, la antigüedad, la experiencia, la mejora de categoría laboral y de salario; 2) Las trayectorias caóticas, que se caracterizan por no tener una progresión lineal, sino errática, en función de la variedad de tipos de contrato, de diferentes categorías del empleo en diferentes sectores de actividad y empleo de baja cualificación profesional y de variabilidad salarial. Es decir, los puestos de trabajo no se caracterizan por el empleo de unas determinadas cohortes de edad, sino por su variedad. Posiblemente esto sea de interés, ya que la inmigración, hipotéticamente, la podríamos ubicar aquí, en las trayectorias erráticas, independientemente de la edad (posiblemente esta “trayectoria caótica” sea parecida a la de los jóvenes autóctonos con bajas cualificaciones profesionales); 3) El autor señala una tercera trayectoria, referida a las grandes empresas e instituciones, que califica de trayectorias de oficios y profesiones y que se caracterizan por su escasa movilidad entre empresas y puestos de trabajo, con una gran variedad de edades; puede ser interpretada como una variante del primer tipo, aunque con mayor estabilidad.

Otros han tomado el número de contratos y los cambios en la condición de actividad (ocupación, desocupación, inactividad económica) como una referencia para clasificar las trayectorias. Aparece este criterio en el trabajo de Mauro y Yáñez (2005: 15-16), quienes simplifican las trayectorias a partir de una observación más pragmática en dos tipos. Por un lado, clasifican las trayectorias continuas en dos grupos: en continuas estables y continuas inestables. Definen como trayectorias continuas estables aquellas en que las personas han estado continuamente ocupadas en el periodo estudiado y

no han efectuado ningún cambio de condición en su actividad. Por otro lado, definen como trayectorias continuas inestables aquellas donde las personas siempre han estado ocupadas pero han tenido más de un empleo. Y en tercer lugar, denominan como trayectorias laborales discontinuas aquellas en las cuales las personas han cambiado de condición de actividad, de manera que han transitado entre situaciones de ocupación, desocupación e inactividad.

En nuestro estudio consideramos la trayectoria laboral como el resultado de una sucesión de diferentes episodios susceptibles de variación en función de tres aspectos básicos: del tipo de contrato que nos indica una mayor o menor estabilidad en el empleo a lo largo de la vida laboral, y de la categoría laboral como un proceso de cambios en el tipo de ocupación y posición en la división del trabajo que marca dinámicas, ya sean de estancamiento o de retroceso, de mayor o menor promoción laboral a lo largo del tiempo. Finalmente, se deriva de los anteriores aspectos un tercero que refleja la posición económica de los individuos, esto es, el salario.

1.2 Trayectorias laborales y estructura segmentada del mercado de trabajo

El concepto de trayectoria laboral se ubica en el plano de las posiciones sociales jerarquizadas que los sujetos van ocupando en la estructura social (Baeza 2006, Dávila y Ghiardo 2005). Desde esta perspectiva, no importan tanto el número de posiciones sucesivas que ocupan los individuos, sino cómo los cambios entre segmentos del mercado de trabajo implican posicionamientos objetivables y tipificables en las condiciones de empleo y en las perspectivas subjetivas que se traducen a su vez en cambios en la integración social, aspecto muy importante en el caso de los inmigrantes. En el cambio de posiciones y en el paso de un segmento a otro del mercado laboral inciden diversos factores, tales como el origen de clase, la etnia, la edad,

el nivel de estudios y la cualificación profesional, pero también las condiciones propias de la estructura productiva, es decir, el lado de la demanda. Por consiguiente, la trayectoria tiene una posición social de partida y unos pasos posteriores en los que el sujeto se puede dotar de capital social o no según el nicho de mercado en el que esté, que pueden influir en el cambio de posiciones. El capital social y relacional dota al sujeto de diversas posibilidades de trayectorias no solo laborales, sino también sociales.⁴ Por ello, las redes y la calidad de las mismas son muy importantes en las trayectorias laborales de los inmigrantes, porque les proporcionan información para la movilidad social. Pero no todas las redes tienen la misma calidad y el mismo acceso a la información, dado que la información de las redes depende de la posición de sus miembros en la estructura social. Dicho de otra manera, las trayectorias laborales de los sujetos ocurren en el seno de estructuras sociales y productivas y, en nuestro caso en particular, en el seno de un mercado laboral marcadamente segmentado que no solo determina las condiciones laborales en un momento dado, sino las posibilidades de movilidad ocupacional y social.

De lo anterior se desprende la dificultad para los trabajadores inmigrantes —que ocupan, en su mayoría, posiciones en el mercado de trabajo secundario— de pasar al mercado laboral primario. Según la tesis de Reyneri (2006), una economía sumergida consolidada promueve la inmigración irregular. De hecho, la mayoría de la inmigración que entra en Italia es ilegal (irregular), algo parecido a lo que ocurre en España. Esta inmigración es atraída por el efecto llamada de la economía sumergida, a través de los circuitos de información de las redes sociales, de modo que la primera fase de

4 Véase el concepto de *habitus* en P. Bourdieu. Detrás de las trayectorias sociales está el concepto de *habitus* como un sistema durable, traspasable, que tiene un aspecto reproductivo y activo. En otras palabras, el sujeto no es meramente pasivo, sino que actúa en base al *habitus* heredado, en base a las disposiciones adquiridas (Baeza 2006: 6).

la trayectoria laboral de los inmigrantes irregulares consiste en pasar de la economía sumergida a la economía formal y a una situación jurídica legal. Es decir, pasar de la zona invisible del no-derecho a la zona visible del derecho formal.⁵ La movilidad social ascendente presenta, por ello, más problemas y obstáculos.

Por otra parte, en el plano de la economía y el empleo formales parece más fácil y susceptible cierta convergencia de las trayectorias de inmigrantes y nativos. Esta convergencia es más probable en las segundas generaciones de inmigrantes, como pone de relieve Kogan (2003). Uno de los hallazgos de esa investigación es que en la segunda generación hay convergencia, especialmente en aquellos casos en los que los inmigrantes tienen un mayor nivel de estudios. Es decir, quizás se puede producir una cierta y creciente asimilación intergeneracional, aunque ello no es válido para todos los orígenes étnicos.⁶ No obstante, las principales diferencias entre nativos e inmigrantes estriban en el desempleo de larga duración y en la frecuencia de las situaciones de desempleo que sufren los inmigrantes de primera y segunda generación. Pero nuestra investigación no distingue entre ambas generaciones, sino que estamos estudiando principalmente inmigrantes de

5 En este punto existe un debate, entre quienes señalan: 1) Los inmigrantes irregulares son personas que huyen de la pobreza y ejercen en el país de recepción un efecto *push* que estimula el desarrollo de la economía sumergida y, por tanto, la conclusión política es que hay que controlar la entrada de ilegales. 2) La tesis del efecto *pull* es que la existencia previa de economía sumergida reclama fuerza de trabajo para atender sus necesidades, puesto que esta economía tiene sus propios circuitos de información, hace circular la demanda de mano de obra a través de las redes sociales, que conectan rápidamente la oferta y la demanda y, además, con bajos costes de selección y reclutamiento (véase Reyneri 2006).

6 Kogan (2003) pone como ejemplo a la segunda generación de inmigrantes turcos. Estos, a pesar de tener un mayor nivel de estudios no tienen trayectorias ocupacionales similares a la de los nativos. En cambio, si que tienen trayectorias similares los inmigrantes de segunda generación procedentes de países de la Unión Europea.

primera generación,⁷ donde tratamos de dar cuenta de los factores que pueden aproximar trayectorias de autóctonos e inmigrantes, o bien mantenerlas alejadas.

Finalmente, podemos presuponer que los cambios en las posiciones laborales en su conjunto y la movilidad ascendente en el mercado laboral específicamente podrían estar influenciados también por la presencia o ausencia de actores colectivos, como los sindicatos y las asociaciones de inmigrantes. La protección de los inmigrantes por medio de la cobertura sindical, sea a través de la norma negociada o a través de la existencia de agentes colectivos, como son los comités de empresas y delegados sindicales, puede tener un papel decisivo en el reconocimiento del status del trabajo del inmigrante. De hecho, es relativamente frecuente encontrar en los convenios colectivos algunas cláusulas referidas a la formación y a la promoción.

1.3 Hipótesis generales del estudio

1. En una primera hipótesis exploramos las pautas diferenciales de movilidad de categoría profesional, denominada también movilidad vertical, entre autóctonos e inmigrantes, pero también dentro de este colectivo, según diversos orígenes y grupos. En este sentido, exploraremos los factores que influyen en el ascenso o la promoción de categoría. Nuestra hipótesis apunta a que son las características estructurales del sector de actividad y de la empresa y el contrato (el lado de la demanda) las que tienen mayor influencia en dicha movilidad. Aunque también influye en dicha movilidad categorial las características de la oferta, tales como la antigüedad en el mercado de trabajo, el nivel de estudios, el origen y el género. Ello nos lleva a factores externos al

7 Obviamente, algunos pueden ser de segunda generación porque han llegado al país siendo menores de edad.

mercado de trabajo en los que las instituciones sociales pueden jugar un papel que resuelva posiciones de desigualdad.

2. En la segunda hipótesis abordamos el papel que juega la inmigración en la movilidad horizontal en el mercado de trabajo y de acuerdo con las características de la estructura económica de los sectores y del territorio. Dicha movilidad horizontal contribuiría a dotar de mayor flexibilidad al mercado de trabajo, especialmente en aquellos sectores con actividad económica estacional, como son la agricultura, la hostelería y la construcción. En este sentido, dedicaremos atención al análisis de la movilidad laboral horizontal y, en particular, a las variables de movilidad intersectorial y geográfica.⁸ La inmigración, junto con otros colectivos, puede haber jugado un papel de reajuste entre coyunturas, algo que es muy visible en la movilidad geográfica.

3. En tercer lugar, suponemos la existencia de una jerarquía laboral tanto en términos de seguridad como de categorías profesionales y de salarios en

8 En la bibliografía especializada señala el papel que desempeña la inmigración a través de la movilidad horizontal, esto es intersectorial y geográfica, como ponen de relieve algunos estudios (Pajares 2007, Pumares Fernández *et al.* 2006). Posiblemente, la inmigración no solo ha contribuido a dotar de una mayor flexibilidad al mercado de trabajo facilitando los ajustes de empleo intersectoriales y de los mercados de trabajo locales, sino también a una mayor segmentación del mercado de trabajo.

Los mismos autores analizan la movilidad laboral a través de los cambios de régimen de los trabajadores extranjeros en la Seguridad Social, y encuentran que si que existe movilidad laboral ascendente en el colectivo de trabajadores extranjeros. Esta afirmación se sustenta en la existencia del desplazamiento, claro y generalizado, hacia el Régimen de Trabajadores Autónomos y, sobre todo, hacia el Régimen General desde los demás regímenes especiales. Sin embargo, los autores reconocen limitaciones en esta movilidad. La más significativa viene dada porque la conquista de nuevos espacios parece encontrarse con una barrera difícil de franquear en los trabajos de oficina (empleos de cuello blanco). Por consiguiente, deberíamos diferenciar varios ámbitos de dicha trayectoria laboral en algunos de los cuales la igualdad de oportunidades entre inmigrantes y autóctonos será mayor que en otros gracias a que cambios ascendentes habrán sido propiciados, ya sea gracias a las características de la demanda o de la oferta.

la que el origen según el país juega un papel importante en esa estratificación vinculada al mercado de trabajo. En otras palabras, la tradicional segmentación del mercado de trabajo se vería reforzada con la inmigración.⁹ Pero los diversos orígenes de los inmigrantes pueden tener efectos diferentes, lo que nos lleva a pensar que no toda la inmigración está en las mismas condiciones; hay una diferencia importante entre la inmigración de la UE y la de terceros países, pero tampoco en el seno de estos sería esperable la homogeneidad que apuntan ciertas investigaciones. Por ello dedicaremos atención al análisis de variables como el país de origen y su ubicación en determinadas actividades de empleo, territorios y tipos de empresas.

4. En cuanto al género, queremos verificar la hipótesis de que la existencia de una inmigración particularmente masiva de mujeres, que nunca se había dado históricamente, puede romper las tradicionales distancias entre las trayectorias de hombres y mujeres, al menos en el colectivo de inmigrantes. Algo que sería muy relevante, sobre todo en el ámbito de la trayectoria profesional que podría convertirse en el eje de otros cambios sociales en el futuro.

9 Según la exploración bibliográfica (Cachón 2009, entre otros), las evidencias empíricas parecen confirmar que existe una supuesta etnoestratificación en el mercado de trabajo que confina a los inmigrantes a sectores y ocupaciones de menor prestigio social y peores condiciones de trabajo (salario, promoción, formación, riegos, horarios, etc.): africanos en la agricultura, mujeres sudamericanas en el servicio doméstico, europeos del Este en la construcción, etc. Las políticas migratorias han tendido a reproducir esta segmentación a través de los contingentes, las restricciones de los permisos de trabajo y el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura. Creemos que esta afirmación debería ser matizada en un doble sentido: las ocupaciones de difícil cobertura en los sectores señalados, que son las que han crecido en estos años, han sido la puerta de entrada para muchos autóctonos; las políticas migratorias condicionan una segmentación solo de entrada, no necesariamente de continuidad, puesto que después de un año se puede cambiar de sector y territorio. Por ello lo que hemos de verificar es si después del primer contrato se mantiene dicha segmentación por el origen y en qué grado se dan o influyen otros factores: nivel educativo, conocimiento de la lengua, experiencia, tipo de empleos existentes, redes informales, tiempo en el mercado de trabajo, género, etc., que es la hipótesis que nosotros mantenemos.

5. Sin embargo, el nivel educativo y la ambición contenida en el proyecto inmigratorio —y ahora pensamos en aspectos más subjetivos—, hacen suponer que debería existir movilidad ascendente en los próximos años, y ya empezaría ahora, siempre y cuando funcione un cierto grado de igualdad de oportunidades que está en la base de los régímenes democráticos europeos. Pero, ¿hay patrones de segmentación para todos los trabajadores o existen algunos exclusivos de inmigrantes? Si se da el segundo supuesto, ¿se basan en el origen étnico/nacional, o bien en el nivel de estudios o en la edad?

1.4 Metodología de la investigación

Para el estudio de las trayectorias laborales seguiremos un doble nivel de análisis: seccional o estático con relación a la ocupación del año de referencia en el estudio, 2007, y longitudinal o dinámico, de forma que podemos analizar el proceso comprendido entre el año 2007 y el momento de entrada de los diversos individuos en el mercado de trabajo. Ello coincide con unos años, los últimos, en los que se podría haber modificado la forma de inserción, un aspecto de lo que conocemos como *modelo de empleo*. En este sentido captamos el aspecto dinámico de los perfiles de la oferta y de la demanda del mercado laboral. Esto es lo que nos proponemos explorar en mayor profundidad a tenor de la disponibilidad de la base de datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), lo que ya de por sí aportará una visión nueva y original.

La MCVL contiene información estática que nos permitirá describir la situación actual de los inmigrantes en el empleo y en la Seguridad Social. Y, por otro lado, una visión dinámica de las trayectorias laborales que se han podido desarrollar. Los datos registrales que explotaremos son especialmente significativos sobre el conjunto de la inmigración, ya que recogen información sobre cerca de 89.000 inmigrantes ocupados en el año 2007.

Con todo, cabe decir, que esta importante base de datos contiene en exclusiva a quienes están registrados legalmente, por tanto, no capta posibles trabajadores irregulares (sean autóctonos o inmigrantes) ni tampoco las trayectorias anteriores a su regularización de los 1,2 millones que fueron regularizados entre 1999 y 2005 (con gobiernos del PP y del PSOE). Evidentemente, el recorrido realizado en el periodo irregular puede haber potenciado o bien debilitado las posibilidades de movilidad ascendente en la trayectoria laboral, algo de lo que no tenemos constancia, si no es indirecta en asociación con la edad de los individuos, debido a las características de los datos.

Por otra parte, nos apoyaremos de forma complementaria en los datos de otras dos encuestas. Por un lado, la fuente de información que nos permitirá contrastar los datos referidos a la situación en 2007 es la “Encuesta de calidad de vida y trabajo” de este mismo año. Por otro lado, está la “Encuesta de inmigración”, realizada por el INE en 2007, que recoge información sobre una muestra de 15.000 inmigrantes. El conjunto de estas tres fuentes básicas se contrastarán, asimismo, con otras investigaciones monográficas y parciales que se han realizado sobre el mercado laboral español.

La muestra continua de vidas laborales (MCVL): principales características

La MCVL constituye una fuente de información inestimable que, desde el año 2004, por iniciativa de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nos ofrece datos relativos de la distribución de la población de un determinado año según diversas características laborales registradas administrativamente a través de la Seguridad Social, así como de su historia laboral desde que existen registros informatizados.

La muestra se diseñó tomando como población de referencia una definición amplia: “todas las personas que han estado en situación de afilia-

do en alta o han recibido alguna pensión contributiva de la Seguridad Social en algún momento del año de referencia" (MTIN 2009a: 3), 2007, en nuestro caso. Dos situaciones, cotizantes o pensionistas que, por las características de construcción de la muestra, pueden darse de forma sucesiva o simultáneamente. Así, desde el punto de vista del ámbito temporal, se consideran todos los individuos que han estado en relación con la Seguridad Social en algún momento del año, no en una fecha fija, para facilitar así la presencia en la muestra de personas que trabajan regularmente, pero que entran y salen de manera continuada de una situación de alta laboral.

Por tanto, para datos globales no se trata tanto de la población activa, como de los perceptores de ingresos:¹⁰ los empleados que están en alta laboral (por cuenta propia o ajena), los cotizantes de pensiones que no trabajan (convenio especial, incapacidad transitoria) y los perceptores de prestaciones de desempleo más los perceptores de pensiones contributivas, incluyendo las generadas por el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) y las pensiones de supervivencia (viudedad y orfandad).¹¹

Para el año 2007,¹² la población de referencia era de 30.024.950 de personas. Sobre esta población, el tamaño de la muestra se fija en el 4%, un total

10 Una comparación entre la EPA y la MCVL se puede ver B. Ramos Muñoz (2007), mostrándose las posibilidades de obtener magnitudes equiparables.

11 No se incluyen en la población de referencia los funcionarios civiles acogidos a clases pasivas o los profesionales liberales con protección social a través de colegios profesionales. Tampoco se contemplan las personas que únicamente reciben asistencia sanitaria o son perceptores de prestaciones no contributivas.

12 Nos referiremos aquí a los datos de la muestra correspondientes al año 2007, el año anterior al inicio de la crisis que hemos tomado como referencia en el estudio, si bien se disponen de datos desde el año 2004, están disponibles los del año 2008 y, en breve, aparecerán los correspondientes al 2009. Esta nueva información y la de los próximos años nos brindará la oportunidad de contrastar los resultados que aquí presentamos con el nuevo escenario del impacto de la crisis.

de 1.200.998 personas,¹³ un tamaño al que se asocia un error muestral muy bajo.¹⁴ El tipo de muestreo es aleatorio simple, y se mantiene una estructura de panel desde la primera extracción aleatoria del año 2004; de esta forma, las unidades se extraen manteniendo los códigos de la primera que aseguran que siempre serán seleccionadas las mismas personas, en la medida en que continúen su relación con la Seguridad Social, y se renoven de forma representativa con nuevas incorporaciones.¹⁵

Cabe destacar, por tanto, que la muestra es representativa de la situación de cada año, sobre la base de una misma muestra panel inicial, pero no de las cohortes anteriores al año de referencia. Sí lo es de las trayectorias pasadas con relación a la situación actual, entendiendo que los diferentes episodios son acontecimientos propios de cada individuo en su vida laboral hasta el año de referencia.

La información de la Seguridad Social se completa con datos del Padrón Municipal Continuo y con datos fiscales de la Agencia Tributaria.¹⁶ Así, los datos de la MCVL se organizan en torno a la persona física, con una variable de identificación que permite vincular todos los ficheros. En el esquema siguiente (gráfico 1.4.1) se presentan los diferentes archivos

13 Aunque recoge las afiliaciones de diez años antes, no recoge las afiliaciones en aquella fecha de las personas que mientras tanto han fallecido o abandonado la vida activa sin causar pensión.

14 La muestra tiene un factor de elevación de 25. Para datos globales, una muestra de 1.200.998 personas, si consideráramos un nivel de confianza del 95,5%, en el supuesto de una estimación porcentual asumiendo que $P=Q=50\%$, arroja un error de tan solo el 0,09%.

15 Sobre la renovación consultar J.L. García Pérez (2008).

16 El conjunto de microdatos de la MCVL más los del Padrón se denomina Muestra Continua de Vidas Laborales Sin Datos Fiscales (MCVL SDF). Con los datos de los mismos individuos que proporciona la Agencia Tributaria a partir del Modelo 190 de retenciones por trabajo por cuenta ajena para el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas se obtiene la denominada Muestra Continua de Vidas Laborales Con Datos Fiscales (MCVL CDF).

Gráfico 1.4.1 Esquema de los ficheros de la MCVL 2007*

* Entre corchetes aparece el número de registros de cada archivo

que configuran la muestra, con los contenidos y la estructura de relación generales:¹⁷

- De los ficheros de la Seguridad Social obtenemos tres tipos de información:

17 La información descriptiva de los contenidos de los diferentes archivos se puede consultar en la web: http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Muestra_Continua_de_Vidas_Laborales/index.htm.

- *Ficheros de datos de afiliación de los trabajadores y de las empresas.* Recoge las relaciones laborales (las que transcurren entre una alta y una baja en la Seguridad Social) desde 1967, y otras situaciones que implican una alta en la Seguridad Social. Encontramos, entre otras, las variables: régimen y grupo de cotización, fecha de alta y de baja, causa de la baja, tipo de contrato, jornada laboral, sector de actividad, número de trabajadores de la empresa, tipo de empresa y provincia.
 - *Ficheros de datos de cotización.* Para cada relación laboral, por un lado, se recoge la cuantía de las bases de cotización (salarios) por las que se cotiza cada mes (con un registro por año) por cuenta ajena, desde 1980. Por otro lado, se recoge la cuantía de cada mes por la que se cotizó por cuenta propia y otros regímenes.
 - *Fichero de datos de prestaciones contributivas.* Se recoge un registro para cada año natural de la prestación contributiva que haya recibido la persona desde 1996, indicándose también cuándo se reconoció la pensión, ya que puede ser antes. Diversas variables en este caso describen la clase de prestación y la cuantía.
- b) De los ficheros del Padrón Continuo Municipal se obtienen los datos más precisos sobre la persona: la edad, el sexo, la nacionalidad, el nivel de estudios, la provincia de nacimiento, el domicilio y la edad y el sexo de los que conviven con ella (hasta 10 miembros).
- c) De la Agencia Tributaria (datos fiscales) se obtienen los datos remitidos por los empleadores de las retenciones practicadas sobre los salarios.¹⁸

18 Algunos de los archivos se presentan divididos en partes, como se muestra en el gráfico 1.4.1 en el caso de los datos de afiliación y cotización, con el objetivo de facilitar el trabajo con archivos de menor tamaño a los usuarios con equipos con una capacidad de procesamiento más limitada. Por ello se adjunta igualmente un archivo de partición que facilita la localización de la información referida a una misma persona en los tipos de ficheros que han sido subdivididos.

A pesar de la naturaleza administrativa de los datos de la MCVL, la información considerada ofrece unas posibilidades de análisis indudables, ya que su interés analítico principal es el estudio longitudinal del trabajo productivo y la previsión social.¹⁹ Si bien, por otra parte, no se puede olvidar el carácter registral de los microdatos y las limitaciones derivadas del tipo de medición que supone para el estudio y la investigación.²⁰

Análisis del empleo y la inmigración en España con la MCVL

El tratamiento de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), para el año 2007, ha supuesto diversas tareas destinadas a la preparación y a su explotación y análisis posterior.

19 Cabe destacar en particular que el gran tamaño de la muestra permite llegar a niveles de desagregación muy detallados con una alta significatividad estadística; también complementa otras fuentes, como la EPA, con la ventaja de disponer de información más exhaustiva sobre las trayectorias dado que la información es diaria, no trimestral; también amplía el grado de cobertura poblacional facilitando la representatividad de mujeres y jóvenes.

20 La potencialidad de los datos de la muestra abre igualmente una serie de interrogantes y conlleva un conjunto de inconvenientes que hay que tener presentes en el trabajo de análisis e interpretación, entre los que destacamos, en particular: la cantidad y la complejidad de los archivos de datos ralentiza y complica los análisis; la falta de información por su inexistencia, por ejemplo, del salario íntegro, de la situación familiar, del nivel educativo en cada momento, etc.; la existencia de valores perdidos, de registros repetidos, de valores incoherentes, etc. problemas de depuración en general; la muestra no recoge el trabajo informal o sumergido, ni colectivos como los funcionarios de clases pasivas o las personas que no tienen ningún sistema de previsión social; cada persona puede pertenecer a varias categorías distintas, simultánea o sucesivamente; los extranjeros nacionalizados figuran en los archivos de la Seguridad Social como nacionales, por lo que los datos tienden a infraestimar la población inmigrante; una relación laboral se define por la existencia de un registro de alta en la Seguridad Social y no coincide necesariamente con una relación laboral en términos de derecho laboral, sino que recoge el hecho de estar cotizando; la muestra no capta colectivos que permanecen más de un año fuera del mercado de trabajo: parados de larga duración sin prestación o mujeres que abandonan la actividad.

Desde el punto de vista de la preparación para el análisis, se han realizado diversos y complejos tratamientos con el objetivo de depurar y comprobar los datos. Se ha procedido a integrar los datos que provienen de dos fuentes principales: los de la Seguridad Social, con información relacionada con las empresas y los trabajadores, datos personales, recaudación y vida de las prestaciones, y los del Padrón Continuo Municipal, que proporciona datos más precisos sobre la persona y los que conviven con ella.

Como hemos destacado, la MCVL es una información proveniente de registros administrativos de la Seguridad Social, por lo que se ha requerido un proceso de depuración y de validación de sus distintas variables. De hecho, ha supuesto interrogarse sobre la propia conceptualización de los diversos aspectos de una relación laboral y la necesidad de construcción de variables para su posterior explotación y análisis.

Desde el punto de vista del análisis estadístico, uno de los objetivos de interés del estudio que la MCVL facilita consiste en determinar las trayectorias en el mercado de trabajo para así valorar los cambios que se pueden derivar en el modelo de empleo español. La MCVL recoge las personas que han tenido una vinculación con la Seguridad Social en 2007 en España con información diversa sobre la situación laboral presente y pasada. El estudio de esta información permite establecer qué diferencias específicas marcan las trayectorias laborales de la población, en particular cuando se compara la población inmigrada con la autóctona, trayectorias que se expresarán en términos de caracterizaciones según dinámicas de estabilidad laboral o de precariedad, de diferente cualificación y posibilidades de promoción o mejora, por la remuneración (cotizaciones), según el tipo de empresa (por tamaño, sector), por la movilidad territorial y otras características sociales de los individuos (género, edad, antigüedad en el país, tamaño del hogar), referidas tanto a la población trabajadora asalariada como “cuentapropista”.

El análisis de las trayectorias de la población ocupada (asalariada y “cuentapropista”) persigue elaborar un modelo explicativo de los cambios en el empleo, para lo que se ha procedido a plantear tres niveles de análisis:

1. Un análisis descriptivo básico a partir de los objetivos del estudio que ha comportado la preparación de los datos para el análisis y la generalización de diversas variables desde la perspectiva que ha centrado el estudio.
2. Un plan de análisis concreto destinado a determinar los cambios en la vida laboral a partir de diversos indicadores que la sintetizan, en relación fundamentalmente con los cambios de tipo de contrato y categoría profesional (grupo de cotización).
3. Un análisis de dimensionalización y de clasificación a partir de la selección de diversos indicadores que resultarían relevantes en los análisis anteriores con el que se construye una tipología de posiciones y trayectorias laborales que nos expliquen de forma sintética la estructura del mercado de trabajo y su vinculación con las características de la oferta.

Tratamiento de los datos

Los datos de la MCVL recogen cotizantes o pensionistas que han tenido una relación con la Seguridad Social en el año de referencia. Nuestro interés en el estudio se ha centrado en el tratamiento de la información a partir del colectivo específico de los ocupados en el año 2007. Para distinguir las relaciones que implican una ocupación diferenciada de otras situaciones de afiliación (MTAS 2006: 127) se procedió a un tratamiento de la información donde se identificaron finalmente a 713.660 personas en situación de ocupados en el año 2007.²¹

21 Primero, se trató de diferenciar las situaciones que implicaban una relación laboral definiendo para cada individuo el tipo de relación con la Seguridad Social (ocupado, desempleado, pensionista, etc.). En segundo lugar, se determinó la situación actual como forma de acotación de los datos de la MCVL de la siguiente forma: primero, consideramos la última

Esta población ocupada se corresponde con situaciones de trabajo asalariado y autónomo. En general, para la mayor parte de los análisis hemos preferido considerar de manera específica el trabajo asalariado (81,6%) sin los trabajadores autónomos (18,4%). En otros casos hacemos referencia al conjunto de los ocupados.

La MCVL, en función de la forma en que hemos abordado y acotado la población ocupada, recoge información de **88.588** personas de origen inmigrante que han tenido una vinculación con la Seguridad Social en 2007 en España, un **12,4 %** de la población de referencia, mientras que los autóctonos, incluidas las personas **de nacionalidad española** de la cuales desconocemos el país de nacimiento, suponen el otro 87,6%. **Estos datos absolutos totales pueden oscilar entre distintas tablas dependiendo de la variable con la que se relacionen por efecto de la falta de información de algunos individuos.**

Características de las principales variables tratadas en el estudio

El estudio se ha centrado en el tratamiento principal de las variables que se recogen a continuación. Se trata de las variables últimas que han centrado el análisis final y que sintetizan un proceso de tratamiento y explotación de la

situación que resulta de considerar la última fecha de baja de la relación (relacionando el tipo de relación con la causa de la baja); segundo, dado que existen individuos con diversos registros con la misma fecha de baja, se escoge la situación que corresponde a la alta más reciente; y tercero, dado que también existen individuos con diversos registros con la misma fecha de baja y de alta, se escoge sin matices la situación que corresponde al último registro. En este proceso cabe considerar situaciones de pluriempleo además de errores en los registros administrativos. En todo caso se ha optado por considerar una única situación actual, ya que estos casos afectan a pocas situaciones. Así, los 15.242.131 registros de relaciones se limitan sucesivamente a 1.171.530, a 1.064.324 y a 1.056.014. Sobre estas relaciones últimas, en términos de individuos, se identifican finalmente las 713.660 personas en situación de ocupados en el año 2007.

compleja información contenida en las bases de datos de la MCVL. En base a ellas se desarrolla el mayor contenido de las reflexiones del informe presentado. En el anexo se pueden ver las tablas de frecuencias, aquí reseñamos sus principales características.

Edad. A partir de las variables originales con la información del año y el mes de nacimiento, la edad se determina como el número de años entre la fecha de nacimiento y la fecha de referencia de extracción de la muestra MCVL 2007, el 1 de abril de 2008. Finalmente, la edad se recodifica en intervalos a partir de las necesidades de análisis del colectivo inmigrante.

Sexo. Es la variable original de la MCVL.

Origen geográfico. A partir de las variables originales nacionalidad y país de nacimiento se crea una nueva variable, para así permitirnos también determinar el país de nacimiento de los que aparecen como “no consta” con la información de la nacionalidad. En el caso de las personas con nacionalidad española, pero sin constancia de país de origen, se crea una categoría específica de “No consta el país pero con nacionalidad española”. A continuación, se trabaja con dos variables agrupadas: una que refleja simplemente el origen inmigrante o autóctono y otra que especifica en particular los países de interés en el estudio: Marruecos, Rumanía, Perú y Ecuador, países de donde recibimos los mayores flujos de inmigración y que identifican realidades diferenciadas de sus regiones de origen: África, Europa del Este y Latinoamérica.

Territorio de residencia. A partir de la provincia del domicilio de cada individuo dada por el Padrón Continuo se generan las variables que agregan a los individuos por comunidad autónoma, analizando en particular el caso de Cataluña y Madrid de forma diferenciada del resto.

Nivel educativo. Recoge la variable original del nivel de estudios y se convierte en una variable agrupada con cuatro categorías (educación primaria, educación secundaria, bachiller-FP superior y universitario), desechariendo los códigos sin identificar. Conviene resaltar la ausencia de información para una parte importante de la muestra y las dificultades de medición de esta característica a partir de la información del Padrón Continuo.

Régimen de cotización. La variable de régimen de cotización original se agrupa en cuatro valores principales para el estudio: el Régimen General, el Régimen de Autónomos, el Régimen Agrario y el Régimen de Empleados del Hogar.

Grupo de cotización. El grupo de cotización se recodifica en una nueva variable que considera 10 niveles, eliminando autónomos y categorías no relevantes. Se ordenan así las categorías que actúan de indicadores generales de los niveles de categoría profesional: ingenieros, licenciados y alta dirección; ingenieros técnicos y ayudantes titulados; jefes administrativos y de taller; ayudantes no titulados; oficiales administrativos; subalternos; auxiliares administrativos; oficiales de 1.^a y 2.^a; oficiales de 3.^a y especialistas; peones y asimilados.

Tipo de contrato. La variable original de contrato recoge un gran número de situaciones que se agrupan en dos categorías (indefinidos y temporales). Posteriormente, para resolver el problema de una parte de la muestra en que no consta la información sobre el tipo de contrato, se tiene en cuenta la duración de la relación laboral y se atribuye el carácter indefinido o temporal a las relaciones laborales en función de si es superior o inferior a dos años.

Duración. La relación de afiliación con la Seguridad Social tiene una fecha de alta y una de baja, la diferencia entre estas nos determina la duración de la

relación con la Seguridad Social. Esta relación en días la hemos distinguido en dos categorías según el tipo de contrato. Cuando se aplica a las diferentes relaciones de la vida laboral nos permite construir un indicador de seguridad en el empleo.

Antigüedad. Entendida como el número de días desde la primera relación laboral con la Seguridad Social. Se considera agrupada también en años y se ha trabajado específicamente su agrupación en cinco intervalos: hasta 2 años, de 2 a 6 años, de 6 a 10 años, de 10 a 20 años y a partir de 20 años o más.

Tamaño de la empresa. A partir del número de trabajadores de la empresa (o código de cuenta de cotización secundaria) agrupada en los intervalos siguientes: de 1 a 10, de 11 a 25, de 26 a 50, de 51 a 100, de 101 a 250, de 251 a 500 y más de 500.

Sector de actividad. A partir de la actividad económica de la empresa (cuenta de cotización) que utiliza criterios equivalentes al CNAE93 con una codificación a tres dígitos, se agrupan a un dígito con las categorías siguientes: agricultura, ganadería, caza y pesca; industria; construcción; comercio; hostelería; transporte; educación; banca y seguros; Administración Pública; sanidad; otras actividades.

Base de cotización. Se calcula, como estimación aproximada de los salarios, la suma de las bases de cotización del año 2007 y a partir de ella se construye una variable categórica a partir de la clasificación de las bases en quintiles: primer quintil hasta 9.310€, segundo quintil hasta 11.681€, tercer quintil hasta 16.314€, cuarto quintil hasta 24.203€ y quinto quintil por encima de 24.203€.

Análisis de trayectorias laborales

Para dar cuenta de los aspectos más dinámicos y longitudinales contemplamos diversos indicadores de cambio entre el momento de la primera relación laboral con la Seguridad Social y la sucesión de situaciones que culminan con la última situación en el año 2007. De esta forma construimos una información atributiva de la trayectoria de los individuos que después los calificarán junto a los datos de su última situación laboral en 2007.

Movilidad profesional. Entendida como cambios en el grupo de cotización, se computa como la diferencia entre la situación t y $t+1$ (diferencia entre dos grupos de cotización de dos relaciones laborales consecutivas): los cambios de grupo son valores positivos si se baja en la escala (se promociona, de 10 hacia 1), valores negativos si se sube (la categoría laboral es inferior, de 1 hacia 10), y 0 si no se cambia entre dos relaciones laborales consecutivas en el tiempo o 999 si solo se ha tenido una sola relación (se trata del primer contrato).

Tomando esta variable de cambio como base, se calcularon como indicadores las variables sobre el número (y el porcentaje que representaban para cada individuo) de cambios ascendentes y descendentes. También se calculó la diferencia entre el grupo de cotización inicial y final en la vida laboral, y en base a ella una clasificación que ordena el cambio de grupo como indicador de promoción profesional, distinguiendo si desciende de grupo con relación al inicial, si no se promociona y se permanece en el mismo grupo, o bien se promociona en grados diversos: promoción baja si se produce un ascenso de 1 o 2 grupos de cotización; promoción media cuando los ascensos son de 3 a 5 grupos; y promoción alta cuando los cambios de grupo son entre 6 y 9. Estos cambios no reflejan con toda precisión algunos aspectos de la categoría laboral, en particular, la existencia de distintos niveles dentro del mismo grupo de cotización o los niveles de responsabilidad que no son distinguidos.

Cambios en el contrato. Se computa el cambio como la diferencia entre la situación t y $t+1$ (diferencia entre los dos tipos de contrato en dos relaciones laborales consecutivas): los cambios de contrato se expresan con un valor positivo de 1 si se pasa de temporal a indefinido, y con un valor negativo de 1 si es al revés. El valor 0 aparece si no se cambia de contrato entre dos relaciones laborales consecutivas en el tiempo o aparece el valor 999 si solo se ha tenido una relación (se trata del primer contrato) o se hace referencia al primer contrato de la vida laboral.

Tomando esta variable de cambio como base, se calcularon como indicadores las variables sobre el número total de cambios de contrato, el número de contratos (y el porcentaje que representaban para cada individuo) temporales y fijos, así como el número (y el porcentaje para cada individuo) de cambios que suponen pasar de temporal a indefinido, y de indefinido a temporal. Por otra parte, también se computó el número de días que se estuvo contratado desde la primera relación laboral, el número y el porcentaje de días en cada tipo de contrato. En base a estos últimos indicadores, y tomando el número de días contratado como indefinido a lo largo de la vida laboral (total de días entre cada alta y baja), se construyó una variable de seguridad contractual en tres niveles: seguridad baja (si el tiempo de trabajo como indefinido es inferior al 50% del total de días contratados), seguridad media (si oscila entre el 50 y el 80%) y seguridad alta (si es superior al 80%).

El plan de explotación de esta información se basa en un análisis de carácter descriptivo y correlacional destinado a dar cuenta de las principales relaciones que se expresan en las tablas presentadas a lo largo del estudio. La lectura de esta información nos permiten extraer conclusiones parciales que justifican la selección de una serie de indicadores sobre las características más estáticas y dinámicas de la población ocupada con el objetivo de contemplarlas conjuntamente para configurar una tipología sintética estructuradora de posiciones y trayectorias de empleo en el modelo de análisis considerado y que presentaremos al final del estudio.

Los países de origen

En la comparación entre autóctonos e inmigrantes hemos hecho un esfuerzo para diferenciar diversos colectivos de inmigrantes por origen. Hemos tomado dos países como específicamente representativos de la inmigración de Latinoamérica (Ecuador y Perú), siendo el segundo más relevante para la inmigración antigua y el primero, para la reciente, un país que representa la inmigración de África (Marruecos) y otro que representa la inmigración de Europa del Este (Rumanía). Cuando ha resultado conveniente, también aparecen otras agrupaciones territoriales: resto de la UE-15, resto de Europa, resto del mundo. Las razones que nos impelen a mantener estas diferencias en el colectivo de inmigrantes son diversas: la inmigración ha variado en el tiempo según el país, el tipo de migrantes puede haber sido muy diverso y también se han podido diferenciar por dirigirse a uno u otro sector productivo. En cualquier caso, nuestra hipótesis es que los diversos orígenes pueden introducir diferencias de relieve en las trayectorias laborales de los inmigrantes.

Para completar este punto de vista, hemos pedido la colaboración de tres equipos en Perú, Marruecos y Rumanía con el fin de que realizaran informes relativos a las características de la emigración en el último periodo o posibles perspectivas, particularmente la que tiene como objetivo emigrar a España. El punto de vista fundamental de esos informes ha sido analizar la repercusión que la emigración —sea la salida de trabajadores, su eventual vuelta o las remesas— está teniendo en la estructura del empleo de esos países. Uno de los capítulos de este libro refleja la evidencia recogida por esos informes.²²

22 Estos informes están disponibles en la web del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball - QUIT (UAB) en forma de *working papers* (<http://quit.uab.cat>).

2

Los inmigrantes y sus condiciones de empleo

2.0 Introducción

En este capítulo realizamos un análisis descriptivo de la inmigración ocupada en España. En un primer apartado se repasan los resultados que ofrece la MCVL¹ en cuanto a origen, sexo y edad de la población inmigrante, en comparación con los autóctonos, para a continuación referirnos a sus niveles de estudios así como a las regiones geográficas donde residen. Posteriormente, se entra a considerar algunas dimensiones relativas al empleo, en particular los sectores de actividad en los que se ubica la población inmigrante, además de varios aspectos que remiten a la relación laboral y a las condiciones de empleo.

1 Recordar que las siglas se refieren a la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social.

2.1 Origen, sexo y edad de la población inmigrante ocupada

Para comenzar, queremos reflejar en una tabla el tamaño de la muestra con la que estamos trabajando, puesto que ello permitirá interpretar mejor la importancia y la representatividad de los diversos colectivos de la misma. En los capítulos sucesivos utilizaremos exclusivamente las distribuciones relativas.

Los datos de la MCVL revelan que a finales del año 2007 el 12,4% de los trabajadores ocupados en alta en la SS eran inmigrantes³ (véase el gráfico 2.1.1). Del conjunto de estos, los nacidos en Marruecos representan el 12,2%; en Ecuador, el 11,5%; en Rumanía, el 10,0%; el 4,0% los de Perú;

Tabla 2.1.1 Población ocupada según origen y sexo. España, 2007

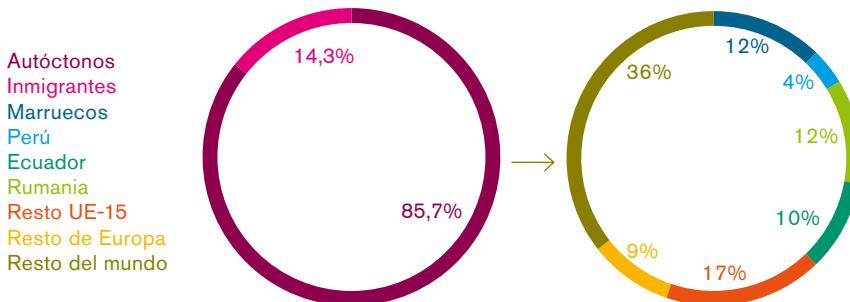
	Hombres	Mujeres	Ambos
Autóctono	308.319	223.816	532.135
Inmigrante	53.011	35.929	88.940
Marruecos	8.545	2.350	10.895
Perú	1.812	1.759	3.571
Ecuador	5.069	5.161	10.230
Rumanía	5.789	3.134	8.923
Resto UE-15	9.414	6.076	15.490
Resto de Europa	4.549	3.644	8.193
Resto del mundo	17.833	13.805	31.638
No consta / Nacionalidad española ²	55.996	38.360	94.364
Total	415.972	297.688	713.660

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

2 Estos 94.364 individuos no aparecerán cuando las tablas diferencien entre inmigrantes y autóctonos, puesto que la “nacionalidad española” no nos permite atribuir un origen inmigrante determinado.

3 Serían el 14,3% si consideráramos los que ya tienen nacionalidad española.

Gráfico 2.1.1 Distribución según origen de la población ocupada en alta en la SS. España, 2007

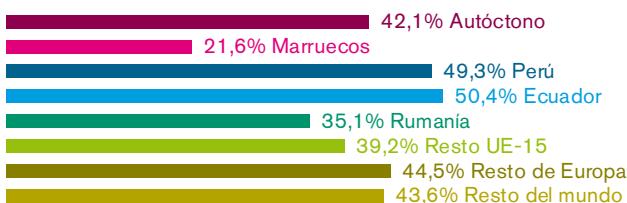


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

mientras los oriundos del resto de la UE-15 son el 17,4%, los del resto de Europa el 9,2% y, del resto del mundo, el 35,6%. Esta dispersión da cuenta de la diversidad de origen que ha adquirido el fenómeno migratorio en España, ya destacado por Cachón (2009) y otros estudiosos, sobre todo para el periodo posterior al año 2000.

En términos globales, la población ocupada, ya sea inmigrante o autóctona, presenta una fuerte similitud en cuanto a su distribución entre hombres y mujeres: así, si el 42,1% de los ocupados autóctonos son mujeres, lo son algo menos, el 40,4%, en el caso de los inmigrantes. Sin embargo, existen importantes diferencias en función del origen, como recoge el gráfico 2.1.2: ecuatorianas y peruanas representan prácticamente la mitad de sus respectivas poblaciones ocupadas en España, siendo por tanto estos dos los colectivos inmigrantes más feminizados; en sentido opuesto, las marroquíes apenas suponen entre su población una de cada cuatro ocupados; para el resto de colectivos, la proporción de mujeres se sitúa en todos los casos entre el 35 y el 45% de sus respectivos grupos de origen, por tanto, en parte por debajo y en parte por encima de las autóctonas.

Gráfico 2.1.2 Porcentaje de mujeres entre la población ocupada en alta en la SS según origen. España, 2007

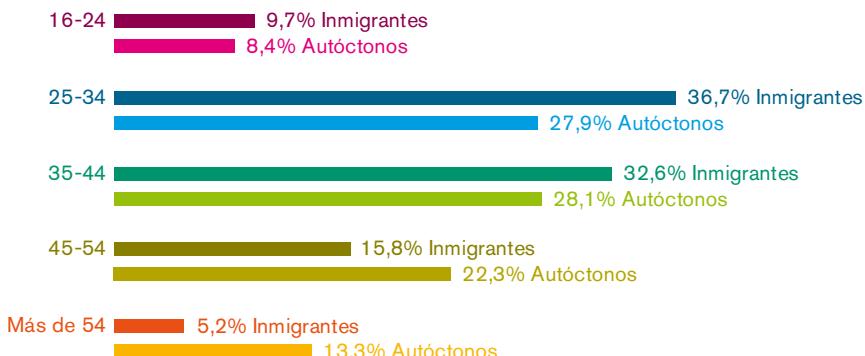


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

La media de edad de todos los ocupados es de 39,6 años, 40,1 para los autóctonos, 36,6 para los inmigrantes. No solo la media de edad de los ocupados inmigrantes es menor que la de los autóctonos, sino que además la dispersión de sus edades es más reducida, lo que significa que se concentran más en las edades más jóvenes, frente a los autóctonos, con edades más variadas. Así, cerca del 70% de los ocupados inmigrantes se halla en el abanico de edades comprendidas entre los 25 y los 44 años, y apenas un 5,2% supera los 54 años. En otros términos, si un 35,6% de los ocupados autóctonos tiene 45 o más años, este grupo de edades más avanzadas apenas representa el 21% de los ocupados inmigrantes. Destaca, pues, la juventud de una gran parte de la inmigración y, en todo caso, sus menores edades si se comparan con las de los autóctonos (gráfico 2.1.3). En consecuencia, puede decirse que la inmigración ocupada contribuye a un cierto rejuvenecimiento del empleo en España, algo que puede comportar consecuencias importantes de cara al futuro.

No obstante, la estructura de edades de los inmigrantes presenta algunas diferencias significativas según país de origen. Así, es especialmente joven la población ocupada nacida en Rumanía, también la de Ecuador; aunque para todos los orígenes que reconocemos en nuestro análisis, el grupo

Gráfico 2.1.3 Distribución según grupos de edad de la población ocupada en alta en la SS. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

siempre más numeroso es el que comprende las edades de 25 a 34 años, puesto que siempre y para todos los orígenes supone más de un tercio de sus respectivas poblaciones ocupadas. La única excepción la conforman los nacidos en el resto de la UE-15, para los cuales el grupo de edad más numeroso es el de 35 a 44 años, lo que probablemente denota una inmigración más antigua.

Las mujeres autóctonas con empleo, en términos globales, son algo más jóvenes que los hombres ocupados: si la media de edad de las españolas ocupadas es 39,2 años, la de los hombres ocupados es 40,7, lo cual refleja la menor inserción laboral de la mujer española entre las cohortes de edades más avanzadas. Por su parte, la media de edad de inmigrantes hombres y mujeres con empleo es bastante similar: 36,5 ellos, 36,7 ellas, siendo muy escasas las diferencias en media de edad entre hombres y mujeres por origen (tabla 2.1.2).

Tabla 2.1.2 Media de edad (en años) de la población ocupada en alta en la SS según origen por sexo. España, 2007

	España	Marruecos	Perú	Ecuador	Rumanía	Resto UE-15	Resto de Europa	Resto del mundo
Varón	40,7	35,8	37,1	35,2	33,6	38,7	36,4	37,0
Mujer	39,2	36,7	37,8	35,8	33,3	38,0	36,3	37,1
Total	40,1	36,0	37,4	35,5	33,5	38,4	36,4	37,0

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

2.2 Nivel de estudios

El nivel de estudios es una información fundamental en los análisis sociológicos, puesto que nos aproxima al origen social de los inmigrantes y a su capital cultural y simbólico. Sin embargo, es una variable que presenta importantes carencias tanto en la MCVL como en otras encuestas sobre el mercado de trabajo; al estar transferidos del padrón, parece que los datos que utiliza nuestra fuente sean más débiles que los provenientes de otras, pues aunque todas ellas se basan en la declaración del interesado, el padrón se actualiza de forma voluntaria, particularmente por los autóctonos, y refleja, por tanto, una cierta antigüedad de datos. No obstante, esta variable es la única indicación sobre el nivel de estudios de la que disponemos en la MCVL. La equiparación de niveles de estudio entre países y entre sistemas educativos genera notables imprecisiones que no siempre son corregibles, a lo cual deben añadirse las respuestas del entrevistado al cuestionario utilizado para detectar el nivel de estudios. De ahí que no debe extrañar que, cuando se comparan diversas fuentes estadísticas, se constaten diferencias muy amplias en lo que se refiere al nivel de estudios.⁴

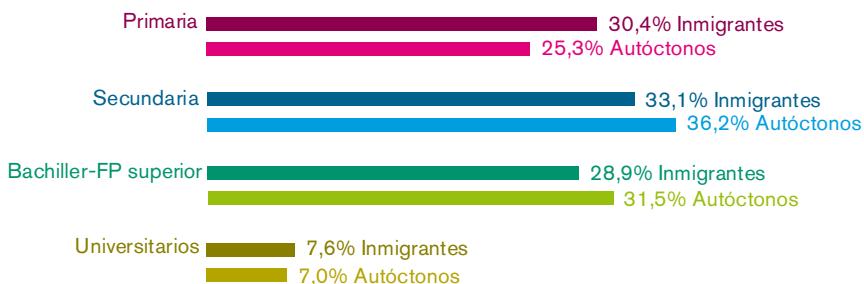
4 Así, por ejemplo, se constata que la MCVL sobrerepresenta a los que disponen de menores estudios y subrepresenta a los que han obtenido estudios superiores, si se compara con otras

Pese a las limitaciones aquí indicadas, la MCVL permite obtener algunas imágenes aproximativas que consideramos de relevancia. Así, por ejemplo, y en consonancia con otras fuentes, se detecta que las diferencias en cuanto a nivel de estudios entre población ocupada autóctona e inmigrante son sensibles. Como queda recogido en el gráfico 2.2.1, entre los inmigrantes es más habitual disponer de estudios hasta primaria, lo que se compensa con una ligera menor presencia en los grupos con estudios secundarios y bachiller o formación profesional superior. Contrariamente a la información que facilita la EPA, la proporción de inmigrantes ocupados con estudios universitarios supera en algunas décimas a la que dicho grupo adquiere entre los autóctonos.

Las diferencias en cuanto a nivel de estudios según país de origen son destacables (véase el gráfico 2.2.2). Quizás el dato más llamativo es que hasta un 65% de los marroquíes no supera los estudios primarios; les siguen en este aspecto, aunque a considerable distancia, los rumanos, entre los cuales

fuentes, como la Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta Nacional de Inmigración (ENI) o la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT). En efecto, la EPA para el 4º trimestre de 2007 indica que un 20,6% de extranjeros ocupados dispone de estudios superiores; un 22,5% de extranjeros alcanza dicho nivel de estudios según la ENI o un 21,8% según la ECVT, ambas referidas al mismo año 2007, cuando según la MCVL los inmigrantes ocupados con estudios superiores apenas representan un 7,5% (similar a los autóctonos). Y si nos referimos a quienes no superan los estudios primarios, estos son un 23,4% de los extranjeros en la EPA, un 15,2% en la ENI, un 20,5% de inmigrantes según la ECVT, y un 31,1% en la MCVL. Bien es cierto que los colectivos a los que se remiten una u otra fuente no son coincidentes: la EPA se refiere a todos los ocupados no nacionalizados españoles; el universo de la ENI son todas las personas de más de 16 años que han nacido en el extranjero y viven en España desde hace un año o más tiempo; la ECVT se refiere a los ocupados nacidos en el extranjero, y la MCVL recoge información, en nuestro estudio, de los ocupados (tanto asalariados como autónomos) que son alta en la SS. De ahí que la Seguridad Social advierta que el dato “no se considera suficientemente fiable” (Ministerio de Trabajo e Inmigración, Seguridad Social, *Fichas de las variables que aparecen en los ficheros de datos personales y de convivientes*, p. 14).

Gráfico 2.2.1 Distribución según nivel de estudios acabados de la población ocupada en alta en la SS. España, 2007

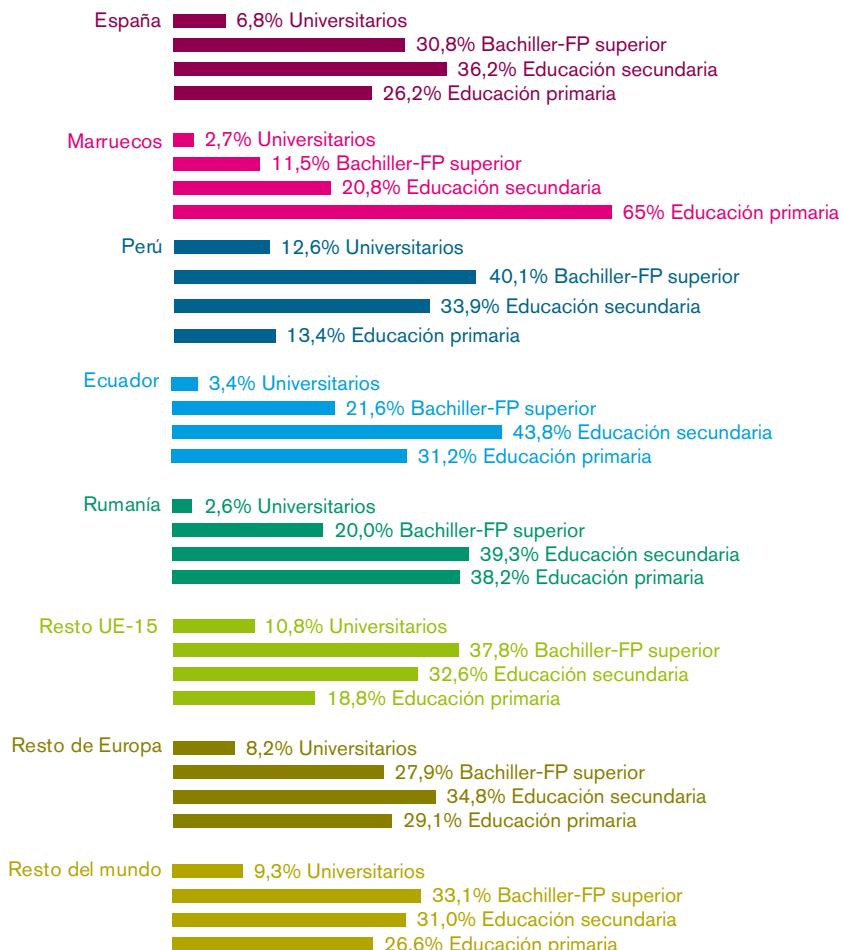


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

un 38% se halla en dicho nivel de estudios. En sentido contrario, los que más niveles superiores de estudios han obtenido son los peruanos (un 12,6% con estudios universitarios y un 40% con bachillerato o FP de grado superior) y los nacidos en el resto de la UE-15 (un 10,8% con estudios universitarios y un 37,8% con bachillerato o FP de grado superior). Los originarios de Ecuador se concentran proporcionalmente más en el nivel de estudios secundarios. Si comparamos la estructura educativa de los diversos países o regiones, cabría destacar que Perú e inmigrantes de la UE-15 están por encima de España, lo que no se corresponde con otras variables laborales, como veremos posteriormente. Por otro lado, el bajo nivel de estudios de los originarios de ciertos países es una cuestión muy importante para su futuro laboral, una vez que ha fracasado con la crisis el modelo productivo basado en mano de obra de bajo nivel educativo. La integración de inmigrantes de ciertos países en un modelo distinto, a través de procesos formativos y nuevas modalidades de empleo va a requerir un gran esfuerzo que la actual crisis hará más ingente.

Estas pautas generales se repiten, con algunos matices, cuando se analiza la distribución según nivel de estudios y por tramos de edad.

Gráfico 2.2.2 Distribución según nivel de estudios acabados de la población ocupada en alta en la SS. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Así, en las edades laborales centrales, de 25 a 44 años, se constata la elevada proporción de marroquíes con estudios primarios (entre el 64 y 70%), y la elevada concentración de los restantes colectivos en los niveles de estudios secundarios y estudios de bachillerato o FP de grado superior, con reparto bastante equilibrado en el caso de los nacidos en España y en el resto del mundo, mayor presencia de estudios secundarios entre los nacidos en Rumanía y Ecuador, y contrariamente mayor presencia de estudios de bachillerato o FP de grado superior entre los oriundos del resto de la UE-15 y Perú. En las mismas franjas de edad, la mayor presencia relativa de estudios universitarios se da entre los nacidos en Perú y en el resto de la UE-15.

Es interesante también constatar la distribución en cada origen por niveles de estudios y sexo. Para todos los orígenes, las mujeres están menos presentes que los hombres entre quienes tienen estudios primarios o no tienen estudios (hasta 11,5 puntos porcentuales por debajo en el caso de Marruecos) y más presentes entre quienes disponen de estudios superiores, así como bachillerato o FP de grado superior. Puede colegirse, pues, que la mujer que ha emigrado a España y está ocupada dispone en general de mayores niveles de estudios que sus paisanos hombres, aunque las diferencias no sean muy abultadas; y en todo caso, son las marroquíes las que más destacan al respecto en su colectivo de origen. Esta es una de las razones que explican que estemos ante una inmigración altamente feminizada y que da a la mujer un protagonismo especial, como veremos posteriormente.

Por último, contemplamos los niveles de estudios alcanzados por la población ocupada, según su antigüedad en el mercado laboral. La tabla siguiente es ilustrativa y muestra que, a pesar del aumento educativo general de la población autóctona, el mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI ha atraído sobre todo a personas con escasos estudios: casi el 60% de los autóctonos insertados en los dos últimos años en el mercado de trabajo no supera los estudios primarios, frente apenas un 2,5% que tienen estudios uni-

versitarios. Más aún, en los últimos 10 años aumenta de manera progresiva la proporción de población, ya sea autóctona o inmigrante, con pocos estudios que entra en el mercado laboral y se reduce la que tiene estudios de bachillerato, FP superior o universitarios. Una reducción que para el caso de quienes disponen de más estudios, y por lo que afecta particularmente a los autóctonos, no solo es en términos de composición de cada cohorte que se ha incorporado al mercado de trabajo, como recoge la tabla 2.2.1, también lo es en términos absolutos, como muestra la tabla en nota al pie, que recoge el número de individuos de la muestra que en promedio anual ingresan en el mercado

Tabla 2.2.1 Distribución de la población ocupada por estudios según antigüedad en la SS. España, 2007

		Educación primaria	Educación secundaria	Bachillerato-FP superior	Universitarios	Total
Autóctono	Hasta 2 años	59,7%	24,0%	13,8%	2,5%	100,0%
	De 2 a 6 años	45,4%	28,5%	21,4%	4,6%	100,0%
	De 6 a 10 años	24,6%	34,5%	33,2%	7,7%	100,0%
	De 10 a 20 años	15,1%	37,6%	38,0%	9,4%	100,0%
	Más de 20 años	29,1%	37,8%	27,7%	5,5%	100,0%
	Total	26,2%	36,2%	30,8%	6,8%	100,0%
Inmigrante	Hasta 2 años	35,1%	35,0%	23,7%	6,3%	100,0%
	De 2 a 6 años	33,9%	34,9%	25,1%	6,1%	100,0%
	De 6 a 10 años	32,6%	31,6%	28,4%	7,3%	100,0%
	De 10 a 20 años	24,4%	27,6%	36,9%	11,1%	100,0%
	Más de 20 años	17,0%	31,6%	40,7%	10,7%	100,0%
	Total	31,1%	32,8%	28,6%	7,5%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

laboral, atendiendo a los datos registrales de la SS, y permanecen ocupados a fines del año 2007.⁵ De todo ello se puede inferir que la gran expansión del empleo que ha conocido la economía española en los últimos años se ha basado principalmente en el empleo no cualificado o poco cualificado. Se puede suponer que, por lo que se refiere a los inmigrantes, el “efecto llamada” se puede haber concentrado básicamente en torno a empleos con escasos requerimientos ocupacionales, que son aquellos a los que más fácil acceso han tenido los inmigrantes. Y por lo que respecta a los autóctonos, la evolución comentada puede, en alguna medida, ser el reflejo del importante abandono escolar en etapas de escolarización obligatoria, así como de la entrada en el mercado de trabajo de personas inactivas de edades menos jóvenes (mujeres) con bajo nivel de estudios, por un lado, y del retraso en la incorporación de quienes tienen estudios superiores, por otro.

En resumen, el nivel de estudios muestra rasgos bastante diferenciados entre la inmigración según su origen. El mercado laboral español ha atraído básicamente población con pocos estudios, algo que se ha acentuado en los años de fuerte expansión del empleo, en la década actual. De ahí que no deba extrañar que la inmigración de Marruecos con más estudios se concentre en las franjas de más elevada antigüedad en el mercado laboral, esto es, muy posiblemente los que lleven más tiempo viviendo en España, mientras su in-

5 Número de individuos autóctonos de la MCVL que en promedio anual se han incorporado al mercado laboral (alta en la SS) y que permanecen ocupados a finales de 2007. España.

	Educación primaria	Educación secundaria	Bachiller-FP superior	Universitarios	Total
2006 - 2007	3.144	1.264	725	130	5.263
2002 - 2005	5.192	3.259	2.450	528	11.428
1998 - 2001	4.344	6.085	5.857	1.355	17.640
1988 - 1997	2.462	6.133	6.202	1.533	16.329

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

migración más reciente mayoritariamente no supera los estudios primarios; una población que, como se verá, pasa preferentemente a engrosar el empleo en sectores como agricultura y construcción. Una evolución similar, aunque mucho menos acentuada, ha experimentado la inmigración de Ecuador y Perú, con la particularidad de que entre los peruanos que llevan más años en España destacan los que tienen estudios de bachillerato o FP superior, mientras que entre los de Ecuador los que disponen de estudios secundarios. También para los originarios del resto de Europa y el resto del mundo en años recientes ha aumentado la proporción de quienes vienen con menos estudios. Finalmente, la población del resto de la UE-15 es la que inmigra, en términos comparados, con mayores niveles de estudios, ya sea hace años ya sea más recientemente.

2.3 Regiones geográficas de residencia

Las comunidades autónomas de Madrid y Cataluña agrupan cerca del 44% de los inmigrantes ocupados (tabla 2.3.1). Si añadimos Andalucía y Valencia, en estas cuatro comunidades se ubican 2 de cada 3 inmigrantes ocupados en alta en la SS a fines de 2007. Mientras las comunidades autónomas con menos inmigración ocupada son Extremadura, Cantabria y la Rioja, con menos del 1% de la inmigración total existente en España. Sin embargo, debe diferenciarse entre la distribución geográfica de la población ocupada inmigrante y su densidad o concentración territorial, esto es, su presencia relativa con respecto a la población total. Si tenemos en cuenta esa perspectiva, destacan Extremadura, País Vasco, Asturias, Cantabria, Castilla y León, Galicia y Andalucía como las comunidades autónomas con menor presencia relativa de inmigrantes ocupados (en cada una de ellas los inmigrantes no alcanzan el 9% de la población total ocupada); y contrariamente, los inmigrantes están en proporciones altas en Baleares, Cataluña, Murcia, Canarias, Madrid y Ceuta y Melilla. Para el resto de comunidades autónomas, no existen grandes desequilibrios en la distribución de la

Tabla 2.3.1 Distribución y concentración territorial de la población ocupada inmigrante en alta en la SS según comunidad autónoma de residencia. España, 2007

	Distribución	Concentración inmigrantes **
Andalucía	11,1%	8,7%
Aragón (*)	2,8%	11,7%
Asturias	1,1%	6,2%
Baleares	3,5%	19,5%
Canarias	5,7%	16,3%
Cántabria	0,8%	7,3%
Castilla y León (*)	3,3%	7,5%
Castilla-La Mancha (*)	3,7%	11,1%
Cataluña	21,6%	15,2%
Valencia (*)	10,9%	12,9%
Extremadura	0,6%	3,5%
Galicia	3,6%	7,7%
Madrid	22,3%	18,4%
Murcia	4,5%	18,0%
Navarra	1,6%	13,0%
País Vasco (*)	2,0%	4,9%
La Rioja	0,9%	15,0%
Ceuta y Melilla	0,2%	14,3%
Total	100%	12,4%

* En estas comunidades autónomas existe un número elevado de ocupados de los cuales no consta su país de nacimiento.

** Expresa la proporción de población ocupada inmigrante en relación con la población ocupada total para cada comunidad autónoma.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

población ocupada autóctona e inmigrante tomando como referencia la media de España.⁶

Complementariamente, puede decirse que la inmigración ocupada tiene tendencia a concentrarse en los grandes municipios, sobre todo en las ciudades con más de un millón de habitantes, posiblemente porque en ellas hay mayores oportunidades de empleo y/o funcionan mejor sus redes sociales. En efecto, en este caso la ECVT de 2007 permite constatar que en estas ciudades se concentra el 19% de los ocupados inmigrantes frente al 8% de los ocupados autóctonos. Por el contrario, la inmigración está mucho menos presente en los municipios de menores dimensiones (menos de 10.000 habitantes): en los mismos se ubica el 12% de inmigrantes ocupados, frente a más de un 21% de autóctonos. Conviene recordar, una vez más, que no tenemos en cuenta la población inmigrante en situación laboral irregular.

2.4 Sectores de actividad

La construcción es el sector de actividad que da empleo a más población inmigrante en 2007: uno de cada cinco inmigrantes está ocupado en esta actividad, como recoge la tabla 2.4.1. Le siguen en importancia comercio, hostelería, industria, hogares y servicios personales (una gran mayoría

6 Sin embargo, debe puntualizarse que, si bien para la mayoría de comunidades autónomas los valores perdidos (aquellos que deben excluirse por falta de información relativa al origen geográfico) no suponen más del 2,1%, de su respectiva población ocupada total, por lo que podemos colegir que en estos casos no alteran de modo significativo los resultados ofrecidos, en algunas comunidades los valores perdidos por su magnitud pueden distorsionar los resultados obtenidos y recogidos en la tabla 2.3.1. Este es el caso de Aragón (con un 64,2% de valores perdidos), País Vasco (un 49,5%), Valencia (un 48,6%), Castilla y León (un 27,9%) y Castilla la Mancha (un 25,6%). Para estas cinco comunidades, además de Ceuta y Melilla, es posible que los datos extraídos de la MCVL subvaloren la concentración de población inmigrante ocupada.

Tabla 2.4.1 Población ocupada en alta en la SS según sector de actividad. España, 2007

	Distribución		Concentración inmigrantes *
	Autóctono	Inmigrante	
Agricultura, ganadería, caza y pesca	5,7%	7,9%	18,8%
Industria	14,7%	9,2%	9,4%
Construcción	11,6%	19,3%	21,8%
Comercio	19,2%	14,7%	11,3%
Hostelería	5,6%	13,3%	28,6%
Transporte	5,8%	4,9%	12,2%
Educación	3,8%	1,9%	7,9%
Banca y seguros	4,0%	2,2%	8,5%
Administración Pública	5,8%	1,2%	3,3%
Hogares y servicios personales	2,4%	8,3%	36,6%
Sanidad	7,4%	3,8%	7,9%
Otras actividades	14,0%	13,3%	13,7%
Total	100,0%	100,0%	14,3%

* Expresa la proporción de población ocupada inmigrante en relación con la población ocupada total para cada sector de actividad.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

de los cuales en hogares que emplean personal doméstico) y agricultura, ganadería y pesca.

En estas seis actividades se localiza el 73% de la población ocupada inmigrante. Sin embargo, esta distribución no siempre concuerda con la presencia relativa o concentración de inmigrantes en unas u otras actividades (3.ª columna de la tabla 2.4.1). Así, la inmigración está representada por encima de la media en hogares y servicios personales (más de un tercio), hostelería, construcción y sector agrario; mientras que su presencia relativa es menor sobre todo en Administración Pública —por las condiciones que requiere el empleo en di-

cho ámbito—, en sanidad y educación, también en banca y seguros, y en la industria en general. Todo ello es indicativo de cuáles son las actividades en las que la inmigración halla más fácil acceso a un empleo, o bien, en sentido contrario, donde encuentra mayores dificultades o barreras; en definitiva, es indicativo de la segregación sectorial que afecta a la población inmigrante. Como han mostrado diversos estudios, la mayor facilidad o dificultad de acceso a uno u otro empleo se deriva de hechos tan diversos como el nivel de estudios alcanzado (Cachón 2009, Pajares 2009), conocimiento del idioma, redes sociales, o inserción inicial condicionada por la exigencia legal de contratar a inmigrantes solo para ocupaciones de difícil cobertura por los autóctonos.

Por lo que respecta al origen nacional de los inmigrantes en cada sector, puede señalarse que el sector agrario recibe principalmente inmigrantes de Marruecos, también de Rumanía y de resto del mundo; construcción, de los mismos tres países que el sector agrario, si bien con mayor presencia relativa de los del resto del mundo; hostelería, de resto del mundo y del resto de la UE-15; comercio, del resto del mundo, al igual que sanidad, mientras que hogares y servicios personales, sobre todo del resto del mundo y bastante menos de Ecuador, aunque esta última es una actividad en la que se ubica población de orígenes muy diversos. Visto de otra forma, puede decirse que la población de Marruecos se ocupa mayoritariamente en construcción y agricultura. La de Perú se halla algo más dispersa, aunque preferentemente en otras actividades, construcción, hostelería, comercio y hogares y servicios personales, sectores en los que, aunque en proporciones distintas, también se ubica la población de Ecuador. Los originarios de Rumanía se emplean en construcción (uno de cada tres), además de agricultura, y algo menos en industria y hostelería. Los del resto de la UE-15, en otras actividades, comercio, construcción y hostelería, de modo bastante similar a los del resto del mundo, aunque estos últimos adquieren notable presencia además en hogares y servicios personales, y también en educación. Finalmente, los del resto de Europa los hallamos en los mismos sectores que los precedentes, pero añ-

diendo agricultura e industria. Si a esta segregación sectorial de los inmigrantes le añadimos la territorial, podemos percibir la importancia de las redes sociales⁷ en la canalización de los flujos migratorios y en los procesos de inserción laboral, además de las exigencias que se derivan de la estructura productiva. La presencia relativa en los sectores también nos permite adivinar la magnitud del desempleo entre los inmigrantes de 2008 en adelante.

Los sectores de actividad que acogen a inmigrantes más jóvenes son hostelería, construcción, agricultura, comercio e industria, mientras que los de mayor edad se concentran más en educación, Administración Pública, sanidad y banca y seguros, porque estos inmigrantes llevan más tiempo en España; aunque cabe añadir que la presencia de inmigrantes es comparativamente bastante escasa en estos cuatro últimos sectores. Una relativa mayor presencia de inmigrantes de edades más adultas se halla también en hogares y servicios personales, ámbito de actividad que cuenta con un núcleo amplio de población inmigrante empleada de edades avanzadas sobre todo de Ecuador y Perú. Sin embargo, las razones de las diferencias de edad pueden variar por sector: agricultura, así como hostelería y construcción, pueden ser puertos de entrada en el empleo para la inmigración, especialmente la más joven y menos preparada para otros empleos, mientras que hogares y servicios personales pueden reflejar las oportunidades que en este ámbito se ofrecen a personas más adultas, sobre todo mujeres. Por su parte, las edades más avanzadas en sanidad, educación y Administración Pública posiblemente sean el resultado de dos factores: inmigración que cuenta con mayor nivel de estudios y que al mismo tiempo lleva más tiempo inserta en el mercado de trabajo, no necesariamente en esos mismos sectores de actividad.

A las diferencias de acceso a un empleo que ofrecen los distintos sectores de actividad, hay que añadir que la población inmigrante sigue o se adapta a

⁷ Los informes elaborados en los puntos de origen (Perú, Marruecos, Rumanía) corroboran esta hipótesis.

las pautas tradicionales de inserción segregada por género, como son las masculinización de actividades como construcción y agricultura, o feminización de hogares y servicios personales, siendo la inserción en comercio y hostelería más equilibrada entre ambos sexos.

2.5 Tipo de relación laboral y condiciones de empleo

Por lo que se refiere a la distribución de la población ocupada entre autónomos y asalariados, los datos de la MCVL de 2007 muestran que el 87% de los inmigrantes con empleo son asalariados y el 13% son autónomos. A tenor de estos datos, puede decirse que en la población inmigrante, la tasa de salarización es, comparativamente, elevada, si se tiene en cuenta que, por lo que se refiere a los ocupados autóctonos, los autónomos superan el 19% de la población ocupada frente a poco menos del 81% de los asalariados. Por países de origen destacan Ecuador, Perú y Marruecos, con tasas de salarización

Tabla 2.5.1 Tasa de salarización de la población ocupada en alta en la SS. España, 2007

	Varón	Mujer	Total
España	77,8%	85,2%	80,9%
Marruecos	92,1%	93,8%	92,4%
Perú	92,7%	95,0%	93,8%
Ecuador	95,1%	98,0%	96,6%
Rumanía	77,1%	93,4%	82,8%
Resto UE-15	72,4%	80,8%	75,7%
Resto de Europa	86,4%	93,0%	89,3%
Resto del mundo	86,1%	88,9%	87,3%
Total inmigrantes	84,7%	90,2%	87,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

superiores al 92%, mientras que para los nacidos en el resto de la UE-15, esta apenas supera el 75%, o no alcanza el 83% para los de Rumanía. La baja tasa de salarización en estos dos últimos casos puede deberse a causas diversas; mientras los nativos de Rumanía en el año 2007 no podían entrar en España como asalariados, solo como autónomos, para los del resto de la UE-15 una explicación puede recaer en la naturaleza distinta de esta inmigración, una parte de la cual no ha dejado su país de nacimiento por motivos estrictos de subsistencia. Por otra parte, la tasa de salarización es, para todos los colectivos de origen, superior en las mujeres que en los hombres.

Con datos de la ECVT (2007), se puede añadir que la mayor parte de los inmigrantes ocupados en calidad de asalariados lo son como empleados, siendo pocos los que asumen responsabilidades directivas, aun en niveles de mando inferiores. De ello da cuenta la tabla 2.5.2. Una situación ocupacional similar entre la población inmigrante es constatada por Tezanos (2007), a partir de un cuestionario a una muestra de inmigrantes de toda España.

Por lo que se refiere a la categoría profesional (grupo de cotización),⁸ cerca del 70% de los inmigrantes asalariados se halla en una de las categorías siguientes: peones y menores, oficiales de 1.^a y 2.^a, y oficiales de 3.^a y especialistas, en las que se ubican solo el 45% de los autóctonos. En estos tres grupos la inmigración está muy por encima de la media, y de modo muy acusado en el grupo de peones y menores, donde se ubica el 15% de los autóctonos frente al 30% de los inmigrantes. Puede afirmarse que gran parte de la inmigración se sitúa en los escalones inferiores de la jerarquía del empleo.⁹ Estos datos coinciden con los que obtienen Reher *et al.* (2008: 103)

8 Tal como hemos señalado en la introducción, utilizaremos el grupo de cotización como indicador de la categoría laboral.

9 Con todo, cabe señalar una cierta desviación entre categoría (o grupo de cotización) registrada en el contrato y categoría efectiva, puesto que la empresa pequeña puede no reconocer el nivel efectivo ocupado.

Tabla 2.5.2 Distribución de la población asalariada según puesto de trabajo. España, 2007

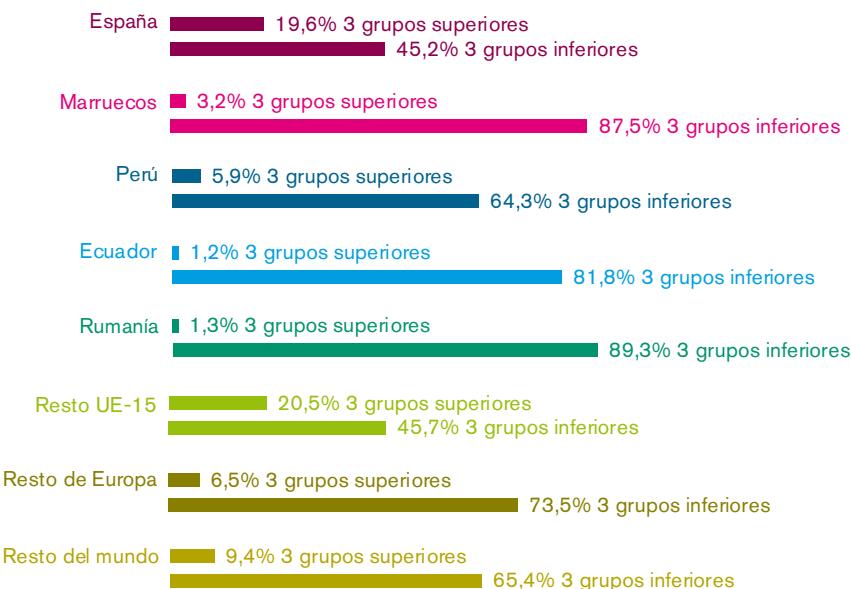
Puesto de trabajo	Origen		
	España	Extranjero	Total
Empleado	79,8%	87,7%	80,7%
Encargado	17,4%	11,0%	16,6%
Directivo	2,2%	0,6%	2,0%
Autónomo	0,6%	0,7%	0,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA ECVT (2007).

cuando constatan, a partir de la Encuesta Nacional de Inmigrantes de 2007, del Instituto Nacional de Estadística, que “dos de cada cinco inmigrantes están empleados en trabajos de carácter manual en los que se requiere baja o ninguna cualificación”. Por el contrario, la presencia de inmigración es bastante reducida en las categorías correspondientes a empleos administrativos, en los cuales la falta de dominio del idioma actúa como condicionante para determinados orígenes, y es muy reducida en los escalones superiores, esto es, en ingenieros, licenciados y alta dirección, e ingenieros técnicos y ayudantes titulados.

El gráfico 2.5.1 reproduce la proporción de cada colectivo de origen que integra las tres categorías inferiores (peones y menores, oficiales de 3.^a y especialista, y oficiales de 2.^a y 3.^a) y las tres superiores (ingenieros, licenciados, alta dirección; ingenieros técnicos, ayudantes titulados, y jefes administrativos y de taller). Puede observarse como entre un 80 y un 90% de los oriundos de Rumanía, Marruecos y Ecuador cotizan en alguno de los tres grupos inferiores, mientras los del resto de la UE-15 son los que más se asimilan en este aspecto a los autóctonos. Por el contrario, en los tres grupos superiores apenas se hallan nativos de Rumanía, Ecuador y Marruecos, mientras nuevamente los del resto de la UE-15, esto es, oriundos de

Gráfico 2.5.1 Proporción de la población asalariada en alta en la SS que forma parte de los tres grupos de cotización inferiores y superiores. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

países desarrollados, se asimilan a los autóctonos. Un comentario aparte merecen los nacidos en Perú, que se distinguen del resto de países considerados por situarse en categorías con mayor reconocimiento profesional. Estos resultados concuerdan en términos generales con los obtenidos por Pajares (2009) o Pérez Infante (2009) a partir de la EPA, que les permiten detectar la concentración de inmigrantes en la categoría de trabajadores no cualificados, con algunas diferencias en atención al país de origen, y asimismo una mejor posición alcanzada por peruanos, así como argentinos y cubanos.

Tabla 2.5.3 Distribución de la población asalariada en alta en la SS según categoría (grupo de cotización). España, 2007

	Autóctonos	Inmigrantes
Ingenieros, licenciados, alta dirección	8,0%	4,2%
Ingenieros técnicos, ayudantes titulados	6,7%	2,0%
Jefes administrativos y de taller	4,9%	2,1%
Ayudantes no titulados	3,8%	2,0%
Oficiales administrativos	13,2%	6,8%
Subalternos	4,4%	3,3%
Auxiliares administrativos	13,8%	9,9%
Oficiales 1. ^a y 2. ^a	19,7%	22,8%
Oficiales 3. ^a y especialistas	10,4%	17,2%
Peones y menores	15,2%	29,8%
Total	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

La categoría es un factor asociado al nivel de estudios, aunque puede haber discordancias. En las categorías más elevadas, en especial las de ingenieros, licenciados y alta dirección, e ingenieros técnicos, ayudantes titulados, apenas hay presencia de asalariados con niveles de estudios primarios, y muy pocos con estudios secundarios y de bachiller-FP superior. Sin embargo, lo contrario no se confirma, pues una parte importante de los que han finalizado los estudios universitarios se halla en las categorías inferiores. Esto no es tan relevante entre los autóctonos (un 4,1% de los mismos con estudios universitarios se ubica en dichas categorías inferiores, en muchos casos son personas que tienen su primer trabajo, antes de acabar los estudios) ni en el resto de la UE-15 (afecta a un 8,1% de universitarios), pero sí entre inmigrantes de Marruecos (uno de cada tres universitarios está en dichos niveles), de Ecuador (el 52%) y de Rumanía, Perú o resto de Europa, (en torno al 39%),

lo cual constituye un claro indicio de desajuste entre nivel de estudios e inserción en el mercado de trabajo (Reher et al. 2008) o, para decirlo en terminología moderna, de “brain waste”. En este sentido, es significativo que, mientras el 77,9% de los asalariados autóctonos consideran que su puesto de trabajo se ajusta a la formación que tienen, esta opinión es expresada solo por el 61,4% de los inmigrantes (datos de la ECVT, 2007), pues una gran parte de ellos (hasta un 33,5%) estima que el puesto está por debajo de su formación (véase la tabla 2.5.4). En otras palabras, estos datos confirmarían que el subempleo afecta de modo especial a la población inmigrante, que suele ocupar puestos de trabajo secundarios, pese a sus niveles de estudio.

Para algunas categorías, como ingenieros, licenciados, ayudantes técnicos y jefes administrativos y de taller, la edad está asociada a un cierto nivel de mejora o de reconocimiento de categoría. Sin embargo, para otras, como subalternos y peones, sus medias de edad más avanzadas muestran que estas categorías pueden ser puerta de entrada en el mercado de trabajo y puerto de llegada, por cuanto no tienen promoción; de ahí que muestren una elevada dispersión típica al reunir trabajadores jóvenes recién incorporados al mercado de trabajo con otros más adultos.

Tabla 2.5.4 Distribución de la población asalariada que considera que su puesto de trabajo es correcto con la formación que tiene por país de nacimiento. España, 2007

	España	Extranjero
Es correcto	77,9%	61,4%
Por debajo de mi formación	16,7%	33,5%
Superior a mi formación	1,9%	2,7%
Necesito otra formación	3,5%	2,4%
Total	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA ECVT (2007).

La antigüedad del trabajador en su última relación con la SS nos aproxima de algún modo al nivel de estabilidad o inestabilidad respecto a la situación del empleo en la misma empresa. La tabla 2.5.5 permite constatar que apenas el 16% de la población inmigrante ocupada lleva más de cinco años en su situación de empleo actual, frente a cerca del 53% de la nacida en España; y el 51,3% de los primeros no supera los dos años en la situación de empleo actual, frente a un 20,8% de los autóctonos. La movilidad laboral, o la rotación de empleo en su caso, pues, es una característica que acompaña sobre todo a los inmigrantes.

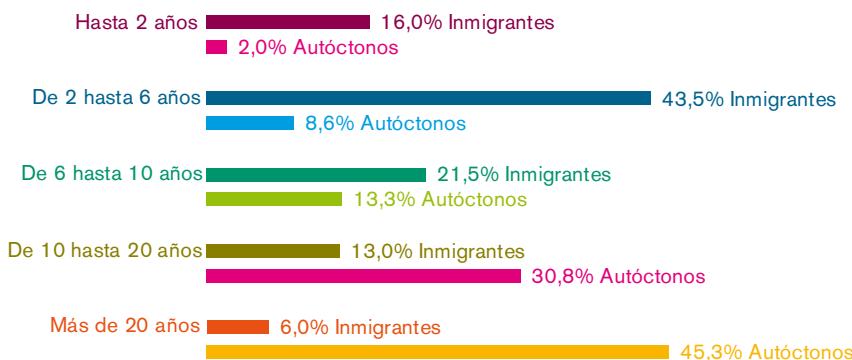
La antigüedad desde la primera alta en la SS es un indicador del tiempo que llevan en el mercado de trabajo los autóctonos, o en el mercado de trabajo español los inmigrantes, aunque hayan tenido experiencias laborales previas antes del proceso migratorio. El gráfico 2.5.2 permite constatar que apenas el 19% de la población inmigrante lleva más de diez años desde su primer contacto con la SS, frente al 76% de los ocupados nacidos en España, y muchos de

Tabla 2.5.5 Distribución de la población ocupada en alta en la SS según antigüedad en la última relación con la SS. España, 2007

	Hasta 2 años	De 2 a 5 años	De 5 a 10 años	Más de 10 años	Total
España	20,8%	26,3%	22,8%	30,1%	100,0%
Marruecos	55,4%	27,3%	10,7%	6,6%	100,0%
Perú	53,0%	33,9%	10,8%	2,3%	100,0%
Ecuador	54,6%	38,1%	7,1%	0,1%	100,0%
Rumanía	67,8%	29,0%	3,1%	0,1%	100,0%
Resto UE-15	35,6%	34,0%	17,8%	12,7%	100,0%
Resto de Europa	56,3%	32,2%	8,6%	2,9%	100,0%
Resto del mundo	51,0%	33,4%	9,7%	5,9%	100,0%
Total inmigrantes	51,3%	32,7%	10,3%	5,6%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Gráfico 2.5.2 Distribución de la población ocupada inmigrante y autóctona según antigüedad desde la primera alta en la SS. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

los primeros se concentran entre los 2 y los 6 años de antigüedad. Este registro no tiene en cuenta, obviamente, los años de irregularidad laboral que bastantes inmigrantes han tenido previamente a su inserción legal, lo que cambiaría bastante las cifras. Además, el 16% de los primeros no supera los dos años de antigüedad, mientras se encuentran en esta situación el 2% de los autóctonos. Estos datos son muy importantes para interpretar diversos fenómenos, como veremos en capítulos posteriores. En todo caso, la corta antigüedad en el mercado de trabajo en España de muchos inmigrantes limita sus posibilidades de mejora laboral, objetivo para el cual el factor tiempo es fundamental. Este es un factor que necesariamente limitará algunas de las conclusiones a las que nosotros podremos llegar, y que deberá tenerse en cuenta en años venideros, con el fin de realizar nuevos estudios sobre itinerarios laborales.

La tabla 2.5.6 muestra que la inmigración del resto de la UE-15 es la que lleva más años en España, un 42% con más de 10 años. Le siguen a continuación los oriundos de Marruecos, resto del mundo y Perú. Por el contrario,

Tabla 2.5.6 Distribución de la población ocupada inmigrante en alta en la SS según antigüedad desde la primera alta en la SS. España, 2007

	Marruecos	Perú	Ecuador	Rumanía	Resto UE-15	Resto de Europa	Resto del mundo
Hasta 2 años	12,3%	17,9%	7,1%	34,1%	15,0%	20,3%	14,1%
De 2 a 6 años	36,8%	45,2%	56,1%	52,9%	27,1%	46,9%	46,2%
De 6 a 10 años	25,4%	19,7%	35,5%	12,3%	15,8%	20,9%	21,6%
De 10 a 20 años	18,4%	15,6%	1,2%	0,7%	26,9%	8,9%	12,3%
Más de 20 años	7,2%	1,6%	0,1%	0,0%	15,2%	3,1%	5,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

una gran parte de la inmigración más reciente es de Rumanía y de Ecuador, pues apenas hay inmigrantes de ambos países que lleven más de diez años desde su primera alta en la SS.

En lo referente a la distribución por género, la situación es bastante variada según origen. En la inmigración marroquí, mayoritariamente masculina (casi 4 de cada 5), las mujeres destacan por situarse en los extremos por lo que se refiere a antigüedad en el mercado laboral: las hallamos entre quienes tienen mucha antigüedad y quienes tienen poca. La inmigración de Perú y de Ecuador es bastante paritaria por lo que se refiere a distribución entre hombres y mujeres, aunque en ambos casos la inmigración masculina es algo más reciente que la femenina. La inmigración de Rumanía no solo es reciente, es más masculina que femenina, rasgo que se ha acentuado en los últimos años. Finalmente, el resto de la UE-15, el resto de Europa y el resto del mundo cuentan con una mayor presencia, no muy destacada, de hombres que de mujeres, proporción o desequilibrio que se mantiene con pocas variaciones a lo largo del tiempo.

Tabla 2.5.7 Media de edad de la población ocupada en alta en la SS según antigüedad desde la primera alta en la SS. España, 2007

	Autóctono	Inmigrante
Hasta 2 años	23,3	31,7
De 2 a 6 años	25,8	34,7
De 6 a 10 años	29,5	37,6
De 10 a 20 años	36,0	41,4
Más de 20 años	49,4	49,0
Total	40,1	36,6

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Resulta significativo que, aunque la media de edad de la población ocupada inmigrante es joven comparada con la autóctona, su entrada en el mercado de trabajo en España se produce en edades más avanzadas, como es obvio: así, si la media de edad de los ocupados autóctonos que llevan hasta dos años desde su primera alta en la SS es de 23,3 años, para los inmigrantes en similar situación alcanza los 31,7 años; puede decirse que los inmigrantes recién incorporados al mercado laboral español regularizado cuentan con 8 años y medio más que los jóvenes autóctonos que asimismo se incorporan al mercado de trabajo (véase la tabla 2.5.7). En términos globales, la inmigración más joven es la de Marruecos y Ecuador, mientras la de más edad, dentro de la juventud general que caracteriza a la inmigración, es la de Perú, resto de Europa y resto del mundo.

Por lo que se refiere a la relación entre sector de actividad y antigüedad desde la primera alta en la SS, se constata que agricultura, construcción y hogares y servicio doméstico son tres ámbitos en los cuales entre el 20 y 24% de los inmigrantes ocupados llevan menos de dos años de alta en la SS. Por tanto, son importantes puertos de entrada en el empleo para la población inmigrante. En sentido contrario, educación, Administración Pública, banca y

seguros, y sanidad, son además de sectores con poca inmigración, actividades en las que los inmigrantes que están ubicados llegaron hace ya algunos años a España, por tanto constituyen objetivos posteriores a la entrada.

En lo referente al contrato de trabajo, debe recordarse que los datos de la MCVL deben examinarse con precaución, pues la proporción de valores se eleva al 19,4% de los individuos nacidos en España y al 13,4% de los inmigrantes. Descontada esta población para la cual no se dispone de información, la tasa de temporalidad que se obtiene es del 26,4% para los primeros y cerca del 44% para los segundos, coincidiendo en esto con otros estudios.¹⁰

Según los registros de la MCVL, la tasa de temporalidad es bastante superior en los hombres que en las mujeres; esta constante se repite para cada país de origen (tabla 2.5.8). Aquí no hay coincidencia con los datos que ofrece la EPA que, de modo recurrente, muestra unas tasas de temporalidad superiores para las mujeres. Pese a estas informaciones contradictorias, posiblemente explicables por los valores perdidos y por las exclusiones que realiza la SS en su gestión administrativa sobre la variable tipo de contrato, los datos de la MCVL permiten constatar que, en algunos sectores muy masculinizados y con amplia presencia de población inmigrante, se alcanzan cotas muy elevadas de temporalidad, como es el caso de la construcción, sector en el cual la tasa de temporalidad para los inmigrantes alcanza el 73% (y hasta al 80% para los marroquíes). Obviamente, el sector de actividad es un factor explicativo importante de la temporalidad, como se puede ver en la tabla 2.5.9; la estructura productiva de este país se sirve de la temporalidad paracompetir. De ahí que para marroquíes y rumanos la tasa de temporalidad sea más elevada, mientras para los del resto de la UE-15 es más baja,

10 Estas tasas de temporalidad son próximas a las que haya Cachón (2009: 252) en su explotación de los microdatos de la EPA de 2008 (tasa de temporalidad del 25,3% para los españoles y 50,5% para extranjeros), y prácticamente la misma que detecta la ENI para los inmigrantes (45%).

Tabla 2.5.8 Tasa de temporalidad de la población asalariada en alta en la SS según sexo. España, 2007

	Hombre	Mujer	Total
España	27,4%	25,1%	26,4%
Marruecos	54,5%	38,4%	50,9%
Perú	49,8%	33,8%	41,8%
Ecuador	54,5%	35,2%	44,6%
Rumanía	56,2%	41,3%	50,3%
Resto UE-15	41,1%	32,5%	37,5%
Resto de Europa	50,7%	36,7%	44,2%
Resto del mundo	48,1%	35,3%	42,4%
Total inmigrantes	49,9%	35,7%	43,9%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

confirmándose con ello las apreciaciones antes realizadas sobre las características migratorias globalmente distintas de este último colectivo. Por el contrario, en un sector feminizado como el de hogares y servicios personales, la tasa de temporalidad es moderada (un 14,5%), en parte porque un 20% de los ocupados en dicho sector figuran en calidad de autónomos (que nosotros hemos calificado como estables), en parte porque nos referimos exclusivamente a quienes tienen el alta en la SS, dejando de lado a quienes trabajan irregularmente; de hecho, es significativo que este sector sea el único en el cual la tasa de temporalidad de la población inmigrante es inferior a la de la autóctona.

La tabla 2.5.9 recoge las tasas de temporalidad de autóctonos e inmigrantes por sectores de actividad. Esta tabla permite constatar cómo en la inmigración recaen unas elevadas tasas de temporalidad contractual, en comparación con los autóctonos, hecho que acentúa la fuerte flexibilidad numérica que caracteriza al mercado de trabajo español. De hecho, y como se verá poco más adelante, la escasa antigüedad en el empleo regularizado de una gran

Tabla 2.5.9 Tasa de temporalidad de la población asalariada en alta en la SS según sector de actividad. España, 2007

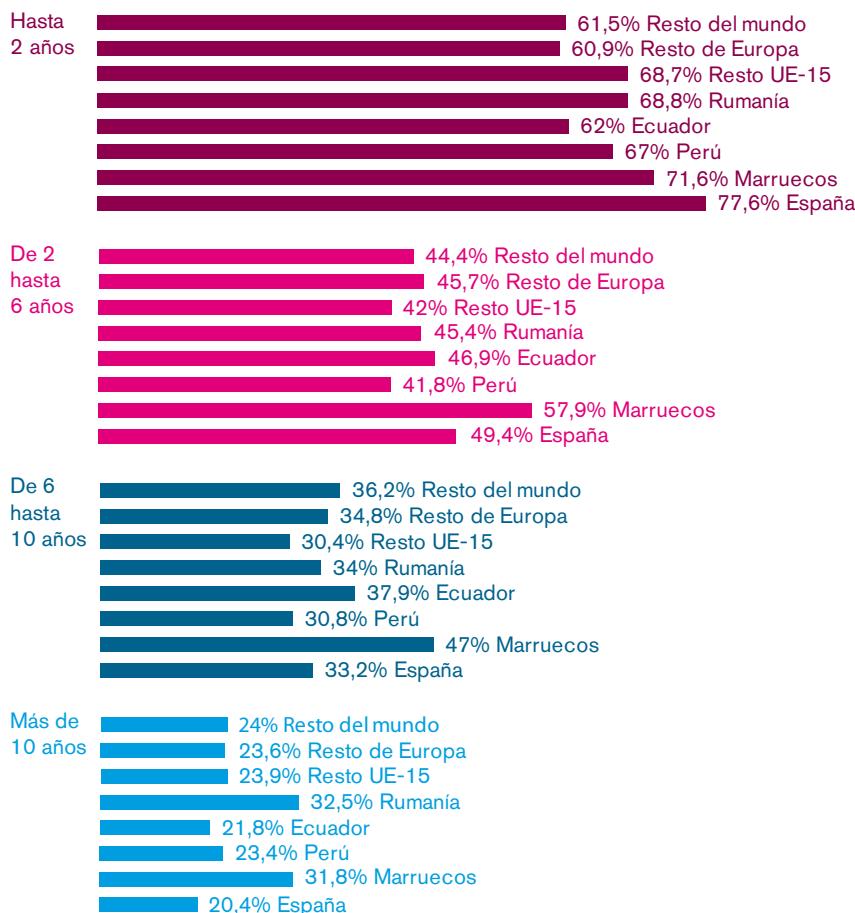
	Autóctono	Inmigrante	Total
Agricultura, ganadería, caza y pesca	23,0%	42,2%	27,7%
Industria	18,9%	38,9%	20,6%
Construcción	55,1%	73,3%	58,5%
Comercio	20,0%	32,8%	21,2%
Hostelería	28,0%	38,9%	31,4%
Transporte	21,0%	38,8%	23,2%
Educación	32,2%	45,2%	33,3%
Banca y seguros	11,0%	27,0%	12,2%
Administración Pública	23,7%	42,8%	23,5%
Hogares y servicios personales	16,4%	11,2%	14,5%
Sanidad	21,1%	38,6%	21,8%
Otras actividades	32,6%	53,1%	35,6%
Total	26,4%	43,9%	28,7%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

parte de inmigrantes podría explicar que su acceso a unos primeros empleos proceda de modo muy mayoritario en base a contratación de tipo temporal. En efecto, los asalariados con contrato temporal son en promedio más jóvenes que los que disponen de contrato indefinido, 34,8 años los primeros y 40,5 años los segundos en lo que se refiere a los autóctonos, mientras la diferencia es algo menor entre los inmigrantes. De ello se puede inferir que una situación de estabilidad laboral se alcanza cuando han transcurrido varios años desde la entrada en el mercado de trabajo.

El gráfico siguiente es ilustrativo de la evolución que experimenta la tasa de temporalidad en función de los años que se llevan de alta en la SS desde el primer contrato registrado. Puede decirse que los nacidos en España son, entre los ocupados, los que empiezan con tasas de temporalidad más elevadas y, sin embargo, con el tiempo alcanzan una cierta mayor estabilidad.

Gráfico 2.5.3 Tasa de temporalidad de la población asalariada según origen y antigüedad desde la primera alta en la SS. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Para los diversos colectivos inmigrantes, que parten de una inferior tasa de temporalidad inicial, alcanzar la estabilidad es un proceso que también se da, aunque de forma más moderada, que para los autóctonos. A partir de los diez años de antigüedad en la SS, la tasa de temporalidad es bastante similar para unos y otros, excepto para los oriundos de Marruecos y Rumanía, que mantienen tasas de temporalidad superiores al 30%.¹¹ Una primera lectura del gráfico 2.5.3 puede llevar a entender que, por lo que respecta a la temporalidad, el tiempo transcurrido en el mercado de trabajo tiene unos notables efectos igualitarios entre autóctonos e inmigrantes; unos efectos que, en todo caso, podrían ser diversos en función del sector de actividad, lo cual ayudaría a explicar la situación particular de marroquíes y rumanos al respecto. No obstante, una lectura más a fondo del mismo gráfico no permite asegurar que una mayor antigüedad conllevará una mayor seguridad en el empleo para la población inmigrante en el futuro. Y ello por dos razones. La primera nos la da la crisis económica posterior a 2007, que afecta de modo mucho más acentuado a inmigrantes que a autóctonos, por ser los primeros quienes están en situación de mayor debilidad contractual, además de concentrarse en actividades más afectadas por las reducciones de empleo. Y la segunda razón es que queda por ver qué estrategias contractuales adoptan en el futuro unas empresas habituadas al uso extensivo de altas cotas de temporalidad. En otras palabras, la contratación temporal no puede decirse que responda exclusivamente a un periodo de prueba o de inserción, tras el cual, si el trabajador adquiere experiencia y supera las expectativas empresariales, adquirirá una estabilidad contractual; la contratación temporal también responde a una estrategia empresarial en el uso de la mano de obra y que

11 Con todo, no podemos olvidar que aquí estamos hablando de medias estadísticas: temporalidad de quienes llevan 2 años en el mercado de trabajo, frente a quienes llevan más de 10. Por el contrario, en el capítulo próximo vamos a analizar el itinerario de cada persona también bajo el punto de vista del contrato; los resultados serán parcialmente diversos.

configura unos particulares modelos de gestión empresarial, que no son inmutables pero están muy arraigados.

La modalidad de jornada, en lo que se refiere a la distinción entre completa y parcial, diferencia entre autóctonos e inmigrantes, atendiendo a los datos de la MCVL de 2007. Pero discrimina aún más entre hombres y mujeres. En efecto, la jornada a tiempo parcial afecta sobre todo a mujeres de Perú, Ecuador, resto de la UE-15 y resto del mundo. Solo para los hombres de este último colectivo la jornada a tiempo parcial alcanza a un 10%. Asimismo, es de destacar que la jornada a tiempo parcial afecta más a jóvenes (hasta los 25 años) que a adultos, lo cual podría ser indicador de que esta es una modalidad de contrato, en parte, de inserción laboral. Asimismo, se da especialmente en sectores de actividad como educación, hostelería, otras actividades y comercio. En hogares y servicios personales los autóctonos tienen más presencia a tiempo parcial, mientras los inmigrantes suelen estar a jornada completa (véase la tabla 2.5.10).

La ECVT permite ir más allá de las informaciones proporcionadas por la MCVL en lo que a la jornada de trabajo se refiere. En cuanto al tipo de jornada de trabajo continuada o partida, o trabajo en horario nocturno, en esta encuesta no aparecen grandes diferencias entre autóctonos e inmigrantes. Sí, en cambio, se constata que es más habitual para los inmigrantes el trabajo en fines de semana, en particular los sábados. Asimismo, se constata que los inmigrantes suelen tener jornadas de trabajo más extensas, pues para más de un tercio de ellos es habitual la jornada de más de 40 horas (véase la tabla 2.5.11).

Por lo que respecta al tamaño de la empresa,¹² puede decirse que los inmigrantes se concentran de modo particular en pequeñas empresas,

12 Aunque aquí nos referimos a empresa, en realidad los datos que comentamos se refieren a unidad de cotización a la SS, que en algunos casos puede coincidir con la empresa, en otros con el centro de trabajo; la unidad de cotización sigue criterios administrativos de registro que no pueden incluir ámbitos territoriales superiores a la provincia.

Tabla 2.5.10 Proporción de la población asalariada en alta en la SS con contrato a tiempo parcial. España, 2007

	Hombres	Mujeres	Total
España	5,4%	20,1%	14,3%
Marruecos	3,9%	16,9%	7,2%
Perú	9,1%	26,0%	18,6%
Ecuador	5,5%	24,6%	15,7%
Rumanía	2,2%	13,9%	7,6%
Resto UE-15	7,4%	22,9%	17,8%
Resto de Europa	4,4%	18,0%	11,7%
Resto del mundo	10,0%	21,6%	17,2%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Tabla 2.5.11 Distribución de la población asalariada según horas trabajadas por semana en empleo principal por lugar de nacimiento. España, 2007

	España	Extranjero
Menos de 40 h	29,0%	21,5%
40 horas	42,2%	44,3%
Más de 40 h	28,7%	34,2%
Total	100%	100%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA ECVT (2007).

reduciendo su presencia relativa a medida que aumenta la plantilla (véase la tabla 2.5.12). La diferencia con los autóctonos es muy pronunciada en los extremos, esto es, en las empresas de menor y mayor tamaño. En efecto, un 38,1% de los inmigrantes está ocupado en empresas de hasta diez trabajadores, frente a un 25,6% de autóctonos, mientras no alcanza el 10% en las empresas de más de 500 trabajadores, ante casi el 20% de autóctonos.

Tabla 2.5.12 Distribución de la población ocupada en alta en la SS según plantilla de la empresa. España, 2007.

Núm. De trabajadores	España		Inmigrantes		Diferencia Tramos
	Tramos	Acumulado	Tramos	Acumulado	
De 1 a 10	25,5%	25,5%	37,6%	37,6%	12,1%
De 11 a 25	14,1%	39,6%	16,3%	53,9%	2,2%
De 26 a 50	11,5%	51,1%	11,7%	65,7%	0,2%
De 51 a 100	9,8%	61,0%	9,2%	74,9%	-0,6%
De 101 a 250	11,8%	72,8%	9,6%	84,5%	-2,2%
De 251 a 500	7,9%	80,7%	5,5%	90,0%	-2,4%
501 y más	19,3%	100,0%	10,0%	100,0%	-9,3%
Total	100,0%		100,0%		

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

En otro orden de cosas, puede apuntarse que la pequeña empresa es hasta cierto punto un puerto de entrada en el mercado de trabajo, y lo es más para los inmigrantes que para los autóctonos; por el contrario, el empleo en la gran empresa, en alguna medida, está más asociado al resultado de una trayectoria más o menos extensa en el mercado laboral.

2.6 Relaciones de empleo

Al objeto de completar las informaciones obtenidas de la MCVL, introducimos a continuación unos breves comentarios extraídos de la ECVT del año 2007, que permiten situar mejor la posición de la población inmigrante en el mercado laboral. Si la MCVL apunta que los inmigrantes se concentran en los segmentos más débiles del mercado de trabajo, la ECVT confirma esta apreciación y añade, como se verá a continuación, que no compensan dicha debilidad con una protección por medio de los mecanismos de intervención laboral institucionalizados, sino todo lo contrario.

La cobertura del convenio colectivo en la regulación de las condiciones de empleo es menor para los inmigrantes que para los autóctonos. Solo el 15,4% de los asalariados inmigrantes dice estar cubierto por un convenio colectivo, frente al 36% de los que han nacido en España (datos de la ECVT de 2007). Es más, casi la mayoría de los inmigrantes señala que desconoce si tiene cobertura del convenio colectivo, lo cual es indicativo de la lejanía de la negociación colectiva para una parte muy significativa de trabajadores inmigrantes.¹³

La ECVT señala que la afiliación sindical de los inmigrantes es muy baja, mientras que la de los españoles está ligeramente por encima de la tasa media de afiliación: un 7,3% de los asalariados inmigrantes está afiliado a algún sindicato, frente a un 19,5% los autóctonos; asimismo, es significativo que los inmigrantes tengan un mayor desconocimiento que los autóctonos de la actividad sindical en su centro de trabajo o empresa; y cuando lo tienen, valoran menos la actividad llevada a cabo por estas organizaciones. Al menos en parte, puede decirse que ello responde a las características del empleo de los trabajadores inmigrantes (están más frecuentemente en pequeñas empresas o centros de trabajo, con contrato temporal o poca antigüedad en la empresa, etc.), como se ha visto anteriormente.

La plantilla de la empresa y el sector de actividad son dos variables fuertemente asociadas a actividades formativas proporcionadas por las empresas. Ello podría explicar que, según la ECVT de 2007, mientras el 52% de los autóctonos responde afirmativamente a la pregunta sobre si en el último año la empresa ha realizado alguna actividad de formación para sus empleados, solo respondan en el mismo sentido el 24,6% de los inmigrantes; aún más significativamente, un 19,3% contesta que lo desconoce (véase la tabla 2.6.1).

13 De todos modos, estas opiniones deben ser tomadas con prudencia, puesto que es bastante corriente que los trabajadores de la pequeña empresa desconozcan ese extremo.

Tabla 2.6.1 Proporción de asalariados para quienes en el último año la empresa ha realizado alguna actividad de formación según país de nacimiento. España, 2007

	España	Extranjero
Sí	52,0%	24,6%
No	39,5%	56,2%
No sabe	8,5%	19,3%
Total	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA ECVT (2007).

Por ello puede concluirse que los inmigrantes, por lo general, reciben menos formación en la empresa que los trabajadores autóctonos. Aunque hemos apuntado dos posibles explicaciones (tamaño de la empresa y sector de actividad), no cabe descartar otros motivos, como la discriminación al respecto.

El empleo de gran parte de los inmigrantes en el segmento secundario se vuelve a reflejar en la carencia de protección a través de la acción colectiva. Así, en primer lugar, preguntados sobre si existe comité de empresa, delegado o representante sindical en su centro de trabajo que propicie la negociación colectiva, la respuesta de los inmigrantes se caracteriza por desconocer

Tabla 2.6.2 Proporción de población asalariada que trabaja en empresa en la que existe estructura que facilita la negociación colectiva por país de nacimiento. España, 2007

	España	Extranjero
Sí	52,6%	21,4%
No	33,3%	43,1%
No sabe	14,1%	35,6%
Total	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA ECVT (2007).

la existencia de representación sindical o bien por indicar que no existe este organismo en su centro de trabajo; en este último caso, puede incidir en estos resultados el hecho de que una buena parte los inmigrantes estén empleados en pequeñas empresas o microempresas, en las que no hay ni delegados ni comités de empresa. La tabla 2.6.2 refleja los resultados de la ECVT al respecto.

2.7 Conclusiones

El análisis realizado en este capítulo permite constatar algunos rasgos de la población ocupada inmigrante en alta en la SS. Se ha visto que, por lo general, los inmigrantes son más jóvenes que los autóctonos, y son pocos los de edades más próximas a la jubilación. Según la MCVL, sus niveles de estudios son algo más bajos que los de los autóctonos. Se localizan principalmente en las comunidades autónomas de Madrid y Cataluña, aunque también en Valencia, Murcia, Baleares y Canarias. Los sectores de actividad en que se ubican explican, al menos en parte, su localización territorial: construcción, (hombres), hostelería, hogares y servicios personales (mujeres), y agricultura (hombres) son las actividades en las que se da mayor concentración de inmigrantes. Son actividades en las que se dan más posibilidades de acceso (se diferencia entre hombres y mujeres), en algunos casos como puerto de entrada, pero también como destino ocupacional.

Los inmigrantes suelen estar situados en las categorías (los grupos de cotización) inferiores, de manera mucho más acentuada que la población autóctona: un 30% de los inmigrantes asalariados tiene la condición de peón. De ahí que uno de cada tres considere que su empleo está por debajo de su formación. En su mayoría son simples empleados; son pocos los que asumen algún tipo de tareas directivas. Asimismo, son pocos los que cotizan como autónomo, situación a la que algunos acceden tras varios años en el mercado laboral.

La relativa novedad del fenómeno inmigratorio en España, al menos en sus dimensiones actuales, explica que sean pocos los inmigrantes que lleven muchos años desde su primera entrada a la SS: solo para el 6% han transcurrido más de 20 años, o para el 19% más de diez años. Somos conscientes de que algunas de las conclusiones de este trabajo no pueden pasar de la consideración de tendencias, y debemos esperar algunos años para ver si reciben confirmación. Los del resto de la UE-15 son los que llevan más años, mientras son muy pocos los rumanos y ecuatorianos con más de diez años en alta en la SS.

Los inmigrantes, por lo general, están sujetos a condiciones de empleo más precarias o más inciertas. La tasa de temporalidad para los inmigrantes es elevada (el 44%), aunque las posibilidades de estabilización mejoran con el tiempo. También se caracterizan por sus jornadas laborales más irregulares, así como por su mayor presencia en las empresas de más pequeñas dimensiones. Trabajar en una empresa de mayores dimensiones puede ser el resultado de una trayectoria, más o menos larga, en el mercado laboral.

En conjunto, cabe decir que las condiciones objetivas de entrada en el mercado de trabajo dan a los inmigrantes perspectivas de menores oportunidades de mejora que a los autóctonos. Por tanto es de esperar que esas mejoras provengan particularmente de atributos individuales de esos inmigrantes; cuestión en la que, por supuesto, el colectivo inmigrante no es homogéneo.

Por otra parte, la población ocupada inmigrante suele estar más alejada de la acción colectiva sindical. Posiblemente debido a su mayor concentración en determinados sectores de actividad y en microempresas, suelen desconocer si tiene cobertura de negociación colectiva así como de representación sindical o unitaria en las empresas o centros de trabajo. De ahí que sus niveles de afiliación sindical también sean bajos.

El análisis efectuado confirma que también entre la población inmigrante hay diversidad: entre hombres y mujeres, entre niveles formativos y entre países de origen. Las mujeres predominan entre la inmigración de Ecuador y

Perú. Como ya se ha comentado, la inmigración repite, y hasta refuerza, las pautas tradicionales de segregación de género por sectores de actividad. En cuanto a condiciones de empleo, las mujeres inmigrantes sobresalen por su doble discriminación, como inmigrantes y como mujeres, lo que se manifiesta básicamente en su ubicación o categoría laboral y en los salarios, como veremos posteriormente.

Por lo que respecta a los niveles de estudios, este aparece como un factor explicativo clave no ya tanto de la primera inserción laboral como de las posibilidades posteriores de mejora ocupacional. Quienes tienen más estudios son quienes mejor, supuestamente, podrán alcanzar un mayor reconocimiento laboral o profesional, mejores salarios y más estabilidad en su empleo.

Por lo que se refiere a los orígenes geográficos, destaca que los inmigrantes del resto de la UE-15 son aquellos cuya situación laboral se asemeja más a la de los autóctonos, lo que permite hablar de un colectivo especial. Por el contrario, marroquíes y rumanos, también —aunque en menor medida— los de resto del mundo y de Ecuador, se ubican más en actividades con peores condiciones de empleo: mayor temporalidad, ingresos inferiores (como veremos). En situaciones intermedias se encuentran los originarios de Perú y del resto de Europa.

Finalmente, los datos obtenidos de la ECVT corroboran que el inmigrante se sitúa mayoritariamente en el segmento secundario del mercado de trabajo, con empleos no solo menos reconocidos socialmente, también con menor cobertura de la negociación colectiva y de la acción colectiva de los sindicatos. Ello explica su situación de especial debilidad en el mercado de trabajo, de la cual son reflejo sus peores condiciones de empleo.

3

Trayectorias de seguridad en el empleo

3.0 **Introducción**

Cuando hablamos de seguridad en el empleo en un periodo histórico y en un país, España, que se caracteriza por su elevada inseguridad, partimos de una hipótesis ya muy contrastada: que existen grupos más afectados que otros por esa inseguridad (Banyuls, Miguélez *et al.* 2009), entre los cuales pueden ubicarse claramente los inmigrantes (Cachón 2009). Si tomamos los datos de 2007, relativos a contratación estable o temporal, podemos ver la situación en la que están los diversos individuos, sean autóctonos o inmigrantes, tal como hemos señalado en el capítulo anterior. En rigor, es el punto al que han llegado, mediante cualquiera que haya sido su forma de entrada en el mercado de trabajo en términos contractuales. En efecto, podemos suponer que los que hoy tienen contrato indefinido han ascendido desde un contrato temporal o bien han mantenido el contrato indefinido con el que entraron o han experimentado avances y retrocesos hasta llegar al punto actual. Igualmente, los que tienen contrato temporal o bien han descendido desde uno indefinido —supuesto

posible en el caso español— o bien han mantenido el contrato inseguro con el que entraron en su día en el mercado de trabajo. El haber conseguido una cosa u otra podría tener incidencia sea sobre la trayectoria profesional o sobre los ingresos salariales y otras condiciones laborales o postlaborales (subvención por desempleo o pensión de jubilación), por tanto es relevante en la trayectoria laboral y en la vida de las personas, particularmente porque el empleo temporal en España se ha entrelazado habitualmente con períodos de desempleo.

Pero el aspecto novedoso sobre el que queremos profundizar en este capítulo se refiere al camino que se ha seguido para obtener dicha seguridad o permanecer en la inseguridad. Clarificar ese camino es muy importante, por cuanto no solo nos dirá qué características han tenido quienes han mejorado su seguridad, sino que podrá sugerir actuaciones de mejora para el futuro, particularmente relevantes para quienes no han mejorado. Con la base de datos con que contamos para llevar a cabo este análisis, la MCVL,¹ hemos podido tomar en consideración los siguientes indicadores de itinerario de inseguridad versus seguridad en el empleo. En primer lugar, el tiempo que efectivamente se ha trabajado desde que se ha entrado en el mercado de trabajo por primera vez (días trabajados realmente / días posibles), un indicador que, sin duda, nos señala mayores o menores posibilidades de incrementar los ingresos, pero también más o menos oportunidades para mejorar el empleo en términos contractuales, en promoción y en otros aspectos. Por supuesto, este indicador no elimina la base objetiva de inseguridad que puede ser el propio sistema productivo. En segundo lugar, la capacidad de fortalecimiento de la seguridad, es decir, la proporción en la que durante esos días trabajados se ha tenido contrato indefinido frente a contrato temporal; este indicador nos viene a señalar el grado

1 Recordar que las siglas se refieren a la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social.

de éxito en la persecución del objetivo de seguridad o, visto desde la otra cara, el coste en días de contrato temporal que tiene haber conseguido contrato indefinido. En tercer lugar, el número de contratos temporales que se han tenido, supuestamente, en la búsqueda de un contrato indefinido, entre otros objetivos; esto es, cuánta rotación uno haya debido buscar o soportar. Como quiera que el proceso refleja un camino en el que puede haber avances y retrocesos, pero en el que seguramente hay un inicio en algún año anterior y unos resultados a 31 de diciembre de 2007, hemos adoptado el término trayectoria para referirnos al fenómeno. Dicho de otra manera, la trayectoria de seguridad en el empleo también es una dimensión de la trayectoria laboral.

El hecho de que el análisis se refiera a toda la vida laboral de quienes están ocupados en 2007, introduce una dinámica peculiar y da una gran fuerza a estos indicadores, puesto que nos permite señalar qué tipo de trabajadores tiene una trayectoria tendente a ganar seguridad y, por el contrario, quiénes tienen una trayectoria que ha tendido a permanecer en la inseguridad, en el supuesto —suficientemente verificado estadísticamente— que la mayoría ha entrado con contratos inestables. Si los años de permanencia en el mercado de trabajo, la edad, el sexo, el nivel educativo o bien los sectores en que se ha trabajado, por poner algunos ejemplos, son las principales razones del cambio o de la mejora, ello permitirá pensar o no en correcciones que faciliten las oportunidades. Si el origen inmigratorio en sí mismo o el país específico de origen tiene más peso que los factores señalados para que las cosas no cambien, podríamos hablar de una marginación estructural; si los factores señalados acabaran imponiéndose siempre al origen, no habría lugar para hablar de marginación de los inmigrantes con relación a los autóctonos. Es un punto de vista que puede permitir verificar si la mayor tasa de inseguridad de los inmigrantes puede ser permanente, como parece sugerir alguna literatura, o puede cambiar. El punto final de este análisis nos permitirá hablar de trayectorias laborales con seguridad en el empleo frente a tra-

vectorias laborales con inseguridad (o con baja seguridad) y, por supuesto, de trayectorias intermedias.

Para el análisis de las trayectorias de seguridad, nos referiremos a dos indicadores, como hemos señalado: el tiempo de contratación (días totales con empleo o “vinculación al trabajo”) y la estabilidad del contrato (días con contrato estable). Respecto al primero, la situación que podríamos considerar óptima es que una persona hubiese entrado en el mercado de trabajo a la edad que hubiese creído oportuna, y se hubiera mantenido en el mismo de forma continuada con excepción de los periodos o de los días que voluntariamente hubiese decidido no trabajar. Podrían determinar esta opción razones de dedicación al estudio o al tiempo para sí mismo/a o bien razones de cuidado de otras personas (menores, enfermos, ancianos). Por supuesto, en esta última modalidad, la voluntariedad es discutible, puesto que en muchos casos habrá dependido de que haya servicios públicos adecuados, del apoyo de otras personas o de rígidas pautas culturales en la división del trabajo entre los sexos. Por el contrario, la situación no óptima es la de aquellos que hayan estado desvinculados del mercado de trabajo por razones obligadas: por despidido (siempre que no haya derecho a seguro de desempleo, pues en ese caso se mantiene el alta en la Seguridad Social durante un tiempo), jubilación o incapacidad permanente. Es plausible pensar que jóvenes y mujeres tengan mayor proporción de días de baja “voluntaria” en el mercado de trabajo, aunque la voluntariedad aquí tenga interpretaciones diversas. Pero ello se compensaría con una mayor proporción de días de baja obligada, si tenemos en cuenta que en el periodo de los últimos 15 años estos dos colectivos, y también los inmigrantes, han tenido mayores tasas de desempleo, en parte sin cobertura de desempleo.

Los datos de los que disponemos no nos permiten discernir totalmente las causas voluntarias de las involuntarias, aunque nos dan algunas pistas. Quienes están en baja no voluntaria actualmente, son aquellos que menor proporción de días de contrato registran en su vida laboral, sobre el total de

los posibles.² Evidentemente todas las categorías pueden haber tenido bajas no voluntarias, pero la diferencia en los resultados pone de manifiesto que las bajas no voluntarias tienen mayor peso que las voluntarias en la determinación de los días efectivamente trabajados sobre los posibles. Con todo, el indicador global, el porcentaje de días efectivamente trabajados sobre los que se podrían haber trabajado, puede darnos pistas sobre las condiciones laborales de inmigrantes y autóctonos, si lo relacionamos con diversos factores, como veremos posteriormente.

Mayor relieve tiene el segundo indicador, es decir, la proporción de días trabajados con contrato indefinido o como autónomo (que a los efectos del presente análisis hemos hecho equivalente a indefinido) frente a los trabajados con contrato temporal, lo que nos permite definir la trayectoria de seguridad a lo largo de la vida laboral de los ocupados en el mercado de trabajo español. En este caso estamos midiendo la tasa de seguridad (y de inseguridad) del itinerario laboral. La fuerza de este indicador es notable, puesto que no nos estamos refiriendo a una foto fija realizada en 2007, que es lo que hemos visto en el capítulo anterior —aunque la podamos relacionar con quienes llevan más o menos años con contrato temporal—, sino a toda la trayectoria de los trabajadores desde que han realizado su primer registro laboral en la Seguridad Social. Por ello, una proporción alta de días con contratos indefinidos a lo largo de toda la vida laboral significa una alta seguridad en el empleo, con independencia de que se haya iniciado con un contrato temporal. Por el contrario, una proporción baja de días trabajados con contrato indefinido significa una gran inseguridad, aún en el caso en que se haya entrado con un contrato indefinido o de que se haya

2 Aquellos que la MCVL registra como colectivos que han tenido bajas no voluntarias han estado contratados el 68,2% de los días, desde su entrada en la Seguridad Social. El colectivo que ha registrado bajas voluntarias ha estado el 76,8% de los días. La media de los activos ha sido del 84,4%.

tenido este tipo de contrato en diversos momentos de la vida laboral o de que se tenga en la actualidad. Por supuesto, la importancia de este indicador depende de la edad del trabajador, por ello esta variable constituirá el primer contraste a realizar, puesto que es obvio que estamos hablando de un mercado de trabajo en el que una proporción muy elevada de personas entra con contrato temporal, por tanto la mayoría de los jóvenes no tienen otro camino durante los primeros años. Pero con los años, las cosas cambian o pueden cambiar.

Dado que estamos hablando del conjunto de la vida laboral registrada, podemos suponer que una persona con alta proporción de días contratados indefinidamente habrá tenido, normalmente, mejores condiciones de trabajo relativas a salarios, horarios, jornada, posibilidades de formación, más posibilidades de promoción, mejor seguro de desempleo en caso de paro o mayor indemnización en caso de despido. El tener contrato temporal o contrato fijo en el momento actual no es poco relevante. Pero el haber tenido prevalentemente un tipo u otro de contrato, a lo largo de la vida laboral, marca mucho más las condiciones de trabajo y de vida y hasta podría influir en las condiciones económicas de la jubilación.

3.1 Aspectos generales

Vamos a comenzar por la temática que nos ocupa en esta monografía: la comparación entre autóctonos e inmigrantes. Si tomamos la situación actual (datos de 2007), resulta evidente la diferencia respecto al status contractual a favor de los primeros, con excepción de los provenientes del resto de la UE-15, muy semejantes a los autóctonos (tabla 3.1.1). Aquí no hay discusión, los autóctonos están en mejor posición que los inmigrantes, tal como hemos indicado en el capítulo 2 de esta monografía. La razón está en que una elevada proporción de autóctonos llevan más años que los inmigrantes en el mercado de trabajo.

Tabla 3.1.1 Tasa de seguridad de la población ocupada.
España, 2007

	Hombres	Mujeres	Total
España	78,7%	78,6%	78,7%
Marruecos	49,9%	64,0%	53,0%
Perú	53,9%	67,9%	60,8%
Ecuador	48,1%	65,5%	56,9%
Rumanía	56,7%	61,5%	58,4%
Resto UE-15	70,3%	73,7%	71,6%
Resto de Europa	56,3%	65,8%	60,5%
Resto del mundo	58,7%	68,6%	63,0%
Total inmigrantes	57,7%	67,8%	61,8%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Pero, como hemos señalado, queremos dar un paso más, preguntándonos por el peso que la seguridad o la inseguridad contractual ha tenido en el itinerario o la vida laboral de autóctonos e inmigrantes. Para comenzar, cabe subrayar el hecho de que más del 30% de las jornadas que el trabajador medio ha llevado a cabo son de contratación temporal. Por tanto, lo que podríamos llamar la “tasa media de seguridad” acumulada es baja y la trayectoria de seguridad es débil en el mercado de trabajo español, algo que debemos tener en cuenta al comparar inmigrantes con autóctonos.

La seguridad domina más en el conjunto de la trayectoria laboral, cuanto más alta es la edad (tabla 3.1.2), lo que resulta previsible. Con todo, llama la atención que quienes tienen ya entre 25 y 34 años, y aún los que tienen entre 35 y 44 años, hayan tenido una proporción tan alta de días de contrato precario a lo largo de su vida laboral. Ello subraya, una vez más, que la contratación temporal no es algo que afecte solamente a los primeros años de la vida laboral, como sucede en otros países europeos, donde se convierte en la condición de entrada. En el caso de España es, durante bastante tiempo, un aspecto constitutivo de la vida laboral. En realidad, casi podríamos decir que

Tabla 3.1.2 Trayectoria de seguridad lo largo de la vida laboral de los ocupados, según edad. España, 2007

Edad	% días contrato indefinido	% días contrato temporal	% días contratación ³
16-24	39,7	60,3	81,3
25-34	59,2	40,7	82,0
35-44	71,7	28,2	82,3
45-54	82,3	17,7	82,5
+ 54	88,2	11,8	88,2
Total	69,7	30,3	82,9

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

solo escapan a su influencia quienes tienen más de 54 años,⁴ lo que también se refleja en la proporción de días trabajados. Por ello, este fenómeno afectará a las condiciones laborales durante una parte importante de la vida laboral de muchas personas.

Es relevante, en segundo lugar, que la inseguridad laboral a lo largo de la vida no difiera tanto entre hombres y mujeres (tabla 3.1.3); probablemente las diferencias en el trabajo entre ambos sexos son de otra índole: salariales, de promoción laboral y de categoría máxima obtenida. Pero sí que podemos percibir una diferencia notable en la “vinculación al trabajo”: las mujeres han trabajado menos días que los hombres. Si tenemos en cuenta que el fenómeno apenas tiene relevancia según la edad, como puede percibirse en la tabla anterior, cabe concluir que el factor más determinante está en la reducción de los días ocupados en el mercado de trabajo a la que las mujeres se ven obligadas por razón de la división del trabajo predominante entre los sexos, que supone una mayor dedicación al trabajo doméstico.

3 Aunque los autónomos no están contratados, están comprendidos en esta tabla.

4 Para ser más precisos, en esta edad hay bastantes que ya han sido expulsados del mercado de trabajo, otro aspecto de la precariedad a la que nos estamos refiriendo.

Tabla 3.1.3 Trayectoria de seguridad en la vida de los ocupados, según sexo. España, 2007

Sexo	% días indefinido	% días temporal	% días contratación
Varones	70,2	29,8	86,0
Mujeres	69,1	30,9	78,6
Total	69,7	30,3	82,9

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Por último, la mayor diferencia, en la problemática que nos ocupa, se registra entre autóctonos e inmigrantes (tabla 3.1.4). Más de 14 puntos separan a ambos colectivos en seguridad en el empleo a lo largo de la vida laboral, a favor de los autóctonos. Este dato pone de manifiesto que vale la pena investigar las razones y las circunstancias del fenómeno. La desigualdad puede depender del hecho de que los inmigrantes hace pocos años que han entrado en el mercado laboral —como intentaremos verificar más abajo—, con lo cual las diferencias tenderían a acortarse a medida que pasa el tiempo. También puede depender de los sectores en que mayoritariamente han entrado, en los que las oportunidades de obtener contrato fijo son menores. Pero, por supuesto, también podría depender de sus características individuales: nivel de estudios, edad, sexo, búsqueda de empleos indefinidos.

Tabla 3.1.4 Trayectoria de seguridad en la vida de los ocupados, según origen. España, 2007

Origen	% días indefinido	% días temporal	% días contratación
Autóctono	71,5	28,5	81,4
Inmigrante	57,1	42,9	93,8
Total	69,4	30,6	83,2

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

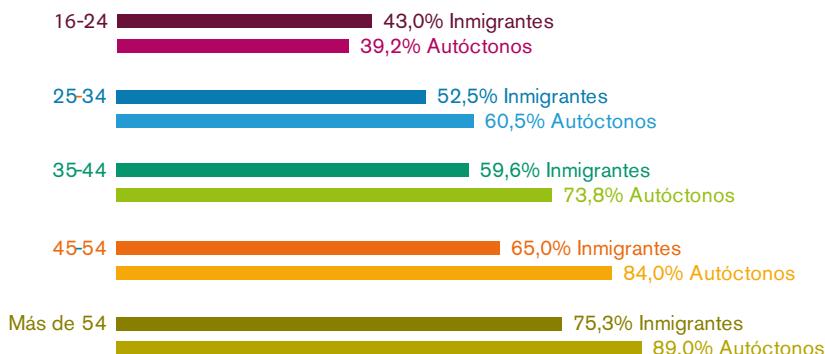
Teniendo en cuenta esto, se percibe menor distancia entre hombres y mujeres inmigrantes que entre mujeres y hombres autóctonos por lo que se refiere a seguridad en la contratación. Posiblemente la razón no está tanto en que las mujeres inmigrantes encuentren más contratos indefinidos, sino en que los hombres inmigrantes tienden a ubicarse en sectores de muy alta temporalidad estructural como la construcción o ciertas tareas agrícolas.

Respecto al otro indicador, los días trabajados, aparece un comportamiento más complejo. En primer lugar sobresale el hecho de que sean los inmigrantes y no los autóctonos quienes presentan una mayor vinculación con el trabajo. Aquí probablemente hemos de tener en cuenta que para este colectivo prevalece el proyecto migratorio sobre el proyecto profesional-vital, es decir, optan por dedicarse a trabajar lo máximo posible, con el fin de obtener el máximo de ingresos, más que por el objetivo de buscar un empleo adecuado a sus estudios o intereses o por decantarse hacia otros proyectos vitales como estudiar o dedicarse a tareas del cuidado (necesitan en menor medida resolver esta cuestión). También puede haber influido en la cifra global una mayor opción de los inmigrantes por el pluriempleo o una menor opción por el empleo a tiempo parcial. Como contraposición, tampoco ha tenido gran peso el abandono involuntario del trabajo, puesto que la presencia mayoritaria de los inmigrantes coincide con un periodo —2000 a 2007— con tasas de ocupación muy altas, en ciertas regiones próximas al pleno empleo. Si nos referimos a grupos específicos de inmigrantes según origen, podemos percibir grados de vinculación aún mayores: rumanos (100%), ecuatorianos (100%), marroquíes (99%), al tiempo que los originarios del resto de la UE-15 (con un 85,3%) se aproximan a los autóctonos.

Si diferenciamos los autóctonos e inmigrantes por edad, en relación con el proceso de consecución de seguridad, cabe señalar un aspecto llamativo, que se refleja en el gráfico 3.1.1: una mayor seguridad de contrato para los inmigrantes entre 16 y 24 años que para los autóctonos de idénticas edades. La razón de esta situación, aparentemente incongruente, es doble. Por un lado te-

nemos una altísima temporalidad de los jóvenes autóctonos que en buena parte es impuesta (por el mercado de trabajo) y en parte es voluntaria (por estudios o intentos de mejora) en un proceso de búsqueda de un empleo más acorde con sus estudios o expectativas, a través de diversos empleos temporales. Por otro lado, los inmigrantes tienden a buscar cuanto antes un empleo lo más estable posible, en el sector que sea, para garantizarse ingresos mensuales seguros. Pero de ahí en adelante, la comparación se mantiene a todas las edades a favor de los autóctonos, y se acentúa a partir de los 35 años. En esa edad los autóctonos ya han sobrepasado la media general, mientras que los inmigrantes quedan muy por debajo. La rapidez con la que los autóctonos, que han comenzado peor, pasan a mejores posiciones de seguridad, es muy superior a la de los inmigrantes, lo que nos habla de mejores oportunidades para los primeros. Quizá la razón está en que, más que la propia edad, juega aquí un papel el tiempo que llevan en el mercado de trabajo, como veremos

Gráfico 3.1.1 Trayectoria de seguridad en la vida laboral de los ocupados (% días indefinidos), por tramos de edad y origen. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

posteriormente. Es decir, quienes han inmigrado con 30, 35 o 40 años determinan esta posición secundaria de los inmigrantes en la seguridad de contratación en esas franjas de edad, aunque mejoren después de unos años, dado que durante los primeros años han sido mayoritariamente temporales.

Por lo que respecta a la “vinculación al trabajo”, se mantiene la tónica señalada antes: los inmigrantes, en todas las franjas de edad, sobrepasan el 90% de días de contratación sobre los posibles, porcentaje que es más alto cuanto más jóvenes son los trabajadores; posiblemente ello coincide con llevar pocos años en el mercado de trabajo, puesto que sobre todo en ese periodo se tiende a huir de bajas voluntarias. De cualquier manera, este indicador subraya lo que señalaremos en varias ocasiones en este trabajo: que el objetivo fundamental del inmigrante es mantener su empleo y obtener ingresos.

Si vamos más al detalle de la comparación, contemplando las tasas de seguridad de los trabajadores de diversos países, según edad, podemos percibir algunas diferencias dignas de comentario. En la franja más baja de edad, los marroquíes muestran tasas de seguridad más bajas que los españoles y los procedentes del resto de la UE-15; probablemente la razón de la posición de los primeros está en los sectores en que están empleados, aunque en algunos casos puede tratarse de jóvenes crecidos en España⁵ que mantienen pautas similares a los jóvenes españoles. Por el contrario, los otros tres países contemplados tienen tasas de seguridad superiores al 43% (la tasa de los autóctonos), y sobresalen los rumanos.⁶ En la franja de los 25 a los 34, los autóctonos se ponen ya notablemente por delante de los otros países, que

5 La inmigración marroquí es la más antigua, de manera que muchas familias han criado a los hijos en España desde pequeños.

6 En el caso de los rumanos, diversas conclusiones están condicionadas por el hecho de que durante el año 2007 (y también 2008, aunque nosotros no contemplamos ese año) los rumanos entran mayoritariamente para colocarse como autónomos, puesto que no podían hacerlo de otra manera. Nosotros hemos parificado los autónomos a los asalariados con contrato fijo, a efectos de la seguridad en el empleo.

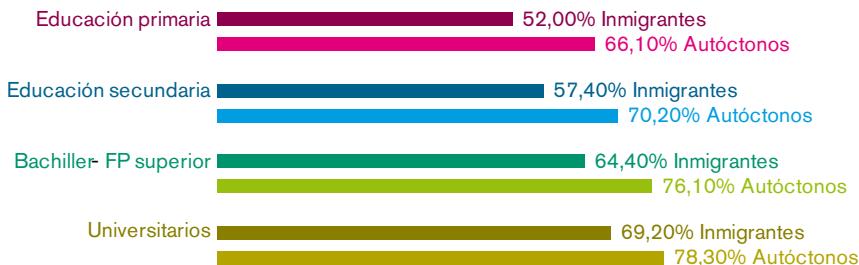
dando los marroquíes en el último lugar, posición que mantienen siempre hasta los 44 años, respecto a todos los otros orígenes; la explicación más probable es que se emplean en dos sectores eminentemente temporales, como son agricultura y construcción. Desde los 45 años en adelante, la distancia entre autóctonos y el resto se acentúa llamativamente, puesto que los cuatro países de inmigración analizados tienden a aproximarse entre sí, y los procedentes del resto de la UE-15 se colocan en una posición intermedia.

3.2 La influencia del nivel de educación

A más elevada formación acumulada, más alto es el componente de seguridad a lo largo de la vida laboral: el 64,2% de los días contratados de quienes tienen un nivel de estudios primarios son días de contrato indefinido, frente al 77,1% de quienes tienen estudios universitarios y algo menos cuando los estudios son medios. La razón está en que quienes tienen estudios medios y altos suelen estar en contratos precarios durante menos tiempo, aunque hayan entrado por esa vía en el mercado de trabajo. Prácticamente lo mismo cabe decir del otro indicador, los días trabajados, aunque aquí las diferencias son más estrechas, lo que viene a significar que el nivel de estudios importa también para dejar o no por un tiempo el trabajo para dedicarse a las tareas de cuidado de otros (probablemente influye mucho en el caso de las mujeres).

Si nos referimos a la comparación entre autóctonos e inmigrantes, la tónica se mantiene idéntica para ambos colectivos: a más alto nivel educativo, mayor nivel de seguridad en la trayectoria y mayor vinculación al trabajo. Pero, por lo que se refiere a la seguridad en la trayectoria, las escalas entre autóctonos e inmigrantes, aunque de estructura similar, se mantienen a una distancia de entre 9 y 14 puntos a favor de los primeros. Con todo, estas distancias disminuyen a medida que nos acercamos a los niveles superiores de educación, lo que significa que los inmigrantes consiguen una mejor posición de seguridad en relación con los autóctonos, a medida que mejoran su

Gráfico 3.2.1 Trayectoria de seguridad en la vida de los ocupados (% días indefinido), por nivel de estudios y origen. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

nivel educativo. Por tanto, el nivel educativo cuenta como un elemento de acercamiento entre los dos colectivos, aunque por ahora no se llegue a la convergencia. Evidentemente, nos estamos refiriendo solo a uno de los indicadores de las condiciones de trabajo, la seguridad en el empleo, y se puede tener dicha seguridad en un tipo de trabajo lejano de los estudios y la preparación que uno haya realizado. Esta es la situación de muchos trabajadores jóvenes en España, tanto inmigrantes como españoles. Pero, más allá de esta consideración, lo mismo para autóctonos que para inmigrantes, tener un nivel de estudios más elevado consolida el nivel de seguridad en el empleo. Veamos ahora en qué grado esta conclusión es válida, diferenciando los inmigrantes por orígenes, de acuerdo con las hipótesis de esta investigación.

Por lo que respecta a los autóctonos, es evidente la relación positiva entre nivel educativo superior y mayor seguridad contractual en la trayectoria (66,1% de contratos indefinidos de quienes tienen estudios primarios frente a 78,3% de quienes tienen estudios universitarios). Los colectivos de inmigrantes diferenciados por origen tienen, sin embargo, comportamientos más complejos. Los marroquíes presentan la misma dinámica que los autóctonos, con el añadido de que sus trabajadores con estudios universitarios

Tabla 3.2.1 Trayectoria de seguridad (% de días indefinido) en la vida de los ocupados, por nivel de estudios y origen. España, 2007

	Educación primaria	Educación secundaria	Bachiller/FP superior	Universitarios	Total
España	66,1	70,2	76,1	78,3	71,5
Marruecos	48,1	51,0	62,8	72,7	51,1
Perú	54,6	53,8	58,9	58,0	56,4
Ecuador	51,6	54,4	58,6	63,0	54,7
Rumanía	51,4	56,9	59,0	58,9	55,3
Resto UE-15	59,0	66,1	72,8	75,2	68,3
Resto de Europa	51,4	55,7	62,5	68,4	57,4
Resto del mundo	53,4	57,4	63,6	69,5	59,5
Total inmigrantes	52,0	57,4	64,4	69,2	58,6

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

quedan a un nivel de seguridad cercano a los españoles: 72,7% frente a 78,3%. Probablemente es determinante que lleven muchos más años que otros colectivos en España. Un casi estancamiento, independientemente del nivel de estudios, es lo que caracteriza a los peruanos, aunque hay un ligero incremento en la tasa de seguridad en aquellos que están en los dos niveles de estudios más altos, probablemente porque la antigüedad les ha llevado a sectores más seguros. Ecuador vuelve a la tónica de más seguridad cuanto más estudios, aunque se queda a notable distancia respecto a España en todos los niveles. Rumanía muestra un comportamiento muy similar a Perú, pero los estudios universitarios no significan gran cosa al respecto de la cuestión que abordamos.⁷ En resumen, el nivel de estudios alto parece tener relevancia en términos de seguridad laboral, aunque es determinante para acercar a la

7 Como ya hemos señalado, el caso de los rumanos está determinado por su elevada proporción de autónomos.

situación española solo en el caso de los marroquíes y de los provenientes de la EU-15. Es decir, el nivel de estudios no tiene aquí la potencia generalizada que veremos más adelante en otros aspectos de la vida laboral. Esta constatación parece inclinar la explicación más hacia el tiempo que llevan en el mercado de trabajo español, como una condición para que el nivel de estudios pueda actuar como factor de cambio, que a los estudios en sí mismos. Con otras palabras, una vez que han pasado unos años, los inmigrantes pueden buscar caminos de empleo más estables que los de entrada y, solo en ese caso, el nivel de estudios puede convertirse en factor relevante de éxito.

3.3 El sector de actividad

El sector de actividad es un factor que potencia la estabilidad laboral o la inestabilidad. El argumento es que difícilmente se pueden sumar muchos días con contrato laboral estable, si uno trabaja en sectores de alta temporalidad y ese es el caso de los inmigrantes. Sabemos que algunos sectores de alta entrada de inmigrantes registran alta permanencia de los mismos en 2007;⁸ agricultura tiene una permanencia superior al 70%; construcción, por encima de 75%; hostelería, por encima de 65%. Menor permanencia se registra en los otros puertos de entrada: comercio, hogar y servicios personales están levemente por encima del 40%. Por tanto, se puede señalar que la permanencia se explica porque son esos los sectores en los que se ha creado empleo en los últimos 10 años, pero también hay movilidad intersectorial, como veremos en el capítulo 4. Según la MCVL y otras fuentes, la movilidad intersectorial es mayor para los inmigrantes que para los autóctonos (ECVT, 2007), aunque también en este caso podemos presumir que la movilidad tiende a darse entre sectores que tienen tasas de temporalidad similarmente altas.

8 Puede verse, al respecto, el capítulo 4 de esta monografía.

Tabla 3.3.1 Trayectoria de seguridad (% días indefinido) a largo de la vida de los ocupados, en sectores escogidos de actividad. España, 2007

Sector	% días indefinido	% días temporal
Agricultura	78,3	21,7
Industria	73,9	26,1
Construcción	52,3	47,5
Comercio	74,9	25,1
Hostelería	67,8	32,2
Transporte	73,2	26,8
Educación	64,0	36,0
Hogar/Servicios Personales	80,5	19,5
Total	69,7	30,3

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

La seguridad contractual de la trayectoria se consolida en agricultura, industria, comercio y transporte por encima de la media, mientras que se manifiesta por debajo o muy por debajo en hostelería, educación y, sobre todo, en construcción. Los resultados en agricultura pueden ser debidos a que muchos de los ocupados son autónomos. Mención especial merece el sector de hogar y servicios personales, con una consolidación de la seguridad por encima de todos los demás, algo que choca con lo que solemos suponer, aunque cabría recordar que nos estamos refiriendo a una base de datos en la que no aparecen los trabajadores/as irregulares que pueden suponer una proporción importante del trabajo del sector; así mismo, la mayoría de las personas que trabajan en el sector están registrados como autónomos que en esta investigación han sido considerados estables. De modo que la trayectoria en agricultura, comercio y hogar es muy segura, por el peso que en los mismos tienen los autónomos —quizá en estos sectores las cuestiones más problemáticas se refieren a los horarios y a las jornadas— mientras que la mayor

seguridad en industria y transporte tienen que ver con la superior estabilidad tradicional de las plantillas. Trabajar en educación es bastante menos seguro de lo que se podría esperar, contando con los requerimientos formativos de entrada que tiene el sector. En este tipo de sectores es donde aparece la incongruencia del sistema de empleo español: que mantiene empleos inestables allí donde los puestos de trabajo son estables.

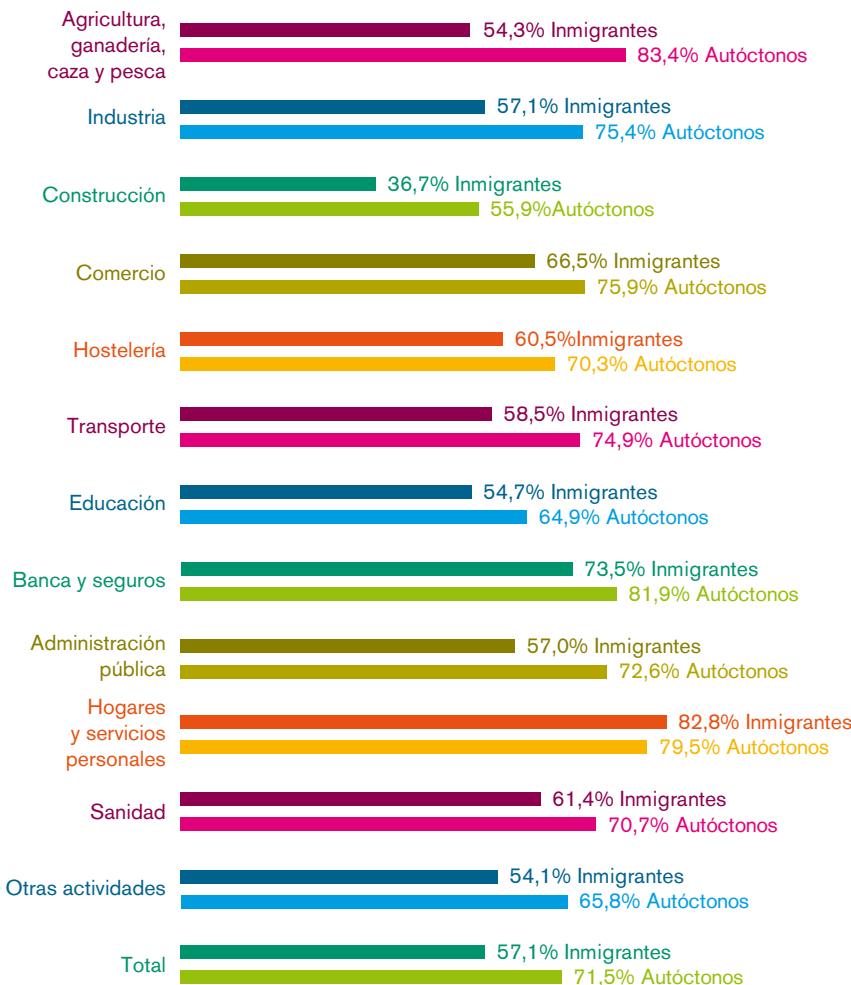
Si ahora vamos a la comparación entre autóctonos e inmigrantes, las diferencias en seguridad a favor de los primeros aparecen en todos los sectores seleccionados, como era de esperar. Con todo, conviene detenerse para ver lo que pasa en los sectores de mayor y en los de menor seguridad. Respecto a los primeros: en agricultura podemos observar que hay 30 puntos a favor de los autóctonos, es decir, son los inmigrantes quienes tienen una trayectoria marcada por la precariedad contractual, pero aquí no cabe olvidar que muchos de los autóctonos son registrados como trabajadores autónomos; en industria la diferencia es de 19 puntos a favor de los autóctonos; en comercio la diferencia no llega a 10 puntos, siempre a favor de los primeros. Respecto a los sectores menos seguros, también sigue habiendo diferencias: la construcción refleja 20 puntos a favor de los autóctonos, siendo aquí más de 63% el porcentaje de días de contrato que los inmigrantes registran como temporales desde su entrada en el mercado de trabajo; en hostelería y educación son 10 los puntos de diferencia a favor de los autóctonos. Por tanto, sea en los sectores más proclives al contrato indefinido, sea en aquellos más proclives al contrato temporal, los inmigrantes están siempre en desventaja respecto a los autóctonos por lo que a la seguridad del empleo se refiere, lo que no debe hacernos olvidar el elevado peso que en la trayectoria contractual tiene también para muchos autóctonos el hecho de trabajar en sectores como construcción, hostelería o educación, en los que siempre siguen estando en mayor proporción que los inmigrantes. Una excepción que hemos guardado para el final: hay un único sector en el que los inmigrantes presentan una “tasa de seguridad” superior a los autóctonos, que es el de hogar y servicios

personales (82,7 frente a 79,4); la razón está en las circunstancias anteriormente sugeridas: que muchas inmigrantes entran por ese sector y podrían tener contrato indefinido, al haber poca oferta autóctona, o bien estar registradas como autónomas.⁹

También en este apartado los colectivos de inmigrantes, según diversos orígenes, presentan diferencias frente a los autóctonos y entre ellos mismos, algo que veremos brevemente a continuación (gráfico 3.3.1) considerando únicamente los sectores más llamativos, sea en los que se concentran los inmigrantes (agricultura, construcción, hostelería, servicios personales) como en aquellos en que no hay muchos inmigrantes, precisamente porque su escasa presencia podría abrirles un camino más rápido hacia la seguridad de la contratación (industria, transporte, educación). En agricultura, los 4 países habitualmente mencionados —dejamos de lado ahora el resto de la UE-15— tienen proporciones muy similares en el total de días con contratación indefinida. En construcción, Rumanía sobresale (50%) frente a los otros tres, que no pasan del 30%, con Marruecos en último lugar; probablemente hay que considerar la cantidad de entrados en 2007 en ese sector procedentes de Rumanía, que solo podían registrarse como autónomos. En todo caso, todos ellos están muy por debajo de España. En hostelería, Perú y Ecuador están notablemente mejor que Marruecos y Rumanía. La razón, parece evidente, es el idioma: las empresas tienden a contratar establemente más bien a aquellos que pueden poner a trabajar frente al público que a quienes realizan trabajos auxiliares (en cocina, reposición, limpieza), a los que contratan temporalmente. En industria, Ecuador y Rumanía gozan de mejor posición que los otros dos países, aunque las diferencias no son grandes; la contratación en origen, a través de las “cuotas” del contingente, puede haber influido en que estas personas obtengan un contrato indefinido antes que los demás. En transporte sobresale

9 Hay indicios de que algunas personas pueden seguir cotizando en ese sector, al tiempo que en realidad trabajan, de forma sumergida, en otros.

Gráfico 3.3.1 Trayectoria de seguridad (% días indefinido) en la vida de los ocupados, por sector de actividad y origen. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Marruecos sobre el resto, siendo la probable razón el hecho de que lleven en el sector más años. Por lo que respecta a educación, una vez más Marruecos se sitúa en mejor posición de seguridad, y la razón puede ser la misma. Finalmente, en lo que respecta a servicios personales, un sector que, como señalamos más arriba, se distingue por tener sus trabajadores una proporción muy alta de días con contrato indefinido, Rumanía y Ecuador sobresalen frente a los otros dos; son los dos últimos países agregados a la inmigración y el sector hogar ha sido su principal puerta de entrada y de permanencia hasta ahora.

3.4 La antigüedad en el mercado de trabajo

Si consideramos la relación entre nivel de seguridad contractual alcanzado y antigüedad en el mercado de trabajo, la perspectiva que se abre en la comparación entre inmigrantes y autóctonos puede matizar algunas de las conclusiones obtenidas hasta ahora. La antigüedad en el mercado de trabajo es, en referencia al conjunto de los ocupados en España, el factor clave para consolidar la trayectoria de seguridad contractual en el empleo que permite nuestro sistema productivo, con las limitaciones que veíamos al inicio del capítulo. Pero esa consolidación, aunque sea a un nivel que no llega al 70% de todos los días trabajados y, por tanto, no muy alta, requiere 20 años de esfuerzo. Es un coste alto que, ciertamente, va a pesar también una vez fuera de la vida laboral, en la cuantía de las pensiones, si el cálculo de estas se realiza en el futuro sobre un número cada vez más alto de años trabajados. Por contra, quienes llevan más de 20 años, gozan de una posición de seguridad muy por encima de la media (tabla 3.4.1). En realidad, se trata de aquellos que tienen más de 45 años, tal como veíamos anteriormente, a los que ha afectado menos el espectacular crecimiento de los contratos temporales de los últimos 25 años (a contar desde la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984), en parte porque han estado en sectores en los que la temporalidad ha sido menor, como la industria y algunos subsectores de servicios.

Tabla 3.4.1 Trayectoria de seguridad (% días indefinido) durante la vida laboral de los ocupados, según antigüedad en el mercado de trabajo. España, 2007

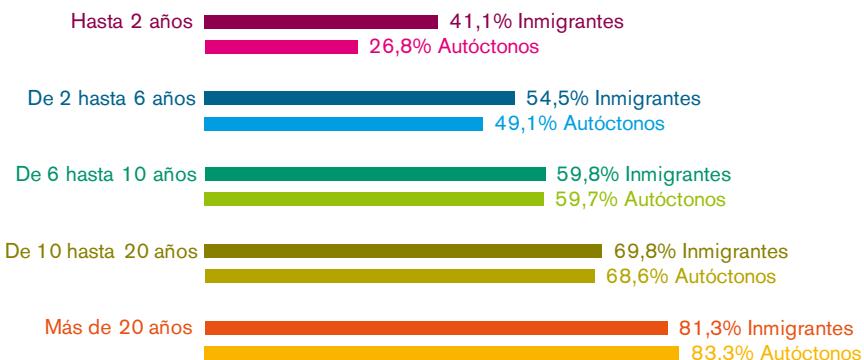
Antigüedad	% días indefinido	% días temporal	% días de contrato
Hasta 2 años	34,5	65,5	96,6
De 2 a 6 años	51,4	48,6	88,2
De 6 a 10 años	59,7	40,2	81,8
De 10 a 20 años	68,6	31,4	80,2
Más de 20 años	83,2	16,7	82,3
Total	69,7	30,3	82,9

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

El argumento de la antigüedad es muy relevante en la comparación entre autóctonos e inmigrantes, por cuanto nos puede permitir valorar si el paso del tiempo en un mismo mercado de trabajo puede acabar acercando las condiciones laborales de ambos colectivos, específicamente en este caso sus trayectorias de seguridad. Los datos del gráfico 3.4.1, que recogen la comparación entre inmigrantes y autóctonos en relación al tiempo que llevan en el mercado de trabajo, arrojan resultados que pueden parecer sorprendentes a primera vista.

La primera constatación es que, en los 2 primeros años de trayectoria laboral, la situación de seguridad de los inmigrantes es muy superior a la de los autóctonos. La razón principal es que los autóctonos son jóvenes de 16 a 24 años con contratos masivamente temporales, en parte porque no hay otros y en parte porque, como ya señalamos anteriormente, pueden no buscar un contrato estable por encima de todo, sino utilizar los diversos contratos como mecanismos de inserción y de adquisición de experiencia; mientras que los inmigrantes en esos 2 años tienen edades superiores y sí están interesados en contratos estables, aunque tengan poco que ver con sus oficios y profesiones, puesto que buscan la estabilidad de los ingresos por enci-

Gráfico 3.4.1 Trayectoria de seguridad (% días indefinido) en la vida laboral de los ocupados, desde la primera relación con la SS y origen. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

ma de todo. Pero entre 2 y 6 años, las cosas cambian notablemente; la tasa de seguridad de los inmigrantes siguen siendo aún superior a la de los autóctonos, pero la de estos han dado un salto espectacular: su ritmo de acercamiento al contrato estable es muy superior al de los inmigrantes, puesto que muchos jóvenes autóctonos ya buscan un empleo con contrato estable. Entre 6 y 10 años el grado de seguridad entre autóctonos e inmigrantes se iguala, pero, una vez más, el ritmo mostrado por los autóctonos es superior. De manera que podemos decir que después de 10 años la ventaja con la que partían los inmigrantes ha desaparecido y ambos colectivos están a la par, pero los autóctonos han acelerado su seguridad después de los 2 primeros años mucho más que los inmigrantes.

Las cosas son diferentes entre 10 y 20 años de antigüedad en el mercado de trabajo. En ese periodo ambos colectivos están igualados en casi el 70% de días de estabilidad, pero, además, los dos han avanzado a la misma velo-

ciudad desde los 10 años. Aquí se abre la posibilidad de hablar de una cierta convergencia o de la paridad de oportunidades entre autóctonos e inmigrantes, por lo que a seguridad se refiere. Pero esta consideración, que es un resultado de gran relevancia político-social, debe ser matizada con varias observaciones. La primera de ellas es que únicamente el 20% de los inmigrantes que aparecen en la muestra lleva más de 10 años en el mercado de trabajo español, frente al 76% de los autóctonos, lo que introduce algunas dudas sobre la representatividad de la posición de seguridad alcanzada por los inmigrantes o, cuando menos, nos obliga a ser cautos en las conclusiones. Es decir, esos pocos han igualado a los autóctonos, pero no es seguro que hubiese sido así de ser muchos más. La segunda, que el colectivo de inmigrantes con más de 10 años de antigüedad ciertamente es de edad media superior a los autóctonos, lo que resta posibilidades de llegar a serlo en el futuro a los que no son estables, y hace más pesadas las condiciones precarias asociadas a la temporalidad. La tercera, que no hay duda de que los autóctonos realizan una carrera más rápida hacia la seguridad que los inmigrantes, una vez que han pasado los dos años de inserción y a lo largo de los siguientes, pero no desde los 10 en adelante.

Con todo, podríamos decir que de los 6 años a los 20 de permanencia en el mercado de trabajo, hay un progresivo acercamiento entre inmigrantes y autóctonos, tanto en la tasa de seguridad como en el ritmo de incremento de la misma. Todos ellos han vivido el boom del empleo y del empleo precario; la imagen de autóctonos e inmigrantes parece calcada: se han encontrado en circunstancias muy parecidas, dictadas por el mercado, pero el mercado no ha discriminado por origen tanto como se piensa, por lo que a seguridad contractual se refiere. Quiénes son los que han saltado de temporales a estable, en uno u otro colectivo, lo hemos visto antes: el nivel educativo y el sector han sido los factores más determinantes. Por el contrario, por encima de los 20 años de antigüedad, los autóctonos ya vuelven a tener mayor seguridad que los inmigrantes puesto que son aquellos que se han visto poco afec-

tados por el modelo de empleo precario actual. Pero, además, el peso estadístico de esta franja sobre los resultados globales es muy importante puesto que aquí se concentran más del 50% de los autóctonos frente a solo el 7% de los inmigrantes. Con otras palabras, la mayoría de los inmigrantes están ubicados en los períodos que no superan los 10 años donde el máximo de trayectoria de seguridad llega al 59,8%, mientras que la mayoría de los autóctonos se ubica por encima de 10 años o de 20 años donde las trayectorias de seguridad llegan al 70% o rebasan el 80%, respectivamente.

De manera que, cuanto más tiempo se lleva en el mercado de trabajo más alta es la trayectoria de seguridad, también para los inmigrantes. Pero ello es una conclusión estadísticamente relativizable, puesto que en el colectivo de autóctonos sigue pesando una gran masa de trabajadores que nunca han sido temporales. Ahora bien, si no cambia el modelo productivo, hecho que reduciría drásticamente la temporalidad en sectores que hoy tienen una elevada proporción de ese tipo de empleo, sino que se mantiene, los inmigrantes nunca llegarán a tener las trayectorias de seguridad que hoy tienen los autóctonos, puesto que no será fácil que abandonen esos sectores. Aunque tampoco los autóctonos llegarán al 83% que ahora marcan los que llevan más de 20 años trabajando. Se podrían equiparar ambos colectivos dentro de unos años, pero esta equiparación sería a la baja.

El tiempo en el mercado de trabajo como factor de mejora de la seguridad en el empleo puede afectar más a los inmigrantes de un país que de otro, si consideramos que los inmigrantes de ciertos países han llegado antes y los de otros países más tarde al mercado de trabajo español o bien en períodos en que las condiciones podían variar de unos sectores a otros en términos de estabilidad en el empleo. Por ello, resulta de interés relacionar el tiempo que los trabajadores llevan en el mercado de trabajo con el grado de seguridad contractual alcanzada, pero diferenciando los países o regiones de origen (tabla 3.4.2).

Como era lógico esperar, en la franja de inserción, los 2 primeros años, los inmigrantes de cualquier país tienen una trayectoria de seguridad mayor

Tabla 3.4.2 Trayectoria de seguridad (% días indefinido) de la vida laboral de los ocupados, desde la primera relación con la SS y origen. España, 2007

	Hasta 2 años	De 2 a 6 años	De 6 a 10 años	De 10 a 20 años	Más de 20 años	Total
España	26,8	49,1	59,7	68,6	83,3	71,5
Marruecos	31,0	42,0	49,8	64,2	83,9	49,7
Perú	33,6	53,6	62,9	72,8	86,6	55,4
Ecuador	38,6	53,6	57,5	73,0	78,1	54,2
Rumanía	49,5	54,8	59,9	69,5	91,9	53,7
Resto UE-15	39,7	63,1	69,0	70,9	78,3	64,9
Resto de Europa	43,3	54,6	60,5	67,8	76,1	55,3
Resto del mundo	39,9	55,7	61,3	71,3	84,5	58,3
Total inmigrantes	41,1	54,5	59,8	69,8	81,3	57,1

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

que los nativos. Sobresalen los rumanos (por la razón antedicha de ser autónomos muchos de ellos) y los ecuatorianos. Entre los 2 y los 6 años sobresalen a la baja los marroquíes, probablemente porque han pasado de su primer empleo que podía ser la agricultura a su segundo empleo que puede ser la construcción, con mejores salarios y condiciones de trabajo, pero con menor seguridad contractual (de hecho, al analizar los sectores hemos visto que los marroquíes en la construcción tenían un 26% de jornadas cubiertas con contrato indefinido contra el 30% o más de los otros colectivos de inmigrantes).

De manera que el periodo de una cierta consolidación se da para los diferentes grupos de origen entre los 6 y los 10 años, nuevamente con la excepción de los marroquíes. En esa franja los peruanos están por encima de los autóctonos, los rumanos y ecuatorianos ligeramente por debajo. La explicación de la posición de los marroquíes sigue siendo su masiva presencia en la construcción, mientras que la situación más privilegiada de los peruanos se

debe a que han logrado ubicarse en los sectores tradicionales de los autóctonos, particularmente en la industria, de manera más eficiente que ningún otro colectivo. La óptima posición de los inmigrantes procedentes del resto de la UE-15, también por encima de los autóctonos, se debe a la conjunción de dos factores: que su media de edad es superior a la de los autóctonos y que están ocupados en sectores de temporalidad relativamente baja. De 10 a 20 años, las diferencias entre España y el resto de los países comparados son escasas, aunque el número de individuos de los colectivos inmigrantes, con excepción de Marruecos —que es el más bajo en esa franja y posiblemente el que mejor refleja la realidad— puede tener problemas de representatividad. Lo mismo cabe decir desde 20 años en adelante.

De cualquier manera las conclusiones parecen bastante obvias. En los primeros años de su inserción, los inmigrantes tantean lo menos posible y buscan ubicarse en la máxima seguridad que encuentran, dentro de los sectores a los que tienen accesibilidad, que son los que más han crecido en el último periodo. Pero una vez que han pasado 6 años tienden a asemejarse en seguridad en el empleo a los autóctonos, en un nivel que no podemos considerar alto. En el proceso destacan los marroquíes a la baja, porque ocupan un sector de altísima temporalidad, la construcción. Y también los peruanos al alza, porque logran cambiar a sectores de menor temporalidad.

3.5 Diferencias en el grado de seguridad y promoción

En un mercado de trabajo como el español, caracterizado por una seguridad laboral más bien baja, puede ser ilustrativo establecer grados en la misma y analizar las características de los trabajadores que los ocupan. Esto nos permite valorar si el incremento en seguridad contractual que se pueda dar a lo largo de la vida, o después de unos años en el mercado de trabajo, puede considerarse adecuado para encarar el futuro con una confianza razonable. Esta mayor o menor seguridad condicionaría notablemente la vida de

las personas, si les afecta durante muchos años. El indicador utilizado por nosotros, el total de días con contrato temporal o con contrato fijo desde el ingreso en el mercado de trabajo, posibilita justamente una aproximación global que nos da mayores posibilidades de relacionar seguridad-inseguridad en el empleo con otras condiciones. Ese indicador nos permite una tipología de gradación de la seguridad, que es lo que proponemos a continuación. Vamos a atribuir *trayectoria de seguridad baja* a aquellas personas que han tenido menos del 50% de sus días de trabajo con contrato fijo y supondremos *trayectoria de seguridad alta* a aquellos que han tenido más del 80% de sus días de trabajo con contrato fijo. A quienes estén en una posición entre estos dos porcentajes los ubicaremos en una *trayectoria de seguridad media*. Esta tipología es muy subjetiva, por supuesto, pero no parece razonable esperar hoy que una mayoría tenga la totalidad de sus días laborables con contrato de trabajo fijo, dado el tipo de mercado de trabajo en el que nos movemos, y por lo tanto lograrlo 4/5 partes de los días ya puede ser considerado un éxito. Por otro lado, quien en su vida laboral no ha superado el 50% de días trabajados con contrato fijo, probablemente ha tenido unas condiciones laborales, y de vida, con problemas; por supuesto que, dependiendo de la edad y de otras circunstancias, como vivir con la familia, estos problemas serán más o menos graves, porque se tendrán mayores o menores posibilidades de cambiar en el futuro.

Teniendo en cuenta esta propuesta, los resultados que obtenemos relativos al grado de seguridad en el empleo en España son los siguientes, referidos al conjunto de la muestra utilizada:

- Trayectoria de seguridad baja: 23,4%
- Trayectoria de seguridad media: 22,9%
- Trayectoria de seguridad alta: 53,7%

De manera que solo poco más de la mitad de los trabajadores registrados en la Seguridad Social goza de trayectoria de seguridad del empleo alta hasta el momento presente de su trayectoria laboral. Porcentaje escaso para poder

hablar de un modelo de empleo estable, propio de un estado de bienestar. Más aún, poco propio de un país que quisiera basar su bienestar sobre la capacidad de sus recursos humanos. Las cosas no serían tan graves, si la inseguridad de contrato fuera una puerta de entrada meramente y con el tiempo la situación mejorara, de manera que los primeros años inseguros pudieran ser también años de experimentación y cambio que, posteriormente, se vieran coronados por una seguridad razonable.

Hemos dado ya una primera respuesta a esta cuestión en páginas anteriores que nos llevaba a constatar que la inseguridad se alargaba excesivos años, sea en la propia vida sea en la estancia en el mercado de trabajo, para muchas personas. Ahora quisiéramos ver con más precisión cómo este nivel de seguridad versus inseguridad, medido con la tipología que acabamos de indicar, ha podido influir en la promoción y en la trayectoria profesional de los trabajadores.¹⁰ En particular, siguiendo la tónica de este ensayo, comparamos los autóctonos con los inmigrantes.

La relación que queremos contrastar en este apartado es la que existe entre trayectoria de seguridad y promoción profesional (medida como saldo entre la primera y la actual categoría), en la hipótesis de que la trayectoria de seguridad facilita la promoción, puesto que quienes tienen contratos estables van a tener oportunidades más explícitas de ascenso, porque llevarán más tiempo en la empresa. Pero evidentemente esto variará según el tipo de trabajador (edad, sexo, nivel educativo, tiempo en el mercado de trabajo) y según el tipo de empresa (tamaño y sector).

Para comenzar, cabe decir que la trayectoria de promoción es más dilatada en los hombres que en las mujeres¹¹ y el grado de seguridad alcanzado a lo largo de la vida por unos y otras cambia dicha pauta de promoción solo en

10 La relación del grado de seguridad con los salarios, de gran importancia, la veremos en el capítulo 5.

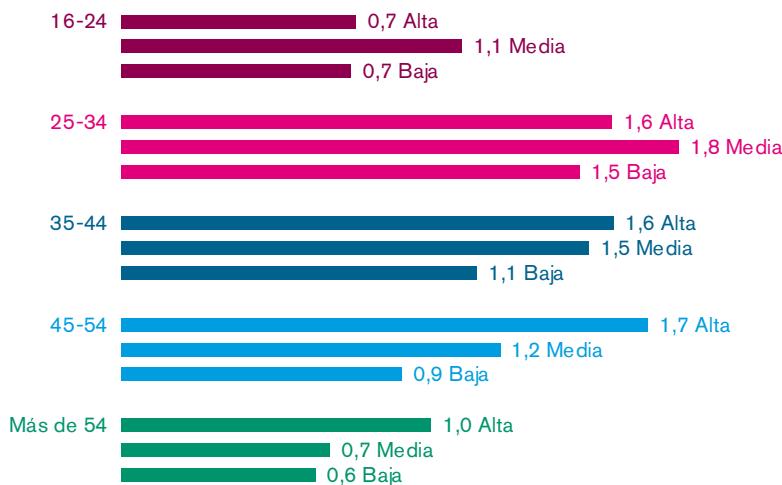
11 Lo veremos ampliamente en los capítulos siguientes.

dos aspectos parciales que conviene señalar. En ambos sexos se asocia una trayectoria de seguridad baja con baja promoción, mientras que la trayectoria de seguridad alta parece beneficiar la alta promoción en los hombres, pero no en las mujeres. Con otras palabras, volvemos a encontrar explícitamente un resultado señalado en otras investigaciones, que es el siguiente: la carrera de las mujeres está más topada que la de los hombres, con independencia de su trayectoria de seguridad contractual, porque el tope proviene de otros factores (sector de actividad, menor implicación laboral de las mujeres derivada de su responsabilidad en el trabajo de cuidado, prejuicios culturales, etc. que darían lugar a lo que se conoce como el techo de cristal).

Si nos referimos a la edad, tal como aparece en el gráfico 3.5.1, hay que subrayar un triple aspecto. En las edades extremas (hasta 24 y por encima de 54) la promoción es baja independientemente del grado de seguridad, es decir, esta no parece jugar un papel relevante. En las edades intermedias, de 35 a 44 y de 45 a 54 años, la relación existe y tiende a adquirir una forma dual: se da baja promoción en la trayectoria de seguridad baja y se da más alta promoción en las trayectorias de seguridad media y alta. Pero en la edad de transición, de 25 a 34 años, la promoción tiende a situarse en niveles altos, con independencia del grado de seguridad.

Intentemos clarificar más a fondo el sentido y el alcance de la relación. Lo relevante es constatar que la promoción se da en esas tres etapas centrales de la vida laboral, aunque sin diferencias muy llamativas entre ellas. Entre los 25 y los 34, que podemos considerar que es la “transición del/de los primeros trabajo/s a la profesión u oficio”, tiene lugar el gran salto de promoción y ese gran salto no tiene mucha relación con el grado de seguridad, por cuanto casi es lo mismo tener baja o alta seguridad. Por tanto no se confirma la hipótesis, la relación entre seguridad y promoción no es fuerte, posiblemente porque el recorrido de la promoción es muy corto para una gran mayoría de trabajadores (véase el capítulo 4) y tiene lugar con cualquier tipo de contrato. El tipo de contrato es relevante solo para algunos y ello se refleja en las etapas

Gráfico 3.5.1 Relación entre promoción y grado de seguridad (baja, media, alta), según grupos de edad de la población ocupada. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

posteriores y especialmente en la última de las tres centrales; en las etapas que podríamos calificar de “estabilización de la profesión”, de 35 a 54 años, la alta seguridad tiene mayor incidencia en la promoción, pero el recorrido medio de la promoción no es mucho más alto, lo que subraya una vez más el resultado de la hipótesis que acabamos de comentar: la seguridad ayuda en la promoción a una minoría, pero no a la media de los trabajadores, precisamente porque la promoción es corta para la mayoría. Por otro lado, si tomamos en consideración los dos extremos de la vida laboral, podemos entender mejor algunos aspectos. La inseguridad puede ser un factor explicativo de la baja promoción de quienes consiguen sus primeros contratos: saltar de uno

a otro empleo no es una buena vía para promocionarse. En lo que se refiere a los trabajadores más veteranos, aquellos que están por encima de 54 años, son personas que reflejan el drama de nuestro modelo productivo: una parte de esos trabajadores ha tenido escasa promoción, aunque fueran estables; otra parte ha podido descender de categoría al perder el empleo de toda la vida y pasar a uno nuevo en el que, efectivamente, ya no han vuelto a promocionarse por ser inestables o demasiado mayores; otros, finalmente, han quedado estancados en la baja promoción que habían conseguido.

Dicho de otra manera, la trayectoria de seguridad baja sí pone topes a la promoción, en particular en los extremos del arco de edad. Pero la seguridad alta no propulsaría la promoción de manera llamativa, excepto para unos pocos, en la parte central de la vida laboral. Por último, las cosas tampoco cambian mucho si, en la relación que comentamos, introducimos también el nivel educativo. Sí es evidente que este condiciona la promoción (como se puede ver en el capítulo 4), pero en presencia de trayectorias de seguridad de cualquier grado (por ejemplo, en el nivel universitario quienes tienen baja seguridad han promocionado levemente más que aquellos que la tienen alta). Si acaso, en los niveles educativos más bajos se vuelve a registrar una cierta incidencia de la trayectoria de seguridad baja en el retraso de la promoción, pero no aparece tan claro el efecto contrario. Si contrastamos la relación entre seguridad y promoción en presencia del tiempo que la persona ocupada lleva en el mercado de trabajo, no observamos relaciones significativas: lo que influye en la promoción es claramente el tiempo que habrá permitido buscar sectores u ocupaciones más estables, y en mucha menor medida el tipo de contrato que se ha tenido.

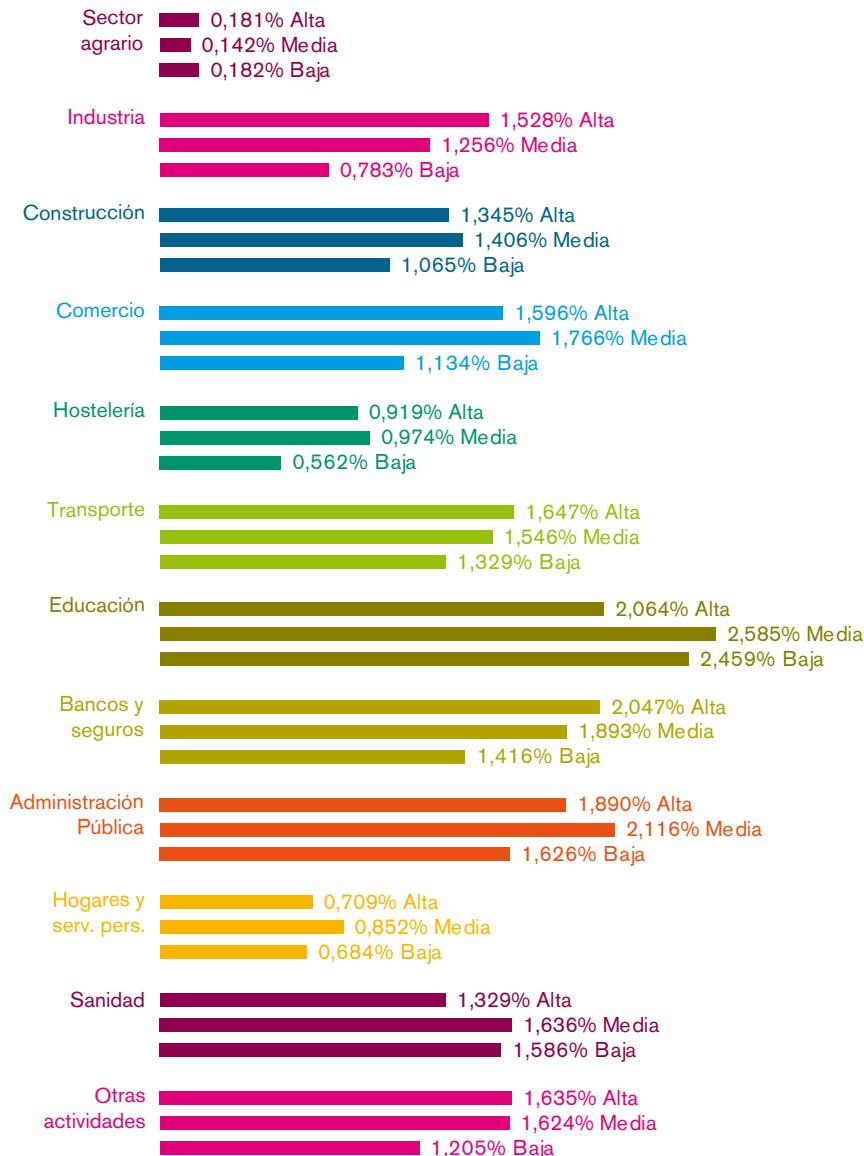
Si procedemos al análisis de la relación entre grado de seguridad y promoción, teniendo en cuenta los aspectos objetivos (tipo de empresa y tipo de sector), las conclusiones son semejantes. A mayor tamaño de empresa, más posibilidades de promoción existen, sin duda. Con todo, en cualquier tamaño de empresa la promoción baja se asocia con trayectorias de seguridad bajas,

por lo que la seguridad media o la seguridad alta tienen menor relevancia para promociones de idénticas características. De manera que el tamaño de la empresa influye bastante más que la trayectoria de seguridad para garantizar la promoción. De mayor interés es la consideración de los sectores donde podemos encontrar tres tipos de situaciones (gráfico 3.5.2). En los sectores en que se suele dar alta cualificación (sanidad, educación, Administración Pública), el grado de seguridad alcanzado no interviene para explicar diferencias en la promoción, que se da sea cual sea aquella; pero en estos sectores la presencia de inmigrantes es escasa. En sectores de organización del trabajo jerárquica (industria, transporte, banca y seguros) la relación entre grado de seguridad y grado de promoción es lineal, tal como predeciría la hipótesis que contrastamos: es decir, a trayectoria de seguridad más baja menor promoción y viceversa. Por tanto, es en estos sectores donde la trayectoria de seguridad cuenta para la promoción, pero en ellos los inmigrantes tampoco están muy presentes. En los sectores más desestructurados (agricultura, construcción, comercio, hostelería, hogares y servicios personales) la relación que se descubre entre las dos variables no es potente, pero sí se observa el dualismo antes señalado: la trayectoria de seguridad baja implica baja promoción frente a los otros niveles de trayectoria de seguridad que parecen influir, aunque de manera menos contundente. Aquí los inmigrantes están muy presentes.

En resumen, podemos señalar tres conclusiones tras este análisis. La primera es que la trayectoria de seguridad baja retarda la promoción, excepto cuando está presente un factor que resulta más determinante como es el nivel de estudios. La segunda es que en los sectores tradicionales del modelo industrial se cumple en algún grado la hipótesis de que a mayor seguridad mayor promoción y viceversa. La tercera es que, finalmente, la relación que señala la hipótesis se presenta más bien en forma dual —baja seguridad frente al resto— si consideramos el conjunto de la población.

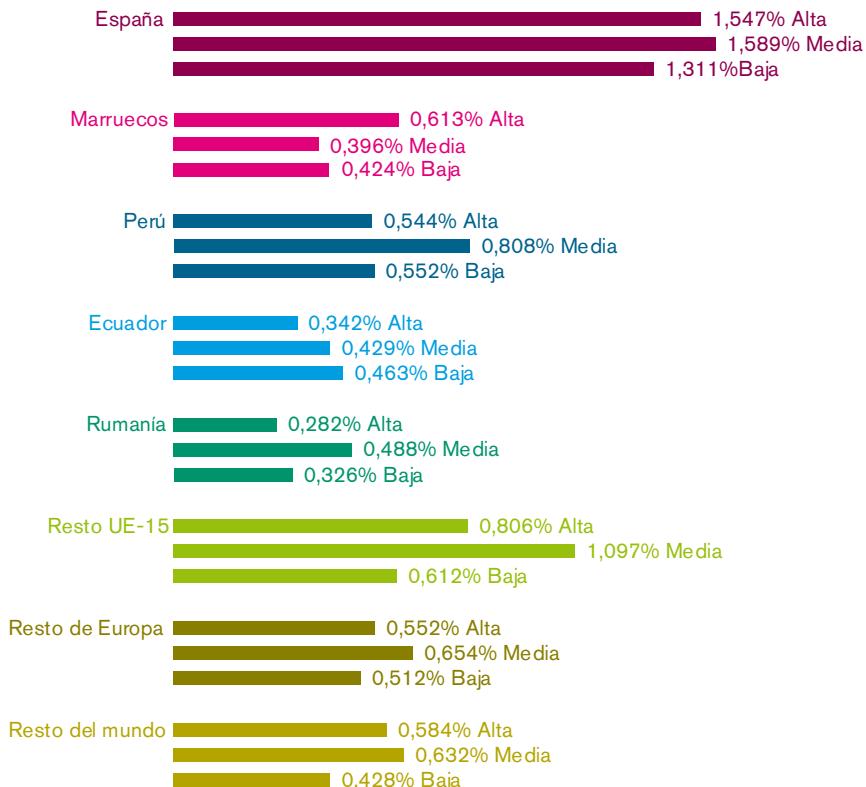
Veamos, por último, la relación entre autóctonos e inmigrantes de diversos orígenes por lo que respecta a la relación que analizamos (gráfico 3.5.3).

Gráfico 3.5.2 Relación entre promoción y grado de seguridad (alta, media, baja), según sector de actividad de la población ocupada. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Gráfico 3.5.3 Relación entre promoción y grado de seguridad, según origen de la población ocupada. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

En los autóctonos se percibe una cierta dualidad, es decir, la trayectoria de baja seguridad se asocia con baja promoción y la media y alta, casi sin diferencias, con promoción más alta. Pero no es una dualidad pronunciada, lo que manifiesta la existencia de otros factores ocultos. En los inmigrantes, la

relación es poco apreciable: baja o alta seguridad tienen casi el mismo efecto sobre la promoción que tiende a ser baja. Ello quiere decir que, además de la seguridad contractual, los autóctonos tienen otros caminos de promoción que pueden ser el nivel de estudios, estar en sectores de mayor promoción potencial (banca, sanidad, educación, Administración Pública) o, quizás, aunque no podemos deducirlo de la base de datos utilizada, el recurso a redes laborales más potentes. En resumen, la trayectoria de seguridad baja ciertamente condiciona a la baja la promoción, sea para autóctonos como para inmigrantes. Pero la trayectoria de seguridad alta puede no ser tan efectiva: tiene efectos de promoción alta en los autóctonos, probablemente porque se asocia a otros factores que son los que realmente explican la promoción (el nivel de estudios, el sector y el tamaño de empresa), mientras que no los tiene para los inmigrantes, excepto en grupos específicos, por las razones contrarias.

3.6 La rotación como factor ambivalente en la trayectoria de seguridad

En el supuesto de que la mayoría de los trabajadores, sean autóctonos o inmigrantes, inicien su inserción en el mercado de trabajo con contratación inestable (en el caso de los autóctonos se trata de su primera experiencia, porque son jóvenes, mientras que en el de los inmigrantes puede tratarse de personas con experiencia pero en otros mercados laborales), pueden tener lugar uno o varios contratos temporales antes de la consecución del contrato indefinido. En un mercado de trabajo de difícil obtención de este contrato indefinido, puede ser lógico pensar que se tenderá a obtenerlo en cuanto se pueda y a quedarse en él. Pero también puede tener lugar otra estrategia: la de pasar por varios contratos temporales con el fin de encontrar no cualquier contrato indefinido sino uno que se ajuste lo mejor posible a las propias aspiraciones profesionales y/o vitales. Con el fin de captar lo que subya-

Tabla 3.6.1 Contratación a lo largo de la vida laboral de los actuales contratados indefinidos: porcentaje y número de contratos temporales que han tenido. España, 2007

Origen/cambios contrato	% de contratos temporales	N.º de contratos temporales
Autóctono	51,8	8,0
Inmigrante	46,1	4,8
Total	51,2	7,7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

ce bajo ambas estrategias hemos utilizado dos indicadores: el porcentaje de contratos temporales sobre el total de contratos que se han tenido a lo largo de la vida laboral registrada y el número de contratos temporales.¹² El primero de ellos nos viene a señalar el “coste de obtención” del contrato fijo, mientras que el segundo se refiere al grado de movilidad contractual que ello ha supuesto.

La tabla 3.6.1 se refiere a quienes actualmente tienen contrato indefinido; nos señala que los autóctonos suelen tener más contratos temporales previos al fijo que los inmigrantes, sea ello medido en términos absolutos que relativos. La explicación de fondo puede estar en que los autóctonos quieren buscar un contrato fijo, de acuerdo a sus expectativas, a través de muchos contratos temporales, en los que van probando o de los que van viviendo, mientras no llega la oportunidad deseada o mejor valorada. Cuando se trata de jóvenes sin responsabilidades familiares propias, esto es plausible, puesto que el coste es soportado no solo por el interesado, sino también por su familia. Es decir, se da al contrato temporal un valor ins-

12 La base de datos utilizada por nosotros, la MCVL, registra como dos contratos indefinidos el cambio de categoría de cotización, lo que explicaría que una persona que desde su inserción ha tenido contrato indefinido puede contabilizar no un contrato, sino varios en los años que lleva de vida laboral.

trumental. Mientras que los inmigrantes pueden estar más interesados en obtener un empleo fijo cuanto antes, para tener unos ingresos fijos, y posponen a un segundo término la búsqueda de un empleo de acuerdo a las expectativas entre las que cuentan tanto la estabilidad, como el resto de condiciones profesionales y de trabajo. Por ello acaban teniendo menos contratos temporales.

Si relacionamos esta cuestión con el origen de los trabajadores y la edad (tabla 3.6.2), constatamos que a menor edad se requiere mayor proporción de contratos temporales sobre el total de contratos, tanto si se trata de inmigrantes como de autóctonos, aunque se mantiene la diferencia entre ambos colectivos en el sentido anteriormente señalado. Por supuesto, el número de contratos crece con la edad hasta los 44 años. Con más años, la proporción de contratos temporales baja porque las personas de más edad entraron en el mercado de trabajo en un periodo histórico en el que la frecuencia y el peso de los contratos temporales era menor. O bien porque han llegado ya a un empleo, que es el deseado, y en el que han podido estabilizarse.

Tabla 3.6.2 Contratación a lo largo de la vida laboral de los contratados indefinidos, según edad y origen. España, 2007

Autóctonos	% contratos temporales	n.º contratos temporales	Inmigrantes	% contratos temporales	n.º contratos temporales
16-24	77,3	5,8	16-24	68,9	3,7
25-34	69,0	9,8	25-34	65,3	5,7
35-44	57,7	9,9	35-44	61,2	6,6
45-54	46,1	8,8	45-54	56,1	6,1
+54	34,3	5,7	+54	44,0	5,5
Total	56,8	8,7	Total	61,7	5,8

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

3.7 Conclusiones

En principio, todo trabajador prefiere tener seguridad contractual a no tenerla, especialmente en un mercado de trabajo en el que, en 2007, un 30% no la tiene. Por tanto, es obvio pensar que los trabajadores persigan ese objetivo. Lo que hemos podido constatar en este capítulo es que el objetivo de la seguridad es costoso: implica haber pasado muchos días de inseguridad contractual. Si tenemos en cuenta el conjunto de los trabajadores y, por tanto, abarcamos un periodo que puede ser de más de 40 años (es decir, desde que ha entrado en el mercado de trabajo el primero de los que actualmente están registrados en él), tenemos que decir que la meta de la seguridad ha costado más a los inmigrantes que a los autóctonos. Pero esta es una conclusión solo parcialmente cierta, puesto que hace 40 o 30 años no había inmigrantes. Si, por el contrario, nos ceñimos a un periodo en el que ambos colectivos han convivido en el mercado de trabajo, es decir, los últimos 10 años o, si se quiere, los últimos 20 años, el resultado que obtenemos, más ajustado a la realidad, puede parecer paradójico: a los inmigrantes les cuesta muchos días de contratación temporal —aunque hay algunas diferencias en el interior del colectivo— obtener una seguridad contractual razonable y similar a los autóctonos, pero lo logran después de 10 años. ¿Por qué? Porque los inmigrantes tienden a anteponer la estabilidad del empleo como objetivo a alcanzar lo antes posible, dado que estabilidad contractual implica estabilidad de ingresos que se necesitan (sean altos o bajos) y para muchos autóctonos, no para todos obviamente, la estabilidad contractual es un instrumento para otros objetivos, además de los ingresos. Ello resulta más llamativo si tenemos en cuenta que en los 2 primeros años los inmigrantes son más estables. Con todo, cabe precisar que, una vez pasados estos primeros años de inserción, la consecución de la seguridad contractual es un proceso más rápido para los autóctonos. Por otro lado, hemos de recordar que nos estamos refiriendo solo a los inmigrantes legalmente registrados. Un estudio con entrevistas podría captar la situación de los inmigrantes irregulares, los cuá-

les, por definición, son inestables. El panorama cambiaría un poco. Además, si tenemos en cuenta que desde 1999 hasta 2005 se regularizan 1,2 millones de irregulares, algunos de los cuales podían llevar meses en esa situación y otros podían llevar años, esto equivaldría a muchos días de no estabilidad contractual que no aparecen en nuestra base de datos registral. Por tanto, la conclusión es que los inmigrantes no están en peor situación que los autóctonos por lo que a estabilidad contractual se refiere, con tal que sean regulares. Es algo que destruye parcialmente el tópico de que los inmigrantes propician la temporalidad, aunque reafirma el convencimiento de que tienen unas necesidades de las que se aprovecha la irregularidad. Por otro lado, más allá de las intenciones y de las metas individuales, hay factores que facilitan llegar al objetivo de la seguridad. Es más fácil, en términos temporales, llegar a seguridad contractual cuanto más alto es el nivel de estudios; el nivel de estudios es funcional para los inmigrantes, pero solo cuando han pasado unos años. También es más sencillo obtener dicha seguridad según el sector y el tipo de empresa en los que uno trabaje. En ambos casos, los autóctonos suelen tener ventaja sobre los inmigrantes.

Dicho esto, los datos que hemos contrastado nos permiten algunas conclusiones sobre las hipótesis iniciales. La seguridad contractual no parece esencial para garantizar la promoción. Hay otros factores, como el nivel educativo o el tipo de empresa en la que se trabaje, que son más relevantes.

Por todo ello, el capítulo sobre la trayectoria de seguridad, en un mercado de trabajo tan marcado por la inseguridad como el español, nos deja patentes dos aspectos muy diferentes que no pueden ser obviados. Por un lado, se puede buscar la seguridad del contrato como un fin en sí mismo. Seguridad del contrato quiere decir, en este caso, seguridad de salario cada mes y alejamiento del riesgo de desempleo. Por tanto, hay personas que buscan ese objetivo por encima de cualquier otro que se refiera a profesión o a otras condiciones de trabajo. Probablemente en la búsqueda de ese objetivo abundan relativamente más los inmigrantes que los autóctonos, puesto que para los

primeros obtener unos ingresos cada mes es cuestión de supervivencia o condición para enviar dinero a sus familias. Por otro, se puede buscar la seguridad como un medio para obtener otras condiciones. La seguridad contractual, en ese caso, puede garantizar, al menos a la larga, mejores salarios y, con ello, mejores seguros de desempleo, si llega el caso y, probablemente, mejores pensiones. También se puede pensar que proporcionará mejores plataformas de promoción, por más que hemos visto que en esa meta, y para ciertos sectores, intervienen más fuertemente otros factores que la seguridad contractual. Este segundo objetivo puede implicar la búsqueda de la seguridad contractual, cuando se den otras condiciones, como el puesto de trabajo profesionalmente adecuado o suficientemente adecuado para otras aspiraciones de la vida cotidiana. En ello pueden abundar, relativamente, más los autóctonos que los inmigrantes, los cuales podrían hacerlo después de muchos años en el mercado de trabajo, pero no inmediatamente. Los trabajadores inmigrantes que nosotros hemos estudiado tienen aún trayectorias laborales cortas en España.

4

Movilidad laboral de la inmigración

4.0 **Introducción**

El objetivo de este capítulo es comparar la movilidad laboral de la población autóctona y la inmigrante. La movilidad se refiere a cambios individuales de posiciones en una escala de categorías laborales, o bien a movimientos entre sectores de actividad económica o geográfica. Es decir, la movilidad puede ser vertical, horizontal y geográfica. La **movilidad vertical** trata de los cambios de categoría laboral, ascendentes y descendentes, tal como hemos indicado en la introducción. La **movilidad horizontal** se refiere a los cambios entre ocupaciones en diferentes sectores de la actividad económica. La **movilidad geográfica** estudia los cambios de lugares de trabajo y de residencia. Hoy, la movilidad es considerada como un importante factor de flexibilidad del mercado de trabajo. De hecho, la OCDE y la Unión Europea estimulan la movilidad como una política de ajuste entre la oferta y la demanda de empleo entre sectores de actividad y entre mercados de trabajo locales (Gagnon 2009). Según esta argumentación, la movilidad permite mejorar las condiciones de trabajo, es una medida adecuada para

reducir el desempleo y para luchar contra la pobreza y la marginación social. La movilidad permitiría pasar de malos empleos a empleos mejores. El objetivo de mejora es también el que persigue cada trabajador a través de la movilidad.

Para llevar a cabo este análisis, utilizamos el indicador de categoría laboral construido a partir de los grupos de cotización del registro de la Seguridad Social. Por tanto, grupo de cotización es el equivalente funcional de la noción de categoría,¹ más comúnmente utilizada en sociología. Las categorías² son las que hemos señalado en el capítulo 2 de esta publicación.

Los datos, como ya hemos señalado anteriormente, reflejan una estructura del mercado laboral con un peso importante de las categorías laborales inferiores, bajas cualificaciones profesionales y pequeñas empresas, lo que significa que la estructura económica del país se ha basado en gran medida en el trabajo intensivo de bajo coste, construcción, hostelería, turismo, trabajo doméstico, servicios personales y otros (véase Banyuls et al. 2009). Por consiguiente, la estructura económica condiciona en gran medida las posibilidades de movilidad laboral ascendente, dado que las posibilidades materiales y los organigramas jerárquicos de las pequeñas empresas son limitados para hacer una carrera profesional.

En las siguientes páginas examinaremos la movilidad laboral o categorial con los siguientes indicadores. En primer lugar, analizaremos la movilidad de la población asalariada a través de los cambios de posición en la escala de las

1 Las categorías de clasificación de la Seguridad Social tomadas como indicador pueden tener algunas insuficiencias, puesto que bastantes trabajadores pueden ser registrados en la Seguridad Social en una categoría más baja que la correspondiente al trabajo que realmente desempeñan. No obstante, es el indicador más aproximado con el que contamos.

2 Las categorías son las siguientes 1) Ingenieros, licenciados, alta dirección; 2) Ingenieros técnicos, ayudantes titulados; 3) Jefes administrativos y de taller; 4) Ayudantes no titulados; 5) Oficiales administrativos; 6) Subalternos; 7) Auxiliares administrativos; 8) Oficiales de 1.^a y 2.^a; 9) Oficiales de 3.^a y especialistas y 10) Peones.

10 categorías profesionales. Los movimientos verticales los clasificamos de la siguiente manera: 1) Promoción baja o movilidad ascendente baja: sube de 1 a 2 posiciones en la escala; 2) Promoción media o movilidad ascendente media: sube de 3 a 5 posiciones, y 3) Promoción alta o movilidad ascendente alta: sube de 6 a 9 posiciones. Luego recogeremos la movilidad descendente. Finalmente, la proporción de los que no han cambiado hasta ahora, y que mantienen la misma categoría que en el contrato inicial. Conviene no olvidar que estamos hablando de una estratificación bastante rígida en la que los movimientos, mayoritariamente, aunque no totalmente, se dan dentro de tres subescalas: la manual, de la posición 10 a la 8; la administrativa, de la posición 7 a la 5; la profesional, de la posición 4 a la 1. Con todo, hay personas que pueden recorrer más posiciones que las que indican estas 3 subescalas. En este capítulo examinaremos las razones.

En segundo lugar, también utilizaremos otro indicador construido a partir de la diferencia de posición entre el primer contrato y el contrato actual, es decir el saldo final de las diversas movilidades verticales, desde el primer contrato hasta el último. Será un indicador sintético de las movilidades categoriales a lo largo de la vida. Este indicador lo utilizaremos de manera más extensa en el siguiente capítulo, referido al género, y lo denominaremos *saldo de movilidad*³ o *itinerario profesional*.

En tercer lugar, para el análisis de la movilidad horizontal, que nos muestra los cambios entre sectores de actividad, analizaremos los cambios desde los Regímenes Especiales hacia el Régimen General, ya que muchos inmigrantes entran en determinados regímenes especiales, como son el agrario y el de hogar y luego pasan al Régimen General. El mismo indicador, aunque de

3 Este saldo medio de movilidad es de 1,38 (menos de una posición y media), llegando a un máximo de 2,5, como se puede ver en las tablas en las que sea utilizado. La razón de estos valores tan bajos está en que la mayoría de los ascensos no pasan de 2, los descensos son negativos y por tanto restan y las inmovilidades suman valor 0.

mayor amplitud, es la movilidad intersectorial de los asalariados, desde su primer contrato de inserción laboral al contrato actual, lo que nos permite ver los puertos de entrada de los inmigrantes a determinados sectores (agricultura, hogar y servicios personales, construcción, hostelería y otros) y su posterior recorrido hasta otros sectores que puedan ser objetivamente más interesantes.

Y, en cuarto lugar, para el estudio de la *movilidad geográfica* analizaremos los cambios de provincia, aspecto también importante en nuestra investigación, puesto que los inmigrantes están obligados a permanecer el año del primer permiso en la provincia y sector de entrada. Otros estudios han utilizado el lugar de residencia que ofrece la ECVT (2007) o bien la Encuesta de Variaciones Residenciales que proporciona el Instituto Nacional de Estadística (Pajares 2009).

En general, hemos de precisar que el modo de hacer operativo el concepto de movilidad a partir de la MCVL⁴ ha consistido en tomar como referencia el primer contrato laboral y analizar los cambios de categorías ascendentes o descendentes, o el no cambio, a lo largo de los 10 grupos señalados, para identificar con ello la movilidad vertical, que es lo que haremos en la primera sección (4.1). En la segunda sección (4.2) analizaremos la movilidad horizontal, tomando como referencia la inserción del primer contrato en un sector de actividad y observando la movilidad intersectorial. Asimismo, los cambios entre los Regímenes Especiales y el Régimen General de la Seguridad Social. En la tercera sección (4.3), para el análisis de la movilidad geográfica, tomaremos como referencia el lugar de ubicación del primer contrato y las variaciones sucesivas de residencia. La cuarta sección (4.4) ofrecerá una síntesis y conclusiones del capítulo.

4 Recordar que las siglas se refieren a la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social.

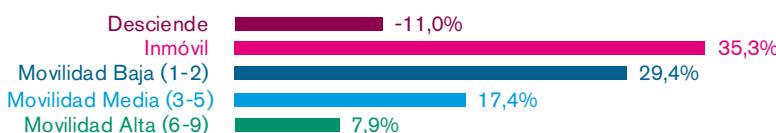
4.1 Movilidad laboral

Los trabajadores asalariados que han tenido movilidad ascendente constituyen la mayoría: el 55%. Por el contrario, aquellos que descienden son pocos; representan el 11% del conjunto de los trabajadores inscritos en la Seguridad Social, como se puede ver en el siguiente gráfico (4.1.1). Pero quienes siguen manteniendo la misma categoría que en su primer contrato laboral representan el 36%. Volviendo a la movilidad ascendente: aquellos que tienen una promoción baja, representan el 29% de los asalariados; a continuación le siguen aquellos que tienen una promoción media, el 17,4%, y finalmente los que tienen una promoción alta, el 7%, fundamentalmente trabajadores cualificados con altos niveles educativos. De manera que, sumando aquellos de baja movilidad ascendente más aquellos que no se mueven y, sobre todo, los que descienden, debemos señalar que la estructura económica de este país ofrece una movilidad laboral razonable a pocos trabajadores.

Aun así, la movilidad laboral afecta de manera muy diferenciada a inmigrantes y a autóctonos (gráfico 4.1.2). Los asalariados que tienen movilidad vertical descendente representan el 13% de los inmigrantes, mientras que los autóctonos son el 10%. Aquellos que no cambian de categoría son especialmente los inmigrantes, que representan el 53% de ese colectivo, mientras que los autóctonos que no cambian son el 32%. Que no se haya cambiado se

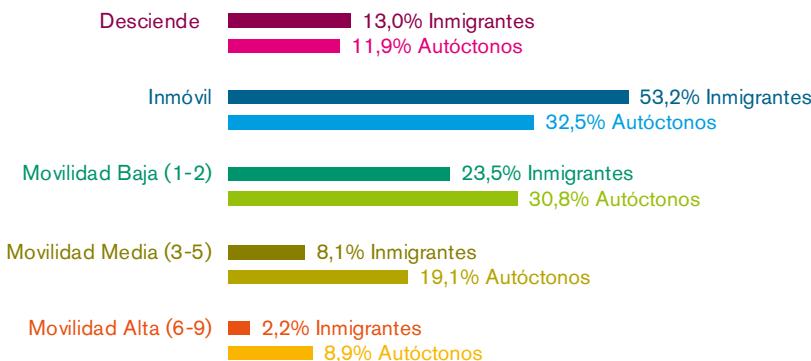
Gráfico 4.1.1 Población asalariada con movilidad vertical.

España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Gráfico 4.1.2 Población asalariada y movilidad laboral según origen. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

debe fundamentalmente a tres razones: que no se haya querido cambiar, que no se haya podido porque el sector tiene escaso o nulo recorrido o que no haya habido tiempo aún para realizar cambios. Los inmigrantes permanecen en mayor medida en determinados segmentos y nichos del mercado de trabajo con menores posibilidades de promoción (agricultura, hogar, hostelería, etc.), como veremos más adelante, pero en una proporción muy elevada también llevan poco tiempo en el mercado de trabajo. En la movilidad ascendente existen notables diferencias entre autóctonos e inmigrantes. En el gráfico se reflejan los que tienen promoción baja, la mayoría de los que se mueven hacia arriba, donde los autóctonos representan el 30% y los inmigrantes, el 23%. El siguiente grupo lo constituye aquellos que tienen una promoción media; los autóctonos siguen siendo proporcionalmente más (19%) que los inmigrantes (8%). Y, por último, el grupo de aquellos que tienen una movilidad vertical alta, de nuevo los autóctonos (8%) son proporcionalmente más que los inmigrantes (2%). En conjunto, la población autóctona asalariada

Tabla 4.1.1 Distribución población asalariada con movilidad vertical por origen. España, 2007

	Desciende	No cambia	Movilidad baja (1-2)	Movilidad media (3-5)	Movilidad alta (6-9)	Total
España	10,8%	32,2%	30,0%	19,0%	8,0%	100,0%
Marruecos	9,3%	60,1%	25,3%	4,1%	1,2%	100,0%
Perú	14,2%	47,8%	24,3%	11,8%	1,9%	100,0%
Ecuador	13,4%	53,6%	25,4%	6,7%	0,9%	100,0%
Rumanía	8,8%	64,9%	22,2%	3,3%	0,8%	100,0%
Resto UE-15	12,6%	48,5%	21,9%	12,1%	4,8%	100,0%
Resto de Europa	110,0%	57,1%	22,4%	7,5%	2,0%	100,0%
Resto del mundo	16,0%	48,5%	23,2%	9,3%	3,0%	100,0%
Total	11,1%	34,7%	29,4%	17,5%	7,3%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

que ha tenido movilidad vertical ascendente es de un 57%; en contrapunto, los inmigrantes que se han promocionado representan el 33% de los mismos. Estas diferencias en la movilidad laboral vertical se explican por diversos factores, tales como la antigüedad en el mercado de trabajo y la inserción laboral en diferentes sectores de actividad, posiblemente el nivel de estudios y el sexo, entre otros factores, como veremos más adelante.

Si vamos más al detalle en descensos y ascensos, verificamos que en la movilidad vertical descendente resalta la presencia menor de los autóctonos y de los ciudadanos de la UE-15. Esto significa que la incertidumbre del mercado se descarga sobre determinados grupos de inmigrantes que juegan el papel de amortiguación en las variaciones del ciclo económico. Los ecuatorianos, los rumanos y los marroquíes son quienes más sufren la frecuencia de los descensos de categorías profesionales de oficiales de 3.^a, 2.^a y 1.^a. En las categorías de servicios, como ayudantes no titulados, oficiales administrativos, subalternos y auxiliares administrativos, los descensos

más fuertes los registran ecuatorianos, rumanos, peruanos y, en menor medida, marroquíes.

Estos descensos se observan también en el análisis del conjunto (tabla 4.I.1) en el caso de los peruanos y los ecuatorianos. También se puede ver, en la misma tabla, el alto porcentaje de rumanos, marroquíes y ecuatorianos que no cambian de categoría laboral, probablemente porque están ubicados en actividades como la agricultura y la construcción o porque (caso de rumanos y ecuatorianos) llevan muy poco tiempo en España. Respecto a los ascensos, las diferencias no son muy llamativas cuando nos referimos al nivel de promoción que hemos llamado bajo. Pero sí en los niveles medio y alto en los que solo los inmigrantes provenientes del resto de la UE-15, y los peruanos en la promoción media, se acercan un poco a los autóctonos.

Significado de la inmovilidad y de la movilidad laboral

La no movilidad es un fenómeno muy importante, si se prolonga en el tiempo, aunque puede ser negativa solo si la entrada se ha dado en una categoría baja, y no serlo si se ha entrado en una categoría alta. Quienes menos se han movido han sido aquellos que han entrado como ingenieros o licenciados; no podrían hacerlo ni lo necesitan, así que para ellos la no movilidad es positiva, porque podrían haber bajado. Su posible movilidad ascendente ya no se refleja en la categoría laboral registrada en la Seguridad Social, sino en mayores niveles de responsabilidad y de reconocimiento. Les siguen en estabilidad los ingenieros técnicos y los jefes administrativos y de taller. Los primeros han mejorado en buena medida, los segundos han podido bajar, lo que nos habla de una estructura productiva muy flexible. Por tanto, para estos trabajadores no cambiar o hacerlo hacia arriba en la distancia corta no es sinónimo de poco éxito, sino todo lo contrario.

Pero también hay categorías bajas con fuerte inmovilismo que, en este caso se traduce en topes a la promoción profesional. Una categoría en la que ha habido poca movilidad, los oficiales de 1.^a y 2.^a, están topados en su subes-

Tabla 4.1.2 Movilidad vertical: ascensos y descensos de las categorías profesionales a partir del primer contrato en todas las relaciones laborales de los individuos con la SS (en %).
España, 2007

	Ascienden	Estables	Descienden	Total
Ingenieros, Licenciados, Alta Dirección		90,0%	10,0%	100%
Ingenieros técnicos, Ayudantes titulados	3,5%	87,5%	9,0%	100%
Jefes administrativos y de taller	6,5%	78,4%	15,0%	100%
Ayudantes no titulados	11,5%	57,6%	30,9%	100%
Oficiales administrativos	9,5%	61,1%	25,5%	100%
Subalternos	6,8%	69,8%	23,4%	100%
Auxiliares administrativos	15,6%	70,2%	14,2%	100%
Oficiales 1. ^a y 2. ^a	7,3%	76,9%	15,8%	100%
Oficiales 3. ^a y especialistas	19,7%	65,9%	14,40%	100%
Peones y menores	24,1%	75,9%		100%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

calá y solo unos pocos van más arriba; los peones son la categoría para quienes no moverse es sinónimo de estancamiento laboral y social y subir poco no implica un gran éxito profesional. Pero posiblemente son quienes mejor reflejan las limitaciones que tiene la movilidad profesional en la estructura productiva de este país. Casi lo mismo cabe decir de los oficiales de 3.^a y especialistas. En estas últimas categorías es donde se concentran los inmigrantes.

Las categorías más móviles, tanto en sentido ascendente como descendente, son las intermedias del sector servicios, como son los ayudantes no titulados, oficiales administrativos y subalternos. Los mayores descensos se dan en estas tres categorías, lo que puede ser indicativo de una tendencia de cambios en la estructura ocupacional. La movilidad vertical ascendente suele implicar solo pequeños saltos, que son habitualmente de una posición a la superior. Quienes en mayor número registran cambios ascendentes, como

son los peones, suelen pasar a las siguiente categoría superior, oficiales de tercera. Los oficiales de 3.^a y especialistas se promocionan fundamentalmente a las categorías de oficiales de 1.^a y 2.^a. Y los auxiliares administrativos pasan a la categoría de oficiales administrativos. En general, para todas estas categorías, posiblemente cuente más la experiencia y el aprendizaje informal en el trabajo que la formación reglada propiamente dicha. En cambio, para las categorías altas, como las de ingenieros, licenciados e ingenieros técnicos, la formación reglada tiene una importancia capital a la hora de fijar la categoría laboral en el primer contrato, de hecho no solo son estables en dicha categoría, sino que los movimientos ascendentes son más limitados. En otras palabras, el “cierre social” que limita el acceso a las categorías altas es el título académico. Sin el título es difícil entrar en categorías altas o promocionarse de categoría en los niveles altos, salvo en el caso de los ayudantes no titulados, que pueden tener ciertas opciones a ascensos.

Movilidad laboral según tipo de contrato de los asalariados

Parece lógico pensar que la movilidad está relacionada con la forma de entrada en el mercado laboral y con la rapidez de la estabilización o trayectoria de seguridad contractual, tal como hemos señalado en el capítulo 3, por cuanto la estabilidad en el contrato debería permitir el ascenso de categoría más que el cambiar frecuentemente de empresa y sector. Dado que la forma “normalizada” de entrada es el contrato temporal, podríamos suponer que esto retrasa la movilidad laboral referida al cambio de categoría.

La tabla 4.1.3 nos confirma que la trayectoria de seguridad en el empleo tiene un cierto papel en la movilidad laboral vertical, pero dicho papel no es determinante.

En efecto, se puede ver como aquellos asalariados que han tenido baja seguridad en el empleo en su vida laboral son los que menos cambian de categorías (aquí se concentran los peones y otras categorías que se promocionan poco) y los que menos promoción media y alta registran. Por el contrario,

Tabla 4.1.3 Distribución de la población con movilidad vertical según trayectoria de seguridad en el empleo. España, 2007

	Seg. Baja (< 50%)	Seg. Media (50-80%)	Seg. Alta (>=80%)	Total
Desciende	12,5%	12,1%	9,7%	11,1%
No cambia	37,0%	29,1%	36,3%	34,7%
Movilidad baja (1-2)	31,3%	33,0%	26,5%	29,4%
Movilidad media (3-5)	13,8%	18,8%	19,0%	17,5%
Movilidad alta (6-9)	5,4%	7,1%	8,5%	7,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

aquellos asalariados con promoción media y alta son quienes han tenido alta seguridad en el empleo. Las diferencias no son tan llamativas como cabría pensar, en particular si nos referimos a la relación entre los dos valores más altos de ambas variables, es decir, entre alta promoción y alta seguridad. Pero en cualquier caso influye más la baja seguridad en la escasa movilidad que la alta seguridad en la alta movilidad.

El fondo de la cuestión tiene que ver, una vez más, con la estructura productiva que abarca la mayoría de los empleos. Si una gran parte de los empleos exigen baja cualificación, las empresas tenderán a contratar en las categorías bajas y a realizar una promoción muy limitada, razón por la cual preferirán contratos temporales más que contratos fijos. Solo en empleos más imprescindibles para las empresas tendrá sentido que el trabajador pueda subir de categoría en forma notable y continuada, y para ello se recurrirá a los trabajadores estables.

Movilidad vertical según antigüedad en el mercado laboral

La antigüedad en el mercado de trabajo es una de las variables explicativas más potentes para entender la movilidad vertical. De hecho, en todos los nive-

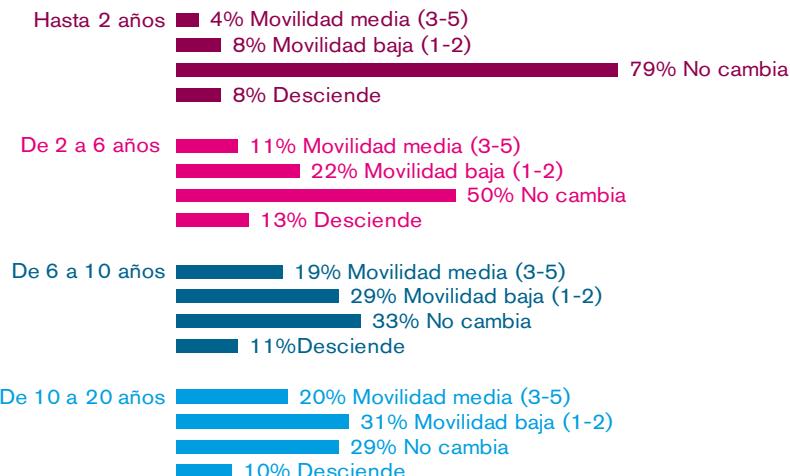
les de promoción, los porcentajes más altos se sitúan desde los 6 años de promoción en adelante (véase tabla 4.1.4). Algo que es coherente con el hecho de que hasta los 6 años se ubican la mayoría de los que no se promocionan y la proporción más alta de descensos. Con otras palabras, en el mercado de trabajo español no solo hay baja promoción, sino que para que esta se produzca se debe esperar muchos años y tener una gran antigüedad. Algo que probablemente es facilitado por el hecho de que los contratos durante los primeros años sean temporales. Entre los 10 y los 20 años de antigüedad se alcanza la máxima movilidad ascendente en lo que se refiere a los niveles medios y altos, mientras que la máxima movilidad de los que solo consiguen el nivel bajo se da con más de 20 años. Dicho de otro manera, los trabajadores que consiguen movilidad ascendente media y alta deben esperar menos para llegar a su máximo que los trabajadores que solo consiguen movilidad baja. Aquí es donde probablemente actúa la contratación temporal en el sentido de que los contratos temporales durante muchos años, posiblemente en sectores y empresas diversos, frenan la subida de categoría. Los asalariados que tienen una promoción baja, e incluso media, la consiguen probablemente por la formación en el puesto de trabajo y la experiencia laboral, lo que la teoría del capital hu-

Tabla 4.1.4 Distribución población asalariada según antigüedad en el mercado laboral y movilidad vertical. España, 2007

	Hasta 2 años	De 2 a 6 años	De 6 a 10 años	De 10 a 20 años	Más de 20 años	Total
Desciende	7,7%	13,4%	11,9%	10,6%	10,5%	11,1%
No cambia	79,3%	49,2%	33,1%	28,7%	29,7%	34,7%
Movilidad baja (1-2)	8,2%	22,1%	28,2%	31,5%	33,4%	29,4%
Movilidad media (3-5)	3,9%	11,7%	18,7%	20,2%	18,6%	17,5%
Movilidad alta (6-9)	0,9%	3,6%	8,0%	8,9%	7,9%	7,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Gráfico 4.1.3 Distribución de los asalariados según movilidad y antigüedad. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

mano denomina como “formación específica.” Sin embargo, aquellos que tienen una promoción alta suben antes (entre los 6 y 10 años de antigüedad). La explicación más habitual en la literatura se relaciona con la teoría del capital humano, entendida esta como el conjunto de conocimientos adquiridos: nivel de estudios inicial y aprendizaje formal e informal adquirido con la antigüedad en el puesto de trabajo o en el mercado laboral (véase Chiswick 2005, Zimmerman 2009, Brucker 2009, entre otros). Con ello queremos sugerir que el “capital humano” es otra potente variable explicativa de la movilidad vertical, además de la antigüedad. Lo refleja el gráfico 4.1.3 de manera más visible.

El otro indicador utilizado, el saldo de movilidad, nos confirma lo que acabamos de ver. Solo a partir de los 6 a 10 años de antigüedad se supera la me-

Tabla 4.1.5 Saldo de movilidad según antigüedad. España, 2007

	Medias	Diferencias entre períodos	Desviación Típica
Hasta 2 años	0,16	0,16	1,29
2 a 6 años	0,73	0,57	2,11
6 a 10 años	1,40	0,67	2,50
10 a 20 años	1,62	0,22	2,57
Más 20 años	1,56	-0,06	2,47
Media	1,38		

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

dia en la movilidad laboral ascendente (tabla 4.1.5). Este momento podríamos considerarlo como de transición hacia la consolidación de la promoción laboral, cuyo cenit se consigue entre 10 y 20 años. Aunque bien es cierto que hay un “salto” de movilidad ascendente a partir de los primeros dos años, lo que nos indica una promoción rápida, pero de bajo recorrido, en la escala de categorías laborales ya que todavía está por debajo de la media (1,38). Lo cual es lógico, si consideramos que muchos de estos son trabajadores jóvenes que todavía pueden seguir promocionándose a medida que adquieran más antigüedad y experiencia en el mercado laboral.

En líneas generales, la antigüedad constituye una variable explicativa de la movilidad vertical y nos permite distinguir tres etapas en el desarrollo de la misma:

- a) Una primera etapa de inserción laboral, constituida por los dos primeros años de contrato, en la cual la movilidad vertical ascendente es poco importante.
- b) Una segunda etapa de “transición”, que oscila entre los 2 y 6 años y los 6 y 10 años, según grupos de trabajadores. En ella, la movilidad vertical ascendente o promoción es alta, especialmente para determinados grupos con estudios secundarios superiores y estudios universitarios.

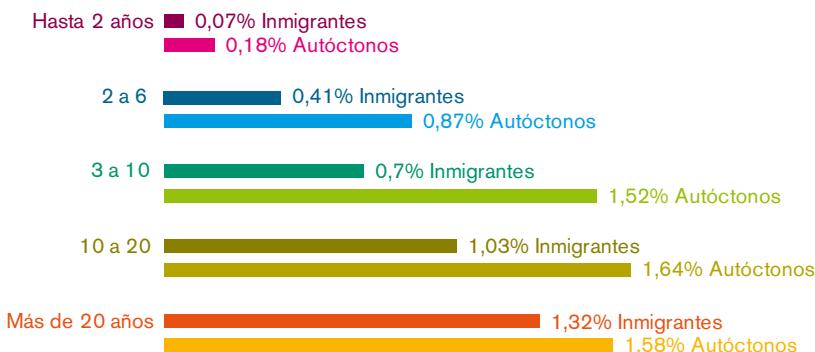
En esta etapa se reduce de manera importante el grupo de aquellos que “no cambian”, a la vez que aumentan aquellos asalariados que tienen promoción media y alta.

- c) Y una tercera etapa con una tendencia hacia la estabilidad para aquellos que han tenido una movilidad ascendente media y alta, que en general ha sido adelantada (“éxito precoz” en palabras de Casal), que tiene lugar a partir de los 10 años. Son preferentemente aquellos autóctonos con estudios universitarios, no así los inmigrantes universitarios, que tienen una movilidad retardada.

En cualquier caso, es una movilidad o promoción que cuesta demasiados años, si se compara con el recorrido tan corto que tiene para una buena parte de los trabajadores. Si la antigüedad en el mercado laboral desempeña un papel importante en la promoción, en términos comparados, entre nativos e inmigrantes, el resultado es diferente, como se pone de relieve utilizando, una vez más, el indicador de saldo de movilidad. Los autóctonos se promocionan más rápidamente y consiguen su máximo a partir de los diez años. Por el contrario, la movilidad ascendente de los inmigrantes es más lenta, aunque siempre sostenida con la antigüedad: tienen más camino a recorrer y tardan más;⁵ parecería que solo a partir de los 20 años llegan a posiciones similares a los autóctonos. Esto es importante porque la antigüedad en el mercado laboral, y probablemente el conocimiento de la lengua, se revelan como variables que atenúan la estratificación por origen, lo que es parecido a la tesis que sostiene McAllister (1995). Ciertamente, el gráfico 4.1.4 señala una “brecha por origen” de los 6 a los 10 años de antigüedad, brecha que des-

5 Este problema de las distintas velocidades de la promoción entre autóctonos e inmigrantes ha sido abordado en un estudio de casos, en la empresa Minero Siderúrgica de Ponferrada. La conclusión es que los trabajadores españoles y portugueses se promocionan más rápidamente que los caboverdianos, a pesar de tener todos la misma antigüedad en la empresa. Véase Moldes (1998, citado por Cachón 2009:242).

Gráfico 4.1.4 Saldo de movilidad según antigüedad de españoles e inmigrantes. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

pués de los 10 años tiende a reducirse. Esta reducción es especialmente significativa para determinados grupos de emigrantes (UE-15, peruanos y jóvenes marroquíes) con niveles de estudios superiores, como veremos más adelante en el epígrafe correspondiente al nivel de estudios.

Es probable que, para captar el aspecto dinámico de la movilidad ascendente de los inmigrantes, se requiera una amplitud temporal mayor de la que tenemos en la actualidad, puesto que el flujo importante de entrada de los inmigrantes en España se registra a partir de 1997, con diversas regularizaciones masivas de 1999 a 2005 (Miguélez y Recio 2008). Es decir, los inmigrantes llevan todavía poco tiempo en el mercado laboral, lo que no dificulta la captación con suficiente nitidez del aspecto dinámico de su movilidad ascendente y la hipotética agudización de la brecha por origen.

La movilidad laboral de la inmigración no solo está condicionada por la homologación de títulos. Existen otros mecanismos de regulación institucional, como el requerimiento de un permiso de trabajo y residencia temporal, que además inserta al trabajador a un determinado sector de ocupación.

Con frecuencia, la obtención del permiso de trabajo se alcanza una vez ya el trabajador está en España, lo que quiere decir que el inmigrante ha tenido que atravesar una serie de obstáculos administrativos para lograr la legalización. Probablemente esta tarea ha supuesto años, en los cuales puede haber estado trabajando en la economía sumergida. Estos factores mencionados y otros, como el aprendizaje de la lengua, la debilidad de las redes sociales y otros factores contribuyen al retraso en la promoción laboral. Es más, para muchos inmigrantes con estudios universitarios, la movilidad vertical ha sido descendente si consideramos la última categoría laboral desempeñada en su país de origen, como pone de relieve el estudio del ENI (2007). Este es un conocido tema en la literatura especializada, denominado “la hipótesis de la U”, que consiste en una inserción por debajo de su nivel profesional en el país de acogida y a medida que aumenta la antigüedad el emigrante universitario va gradualmente escalando posiciones (véase Green 1999, McAlliester 1995, entre otros) hasta volver a la categoría laboral que tenía en su país.

Movilidad vertical según nivel de estudios

La movilidad laboral está claramente marcada por el nivel de estudios,⁶ tal como podemos percibir en la tabla (4.1.6) en la que utilizamos el saldo de movilidad. Los universitarios están claramente por encima de la media, seguidos de los que tienen estudios medios de FP y Bachiller; por debajo quedan aquellos que tienen estudios secundarios y estudios primarios.

6 Esta afirmación parece ser generalizable para las distintas cohortes generacionales, de 1911 a 1987, estudiadas por Garrido (2004:142), quien concluye que la “*evolución de la ocupación por nivel de estudios ha mostrado que a mayor nivel de estudios menos han disminuido las tasas de ocupación entre varones*”. De modo que a mayor nivel de estudios menor afectación de su empleo en los ciclos de crisis económica. De hecho, los menos afectados por la crisis del empleo han sido los universitarios. En general, en situaciones de crisis del empleo lo más vulnerables son aquellos que tienen menor nivel de estudios.

Tabla 4.1.6 Saldo de movilidad laboral según nivel de estudios.
España, 2007

	Medias	Desviación Típica
Primaria	0,9	1,96
Secundaria	1,29	2,21
FP-Bachiller	1,75	2,76
Universitaria	2,01	3,05
Total	1,38	2,42

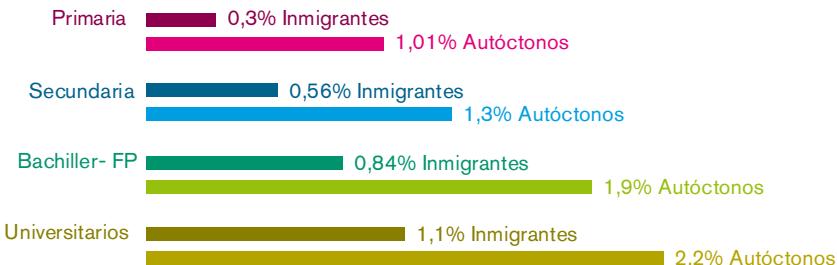
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

La desviación típica también pone de relieve dos fenómenos relevantes. Primero, la mayor dispersión de quienes tienen estudios universitarios, lo que parece significar que dichos estudios abren las puertas a más o menos posibilidades de promoción. Segundo, las posibilidades de promoción no parecen ser homogéneas para quienes tienen estudios medios y altos.

En términos comparados entre autóctonos e inmigrantes, también se registra la misma tendencia: hacia el ascenso a medida que aumenta el nivel de estudios, aunque existen diferencias entre ambos colectivos, lo que se explica por la mayor antigüedad de los autóctonos en el mercado laboral y probablemente por mejores conexiones en el mismo (gráfico 4.1.5). Pero también se pone de relieve la existencia de una brecha, como ya se ha indicado antes, entre autóctonos e inmigrantes, en quienes tienen el nivel de estudios más alto, los universitarios (gráfico 4.1.6). No obstante, inmediatamente hemos de señalar que dicha brecha por origen disminuye para algunos grupos específicos de inmigrantes, como son los procedentes de la UE-15, los peruanos y los marroquíes con estudios universitarios.

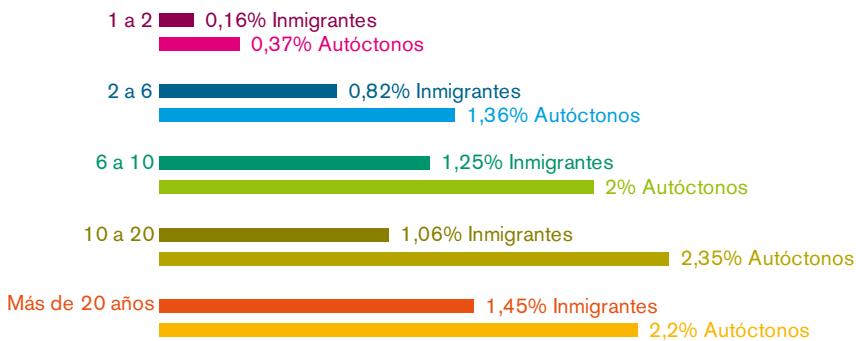
Los inmigrantes tienen una promoción menor que los autóctonos y más retardada en el tiempo, es decir, requieren más años de permanencia en el mercado laboral, lo que posiblemente esté relacionado con el conocimiento

Gráfico 4.1.5 Saldo de movilidad según nivel de estudios y origen



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Gráfico 4.1.6 Saldo de movilidad según antigüedad y origen



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

de la lengua, la cultura y el aprendizaje profesional, además de otras razones vinculadas al origen, a la estratificación según origen del mercado laboral de ciertos nichos del mercado y a los mecanismos de “cierre” de los segmentos del mercado laboral.

En los niveles de estudios de Bachiller o FP y, sobre todo, en estudios universitarios, la distancia entre autóctonos e inmigrantes aumenta a lo largo

de todos los años de antigüedad en el mercado laboral. Cabe señalar, como hecho distintivo, que para aquellos que tienen estudios universitarios el periodo de promoción se puede ampliar hasta la franja 6-10 años, pero si estos universitarios son inmigrantes, ni siquiera superar los 10 años de antigüedad posibilita el acercamiento a los autóctonos. Quizás esto sea explicable porque se trate de un tiempo insuficiente para que los estudios universitarios de los inmigrantes puedan ser efectivos para el objetivo de promoción.

Como ya hemos señalado, la teoría del capital humano pone de relieve que la movilidad laboral ascendente está asociada al nivel de estudios, a las titulaciones, a los conocimientos y a los saberes de los individuos. Pero existen limitaciones que queremos señalar. En primer lugar, aquellos asalariados que no cambian de categoría son fundamentalmente los que tienen estudios primarios (43%), lo que se explica por sus bajas cualificaciones formales. Ciertamente una parte de los universitarios no cambian (36%), aunque por un motivo distinto, porque tienen una inserción laboral rápida o temprana en las categorías laborales altas, lo que no solo refleja su formación, sino su origen social. Si ahora nos referimos a la movilidad ascendente, quienes la tienen baja son fundamentalmente aquellos asalariados con estudios primarios. Mientras que aquellos que registran movilidad media y alta son quienes tienen estudios secundarios superiores (bachiller y FP) y estudios universitarios (véase tabla 4.1.7).

Los datos parecen avalar en parte la hipótesis del capital humano, aunque, como es sabido, también en la movilidad juegan otras variables, tales como la antigüedad en el mercado laboral, el género, el origen social y la etnia. Por ello, inmediatamente hemos de señalar que la mera titulación académica no es determinante. De hecho, todos los niveles de estudios tienen su movilidad ascendente más pronunciada en el periodo de los 6 a los 10 años de antigüedad en el mercado de trabajo, es decir, cuando al nivel de estudios se añade la experiencia y el aprendizaje informal en el puesto de trabajo (véase tabla 4.1.8). De ahí que consideremos este tramo de los 6 a 10 años

Tabla 4.1.7 Distribución población asalariada y movilidad vertical según nivel de estudios. España, 2007

	Educación primaria	Educación secundaria	Bachiller- FP superior	Universitarios	Total
Desciende	10,7%	11,5%	11,4%	9,0%	11,1%
No cambia	43,2%	31,3%	29,9%	35,9%	34,7%
Movilidad baja (1-2) posiciones)	31,8%	34,8%	24,1%	16,3%	29,4%
Movilidad media (3-5) posiciones)	11,3%	17,6%	22,8%	21,3%	17,5%
Movilidad alta (6-9) posiciones)	3,0%	4,8%	11,8%	17,5%	7,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Tabla 4.1.8 Distribución población asalariada y movilidad ascendente. España, 2007

	Variaciones Ascendentes				Total
	Estudios Primarios	Secundarios	Bachiller- FP	Universitarios	
Hasta 2 años	9,6%	10,4%	10,9%	9,6%	10,1%
2-6 años	17,8%	18,6%	18,7%	19,2%	18,6%
6-10 años	19,08%	21,05%	21,6%	22,01%	20,9%
10 a 20 años	13,3%	17,4%	19,0%	19,7%	17,3%
Más 20 años	12,4%	15,9%	17,7%	16,5%	15,6%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

como un importante “momento de transición laboral”, como ya hemos indicado antes.

Con todo, es relativamente cierto que aquellos que tienen mayores niveles de estudios (Bachiller, FP y universitarios) siguen teniendo una gran movilidad ascendente, incluso después de los 10-20 años de antigüedad en el mer-

cado laboral. Y, por el contrario, quienes tienen estudios primarios tienen cada vez menos movilidad a medida que pasan los años; para estos, el salto de movilidad más pronunciado se da entre 2 y 10 años de antigüedad en el mercado laboral.

Probablemente las razones de la mayor movilidad de aquellos que poseen un nivel de estudios más alto estriben en la capacidad de transferencia de las cualificaciones, en su facilidad para continuar aprendiendo en el puesto de trabajo, ya que aprovechan más la formación aquellos que ya han tenido una formación académica previa (QUIT 2000). La movilidad laboral ascendente para el inmigrante parece localizarse en determinadas actividades de servicios de cara al público, como en el comercio y la hostelería, siempre y cuando el inmigrante reúna determinadas características étnicas y nivel de estudios. En cambio, no pueden coger el “ascensor social” aquellos inmigrantes cuyas características étnicas son diferentes, como por ejemplo los asiáticos, que se quedan desempeñando tareas no visibles cara al público, tales como tareas de cocina en el sector de la hostelería o de limpieza en oficinas y hoteles.

Teniendo en cuenta que la movilidad laboral ascendente es más favorable a los autóctonos que a los inmigrantes, también estos pueden pasar, a partir del primer contrato, a ocupar categorías superiores, como es el caso de los peones, los oficiales de 3.^a o los auxiliares administrativos. Por el contrario, tienen mayores riesgos de descenso a categorías inferiores, como es el caso de los ayudantes no titulados, los oficiales administrativos y los subalternos. Una vez más se confirma la idea de que la incertidumbre se descarga en la inmigración. En el periodo en el cual el ciclo económico ha sido alcista, la inmigración ha aliviado las presiones de la oferta y en el periodo de crisis la inmigración podría amortiguar el golpe; en términos individuales, ello se ha traducido en ascenso o en descenso de categoría. La inmigración aporta flexibilidad cuantitativa al mercado de trabajo, no solo de forma coyuntural, sino también de forma estructural. Hoy posiblemente la frecuencia de los

descensos de categorías para los inmigrantes sea aún mayor, debido a la crisis económica (Crouch 2009).

Movilidad ascendente y edad

La distribución de la población en la escala de movilidad nos muestra, primero, que aquellos que no cambian son fundamentalmente los jóvenes entre 16 y 24 años, lo que es lógico, porque muchos de ellos no llevan siquiera dos años en el mercado laboral y pueden tener trabajos muy diferentes, pero de categoría baja; algunos pueden haber entrado en categorías altas en su primer trabajo y después haber descendido. Los jóvenes comprendidos en esta cohorte, que se promocionan, lo hacen con movilidad baja, aquellos que tienen movilidad ascendente media y alta son pocos. En segundo lugar, la cohorte comprendida entre los 25 y 34 años ha tenido más oportunidades de promoción que la anterior, principalmente porque ha tenido más antigüedad en el mercado de trabajo. Estos se promocionan con movilidad baja, media y alta en mayor proporción. La tercera y cuarta cohortes tienen también indicadores de movilidad parecidos. Se puede decir que entre los 25 y 54 años se registra una mayor proporción de población que tiene movilidad laboral ascendente.

Sin embargo, a partir de los 54 años declina la población asalariada que se ha promocionado en los tres niveles señalados. Y también, y en consecuencia, observamos que hay un grupo importante de más de 54 años que no ha cambiado de categoría profesional o que ha descendido. Provienen de una época en la que la estructura productiva proporcionaba menores posibilidades de promoción: pueden haber estado en la agricultura o bien en los niveles menos cualificados de la construcción y de la industria, esto es, con categoría de peón. Probablemente se trata también de personas con baja cualificación profesional y con nivel de estudios bajo.

Las diferencias de movilidad ascendente de autóctonos e inmigrantes, analizadas a partir de la edad, presentan una tendencia similar, aun-

Tabla 4.1.9 Distribución población asalariada y movilidad vertical según edad. España, 2007

	16-24 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	> 54 años	Total
Desciende	11,4%	10,3%	11,3%	10,7%	13,2%	11,1%
No cambia	48,0%	31,4%	31,9%	32,8%	43,6%	34,7%
Movilidad baja (1-2)	24,3%	30,1%	30,9%	30,8%	25,7%	29,4%
Movilidad media (3-5)	13,7%	19,5%	17,9%	17,7%	13,3%	17,5%
Movilidad alta (6-9)	2,6%	8,8%	8,0%	7,9%	4,2%	7,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

que el saldo entre situación inicial y final que define la trayectoria de cada colectivo es diferente: los trabajadores autóctonos (de todas las edades) presentan una movilidad laboral ascendente superior a los de origen inmigrante en todas las edades, siguiendo la tónica que hemos visto en otras correlaciones.

Es muy importante saber en qué edades de la vida se produce la promoción o el cenit de la misma, puesto que ello nos da idea del nivel de oportunidades que ofrece la sociedad. Al efecto, conviene señalar que la movilidad ascendente más pronunciada se ubica en dos grupos de edad para los autóctonos, de 25 a 34 y de 45 a 54, y en el abanico de 25 a 44 para los inmigrantes. La lectura de estos resultados es compleja, pero permite hablar de dos ejes distribuidores enfrentados. Por un lado, la preeminencia del principio gerontocrático: se sube más cuanta más edad se tiene, que habría predominado hasta hace pocos años. Por otro lado, la aparición del principio meritocrático (muy vinculado a los niveles formativos) que permitiría subir más rápidamente a quienes están mejor formados, que son los jóvenes. Los grupos de edades intermedias, las comprendidas entre los 35 y 44 años, serían las perdedoras de este doble eje de distribución.

En resumen, acerca de la relación entre la promoción, el origen, la edad y el nivel de estudios de los trabajadores podemos llegar a tres conclusiones. Primera, de acuerdo a la edad, los trabajadores muestran patrones de promoción diferenciados en ambos grupos, aunque más favorables para los autóctonos. Segunda, como era de suponer, el nivel de estudios parece condicionar la movilidad laboral ascendente de manera que, a mayor nivel de estudios, más amplia es la promoción. Esta asociación se verifica en los dos colectivos y encuentra en el nivel universitario su máxima expresión con un impacto sobre la promoción más importante que en niveles educativos inferiores. Y tercera, a pesar de la influencia positiva del nivel de estudios, el origen nacional de los trabajadores sigue actuando sobre la movilidad laboral.

Movilidad vertical según tamaño de la empresa

Las grandes empresas tienen organigramas más amplios y jerarquizados, lo que permite hacer un mayor recorrido en la movilidad laboral ascendente, como ya hace tiempo han puesto de relieve Doeringer y Osterman (1985) en los estudios de los mercados internos de trabajo. Por tanto, el recorrido es más amplio en las grandes empresas que en las pequeñas, como se desprende del gráfico que figura a continuación.

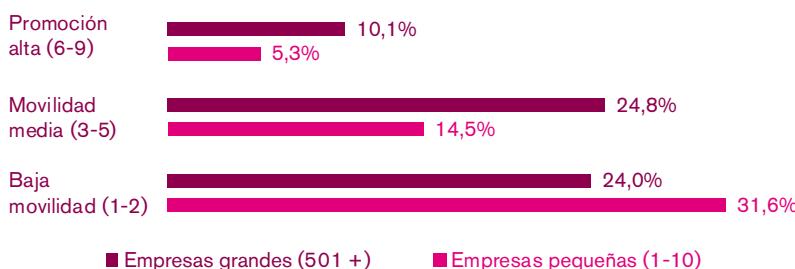
Pero previamente, la lectura de la tabla 4.1.10 nos muestra que, cuanto mayor es el tamaño de la empresa, mayor es la proporción de población asalariada que ha tenido promoción de categoría laboral. En efecto, si prestamos atención a los extremos de la tabla, por un lado a las pequeñas empresas de menos de 25 trabajadores, y por otro a las empresas de más de 250 trabajadores, podemos ver que en las pequeñas empresas la proporción de trabajadores que ha tenido una movilidad ascendente media y alta es inferior a la población asalariada que ha tenido una movilidad ascendente en las empresas más grandes. Es más, si comparamos la movilidad ascendente alta en las empresas de 1 a 10 empleados y en las de más de 500, percibimos que la pro-

Tabla 4.1.10 Movilidad ascendente, según tamaño de empresa. España, 2007

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	De 251 a 500	501 y más	Total
Desciende	12,1%	10,9%	10,7%	10,8%	11,0%	11,0%	9,7%	11,0%
No cambia	36,5%	32,6%	31,3%	30,8%	30,6%	32,0%	33,6%	33,2%
Movilidad baja (1-2)	31,6%	34,7%	34,4%	32,2%	30,2%	27,5%	21,8%	30,2%
Movilidad media (3-5)	14,5%	15,2%	16,0%	17,7%	19,6%	21,1%	24,8%	18,1%
Movilidad alta (6-9)	5,3%	6,5%	7,6%	8,6%	8,6%	8,4%	10,1%	7,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Gráfico 4.1.7 Movilidad ascendente según tamaños de empresas (empresas muy pequeñas y muy grandes). España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

porción de asalariados que ha tenido posibilidades de promoción es el doble en las empresas más grandes (gráfico 4.1.7).

Con todo, si bien hay diferencias notables respecto a la movilidad ascendente, no cabe decir lo mismo respecto a la descendente y al no cambio, aspectos en

los que apenas hay diferencias según el tamaño de las empresas. En este último aspecto, probablemente una parte notable del no cambio equivale a escasa antigüedad y otra parte a entradas en categorías muy bajas y de difícil promoción (empresas pequeñas) o bien a entradas en categorías altas y de estabilidad (empresas grandes). Las diferencias comienzan cuando miramos la movilidad ascendente baja. En este sentido, los trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores han tenido una movilidad ascendente menor que aquellos en empresas que tienen más de 250 empleados. En suma, si volvemos a lo que ya se ha dicho en el capítulo 2, que los inmigrantes trabajan predominantemente en las pequeñas empresas, hemos de concluir que sus posibilidades de promoción son menores. En otras palabras, las características de las empresas en las que están insertos limitan las posibilidades de promoción de categoría, lo que significa que las características del lado de la demanda (tamaño de empresa y sector de actividad) son las que ofrecen mayores o menores posibilidades de promoción y no solo las características del lado de la oferta (nivel de estudio, sexo, origen, edad, etc.). Esta es una conclusión clave cuando hablamos de nivel de oportunidades entre autóctonos e inmigrantes. Algo semejante y complementario se puede decir del sector en el que trabajan unos y otros.

4.2 Movilidad horizontal

La movilidad horizontal nos indica el tránsito entre sectores de actividad económica. Concretamente, el análisis realizado a partir de la MCVL se fija en los cambios entre regímenes de cotización y en la movilidad intersectorial. En el primer caso, se toma como indicador el tránsito desde los regímenes especiales de Empleados del Hogar,⁷ Agrario y de los trabaja-

7 El Régimen del Hogar registra al 3,7% de los afiliados a la Seguridad Social. En términos comparados con otros países de la Unión Europea representa el mayor. Es de destacar que los países del sur de Europa son los que mayores porcentajes registran. Francia tiene el 2,3%

dores del Mar al Régimen General. En el caso de la movilidad intersectorial el indicador principal viene dado por los cambios de sector.

Movilidad horizontal según regímenes de cotización

Como ya hemos indicado al principio de este capítulo, un importante flujo inmigratorio viene canalizado hacia determinados nichos del mercado laboral, debido a la decisión regulatoria de equilibrar las demandas de trabajo con la “situación nacional de empleo” a través del “Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura”. Después del primer año de contratación, los inmigrantes desarrollan estrategias para dejar los sectores de entrada y mejorar sus condiciones de trabajo y derechos, tratando de salir del marco de inserción inicial (Cachón 2009).

Aunque la mayoría de los inmigrantes se insertan en el Régimen General de la Seguridad Social; para analizar las estrategias de inserción inicial de la inmigración, algunos analistas han estudiado el problema de los regímenes de tránsito. Por ejemplo, Pumares *et al.* (2006) consideran que este tránsito desde los Regímenes Especiales al Régimen General se puede considerar incluso como una movilidad ascendente, ya que los inmigrantes mejoran el servicio de prestaciones al cual tienen derecho, especialmente la protección al desempleo y las pensiones.

La movilidad horizontal es muy importante para aquellos inmigrantes que quieren salir de los nichos de inserción inicial en el mercado de trabajo. Algunos investigadores, como Pajares (2009: 125,126), han puesto de relieve

e Italia el 1,9%. Los otros países están bastante por debajo (CES 2009:22). La participación femenina en el empleo que figura inscrito en este Régimen es alta. El empleo en este Régimen está asociado a la entrada de inmigrantes. Entre 1987 y 1997 sucedía lo contrario: el empleo decreció un 25%. Sin embargo, entre 1998 y 2008 su empleo creció en un 114%. El volumen de inmigrantes en este sector es proporcionalmente el mayor: el 57,3% son inmigrantes. A más distancia le sigue el sector de comidas y bebidas con el 32,2%. El CES concluye que el empleo en este sector aumenta, a pesar de la crisis económica. El desarrollo de la Ley de la Dependencia parece influir en el crecimiento de este empleo.

que provincias como Almería y Murcia atraen mucha mano de obra inmigrante directamente para trabajar en la agricultura. También Madrid y Barcelona atraen directamente mano de obra para trabajar en el hogar y en los servicios personales, de modo que para estos inmigrantes su primer registro en la Seguridad Social se ubica en determinados nichos, desde los cuales posteriormente tratan de reubicarse en otros que ofrecen mejores condiciones de trabajo. A tenor de estas tendencias y otras, el epígrafe 4.3 siguiente analiza la movilidad geográfica.

Según orden de importancia, el 57% de los inmigrantes que han entrado en el Régimen de Autónomos se han pasado al Régimen General, lo que parece ser especialmente significativo para algunos colectivos, como los rumanos, cuya única forma de entrada autorizada era como trabajador autónomo, en los años 2007 y 2008, en razón del acuerdo de Niza para la ampliación de la UE. Pero además, parece ser significativa la entrada en este régimen también para otros colectivos, como peruanos y ecuatorianos, que han obtenido su primer

Tabla 4.2.1 Movilidad entre regímenes a partir del primer contrato de inserción laboral. Régimen de entrada y régimen actual: autóctonos e inmigrantes. España, 2007

		Régimen General	Régimen de Autónomos	Régimen Agrario	Régimen Empleados de Hogar	Total
Régimen General	Autóctonos	96,7%	2,1%	1,1%	0,1%	100,0%
	Inmigrantes	94,8%	2,1%	2,1%	0,9%	100,0%
Régimen de Autónomos	Autóctonos	71,1%	25,3%	2,9%	0,3%	100,0%
	Inmigrantes	57,2%	40,0%	2,0%	0,5%	100,0%
Régimen Agrario	Autóctonos	26,5%	2,2%	71,2%	0,1%	100,0%
	Inmigrantes	16,8%	0,4%	82,6%	0,3%	100,0%
Régimen Empleados de Hogar	Autóctonos	55,8%	5,0%	2,9%	36,2%	100,0%
	Inmigrantes	54,4%	1,3%	2,0%	42,2%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Tabla 4.2.2 Movilidad desde el régimen de autónomos a partir del primer contrato de inserción laboral. España, 2007

	Régimen General	Régimen de Autónomos	Régimen Agrario	Régimen Empleados de Hogar	Total
España	71,5%	25,3%	2,9%	0,3%	100,0%
Marruecos	45,9%	47,3%	6,3%	0,5%	100,0%
Perú	61,6%	36,0%	0,0%	2,3%	100,0%
Ecuador	60,1%	34,0%	4,8%	1,1%	100,0%
Rumanía	54,5%	42,3%	2,7%	0,5%	100,0%
Resto UE-15	58,9%	39,9%	0,9%	0,2%	100,0%

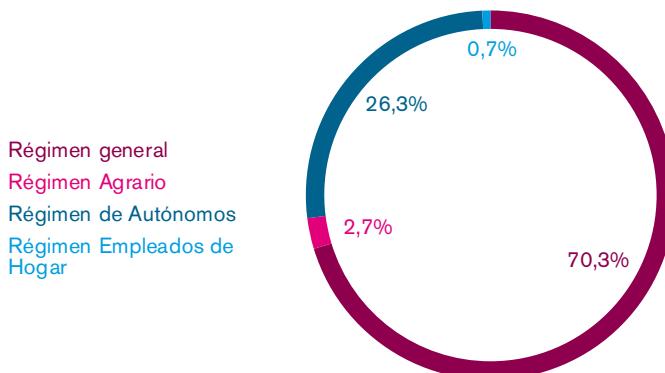
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

contrato en el sector de la construcción en calidad de autónomos. Pero no conviene olvidar que son más aún los autóctonos que se han cambiado del Régimen de Autónomos al Régimen General lo que pone de manifiesto dos cosas: que una buena parte de esos autónomos solo lo eran administrativamente y que efectivamente las condiciones son mejores en el Régimen General.

Por orden de importancia, tenemos luego los cambios desde el Régimen de Empleadas/os del Hogar al Régimen General, de manera que el 54% de las inmigrantes han dado este paso. En este caso se trata especialmente de mujeres rumanas (67%), posiblemente por el mismo motivo señalado para los hombres de dicha nacionalidad. Le siguen ecuatorianas (57%) y peruanas (55%), que después de un año pasan a otras ocupaciones en sectores tales como limpieza, hostelería y sanidad, entre otros. También en este caso podemos verificar que la búsqueda del cambio no ha interesado solo a los inmigrantes, sino también a los autóctonos.⁸

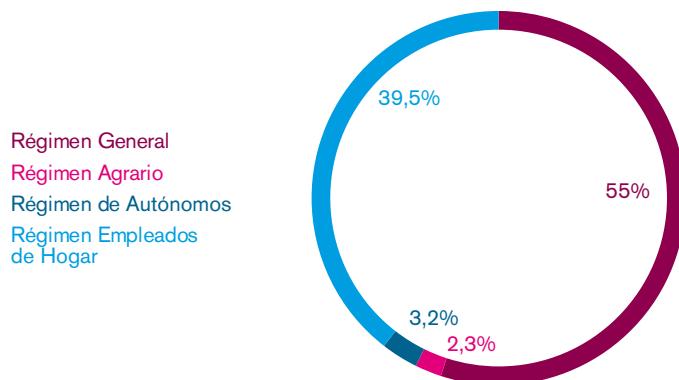
8 Mientras que entrar en el Régimen de Hogar para los inmigrantes es debido al control de flujos, en el caso de los autóctonos puede tratarse de mujeres que han estado pagando su cotización en ese sector para ganar años trabajados y luego han entrado en el Régimen General al encontrar un empleo.

Gráfico 4.2.1 Movilidad desde el régimen de autónomos a otros. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Gráfico 4.2.2 Movilidad desde el régimen de empleados de hogar a otros. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Tabla 4.2.3 Movilidad desde el régimen del hogar, según origen. España, 2007

	Régimen General	Régimen de Autónomos	Régimen Agrario	Régimen Empleados de Hogar	Total
España	55,8%	5,1%	2,9%	36,2%	100,0%
Marruecos	44,8%	1,4%	3,1%	50,8%	100,0%
Perú	55,3%	0,9%	0,4%	43,3%	100,0%
Ecuador	57,8%	0,4%	2,8%	39,1%	100,0%
Rumanía	67,5%	2,0%	3,0%	27,5%	100,0%
Resto UE-15	45,7%	5,4%	1,0%	47,9%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Tabla 4.2.4 Movilidad desde el régimen agrario, según origen. España, 2007

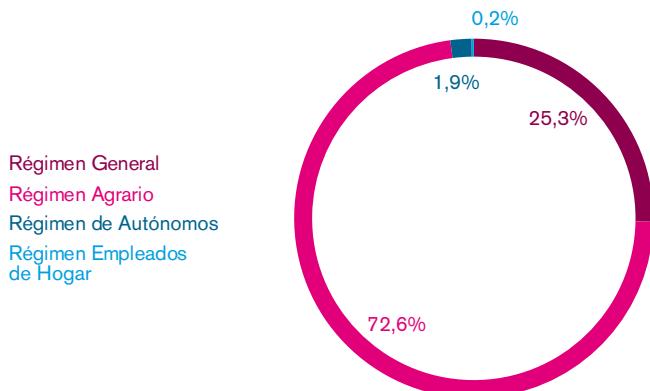
	Régimen General	Régimen de Autónomos	Régimen Agrario	Régimen Empleados de Hogar	Total
España	26,5%	2,2%	71,2%	0,1%	100,0%
Marruecos	13,0%	0,2%	86,7%	0,1%	100,0%
Perú	28,4%	0,7%	69,1%	1,8%	100,0%
Ecuador	17,5%	0,1%	81,8%	0,5%	100,0%
Rumanía	14,5%	0,5%	84,5%	0,5%	100,0%
Resto UE-15	18,0%	1,6%	80,3%	0,1%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

La transición desde el Régimen Agrario al Régimen General es menos notable. Solo el 16% de los inmigrantes han dado ese paso, menos que los propios autóctonos. La excepción son los peruanos con el 28%.

En suma, la movilidad desde los Regímenes Especiales al Régimen General se explica por las mejores condiciones de trabajo y prestaciones sociales que ofrecen otros sectores de actividad que pertenecen al Régimen General.

Gráfico 4.2.3 Movilidad desde el régimen agrario a otros.
España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

De hecho, los Regímenes Especiales tienen menores prestaciones sociales. Por ejemplo, en el Régimen Especial de Empleados del Hogar no se protege la jubilación a los 65 años, la base reguladora para el cálculo de la pensión no cubre las lagunas de los períodos sin cotización, como ocurre en el Régimen General. No se protege la jubilación parcial. En el Régimen Especial Agrario no hay jubilación especial a los 65 años, no se protege la jubilación anticipada, no se protege la jubilación de minusválidos y la jubilación parcial está todavía pendiente de desarrollo. Y en el Régimen de Autónomos todavía no hay un desarrollo del reglamento de prestaciones por desempleo.⁹ El caso de los autónomos tiene connotaciones especiales, puesto que muchos trabajadores se han visto obligados a emplearse como tales, pero trabajando para

9 Véase <http://www.seg-social.es>, disponible en 29 octubre 2009. En el momento de redacción de este capítulo la Ley está en trámite de dictamen por parte del Consejo Económico y Social.

una sola empresa; son los falsos autónomos. Es comprensible, por tanto, que no solo los inmigrantes sino también los autóctonos hayan buscado el Régimen General. De hecho, estos últimos han tenido más éxito, como puede verse en las tablas anteriores.

Movilidad horizontal intersectorial

De los asalariados ocupados que registra la MCVL en 2007 y de los cuales tenemos información completa referente a todos los datos de cada uno de los individuos, podemos decir que el 12,5% trabajan en el sector de la construcción; el 10,7%, en la industria; el 10,1%, en el comercio; el 9,6%, en sanidad; el 7,3, en hostelería, y el peso de los otros sectores es menor. Los inmigrantes tienen mayor participación en la construcción (14,3%), agricultura (11,2%), hostelería (10,2%) y comercio (7,2%), entre otros sectores de actividad.

La permanencia de los inmigrantes en el sector donde se registra el primer contrato es muy diferente según su origen. En el caso de la agricultura, los rumanos y los marroquíes son los que más permanecen en el sector, lo que parece explicarse por el desconocimiento de la lengua y el bajo nivel educativo. En cuanto a la construcción, quienes más permanecen son los rumanos y los ecuatorianos, aunque también los otros grupos tienen una alta permanencia a tenor de las ventajas salariales que ha ofrecido el sector hasta hace poco. Respecto a los rumanos, no cabe olvidar que son los últimos llegados y por tanto han tenido menos oportunidades de cambiar. Y en hostelería son los marroquíes y los ciudadanos de la UE-15 los de mayor permanencia. El sector de la sanidad tiene también una alta permanencia, tanto de autóctonos, como de inmigrantes procedentes de la UE-15, marroquíes y peruanos, pero en este caso puede tratarse, en parte, de personal cualificado, que no tiene como objetivo la movilidad intersectorial.

Por el contrario, quienes menos permanecen en el mismo sector, después de un año de actividad, son las rumanas, las ecuatorianas y las peruanas en hogar y servicios personales. En otras palabras, estamos hablando de movi-

Tabla 4.2.5 Permanencia en el sector del primer contrato según origen. España, 2007

	Autóctonos	Marroquíes	Peruanos	Ecuatorianos	Rumanos	UE-15
Agricultura	67,5	79,5	66,0	69,9	81,5	78,1
Industria	68,2	60,9	43,0	47,4	47,6	66,2
Construcción	75,6	78,0	73,0	81,1	81,7	76,9
Comercio	63,4	54,4	44,6	41,7	41,8	58,3
Hostelería	71,9	71,4	63,3	63,4	63,9	71,6
Transporte	76,6	63,5	51,5	51,2	71,5	73,6
Educación	70,8	67,7	51,2	28,6	51,7	81,2
Banca y Seguros	57,2	36,2	46,2	25,1	23,1	52,9
AA.PP.	64,3	59,9	63,2	51,2	53,7	57,2
Hogares	54,3	50,5	43,7	40,2	29,7	53,9
Sanidad	88,6	82,2	80,6	62,4	66,8	87,0
Otras actividades	76,8	62,6	77,0	67,5	58,2	73,6

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

lidad desde los nichos de entrada al mercado laboral, de acuerdo con las limitaciones impuestas por el marco regulatorio. En este sentido, las actividades del hogar y servicios personales registran la mayor movilidad: el 63,7% de los inmigrantes que han tenido el primer contrato en este sector han cambiado a otros: el 18,8% ha pasado a otras actividades; el 13,7%, a hostelería; el 7,0%, a comercio, y el 4%, a sanidad. Se trata fundamentalmente de mujeres que tratan de mejorar sus condiciones de trabajo y que probablemente tienen un nivel de estudios superior a lo que ese sector requiere. El segundo nicho de entrada, la agricultura, muestra una menor movilidad. Solo el 25% se ha cambiado a otros sectores, preferentemente a la construcción (7,5%) y a otras actividades (7,9%). La movilidad es también notable para los inmigrantes en comercio, transporte y hostelería.

La movilidad desde otros sectores como hostelería hacia la construcción, comercio y otras actividades es notable. En comercio también hay una notable movilidad hacia hostelería, construcción, industria y otras actividades. Y en el caso de aquellos inmigrantes que obtienen su primer contrato con la Administración Pública, la movilidad se registra hacia el sector de la sanidad (11,7%); en este caso puede obedecer a una política de selección de profesionales especializados, tales como médicos, enfermeras, etc. Por tanto, la conclusión de este repaso de movilidad intersectorial es que la misma puede obedecer a la búsqueda de mejores condiciones (que pueden ser de horarios, de salarios o de estabilidad), lo que explicaría que los cambios tengan lugar entre sectores con situaciones diversas; pero que también se puede deber a la mayor oferta de empleo en determinados sectores, lo que nos indicaría cambios entre sectores bastante parecidos. En la mayoría de los casos, cambiar de sector es el objetivo, pero pueden darse casos en que el objetivo sea la permanencia, como es sanidad.

Podríamos pensar que los inmigrantes buscan cambios que se traduzcan en mejoras económicas inmediatas y que los autóctonos pueden buscar objetivos más complejos, porque disponen de más tiempo. Así, la movilidad intersectorial se diferencia en tres tipos. El primero es la búsqueda de mejoras profesionales: pasar del sector del hogar y servicios personales al comercio, hostelería, sanidad y otras actividades. El segundo es cambiar para obtener mejoras económicas inmediatas: del sector del comercio a la industria, construcción, hostelería y otras actividades. El tercero refleja las oportunidades de empleo que ofrece el mercado: del sector de seguros se pasa a la construcción, posiblemente hacia actividades inmobiliarias, el comercio y otras actividades.

Algunas comparaciones más entre inmigrantes y autóctonos permiten entender mejor las diversas estrategias. Tenemos una alta movilidad intersectorial de las mujeres inmigrantes (56%) en actividades del hogar y servicios personales; son fundamentalmente peruanas, con nivel de estudios

medios-altos, que después del primer año de contrato cambian hacia otros sectores, como sanidad (Parella 2003). En este sector la movilidad de los autóctonos es menor (46%). En segundo lugar, la movilidad del sector de seguros es también alta para los inmigrantes (57%), mientras que los autóctonos tienen una menor movilidad (43%). Algo parecido ocurre en el comercio y la industria, en los cuales la movilidad de la inmigración es también más alta (48% y 44%, respectivamente) que la movilidad de los autóctonos (37% y 22%). Una posible explicación estriba en la mayor antigüedad y asentamiento en el mercado laboral de los autóctonos.

Por el contrario, los sectores con menor movilidad son el sanitario (12% y 16% para uno y otro colectivo) y la construcción (24% y 25%). Ello se explica porque el sector sanitario es en realidad receptor de inmigración cualificada, de modo que la movilidad se registra de otros sectores hacia la sanidad. Lo mismo ocurre con el sector de la construcción, que también recibe la movilidad de la inmigración de otros sectores. En realidad estamos hablando de sectores donde las condiciones salariales son mejores, lo que concuerda con el imaginario del “proyecto migratorio”. En estos aspectos profundizaremos en el capítulo 6, referido a salarios.

Según origen, los marroquíes se mueven fundamentalmente desde actividades del hogar a hostelería (12%), otras actividades (12%) y construcción (8%). En cambio tienen muy poca movilidad desde la agricultura hacia otras actividades, lo que podría explicarse por su bajo nivel educativo, el conocimiento insuficiente de la lengua y el estar insertos en un circuito de movilidad entre zonas agrícolas, como Almería, Murcia, Valencia, Huelva y Córdoba.

La movilidad de los peruanos es especialmente femenina, desde las actividades del hogar se dirigen hacia otras actividades (22%), hostelería (11%) y sanidad (7%). Curiosamente también hay una alta movilidad desde la educación hacia la sanidad (13%), desde el comercio hacia otras actividades (23%), hostelería (9%) y construcción (5%), así como desde las actividades del trans-

porte hacia otras actividades (21%), comercio (57) y construcción (6%). Son probablemente el colectivo más dispuesto a la movilidad intersectorial, puesto que tienen condiciones que los predisponen, como antigüedad y tradición de inmigración, nivel de estudios y conocimiento de la lengua.

La movilidad de los ecuatorianos se produce desde la educación a otras actividades (32%), desde el hogar y servicios personales hacia otras actividades (26%) y hostelería (11%), así como desde el comercio hacia la hostelería y la construcción. Son probablemente el grupo internamente menos homogéneo, por lo cual la tendencia a la movilidad es alta y diversificada.

La movilidad de los rumanos se da desde las actividades del hogar hacia hostelería (20%), otras actividades (16%) y comercio (11%). Esta tendencia podría responder a estrategias de autoocupación frecuentes entre este colectivo (Reher y Requena 2009), particularmente como primera inserción. Por el contrario, tienen un mayor grado de permanencia en la agricultura.

En suma, la movilidad de los inmigrantes es superior a la de los autóctonos. Con todo, la movilidad intersectorial se puede considerar alta en general, lo que denota que el mercado laboral español es muy flexible y permite los ajustes entre mercados laborales sectoriales e incluso locales, dado que se trata también de un modelo intensivo en mano de obra. Esa alta movilidad es favorecida, y en parte impulsada, por la forma de contratación prevalente durante los primeros años, el contrato temporal. Sin embargo, tal grado de flexibilidad tiene otros costes, como es la falta de continuidad para la formación en el puesto de trabajo. O bien la permanencia en el contrato temporal con bajas condiciones o que el contacto para el empleo sea a través de ETT o de las empresas de servicios, no de las empresas directamente interesadas. Por otro lado, se trata de movilidad entre sectores, en general, de baja cualificación de la mano de obra, en los que la diferencia puede ser de mejores salarios o simplemente de mayor demanda.

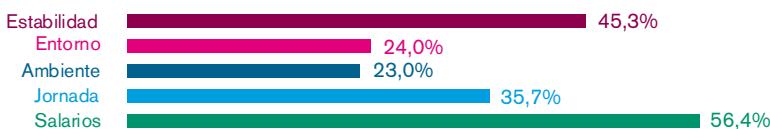
La movilidad de los trabajadores irregulares no es captada por la base de datos que estamos estudiando, pero es importante según expertos y

sindicalistas. Estos se suelen mover entre pequeñas empresas del extrarradio de las grandes ciudades, mientras que las empresas del centro suelen tener inmigración regularizada. Los inmigrantes irregulares deben esperar una oportunidad para su regularización, que se puede conseguir a través del “arraigo social”, para el cual se requieren como mínimo tres años de residencia demostrada y la presentación de un contrato de trabajo ofrecido por una empresa; o bien “contratación en origen”, nominalmente, a trabajadores que de hecho ya están aquí irregularmente; este es un mecanismo muy extendido según diversos estudios (Miguélez, Pérez Amorós y Recio 2008). La regularización es una aspiración de los inmigrantes, porque abre las puertas a una movilidad laboral que permite mejorar las condiciones de trabajo.

4.3 Movilidad geográfica

A tenor de las diferencias en las condiciones de trabajo y los problemas de arraigo familiar y social en el entorno, no debe extrañar la predisposición de los inmigrantes a la movilidad geográfica. En primer lugar, cabe constatar que el 29% de ellos buscan otro empleo, mientras que los españoles que dicen buscar otro empleo representan solo el 10% según los datos de la ECVT (2007). En esa disponibilidad de los inmigrantes parecen influir dos

Gráfico 4.3.1 Factores que motivan la movilidad (en %).
España, 2007.



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

factores. Por un lado, los bajos salarios en el primer contrato de inserción laboral y, por otro lado, la falta de arraigo familiar. Asimismo, nada menos que el 61% de los inmigrantes dicen haber cambiado de residencia por motivos laborales, mientras que los españoles que se han visto obligados a cambiar son proporcionalmente bastante menos (16%).

El motivo del cambio es fundamentalmente económico, así lo señalan el 56% de los inmigrantes. También influye la jornada laboral; este argumento es esgrimido por el 36% de los inmigrantes. En menor medida también parece haber influido una mejora esperada del ambiente de trabajo. En cuanto a los resultados de la decisión del cambio, parece que la clave es alcanzar una mayor estabilidad, algo que señala el 45% de los inmigrantes. El cambio de actividad o referencias al contenido del trabajo, también son razones de predisposición para la movilidad. Asimismo, lo es la búsqueda de un trabajo más cercano a casa.

La movilidad geográfica final, la que se da entre la primera inserción y el último contrato, es territorialmente desigual. Las provincias más receptoras en tal itinerario de movilidad son Barcelona, Valencia, Alicante y Tarragona. Mientras que las principales emisoras son Almería, Madrid y Murcia, según pone de relieve Pajares (2009: 125).

En el colectivo de los inmigrantes confluyen una serie de características propias del segmento secundario del mercado de trabajo: temporalidad en el empleo, baja antigüedad, bajos salarios, empleos por debajo de su nivel de estudios, etc. Elementos que ya han sido descritos en la literatura sobre la teoría de la segmentación. Por todo ello, no debe extrañar que la movilidad de los inmigrantes sea tan importante: para mejorar el salario, la jornada laboral, el ambiente de trabajo y el contenido del propio trabajo. Es decir, intentan salir del segmento periférico y de determinados nichos del mercado. Pero asimismo, también hay colectivos de inmigrantes “asentados”, como indica Cachón (2009) cuya movilidad y condiciones de trabajo es parecida a la de los autóctonos. Estos son inmigrantes con nivel de estudios altos, cua-

lificados, con salarios altos y empleados en sectores como sanidad, enseñanza, banca y seguros, que son fundamentalmente ciudadanos de la UE-15 y peruanos.

Al menos los que componen el primer grupo, pueden estar interesados en la movilidad geográfica para salir de su situación. La movilidad interprovincial de la inmigración es más notoria en aquellas provincias donde tiene más importancia las actividades económicas sujetas a cambios estacionales, tales como la agricultura, el turismo, hostelería, la construcción y otras, tal como podemos captar en la base de datos analizada por nosotros (véase tabla 4.3.1). Los datos de movilidad, considerados después del primer contrato en una provincia determinada, nos muestran precisamente el papel que tiene la inmigración en el ajuste de los mercados laborales locales próximos entre sí geográficamente.

Vamos a considerar, en primer lugar, la provincia de Zamora, aquella que manifiesta mayor movilidad de salida. Dadas las características de la actividad económica de esta provincia, que apenas puede retener a la mitad de la inmigración que recibe con un primer contrato, esta inmigración se moviliza hacia provincias cercanas, como Valladolid, Madrid, León y Salamanca, para trabajar probablemente en el sector de la construcción. La movilidad según el origen nos revela la idea de canales específicos de movilidad, incluso de carácter étnico, y nos sugiere la importancia que tiene el capital social y las redes sociales en la movilidad. En este sentido se puede apreciar una movilidad importante de peruanos hacia Valladolid y Salamanca y, de ecuatorianos hacia Valladolid. Albacete es la siguiente provincia que retiene poco la inmigración, que se mueve especialmente hacia Murcia, posiblemente para desempeñar trabajos en el sector agrario. Así, el 49% de los inmigrantes marroquíes que obtienen el primer contrato en la agricultura de Albacete se mueven posteriormente hacia Murcia, lo que nos lleva a pensar que las redes sociales que canalizan dicha inmigración son potentes. Por ello, parece posible plantear la hipótesis de la estratificación según origen en función de

Tabla 4.3.1 Movilidad interprovincial de la inmigración.
España, 2007

Movilidad vertical	Indicadores: porcentaje de asalariados y movilidad	Perfiles
Descienden 11% asalariados	<p>Autóctonos: 10% asalariados; Saldo movilidad categorías -2,16</p> <p>Inmigrantes: 13% asalariados; -2,09</p> <p>Salarios: 15% asalariados con salarios bajos y salarios medios-bajos respectivamente</p>	<p>Escasa antigüedad Contratos temporales Baja seguridad de empleo Inmigrantes con categorías: ayudante no titulado, oficiales administrativos, subalternos, oficiales.</p> <p>Especialmente rumanos y ecuatorianos</p>
No cambian 36% asalariados	<p>Autóctonos 32% asalariados; Inmigrantes 53% asalariados</p> <p>Mantienen misma categoría</p> <p>Salarios: aquellos que tienen bajos salarios</p>	<p>Escasa antigüedad, menos 2 años Inmigrantes con estudios primarios</p> <p>Jóvenes 16-24 años Ayudantes no titulados Oficiales administrativos Peones Mujeres inmigrantes Mayoría marroquíes y rumanos Agricultura, hogar, sanidad y otras actividades. Movilidad geográfica alta</p>
Movilidad baja (1-2 posiciones en la escala). 30% asalariados	<p>Autóctonos: 31%; Inmigrantes: 24%</p> <p>Saldo autóctonos: 1,60 Saldo movilidad inmigrantes: 1,51</p> <p>Perfiles: Peones, oficiales 3.^a, auxiliares administrativos Salarios medios: 37% asalariados; aquellos salarios medios que están entre 11.681 y 16.314 euros</p>	<p>Escasa antigüedad, menos de 2 años Contratos temporales Baja seguridad empleo: 1,31 promoción autóctonos Media Seguridad empleo, 1,59 saldo movilidad autóctonos. Inmigrantes con baja y media seguridad de empleo Edad 25-34 años y 35-44 años Estudios primarios Transporte, hostelería, construcción e industria</p>

Continúa

Movilidad vertical	Indicadores: porcentaje de asalariados y movilidad	Perfiles
Movilidad media (3-5 posiciones en la escala) 17% asalariados	<p>Autóctonos: 19% asalariados. Inmigrantes: 8% asalariados. Saldo movilidad: 3,96 autóctonos y 3,80 inmigrantes</p> <p>Perfiles:</p> <ul style="list-style-type: none"> Auxiliares administrativos Oficiales 3.^a Jefes administrativos y de taller Salarios: 23% asalariados con salarios altos, más 24.203 euros 	<p>Antigüedad 2-6 años y 6-10 años Estudios Bachiller-FP y universitarios Alta seguridad empleo Comercio, banca-seguros, Administración Pública Promoción inmigrantes oficiales de 1.^a y 2.^a, auxiliares administrativos; Oficiales 3.^a</p>
Movilidad alta (6-9 posiciones en la escala) 7% asalariados	<p>Autóctonos: 8% asalariados. Inmigrantes: 2% asalariados</p> <p>Trayectorias promoción autóctonos: 7 Trayectorias promoción inmigrantes: 6,85</p> <p>Salarios: 18% asalariados con salarios altos más de 24.203 euros</p>	<p>Más antigüedad 6-10 años y más 20 años. Estudios universitarios Bachiller y FP con mucha antigüedad Alta seguridad empleo Algunos inmigrantes con estudios universitarios: trayectorias retardadas Edad 25-34 años y más de 54 años Más hombres que mujeres Ciudadanos UE; peruanos, marroquíes Educación, banca-seguros, sanidad, Administración Pública, grandes empresas</p>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

determinados nichos del mercado laboral. Los ecuatorianos también se trasladan hacia Murcia. Pero la inmigración de Albacete también se mueve en menor medida hacia Alicante, Valencia y Almería, probablemente para desempeñar tareas agrícolas, compatibles estacionalmente con actividades en el sector de la construcción e incluso de la hostelería.

En tercer lugar, en el caso de Jaén, la movilidad de los inmigrantes es fundamentalmente de mano de obra agrícola que acude a las cosechas esta-

cionales de Huelva, Murcia y Lérida. Se trata fundamentalmente de inmigrantes marroquíes y rumanos que hacen el circuito de trabajos estacionales, como la recogida de la aceituna en Jaén, de la fresa en Huelva y de la fruta en Lérida. Sin embargo, la movilidad de los peruanos, después del primer contrato de inserción en esa provincia, se produce principalmente hacia Madrid y Barcelona. La explicación de esta diferencia de movilidad estriba en el conocimiento de la lengua, el mayor nivel educativo y la existencia de redes sociales que canalizan el flujo inmigratorio hacia determinados nichos, como construcción, hostelería, trabajo a domicilio, etc. Los diferentes tipos de movilidad que estamos viendo por origen refuerzan una vez más la hipótesis de la estratificación del mercado, sea por origen o sea incluso por etnia.

En cuarto lugar, Ciudad Real también registra una importante movilidad de mano de obra inmigrante hacia Madrid, principalmente, y posiblemente hacia el sector de la construcción y servicios. Esta movilidad la protagonizan los peruanos: un 48% de ellos se trasladan a Madrid. Por su parte, los marroquíes tienden a permanecer en Ciudad Real (84%). Es decir, de nuevo las redes sociales según origen tienen distintas direcciones de destino.

Y, en quinto lugar, Cuenca también registra una fuerte movilidad de mano de obra inmigrante hacia Madrid, Valencia, Albacete, Murcia, Ciudad Real y otras. Por origen los destinos son diferentes: los peruanos se dirigen fundamentalmente hacia Madrid (19%); los marroquíes van en menor medida hacia Madrid (6%), y también hacia Valencia y Ciudad Real; mientras que los ciudadanos del resto del mundo se dirigen preferentemente hacia Albacete (11,5%) y Castellón. A tenor de las características de la actividad económica de dichas provincias, la inmigración se emplea en la construcción y en actividades agrícolas.

Por otra parte, si tomamos en cuenta aquellas provincias que han protagonizado los mayores flujos de inmigración destinada a las actividades agrícolas estacionales, Almería, Huelva, Murcia, Navarra y Lérida, tenemos una

tendencia parecida. En primer lugar, se detecta una especialización de la movilidad entre determinados nichos de empleo. Después de la primera inserción se registra una movilidad entre las áreas agrícolas de Almería y Murcia, principalmente de ciudadanos marroquíes, rumanos y ecuatorianos. Aquellos que tienen el primer contrato en Navarra, para la recogida de espárragos y hortalizas, pasan después a La Rioja para la recogida de la uva. Especialmente, quienes se trasladan son los marroquíes y los ecuatorianos. Asimismo, la actividad estacional de Lérida, la recogida de la fruta, provoca una importante movilidad posterior hacia Barcelona, Tarragona, Huesca, Girona, Zaragoza e incluso hacia provincias del sur, como Murcia, Jaén y Huelva, lo que hace pensar en la existencia de un circuito de inmigración que se mueve acorde con las actividades de recogida estacional de las cosechas agrícolas. Una vez más, la movilidad según el origen nos vuelve a poner de relieve la existencia de nichos de especialización. Por ejemplo, los marroquíes y los rumanos se mueven desde Lérida hacia otras zonas agrícolas, como Huesca, Tarragona y Girona. Mientras que los inmigrantes que entran por Huelva pasan a Murcia y Almería, especialmente los marroquíes, ecuatorianos y del resto del mundo. Los peruanos tienen una movilidad distinta, más “urbana”, ya entran en el primer contrato por Almería, Huelva, Murcia o Navarra, pues se dirigen fundamentalmente hacia ciudades como Madrid, Barcelona, Zaragoza, Sevilla y Alicante, posiblemente para trabajar en los sectores de servicios como hostelería y restauración o en la construcción. Es decir, se trata de una inmigración con mayor nivel de estudios, más cualificados y con conocimiento de la lengua, lo que posteriormente favorece trayectorias laborales ascendentes.

Por último, queremos referirnos a la inmigración rumana, que muestra una estrategia de movilidad polarizada: unos se mueven a través de provincias agrícolas, como Almería, Murcia, Navarra, Lérida y Albacete, mientras que otros se dirigen hacia Madrid, probablemente hacia el sector de la construcción y los servicios. En este caso, el desconocimiento de la lengua y el

bajo nivel de estudios parecen ser obstáculos para una movilidad distinta de la que ya tienen.

En pocas palabras, la movilidad nos muestra la interconexión provincial de determinados mercados laborales y el papel que desempeña la inmigración como variable compensadora de los desajustes entre los mercados de trabajo locales. Esto demuestra que la inmigración refuerza la flexibilidad cuantitativa del mercado de trabajo, incluso podríamos decir que ha acentuado la estratificación y las diferencias mediante la especialización en determinados nichos de actividad. Asimismo, la inserción de la inmigración en sectores muy específicos, como la construcción, la agricultura, el turismo y la hostelería, así como la proximidad geográfica entre los mercados, nos lleva a suponer que la movilidad se canaliza a través de redes sociales informales, lo que proporciona una mayor velocidad de ajuste y reduce los costes de adecuación entre la oferta y la demanda. Las redes informales reducen especialmente los costes de búsqueda, selección y contratación. Además, las redes sociales son importantes fuentes de recursos porque prestan apoyo material y afectivo en la acogida de los inmigrantes, además de constituir canales privilegiados y selectivos en el uso de información sobre oportunidades laborales y de vivienda.

Tabla 4.3.2 Movilidad interprovincial. España 2007

Tasa de permanencia después del primer contrato	
Tenerife	90,5%
Barcelona	90,4%
Madrid	90,0%
Las Palmas	89,9%
Baleares	86,9%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Por último, las cinco provincias que retienen una mayor proporción de inmigrantes, después de su primer contrato de inserción, son Tenerife, Barcelona, Madrid, Las Palmas y Baleares. En el caso de las dos grandes ciudades, e incluso de Baleares, la abundancia de demanda de trabajo explica su mayor capacidad de retención de mano de obra, al menos hasta el momento del inicio de la crisis económica. En el caso de las Islas Canarias, las posibles explicaciones no son las mismas. Pero quizás en este caso la retención también tenga que ver con los mayores costes de movilidad por la lejanía entre el archipiélago y la Península.

4.4 Síntesis y conclusiones

A lo largo de estas páginas ha ido apareciendo un debate que podríamos describir en los términos de convergencia o “asimilación en el mercado de trabajo” (Green 2008, Meardi 2009) por un lado y, de estratificación por origen, por otro. En el primer caso, la teoría del capital humano sostiene que el nivel de estudios, junto con el conocimiento de la lengua y aprendizaje informal en el puesto de trabajo, acaba desembocando en la integración o asimilación de los inmigrantes. Esta línea de investigación suele tomar como indicador de éxito el nivel salarial (González 2008: 150-151). En el segundo caso, las teorías de la segmentación señalan que la inserción laboral de la inmigración en determinados segmentos y nichos del mercado dificulta la promoción exitosa, por lo que toman en este caso la promoción como indicador. A tenor de las evidencias que hemos encontrado a lo largo de estas páginas creemos que la estratificación por origen sigue reforzando la segmentación.

A modo de síntesis, ofrecemos a continuación una visión general de la movilidad vertical. En primer lugar, podemos señalar la **movilidad descendente**, que representa el 11% de los asalariados. El perfil de estos está compuesto por determinadas categorías profesionales, como los ayudan-

tes no titulados, los oficiales administrativos y personal subalterno, y los oficiales de 1.^a, 2.^a y 3.^a; afecta algo más a los inmigrantes, pero también a los asalariados autóctonos. Quienes descienden son en mayor medida aquellos que tienen salarios bajos y medio-bajos, escasa y media antigüedad en el mercado laboral, y contratos temporales. Particularmente se caracterizan por una baja seguridad en el empleo. Aquellos que tienen movilidad descendente bajan algo más de dos posiciones en media en la escala de categorías profesionales.

En segundo lugar, tenemos el grupo de quienes **no cambian de categoría profesional**, que representa el 36% de los asalariados. Entre ellos hay un pequeño grupo de trabajadores que no cambian porque ya se insertan inicialmente en la categoría más alta. En general, son autóctonos que tienen estudios universitarios. Sin embargo, el perfil dominante de aquellos que no cambian es el inmigrante, con bajos salarios y baja categoría profesional: abundan los peones, auxiliares administrativos y ayudantes no titulados. Tienen bastante antigüedad en el mercado de trabajo y trabajan en sectores como agricultura, hogar, hostelería y construcción (véase 4.4.1). La mayoría de ellos son rumanos, ecuatorianos y marroquíes, así como mujeres peruanas y ecuatorianas, con bajos salarios. En el caso de los autóctonos, se trata fundamentalmente de jóvenes con escasa antigüedad en el mercado laboral, por tanto su inmovilidad puede ser pasajera, aunque también hay otras cohortes de edad más avanzada en este grupo.

El tercer grupo lo constituyen aquellos asalariados que han tenido **una baja promoción**, representan el 30% de los asalariados y han tenido un ascenso entre 1 y 2 posiciones en la escala de categorías profesionales. La media de promoción es también algo superior en los autóctonos que en los inmigrantes. Los perfiles profesionales de la baja promoción son especialmente peones, oficiales de 3.^º y auxiliares administrativos, con estudios primarios y con salarios bajos y medios-bajos. Muchos de ellos tienen una escasa antigüedad en el mercado laboral, se trata particularmente de jóvenes

comprendidos entre los 16-24 años (por tanto estos se pueden promocionar más en el futuro) y de inmigrantes que han tenido una importante inseguridad en el empleo, con predominio de los contratos temporales. Y, en especial, se trata de marroquíes y rumanos, además de otros grupos de inmigrantes y autóctonos, ocupados en sectores tales como la agricultura, hostelería, construcción, hogar y transporte.

El cuarto grupo lo componen aquellos que han tenido una **promoción media**, comprendida entre 3 y 5 cambios de posiciones en la jerarquía de categorías laborales. Este grupo representa el 17% de los asalariados, con predominio notable de los autóctonos. La promoción para este grupo se inicia entre los 2 y 6 años y se consolida entre los 6 y los 10 años de antigüedad. Estos trabajadores han tenido una alta seguridad en el empleo, con predominio de los contratos indefinidos y nivel de estudios medio o alto. Se sitúan en el grupo de salarios altos (quinto quintil) y están ocupados en comercio, Administración Pública, banca-seguros y enseñanza.

Y el quinto grupo está compuesto por aquellos que han tenido **una movilidad con promoción alta**, que representan el 7% el de los asalariados. Los inmigrantes solo están aquí en un 2% y en buena parte son aquellos que hemos denominado de “movilidad ascendente retardada.” La promoción en la jerarquía de profesiones ha sido entre 6 y 9 posiciones. Aquí se sitúan las categorías medias y altas, con estudios de Bachiller y FP, pero especialmente los universitarios, con salarios altos, en el quinto quintil. Se tratan de trabajadores con antigüedad comprendida entre los 6 y los 10 años, algunos con más de 20 años en el mercado laboral. Su trayectoria contractual ha tenido alta seguridad. Las ocupaciones de este grupo se ubican en sectores tales como sanidad, educación, banca-seguros, Administración Pública y particularmente en grandes empresas.

Tabla 4.4.1 Resumen - Perfiles de la movilidad de la población asalariada. España, 2007

Movilidad vertical	Indicadores: porcentaje de asalariados y movilidad	Perfiles
Descienden 11% asalariados	<p>Autóctonos: 10% asalariados; Saldo movilidad categorías -2,16</p> <p>Inmigrantes: 13% asalariados; -2,09</p> <p>Salarios: 15% asalariados con salarios bajos y salarios medios-bajos, respectivamente</p>	<p>Escasa antigüedad</p> <p>Contratos temporales</p> <p>Baja seguridad de empleo</p> <p>Inmigrantes con categorías: ayudante no titulado, oficiales administrativos, subalternos, oficiales.</p> <p>Especialmente rumanos y ecuatorianos</p>
No cambian 36% asalariados	<p>Autóctonos 32% asalariados; Inmigrantes 53% asalariados</p> <p>Mantienen misma categoría</p> <p>Salarios: aquellos que tienen bajos salarios</p>	<p>Escasa antigüedad, menos de 2 años</p> <p>Inmigrantes con estudios primarios</p> <p>Jóvenes 16-24 años</p> <p>Ayudantes no titulados</p> <p>Oficiales administrativos</p> <p>Peones</p> <p>Mujeres inmigrantes</p> <p>Mayoría marroquíes y rumanos</p> <p>Agricultura, hogar, sanidad y otras actividades.</p> <p>Movilidad geográfica alta</p>
Movilidad baja (1-2 posiciones en la escala). 30% asalariados	<p>Autóctonos: 31%; Inmigrantes: 24%</p> <p>Saldo autóctonos: 1,60</p> <p>Saldo movilidad inmigrantes: 1,51</p> <p>Perfiles:</p> <p>Peones, oficiales 3.^a, auxiliares administrativos</p> <p>Salarios medios: 37% asalariados; aquellos salarios medios que están entre 11.681 y 16.314 euros</p>	<p>Escasa antigüedad, menos de 2 años</p> <p>Contratos temporales</p> <p>Baja seguridad empleo: 1,31</p> <p>promoción autóctonos</p> <p>Media Seguridad empleo, 1,59</p> <p>saldo movilidad autóctonos</p> <p>Inmigrantes con baja y media seguridad empleo</p> <p>Edad 25-34 años y 35-44 años</p> <p>Estudios primarios</p> <p>Transporte, hostelería, construcción e industria</p>

Continúa

Movilidad vertical	Indicadores: porcentaje de asalariados y movilidad	Perfiles
Movilidad media (3-5 posiciones en la escala) 17% asalariados	<p>Autóctonos: 19% asalariados Inmigrantes: 8% asalariados Saldo movilidad: 3,96 autóctonos y 3,80 inmigrantes</p> <p>Perfiles:</p> <ul style="list-style-type: none"> Auxiliares administrativos Oficiales 3.^a Jefes administrativos y de taller Salarios: 23% asalariados con salarios altos, más 24.203 euros 	<p>Antigüedad 2-6 años y 6-10 años</p> <p>Estudios Bachiller-FP y universitarios</p> <p>Alta seguridad empleo</p> <p>Comercio, banca-seguros, Administración Pública</p> <p>Promoción inmigrantes oficiales de 1.^a y 2.^a, auxiliares administrativos, oficiales 3.^a</p>
Movilidad alta (6-9 posiciones en la escala) 7% asalariados	<p>Autóctonos: 8% asalariados. Inmigrantes: 2% asalariados</p> <p>Trayectorias promoción autóctonos: 7</p> <p>Trayectorias promoción inmigrantes: 6,85</p> <p>Salarios: 18% asalariados con salarios altos más de 24.203 euros</p>	<p>Más antigüedad 6-10 años y más de 20 años</p> <p>Estudios universitarios</p> <p>Bachiller y FP con mucha antigüedad</p> <p>Alta seguridad empleo</p> <p>Algunos inmigrantes con estudios universitarios: trayectorias retardadas</p> <p>Edad 25-34 años y más de 54 años</p> <p>Más hombres que mujeres</p> <p>Ciudadanos UE; peruanos, marroquíes</p> <p>Educación, banca-seguros, sanidad, Administración Pública, grandes empresas</p>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

En conclusión, como ya señalamos en el inicio de este capítulo, la estructura productiva y del mercado de trabajo condicionan y limitan la promoción laboral. Los sectores de actividad y el tamaño de las empresas juegan un papel clave. Determinados sectores favorecen la promoción, como son educación, Administración Pública, sanidad, banca-seguros, entre otros. Y, por el contrario, otros sectores limitan la promoción, como hogar

y servicios personales, agricultura y hostelería, donde precisamente el peso de la inmigración es mayor. Asimismo, también hemos encontrado evidencias de que la promoción es mayor en las grandes empresas que en las pequeñas, así como en aquellos que tienen contratos laborales estables en relación con aquellos que tienen contratos temporales, aunque en menor grado de lo que se podría esperar.

A lo largo del tiempo transcurrido en el mercado de trabajo, hemos visto cómo se abre una “brecha por origen” a partir de los 6 a 10 años, el “momento de transición”. En esa fase los autóctonos se promocionan más rápidamente que los inmigrantes. En particular lo hacen (incluso en el tramo de 2 a 6 años) aquellos que tienen estudios universitarios y en sectores como educación, Administración Pública y sanidad. Sin embargo, hay tres grupos de inmigrantes que también ascienden, a pesar de la “brecha por origen”. Son los ciudadanos de la UE-15 en general, y los peruanos y marroquíes con estudios universitarios. Pero su promoción es más retardada. Los inmigrantes peruanos y marroquíes tardan más años en promocionarse, particularmente los últimos lo hacen en el tramo de más de 20 años o en grupos de edades que incluso van más allá de los 54 años. Estos dos grupos de inmigrantes se promocionan en los mismos sectores mencionados anteriormente, también en comercio y transporte. En el caso de los peruanos, parece que el nivel de estudios y el conocimiento de la lengua favorecen la promoción, mientras que el factor que favorece a los marroquíes es el tiempo que llevan en el mercado de trabajo.

Sin embargo, hay dos grupos de inmigrantes que independientemente de la antigüedad y el nivel de estudios apenas se promocionan: son los rumanos y los ecuatorianos, hecho que podría estar relacionado con la hipótesis de la estratificación por origen, que no podemos descartar, aunque tampoco comprobar con más detalle porque este tipo de análisis exigiría también un apoyo cualitativo en la investigación. Esta discriminación por origen pone de relieve que no siempre el nivel de estudios superior es determinante en la

movilidad laboral ascendente, solo influye acompañado de otros factores, como la lengua, la etnia y el género.

El nivel de estudios es importante en la promoción de categoría, pero influye más en los autóctonos que en los inmigrantes; a igualdad en el nivel de estudios entre inmigrantes y autóctonos, no hay igualdad de promoción. Sin embargo, el nivel de estudios sí es determinante en los riesgos: las posibilidades de desempleo o de tener salarios bajos aumentan cuanto menor es el nivel de estudios. De hecho, la mayoría de los desempleados son aquellos que tienen bajos niveles de estudios y ocupan las categorías laborales más bajas. Con todo, los factores estructurales, como son tamaño de la empresa, tipo de contrato y sector pueden convertirse en protagonistas de la movilidad laboral, poniendo freno a características individuales que la facilitarían.

A lo largo de estas páginas hemos constatado que la inmigración ha aportado una mayor movilidad en el mercado laboral, sea entre categorías que intersectorial y territorial. Dicha movilidad ha contribuido a flexibilizar aún más el mercado laboral español, así como a una mayor segmentación del mismo. Sin embargo, hay que señalar inmediatamente que la inserción laboral de la inmigración ha estado condicionada por la estructura previa y segmentada del mercado laboral. El “efecto llamada” se ha generado, en buena parte, desde determinados nichos con insuficiente oferta de fuerza de trabajo a las condiciones planteadas por la demanda; entre otros agricultura, hostelería, trabajo doméstico y construcción, donde por razones demográficas y educativas de la población autóctona, ha faltado mano de obra o incluso la población autóctona rechaza la oferta de empleo por sus malas condiciones laborales. Dicho “efecto llamada” se ha visto aun más fortalecido por la posibilidad de contratación irregular de los inmigrantes. En pocas palabras, la inmigración ha reforzado tendencias previas preexistentes, tales como las altas tasas de empleo temporal, la segmentación del mercado laboral, los empleos de bajos salarios o la economía irregular.

Por otra parte, la inmigración también ha facilitado los ajustes estacionales de los mercados de trabajo locales, especialmente en sectores como la agricultura y hostelería y construcción. Incluso hemos detectado la existencia de un cierto volumen de inmigrantes que tienen una importante movilidad en el circuito de trabajos estacionales en la agricultura: en concreto, entre las provincias de Almería, Murcia, Córdoba y Huelva, así como entre Lérida, Zaragoza, Navarra y La Rioja. Estos grupos de inmigrantes tienen determinados orígenes, se tratan fundamentalmente de marroquíes, ecuatorianos y rumanos, con empleos temporales y con salarios bajos.

5

Movilidad laboral de mujeres autóctonas y mujeres inmigrantes

5.0 **Introducción**

Distintas investigaciones muestran cómo las desigualdades de género vigentes en el mercado laboral adquieren un sentido específico, cuando se tiene en cuenta el origen de las personas trabajadoras (Cebrián et al. 2008, Estévez-Ave 2005, Reher y Requena 2009). Por ello, tiene sentido preguntarse por las diferencias existentes entre la situación laboral de las mujeres autóctonas y las mujeres inmigrantes¹ e ir más allá de las diferencias entre hombres y mujeres que habitualmente hemos tenido en cuenta en capítulos anteriores.

1 También en este capítulo nos ha parecido más adecuado analizar la población ocupada, no solo la asalariada, puesto que las posibles diferencias de género van más allá de la situación de asalarización.

Los datos que ofrece la MCVL² permiten abordar esta cuestión desde una perspectiva de vida laboral. Para ello, se proponen tres niveles analíticos: un primer nivel general sobre movilidad y género, un segundo nivel dedicado a la comparación de hombres y mujeres según origen geográfico y, finalmente, un tercer nivel dedicado a subrayar la ubicación de los diversos colectivos de inmigrantes de ambos sexos con relación a la movilidad laboral. En todos los casos, en este capítulo, nos remitimos al indicador sintético sobre movilidad laboral vertical, que hemos llamado saldo de movilidad,³ al cual se ha hecho ya referencia en el capítulo 1 y en el capítulo 4. Recordemos que este indicador refleja el saldo de cambio de categoría profesional en la escala contemplada por la SS entre el último y el primer contrato. Este indicador nos ofrece, por tanto, una información sintética de la movilidad entre categorías a lo largo del tiempo o, también, de su posible estancamiento. En última instancia, el análisis desarrollado en el capítulo pretende caracterizar grupos específicos de hombres y mujeres en función de factores estructurales —origen, nivel estudios y antigüedad—, así como factores coyunturales relativos a la última relación mantenida con la seguridad social, a saber, sectores de actividad y tipo de contrato. Como es sabido, tanto el colectivo de hombres como el de mujeres no comparten internamente las mismas características sociales, por lo que la influencia del nivel de estudios, la edad, el tipo de contrato y el tamaño de la empresa ponen de relieve la diversidad de la movilidad laboral masculina y femenina. Pero, más allá de esto, pueden darse diferencias entre las mujeres por razón de características asociadas a su origen.

2 Recordar que las siglas se refieren a la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social.

3 Cabe recordar que para este indicador, hemos calificado aquellos con movilidad baja los que su recorrido no pasa de 1, movilidad media aquellos que oscilan entre 1 y 1,5 y movilidad alta los que superan el 1,5.

5.1 Movilidad laboral según género, origen y grupos específicos

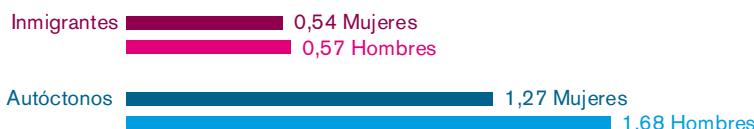
El análisis de la movilidad laboral a través del saldo de movilidad pone de relieve que la promoción laboral experimenta variaciones en función del sexo. La promoción de hombres supera a la de las mujeres: mientras que la media de cambios masculina se corresponde a una movilidad con promoción alta, la media de cambios femenina se sitúa dentro de una promoción media, siempre según ese indicador de saldo. Con todo, es preciso recordar la importancia de las subescalas profesionales⁴ en el momento de valorar el dinamismo y la promoción. Cabe subrayar que en hombres y mujeres ha predominado la movilidad ascendente, si bien ha sido mayor en el caso de los primeros. En consecuencia, los saldos medios de dicha movilidad nunca son negativos por el predominio de los movimientos ascendentes sobre el resto.

Ahora bien, aun siendo cierto que los hombres tienen una mayor movilidad ascendente que las mujeres, no es menos cierto que existen diferencias según el origen de los/las ocupados/as. En este sentido, el análisis que se desarrolla a continuación pone de relieve que la movilidad laboral de las mujeres inmigrantes está influenciada por esa condición de inmigrantes, estrechamente vinculada a las condiciones materiales de existencia, así como por unas similares desigualdades de género que afectan a la población autóctona ocupada (Cebrián 2008, Reher y Requena 2009).

Para situar debidamente el marco en el que nos movemos, comenzaremos señalando que la población autóctona ha tenido una movilidad ascendente más extensa que la población inmigrante. Asimismo, las diferencias de movilidad debidas al sexo son más acentuadas entre los autóctonos que entre los inmigrantes, es decir, la distancia que separa el recorrido ascendente de los españoles y las españolas es mayor que la distancia que separa la

4 Véase, al respecto, la explicación en el capítulo 4.

Gráfico 5.1.1 Movilidad vertical según sexo y origen de la población ocupada. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

extensión de la movilidad de los y las inmigrantes, entre quienes prácticamente no existen diferencias. Con todo, si los hombres autóctonos tienen una movilidad con promoción laboral alta y las mujeres autóctonas tienen una movilidad con promoción laboral media, inmigrantes de ambos sexos tienen una movilidad con promoción laboral baja.

A la luz de estos datos, se podría pensar que la estratificación según origen atenúa la discriminación por género dentro del mercado laboral. Por el contrario, debe considerarse la distinta tradición migratoria de hombres y mujeres según el país de origen, aspecto recientemente reseñado en el estudio de Reher y Requena (2009); mientras que las migraciones transnacionales de los países latinoamericanos hacia España son marcadamente femeninas, los flujos migratorios procedentes tanto del este de Europa como del continente africano son claramente masculinos. Además, cabe tener en cuenta que entre los primeros destaca por su más larga tradición el caso de las mujeres peruanas, mientras que entre los segundos destaca por la misma razón el caso de los hombres marruecos. El impacto de estas distintas tradiciones migratorias sobre la movilidad laboral se pone de relieve cuando se toman en consideración los datos de los grupos específicos por nosotros considerados, a saber, colectivos de inmigrantes procedentes de Perú, Ecuador, Rumanía, Marruecos y la UE-15.

En este sentido destaca el caso de las mujeres peruanas cuya movilidad ascendente se sitúa por encima de sus homólogos de sexo masculino, debido, en parte y precisamente, al carácter prevalentemente femenino de la inmigración.

ción peruana. En efecto, las mujeres peruanas emprendieron el proyecto migratorio antes que sus homólogos de sexo masculino, de modo que actualmente cuentan con una mayor antigüedad en el mercado de trabajo. Dicha antigüedad explicaría por qué las mujeres originarias del Perú tienen una movilidad laboral más extensa que sus homólogos de sexo masculino y que el resto de inmigración femenina. En efecto, el colectivo de mujeres peruanas es el que más ha experimentado la promoción en el mercado laboral; de hecho, dobla la amplitud de movilidad ascendente de las trabajadoras de Ecuador, Marruecos y Rumanía. Pero, a pesar de esta heterogeneidad del colectivo de inmigrantes femenino, todas ellas tienen una movilidad con promoción baja.

En la misma línea, pero sin invertir el sentido tradicional de las diferencias de género, la promoción laboral de las mujeres de Ecuador es la que más cerca se sitúa de la promoción laboral de sus compatriotas de sexo masculino. Lo mismo sucede con la población inmigrante procedente del resto de la UE-15, la única donde la movilidad de los hombres alcanza la promoción laboral media de toda la muestra. Estas dinámicas laborales coinciden con lo reseñado por otros estudios acerca de las migraciones transnacionales latinoamericanas, y especialmente para el caso de Perú y Ecuador, donde el proyecto migratorio está protagonizado por mujeres con alto nivel de estudios (Reher y Requena 2009). El perfil sociodemográfico de los flujos migratorios latinoamericanos explicaría la mayor movilidad laboral de las mujeres peruanas y ecuatorianas, sobre todo si se compara con las dinámicas laborales de sus países de origen.

Por el contrario, las diferencias de género son mayores entre los originarios de Marruecos y Rumanía, con diferencias que se sitúan por encima de la población autóctona. En ambos casos, el carácter masculino de la inmigración y la poca incidencia de los procesos de reagrupamiento familiar contribuirían a dar cuenta de las diferencias entre hombres y mujeres. En efecto, tal y como apuntan Cebolla y Requena (2009), destaca la persistente masculinización de estos flujos migratorios, que ponen de relieve la importancia de la migración como estrategia individual más que como estrategia familiar,

Gráfico 5.1.2 Movilidad vertical según sexo y origen de la población ocupada. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

sobre todo en el caso de Marruecos, donde las mujeres inmigrantes han llegado más tarde que los hombres y, en muchos casos, han venido a cuidar de la familia y no a trabajar. Es decir, han trasladado sus pautas laborales y familiares tradicionales desde la sociedad de partida a la sociedad receptora.

Además de la distinta tradición social que ampara el proyecto migratorio de las mujeres latinoamericanas en comparación, sobre todo, con las africanas, deben considerarse otros factores como la afinidad lingüística (Alarcón 2007) y cultural, siendo ambos aspectos clave para entender procesos como la “internacionalización” de los cuidados (Parella 2003).

Con todo, el país de origen no es el único factor explicativo de la heterogeneidad interna del colectivo inmigrante femenino. En este sentido y, según el análisis realizado en el capítulo anterior, es obligado preguntarse por el peso de las variables nivel de estudios y antigüedad con relación a la movilidad de las mujeres según origen.

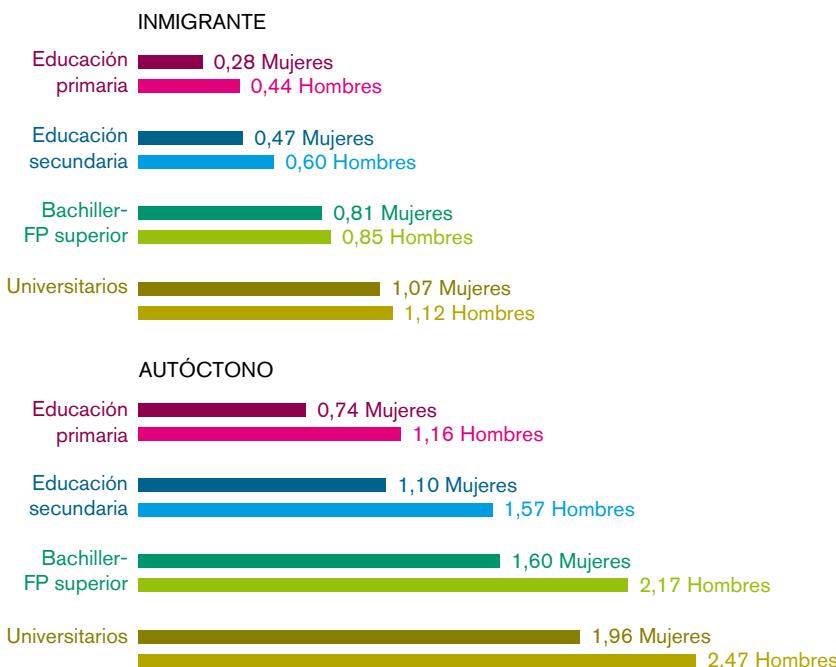
5.2 Movilidad vertical según género, origen y nivel de estudios

El nivel de estudios confirma la importancia de las diferencias de género en movilidad, pero ayuda a matizar la heterogeneidad característica del colectivo femenino. En efecto, los hombres tienen una mayor movilidad laboral ascendente en todos los niveles de estudios en comparación con sus homólogas femeninas. Ello es así hasta el punto de que la educación secundaria sitúa a los hombres en movilidades con promoción alta, mientras que solo las mujeres con estudios universitarios alcanzan dicha situación. Esta tendencia pone de relieve que el capital educativo ejerce una influencia distinta según el sexo, influencia que exige más en el caso de las mujeres. A diferencia de los hombres, tener estudios aparece como una condición imprescindible para la movilidad laboral femenina.

Los datos relativos a estudios alcanzados, confirman que, en el caso de las mujeres inmigrantes, el factor origen se acumula al factor sexo, al reproducir las mismas tendencias que las mujeres autóctonas. Efectivamente, el capital educativo ejerce una mayor influencia en el caso de las mujeres, para quienes, a diferencia de los hombres, tener o no tener estudios aparece como una condición imprescindible para la movilidad ascendente de largo recorrido: las mujeres autóctonas con estudios medios y altos alcanzan una promoción alta, mientras que las mujeres inmigrantes con estudios universitarios son las únicas que consiguen alcanzar la promoción media; aunque menos, también suben.

A pesar de la discriminación por género, debe subrayarse que los estudios medios y altos parifican mucho más a inmigrantes de los dos sexos que a autóctonos. Es decir, las diferencias de género se reducen entre los inmigrantes con estudios medios y altos, mientras que se mantienen en el caso de la población autóctona. Cabría preguntarse hasta qué punto ello se debe al hecho de que el colectivo de trabajadores autóctonos tiende a estar mayoritariamente en segmentos del mercado de trabajo con menores posibilidades de

Gráfico 5.2.1 Movilidad laboral según sexo, origen y nivel de estudios de la población ocupada. España, 2007.



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

recorrido y, por tanto, donde el efecto techo de cristal sobre la movilidad femenina se manifiesta antes.

En cualquier caso, es preciso remarcar que la desviación típica es mayor en los niveles más altos de estudios que en el resto, lo que indica una mayor heterogeneidad en el interior de cada colectivo. Es decir, en cuanto a posibilidades de promoción laboral se refiere, parece que provoca efectos más similares el hecho de no tener estudios que el hecho de tenerlos.

Más allá de las tendencias generales descritas, en el colectivo de las mujeres inmigrantes destacan los casos de peruanas y ecuatorianas. Como ya hemos indicado, es preciso recordar que los flujos migratorios latinoamericanos se caracterizan por tener un mayor capital educativo que los flujos procedentes del este de Europa y del continente africano (Reher y Requena 2009). Por un lado, las peruanas sin estudios y con estudios secundarios han experimentado una mayor promoción que sus compatriotas de sexo masculino, aspecto que se da también en el caso de las ecuatorianas con estudios superiores; aquí ha tenido más influencia el tener más antigüedad en el mercado de trabajo. En segundo lugar, las trabajadoras peruanas destacan por tener una movilidad laboral más amplia en todos los niveles de estudios que sus homólogas de Marruecos, Ecuador y Rumanía, si bien no alcanzan la promoción laboral de las inmigrantes procedentes del resto de la UE-15. Por otro lado, se observa que en el caso de los inmigrantes de Marruecos y Rumanía, las mayores diferencias de género se encuentran en los niveles extremos, a saber, sin estudios y con estudios universitarios. Ello pone de relieve la persistencia de la discriminación por razón de género en estos dos últimos colectivos de inmigrantes, donde el papel social de la mujer está estrechamente vinculado a las responsabilidades familiares, mientras que tal discriminación ha aflojado en el resto de colectivos.

Finalmente, el detalle de los datos evidencia cómo la movilidad con promoción laboral media entre la población inmigrante con estudios universitarios solo se da en el caso de las inmigrantes procedentes del resto de la UE-15, mientras que el resto de mujeres se mantiene en los parámetros de la promoción baja, destacando un poco más, de nuevo, el colectivo de peruanas.

5.3 Movilidad según género, origen y edad

Si nos referimos a todos los individuos de la muestra estudiada, la promoción laboral de hombres y mujeres también tiene variaciones importantes según el grupo de edad. Las mujeres jóvenes menores de 25 años tienen

una movilidad ascendente de más largo recorrido que sus homólogos de sexo masculino. Por el contrario, a partir del grupo de edad 35-44 años la movilidad ascendente de los hombres se expande por encima de la que tienen las mujeres. En concreto, a partir de los 30 años la tendencia ascendente de la movilidad femenina se invierte, lo que supone un recorte de su expansión. Contrariamente, la media de la movilidad masculina incrementa su recorrido ascendente hasta antes del grupo 54-65 años, en que empieza a descender. A la luz de estos datos, parece necesario subrayar el distinto efecto que el ciclo de vida tiene sobre el colectivo de hombres y mujeres. Las razones de dichas diferencias tienen que ver con la coincidencia en el tiempo de las máximas responsabilidades laborales y familiares, una coincidencia que perjudica básicamente a las mujeres por la atribución social del trabajo de cuidados. Este trabajo frena la expansión ascendente de su movilidad profesional y, por tanto, contradice la lógica del mercado de trabajo, según la cual la promoción crece con la antigüedad. Además, es obligado dejar abierta la cuestión sobre el peso del factor generacional para futuros análisis longitudinales.

Si comparamos autóctonos con inmigrantes, la importancia del proyecto migratorio en la caracterización de la mano de obra femenina se evidencia claramente a partir del análisis por edad. En efecto, se mantienen las diferencias de sexo y origen en todas las cohortes de edad, aunque se observan algunas tendencias distintas relativas a los grupos específicos. Las mujeres autóctonas menores de 25 años tienen una movilidad ascendente de más largo recorrido que sus homólogos de sexo masculino, tendencia que en el caso de las mujeres inmigrantes se alarga hasta los 35 años. En la siguiente cohorte, a saber, 35-44 años, se observan de nuevo diferencias según el origen de las mujeres: entre las mujeres autóctonas decrece el recorrido de la promoción laboral en comparación con sus homólogos de sexo masculino, con lo que se sitúan en la franja promocional media, mientras que entre las mujeres inmigrantes disminuye la movilidad, pero se mantiene más alta que en los hombres.

En el trasfondo de dichas tendencias aparece el doble efecto, generacional y ciclo de vida, que ejerce la variable edad. Por un lado, la lectura transversal de los datos pone de manifiesto el peso de la cohorte como factor explicativo de la movilidad de más largo recorrido de las mujeres jóvenes, sobre todo las autóctonas, unas mujeres que han tenido más fácil el acceso a la educación que sus madres y, por consiguiente, mayores posibilidades de promoción laboral. Por otro lado, la lectura longitudinal de los datos subraya el peso del ciclo de vida sobre la movilidad profesional, es decir, las distintas disponibilidades laborales según la fase vital. En este sentido, la fase adulta del ciclo de vida —coincidencia en el tiempo de máximas responsabilidades laborales y familiares— parece afectar más a las mujeres españolas que a las mujeres inmigrantes, seguramente, debido al peso que en estas últimas ejerce el proyecto migratorio. Ello explicaría por qué a partir de los 35 años disminuye notablemente la extensión de la movilidad profesional de las mujeres autóctonas mientras que se mantiene en el caso de las trabajadoras inmigrantes. En efecto, parece posible apuntar que la experiencia migratoria conduce a las mujeres a priorizar la vida laboral por encima de la vida familiar en la etapa del ciclo vital donde coinciden las máximas responsabilidades en ambos sentidos. Dicho en otras palabras, la influencia del ciclo de vida está condicionada por el proyecto migratorio.

En este sentido, el estudio de Cebrián (2008) muestra cómo la edad de entrada en el mercado laboral es menor en el caso de las mujeres españolas que en el caso de las mujeres inmigrantes puesto que estas últimas están condicionadas por la decisión de inmigrar, así como por el tiempo de demora que supone tener la documentación necesaria. Si bien una vez dentro del mercado laboral, las mujeres españolas acumulan una mayor tasa de salida y, por consiguiente, menor duración de su posible movilidad, en comparación con las mujeres inmigrantes.

Por el contrario, y como era de esperar, dado el peso de la variable antigüedad, con la edad se alarga el recorrido ascendente de la movilidad profesional de los hombres españoles y disminuye el de los hombres

Gráfico 5.3.1 Movilidad vertical según sexo, origen y edad de la población ocupada. España, 2007.



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

inmigrantes que acumulan sus mayores contingentes en las cohortes de edad jóvenes. En definitiva, a diferencia de las mujeres, el ciclo de vida y la generación no afectan al recorrido ascendente de la movilidad masculina de la población autóctona que en la etapa central de la vida adulta,

25-54 años, tiene una promoción laboral relativamente alta, dentro de los parámetros españoles.

La estrecha relación de la edad con el proyecto migratorio permanece en el trasfondo de las diferencias observadas según el país de origen. Como señalan Sanz y Sánchez (2009), la larga tradición migratoria del colectivo de mujeres peruanas se refleja en la estructura de edades de la población residente, puesto que los procesos de reagrupamiento familiar han permitido incorporar niños y personas mayores. Tal y como se viene afirmando, las mujeres peruanas destacan dentro del colectivo de inmigrantes al ser uno de los primeros en incorporarse al mercado de trabajo español durante los años 90 del siglo xx. Esta afluencia migratoria de mayor antigüedad explicaría que, en todos los grupos de edad hasta los 54 años, las mujeres acumulen una mayor promoción laboral que los hombres, si bien en ningún caso superan el límite de una promoción laboral baja. De nuevo, el carácter femenino de la inmigración peruana da cuenta, en gran parte, de estos datos. En esta misma dirección, cabe interpretar los datos de las mujeres de Ecuador, entre las cuales la mayor promoción laboral se encuentra en los grupos de edad mayores. Por el contrario, el carácter masculino de la inmigración marroquí y el traslado de sus pautas familiares y culturales explicaría por qué la edad parece jugar el efecto ciclo de vida entre las mujeres de este colectivo. Asimismo, la disminución de las responsabilidades familiares podría explicar por qué entre el grupo de edad mayor de 45 años la movilidad laboral de las mujeres de Marruecos destacan por encima del resto de mujeres inmigrantes.

5.4 Movilidad vertical según género, origen y sector de actividad

Desde la perspectiva de género, el grado de promoción también registra diferencias según el sector de actividad relativo al último registro individual de la Seguridad Social. Dichas diferencias mantienen relación con la segregación

horizontal y concretamente actúan en sentido contrario a la mayor concentración de mujeres en determinados sectores de actividad. Por un lado, en los sectores laborales tradicionalmente masculinos, construcción y transportes, la expansión de la movilidad laboral de hombres y mujeres es igual. Es más, excepcionalmente, las mujeres registran una movilidad ascendente mayor que sus homólogos de sexo masculino en la construcción, tendencia que probablemente se deba a su promoción a través de tareas administrativas y técnicas. Por el contrario, en los sectores con mayor presencia de mano de obra femenina, a saber, hostelería, hogares y servicios personales, los hombres registran movilidad laboral ascendente más extensa que las mujeres.

La concentración de inmigrantes en determinados sectores de actividad y segmentos del mercado contribuye a explicar las diferencias en sus posibilidades de promoción en comparación con los trabajadores autóctonos. Entre los españoles, los sectores en los que se produce una movilidad mayor son educación, Administración Pública y banca. En el otro extremo se encuentran el sector primario, los hogares y servicios personales y la hostelería que concentran la movilidad con promoción baja. La construcción, la industria y la sanidad se sitúan en el grupo con promoción media. Para el caso de los inmigrantes esta movilidad es siempre menos amplia, aunque los sectores en los que se sitúan los extremos son prácticamente los mismos. Para los inmigrantes, una movilidad vertical más amplia se registra en la educación, la Administración Pública y, a diferencia de los autóctonos, la sanidad. Esta última tendencia podría explicarse por la demanda de profesionales de la salud del mercado laboral español.

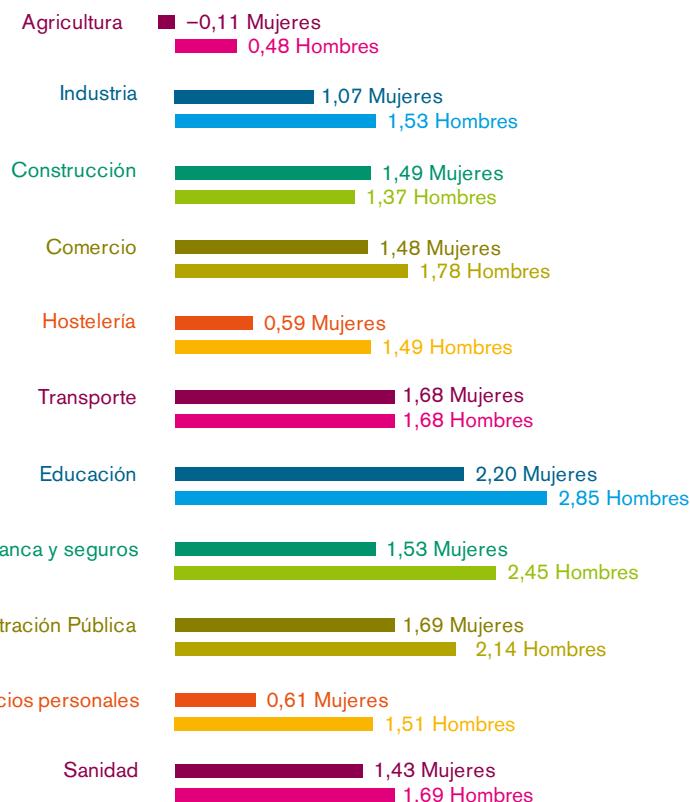
Aparte de la relación que la movilidad laboral guarda con la segregación horizontal, se observan algunas diferencias interesantes entre las trabajadoras autóctonas e inmigrantes. En primer lugar, se observa que en los sectores donde la promoción laboral es mayor, la movilidad femenina del colectivo de inmigrantes supera a la masculina. Concretamente, las trabajadoras en las ramas de educación, sanidad, banca y Administración Públ

ca tienen una mayor movilidad laboral ascendente que los hombres. Lo mismo sucede en los sectores con promoción media, a saber, comercio, construcción y transportes. Por el contrario, esta tendencia no se da en el caso de las mujeres autóctonas cuya movilidad es siempre más corta en comparación con la masculina. El perfil sociológico diferenciado del inmigrante y la inmigrante podría ser el factor explicativo. En la medida en que las mujeres inmigrantes tienen más nivel de estudios que los hombres, tal como se apunta en el capítulo 2, una vez transcurrido el tiempo de inserción laboral, tendrían más posibilidades de promoción laboral. Más, si se toma en consideración que la ocupación femenina se concentra en el sector servicios, donde los desajustes entre el capital educativo y la posición sociolaboral suelen ser menores que en los sectores de la construcción y la agricultura con mayor presencia masculina.

En cualquier caso, el carácter distinto de las relaciones de género entre la población autóctona e inmigrante no parece suficiente para superar el peso de la variable origen en la definición de la movilidad laboral. Básicamente, porque, a pesar de que las mujeres inmigrantes tienen una mayor movilidad laboral que sus homólogos de sexo masculino en aquellos sectores donde la promoción es más alta, en ningún caso estas superan la extensión del recorrido efectuado por las mujeres autóctonas. Mientras que en los sectores de la educación, la sanidad, la Administración Pública y la banca las mujeres autóctonas alcanzan una promoción laboral alta, sus homólogas inmigrantes en el mejor de los casos se sitúan en la franja media de la promoción laboral. Todo ello refuerza el argumento que apunta cómo en el mercado laboral español opera la estratificación de la mano de obra según país de origen. Así lo subrayan otros estudios que muestran la segmentación del mercado laboral español, que otorga a la población extranjera un papel preponderante en las ocupaciones de más bajo prestigio y consideración social (Reher y Requena 2009).

Los datos, según el país de origen, permiten una mayor caracterización de las mujeres inmigrantes en la cuestión que nos ocupa. Consideremos

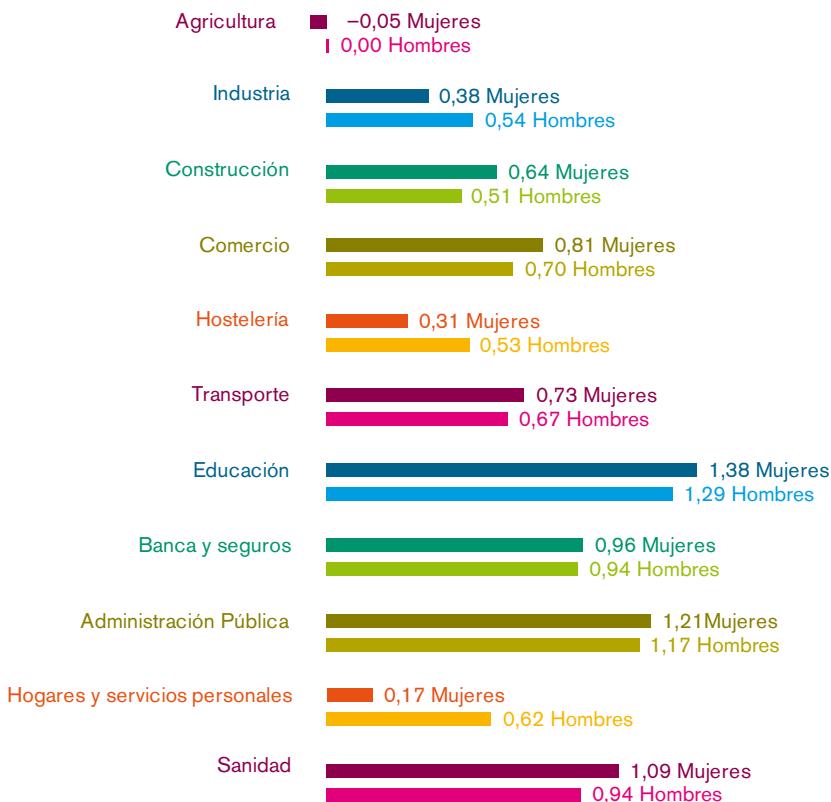
Gráfico 5.4.1 Movilidad vertical según sexo y sector de actividad de la población ocupada autóctona. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

mos los sectores más cualificados: en educación, las marroquíes, rumanas y europeas del resto de la UE-15 tienen una mayor movilidad ascendente que sus homólogos masculino; en la Administración Pública, destacan las mujeres de Ecuador y Rumanía por encima de los hombres; en la banca, las mu-

Gráfico 5.4.2 Movilidad vertical según sexo y sector de actividad de la población ocupada inmigrante. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

jerés de Rumanía; y, por último, en la sanidad, todos los perfiles de mujeres citados acumulan una movilidad laboral más extensa que sus compatriotas hombres. Con todo, es preciso subrayar que, al lado de las relaciones de género, la movilidad laboral de las mujeres peruanas en cada uno de dichos

sectores supera la del resto de mujeres inmigrantes y se sitúa, excepcionalmente, en el caso de la educación, dentro de la franja considerada como promoción laboral alta. En este sentido, también destaca la movilidad con promoción media de las mujeres rumanas en educación, las ecuatorianas ocupadas en los sectores de sanidad y Administración Pública y las peruanas en el ámbito sanitario. Finalmente, cabe destacar cómo la movilidad de las mujeres inmigrantes peruanas, ecuatorianas y rumanas empleadas en los sectores del comercio y la construcción también es mayor que la de los hombres, y alcanza, en el caso de las originarias del Perú, una promoción media.

En síntesis, el sector en el que se sitúan los inmigrantes es determinante para incrementar su movilidad, ya que los sectores en que se demanda mayor cualificación son los que favorecen una mayor movilidad ascendente, si bien es preciso considerar que también son los sectores en los que los autóctonos tienen una movilidad laboral de más largo recorrido. En este sentido, el conocimiento del español y el poder disponer de formación superior (y convallarla) como es el caso de las trabajadoras peruanas, y en menor medida de las trabajadoras ecuatorianas, puede explicar sus mejores posiciones en el mercado de trabajo en comparación con sus compatriotas masculinos y sus otras homólogas inmigrantes.

5.5 Movilidad vertical según género, origen y antigüedad

Como hemos visto, la antigüedad en el mercado de trabajo introduce matices importantes en la movilidad profesional de los hombres y las mujeres autóctonas e inmigrantes. Con todo, es preciso recordar las limitaciones de los datos relativos a la población inmigrante con más años de antigüedad debido a la disminución del número total de casos.

En capítulos anteriores, se ha constatado que la movilidad laboral de la población autóctona no se muestra continua a lo largo de la vida laboral. Du-

rante los dos primeros años, la movilidad es extremadamente limitada y se amplía en los siguientes hasta los diez años de relación laboral, a partir de cuyo momento se tiende a un fuerte estancamiento en cuanto a categoría laboral de pertenencia. Parece posible apuntar que esta tendencia responde al hecho de que, después de diez años, probablemente se ha recorrido la subescala profesional potencial, de manera que, a partir de este momento, solo quedan los reconocimientos internos en la empresa, a saber, pluses salariales o niveles de responsabilidad que pueden no tener traducción en cambio de categoría.

En el caso de las mujeres autóctonas, a partir de los diez años de antigüedad, disminuye el recorrido ascendente de su movilidad laboral. Es decir, las mujeres que llevan más años en el mercado laboral han tenido una promoción ascendente en su movilidad menor que las mujeres que llevan menos años. Detrás de dicha tendencia se oculta, probablemente, el peso del factor generacional y, por consiguiente, la mejora del nivel educativo de la población femenina joven española.

Por el contrario, el proyecto migratorio económico, centrado en la actividad laboral, explicaría por qué, en el caso de la población inmigrada, la antigüedad es sinónimo de mayor promoción laboral. Asimismo, el proyecto migratorio centrado en el empleo explicaría por qué, en el caso de las mujeres inmigrantes, la antigüedad actúa en el mismo sentido que en los hombres: la amplitud de la movilidad profesional crece con los años de actividad laboral acumulados en el mercado de trabajo.

En ambos casos, las mayores diferencias por sexo se dan entre la población que más años lleva en el mercado laboral, lo que pondría de manifiesto la existencia de un techo de cristal para la movilidad laboral femenina. Y, en otro sentido, la segregación horizontal podría dar cuenta de los recorridos más largos de las mujeres al inicio de la movilidad en la medida en que, con independencia de la formación, ellas suelen iniciar su movilidad profesional en determinados sectores del mercado de trabajo, donde se acumulan peores

Gráfico 5.5.1 Movilidad vertical según sexo y antigüedad de la población ocupada. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

condiciones laborales en forma de precariedad y temporalidad. De modo que, inicialmente, tendrían más camino para recorrer. Por ejemplo, debería considerarse la posibilidad de que las mujeres inmigrantes hayan tendido a entrar en una categoría muy baja debido a la falta de experiencia profesional, o bien a que esas eran las categorías que estaban “libres”. Ello, a diferencia de sus homólogos de sexo masculino, explicaría que el salto a la categoría siguiente haya sido más rápido.

Ahora bien, el análisis según grupos de origen específicos pone de relieve algunas diferencias interesantes. En primer lugar, destaca el caso de las peruanas en cuanto representa el único en que los años de antigüedad no aparecen asociados siempre a una mayor promoción laboral. Solo en el caso de las mujeres peruanas que acumulan más de 20 años de presencia en el mercado de trabajo se dispara la tendencia ascendente de la movilidad hasta el punto de situarse por encima de los hombres y en la franja de promoción alta. Este aspecto coincide con el peso específico del colectivo de peruanas mayores de 55 años reseñado por Sanz y Sánchez (2009) estrechamente relacionado con una inmigración temprana en el tiempo y, por lo tanto, de más larga tradición. En cualquier caso, debe recordarse que se trata de un colectivo muy reducido en cuanto a la muestra se refiere.

En segundo lugar, destaca el caso del colectivo de inmigrantes ecuatorianos, donde la movilidad laboral de las mujeres con más de 10 años de antigüedad supera la promoción laboral de los hombres. La razón estriba en el carácter femenino de los flujos migratorios iniciales procedentes de Ecuador, pues tal y como evidencian Reher y Requena (2009) las primeras en venir fueron mujeres con buen nivel educativo, de modo que la antigüedad y la formación darían cuenta de su mayor movilidad profesional.

Las mujeres procedentes del resto de la UE-15 con más de 10 años de antigüedad tampoco ven disminuir la extensión de su movilidad a diferencia de lo que sucede entre las mujeres autóctonas. Ello parece poner de manifiesto la importancia de la experiencia migratoria en la definición del proyecto de

vida. Con todo, parece posible apuntar que la centralidad de la actividad laboral cambia el sentido de la influencia de la variable antigüedad.

En cualquier caso, conviene recordar que la promoción laboral de las mujeres autóctonas, con más años de antigüedad, no se ve superada por la promoción laboral de las mujeres inmigrantes con más de 20 años. En la medida en que la antigüedad se manifiesta como una de las variables más explicativas de la promoción alta, las diferencias entre las mujeres autóctonas e inmigrantes subrayan la importancia de la estratificación según origen en el mercado laboral español, también entre el colectivo femenino.

5.6 Movilidad vertical según género, origen y seguridad contractual

La variable seguridad contractual ejerce una fuerza distinta según el género, aun manteniendo siempre una relación positiva, aunque moderada, con la promoción laboral. A pesar de que la seguridad contractual de las mujeres es apenas un punto inferior a la de los hombres, la promoción laboral femenina es inferior a la masculina en los casos de alta seguridad contractual. Ello se explicaría, en buena parte, por la segregación vertical, es decir, las pocas mujeres que acumulan las condiciones materiales necesarias para la promoción laboral se encuentran con un techo de cristal que no entiende de estabilidad laboral. Al hilo de lo apuntado, los hombres se sitúan un peldaño por encima de las mujeres en la escalera de la promoción laboral; mientras que la seguridad contractual aparece como una garantía masculina para una promoción laboral alta, las trabajadoras con seguridad contractual alta registran, en mayor medida, solo una promoción media.

Tal y como era de esperar, la seguridad contractual aparece como una variable explicativa de la mayor movilidad laboral cuando se tiene en cuenta el sexo y el origen de las personas trabajadoras. En efecto, la promoción laboral alta de la población autóctona, así como la del colectivo de inmigrantes

de sexo masculino, están estrechamente ligadas a la seguridad contractual. Por el contrario, dicha tendencia no se da entre las mujeres inmigrantes entre las cuales la movilidad laboral ascendente aparece, por igual, entre los distintos niveles de seguridad contractual. En cambio, la movilidad descendente de dicho colectivo de mujeres está claramente vinculada a la seguridad contractual baja.

La movilidad laboral ascendente y la estabilidad profesional entre las mujeres autóctonas son dos situaciones relacionadas con la seguridad contractual: en todas las categorías de promoción, casi la mitad de la población registra una seguridad contractual alta. Pero esta tendencia no se detecta entre las mujeres inmigrantes, entre las cuales la promoción laboral no mantiene relación alguna con la seguridad contractual: se registran casi los mismos porcentajes de promoción en los distintos niveles de seguridad. Ello se explicaría por unas peores condiciones laborales, siempre vinculadas a su mayor presencia en los sectores de ocupación más precarizados del mercado de trabajo, y también por una movilidad laboral con un potencial de recorrido más largo, al iniciarse en los eslabones más bajos de la escalera profesional y en sectores caracterizados por el empleo vulnerable.

Estas explicaciones se refuerzan al observar cómo, la movilidad laboral de los inmigrantes de sexo masculino, mantiene una relación positiva con la seguridad contractual, sobre todo en las categorías de promoción media y alta. Así pues, parece oportuno apuntar que, de nuevo, el colectivo de mujeres inmigrantes es el peor situado en el mercado laboral, puesto que la seguridad contractual no le representa una garantía de promoción laboral. Por el contrario, la promoción laboral descendente aparece claramente relacionada con la seguridad contractual baja, a diferencia de lo que ocurre con la población autóctona y sus homólogos de sexo masculino, entre los cuales el porcentaje de casos con alta seguridad y movilidad descendente es superior.

5.7 Síntesis de movilidad vertical según género y origen

	Sexo	Origen	Edad	Estudios	Antigüedad	Sector	Seguridad
Promoción alta > 1,50	Hombre	España	Autóctonos de 25-54 años	Autóctonos con educación secundaria y superior	Autóctonos a partir de 6 años	Autóctonos Educación, Banca, Administración Pública, Sanidad, Comercio, Industria, Transporte, Hogares	Autóctonos alta
						Peruanos Educación	
						Ecuatorianos Educación	
	Mujer		Autóctonas de 25-34 años	Autóctonas con educación superior	Autóctonas de 6-10 años	Autóctonas Educación, Banca, Administración, Transporte	
					Peruanas de más de 20 años	Peruanas Educación	
Promoción media 1- 1,50	Hombre	Resto de la UE-15		Autóctonos con educación primaria	Inmigrantes a partir de 10 años (Perú, Marruecos, Rumanía)	Autóctonos construcción Inmigrantes Educación, Administración Pública	Autóctonos media
				Inmigrantes con estudios universitarios		Marroquíes Educación Peruanos Sanidad Rumanos Sanidad	
	Mujeres	España	Autóctonas de 16-24 años 35-54 años	Autóctonas con estudios primarios y secundarios	Autóctonas a partir de 20 años	Autóctonas Industria, Construcción, Comercio, Sanidad	Autóctonas alta y media
				Inmigrantes con estudios universitarios	Inmigrantes de más de 20 años	Inmigrantes Educación, Administración Pública, Sanidad	
						Rumanas Educación Peruanas Sanidad Ecuatorianas Sanidad, Administración Pública	

Continúa

	Sexo	Origen	Edad	Estudios	Antigüedad	Sector	Seguridad
Promoción baja <1	Hombre	Marruecos Perú Ecuador Rumanía	Autóctonas de 16-24 años	Inmigrantes con estudios primarios y secundarios	Autóctonas de menos de 6 años	Autóctonas agricultura	Inmigrantes alta y media
			Inmigrantes de todas las edades		Inmigrantes de menos de 10 años	Inmigrantes Sanidad, Banca, Transporte, Comercio, Hostelería Industria, Construcción, Agricultura, Hogares	
Mujeres	Marruecos Perú Ecuador Rumanía	Autóctonas de más de 54 años	Inmigrantes con estudios primarios y secundarios		Autóctonas de menos de 6 años	Autóctonas Hogares, Hostelería, Agricultura	Inmigrantes alta, media y baja
	Resto de la UE-15	Inmigrantes de todas las edades			Inmigrantes de menos de 10 años	Inmigrantes Banca, Transporte, Comercio, Hostelería Industria, Construcción, Agricultura, Hogares	

5.8 Conclusiones

A lo largo de este capítulo se ha tratado de dar respuesta al interrogante que plantea si existen diferencias entre la movilidad laboral de las mujeres españolas e inmigrantes, según el indicador que representa el saldo diferencial entre la categoría inicial y la categoría final del itinerario laboral recorrido hasta el momento. El trasfondo de dicho interrogante plantea la importancia de incorporar la perspectiva de género en el análisis relativo a las condiciones laborales de la población inmigrante.

Una primera respuesta pone de manifiesto que, en efecto, existen diferencias en la movilidad laboral de ambos colectivos, diferencias que sitúan a las mujeres autóctonas por encima de las mujeres inmigrantes en cuanto a promoción laboral se refiere. Aun así, los datos analizados de la MCVL ponen de manifiesto que el conjunto de mujeres inmigrantes no es un todo homogéneo. Para decirlo en pocas palabras, la movilidad profesional de las mujeres

inmigrantes está influenciada por su condición de inmigrantes, también por las condiciones materiales de existencia, así como por las mismas desigualdades de género que afectan a la población autóctona ocupada.

De entrada, cabe subrayar que, en términos globales, las mujeres inmigrantes se sitúan en el último eslabón de la movilidad laboral ascendente: su promoción laboral es la más baja y aparece detrás de los hombres inmigrantes, las mujeres autóctonas y los hombres autóctonos. Las mayores diferencias entre las mujeres autóctonas e inmigrantes se dan en las condiciones de entrada al mercado laboral puesto que las primeras entran antes y más formadas que las segundas. En efecto, existe un proyecto de vida distinto entre ambos colectivos que explica por qué el ciclo de vida y el origen acentúa o atenúa el peso de la variable antigüedad. En el caso de las mujeres autóctonas, el ciclo de vida atenúa el peso de la variable antigüedad, siendo las más jóvenes las protagonistas de la movilidad de más largo recorrido laboral. Contrariamente, en el caso de las mujeres inmigrantes, el ciclo de vida acentúa el peso de la variable antigüedad: las primeras en llegar son las mejor situadas.

Con relación a las desigualdades de género, existen diferencias entre los hombres y las mujeres inmigrantes, si bien estas son menores en comparación con las que se registran en la población autóctona. La razón de ello parece estar en la heterogeneidad del colectivo de mujeres inmigrantes. En cualquier caso, debe subrayarse que las desigualdades de género son mayores de lo que reflejan los datos, cuando se contextualizan según el sector de actividad. Como se ha visto, las mujeres inmigrantes están mayoritariamente ocupadas en el sector servicios, mientras que los hombres lo están en la construcción. El proceso de depreciación del capital educativo que traen consigo los inmigrantes es mayor en la construcción, sector donde además se concentran las posiciones estructurales más bajas de la ocupación, con lo que es mayor el desajuste entre el capital educativo y la posición sociolaboral. A pesar de ello, los hombres inmigrantes superan a las mujeres inmigrantes en cuanto promoción laboral se refiere.

En este sentido, debe afirmarse que la doble condición de mujer e inmigrante-limita las posibilidades de promoción laboral dentro del mercado de trabajo español. Ahora bien, dicha limitación no es homogénea. Más concretamente, los resultados apuntan el importante peso de la tradición migratoria según el lugar de origen, estrechamente relacionada con la antigüedad, así como del nivel de estudios. El caso paradigmático nos remite a las mujeres originarias del Perú tanto por el carácter femenino de las primeras migraciones, como por el alto capital educativo de las protagonistas de dichas migraciones.

En efecto, las mujeres peruanas son uno de los colectivos de inmigrantes más antiguos del mercado laboral y con mejor nivel educativo; ambas características contribuyen a explicar su movilidad laboral de mayor recorrido ascendente, en comparación con el resto de colectivos inmigrantes. A tenor de esta realidad, parece posible pensar que las mujeres ecuatorianas, cuya tradición migratoria es similar a la de las mujeres peruanas, a medida que vayan acumulando más antigüedad en el mercado de trabajo verán mejorar su promoción laboral. Por el contrario, la escasa tradición de los proyectos migratorios femeninos entre las personas originarias de Marruecos y Rumanía darían cuenta del poco peso que la variable antigüedad ejerce en la movilidad laboral de estas mujeres, unas mujeres que han llegado más tarde que sus homólogos masculinos e, igual que ellos, con un nivel educativo más bajo, si se compara con los inmigrantes procedentes de Latinoamérica. Así pues, el conjunto de estos factores explicaría por qué la promoción laboral de dichas mujeres es la más baja del mercado laboral español.

6

Diferencias salariales entre autóctonos e inmigrantes

6.0 Introducción

Las explicaciones tradicionales sobre las diferencias salariales entre inmigrantes y autóctonos se pueden resumir en dos perspectivas. La primera, la teoría del capital humano, ha enfatizado las diferencias en función del nivel educativo, titulación académica, cualificación profesional, conocimiento, saberes y experiencia laboral (Becker 1983). La formación se expresa habitualmente con la idea de *experiencia profesional*, lo que está ligado a la antigüedad en la empresa o en el mercado laboral. Desde esta perspectiva teórica se sostiene la tesis de la convergencia o asimilación ocupacional de la inmigración a lo largo del tiempo, es decir, considerando la antigüedad en el mercado laboral. El indicador privilegiado en este tipo de análisis son los salarios porque estos son indicativos de la productividad en el trabajo, según la teoría del capital humano (véase Dickens y McKnight 2009). Por lo general este enfoque teórico pone de relieve que la convergen-

cia salarial de los inmigrantes es tardía en el tiempo porque estos van adquiriendo las habilidades lingüísticas (capital lingüístico) y otras a lo largo de los años en el país de acogida.

La segunda perspectiva, que explica las diferencias y distribución salarial entre autóctonos e inmigrantes, nos la proporciona la teoría de la segmentación. Desde esta se argumenta que las diferencias estriban, no solo en los distintos niveles educativos, sino también en desigualdades de los puestos que se concretan en función del origen social, el geográfico y el género de los trabajadores (Piore 1983b). La inmigración viene a ocupar determinados nichos de empleo que los autóctonos no ocupan por lo precario de sus condiciones de trabajo, por sus bajos salarios y porque el nivel educativo les lleva a aspirar a mejores puestos de trabajo. *“Las sociedades industriales parecen generar sistemáticamente una variedad de puestos de trabajo que los trabajadores a jornada completa del país rechazan directamente, o aceptan solamente cuando los tiempos son especialmente difíciles... [Son puestos que] ofrecen poca seguridad, pocas posibilidades de promoción, poco prestigio. Muchas veces se consideran degradantes”*, (Piore 1983b: 274). Por consiguiente, en esta línea teórica las desigualdades salariales se explican fundamentalmente por la inserción de la inmigración en determinados nichos, segmentos y sectores de actividad del mercado laboral (Martín Urriza 2003), en los que tendería a permanecer.

Además de ello, habría que considerar otros factores institucionales que contribuyen a explicar las desigualdades salariales. Estos factores son las políticas de permisos de entrada y reclutamiento de la inmigración, que canaliza el flujo de entrada de la inmigración hacia determinados nichos y las instituciones de regulación de las relaciones laborales, como la negociación colectiva. En este sentido, buena parte de la inmigración trabaja en sectores económicos poco organizados, con escasa capacidad de defensa colectiva a través del sindicalismo. Por consiguiente, desde esta perspectiva teórica se han considerado otras variables, tales como el tipo de contrato laboral, la promoción profesional, el género y el origen. Desde nuestro punto de vista,

el segundo enfoque, completado con los factores adicionales señalados, puede ser más explicativo para el caso que vamos a analizar, aunque puede haber aspectos que se manifiesten en la línea del primer enfoque.

Indicadores salariales

A través de la MCVL¹ solo nos podemos aproximar a los salarios de los trabajadores por medio de la cuantía de sus bases de cotización a la seguridad social, a lo largo del año. El concepto de cotización a la seguridad social en 2007 es utilizado aquí como *equivalente funcional de salarios 2007* y lo hemos convertido en dos indicadores:

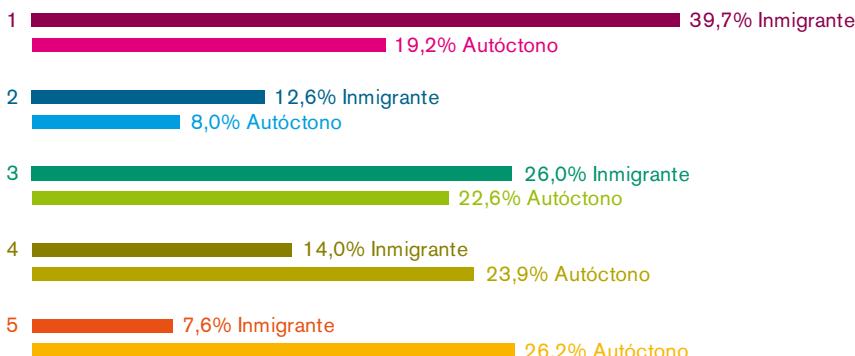
1. El primero ha consistido en la distribución de la población asalariada en cinco quintiles. Las franjas de estos cinco quintiles son las siguientes:

- 1.^{er} quintil: la base de cotización de los trabajadores a la seguridad social es la que abarca desde el mínimo hasta 9.310 euros anuales, lo que se correspondería con salarios bajos.
- 2.^º quintil: ha cotizado desde 9.311 hasta 11.681 euros anuales, lo que se correspondería con salarios medios-bajos.²
- 3.^{er} quintil: ha cotizado desde 11.682 hasta 16.314 euros anuales, lo que se correspondería con salarios medios.
- 4.^º quintil: ha cotizado desde 16.315 hasta 24.203 euros anuales, lo que se correspondería con salarios medios-altos.
- 5.^º quintil: Ha cotizado por el máximo de los 24.204 euros anuales, lo que se correspondería con salarios altos.

1 Recordar que las siglas se refieren a la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social.

2 Respecto al segundo quintil es importante subrayar que en éste se ubican la mayor parte de los autónomos que tienden a cotizar por unas bases posiblemente inferiores a sus ingresos. Hemos intentado identificar a este tipo de autónomos.

Gráfico 6.0.1 Distribución de la población asalariada por quintiles salariales, según origen. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Cabe advertir que la existencia de bases de cotización mínimas y, sobre todo, máximas reducen los extremos de las desigualdades salariales, puesto que no nos permiten precisar cuántas personas tienen salarios reales por encima o por debajo de dichos límites.

El gráfico 6.0.1 nos muestra la distribución de la población asalariada de autóctonos e inmigrantes, en función de los mencionados quintiles. En ella podemos ver una distribución muy desigual de los dos colectivos que nos interesan. Por ejemplo, en los tres primeros quintiles la proporción de trabajadores inmigrantes es mayor que la de autóctonos. Sin embargo, en los dos quintiles siguientes, el cuarto y el quinto, la proporción de trabajadores autóctonos es muy superior a la de inmigrantes. En resumen: los inmigrantes están ubicados en los quintiles salariales más bajos.

2. El segundo indicador ha consistido en construir índices a partir de la cotización media, considerada como el equivalente funcional del salario medio. Este indicador nos permite analizar las diferencias salariales, en relación con

Tabla 6.0.1 Salario medio de autóctonos e inmigrantes.

Índice base 100. España, 2007

	Salario medio
Autóctonos	105
Inmigrantes	72

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

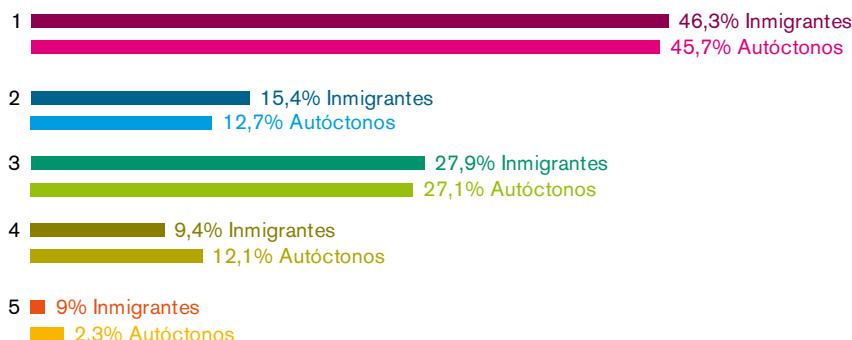
otras variables, en función del salario medio. En este sentido, podemos señalar que, si el salario medio tiene un valor igual a 100, el salario de los autóctonos está en 105 y el de los inmigrantes está en 72. Existe, por tanto, una diferencia media de 33 puntos, un tercio, entre ambos colectivos. Además, en algunos gráficos, que veremos más adelante, para ilustrar más claramente la convergencia salarial, tomamos como referencia el salario medio de los autóctonos para comparar cuánto tiempo tardan los inmigrantes en llegar a este salario.

6.1 Relación entre salario y categoría profesional

Categorías laborales bajas y salarios bajos: mayor peso de la inmigración

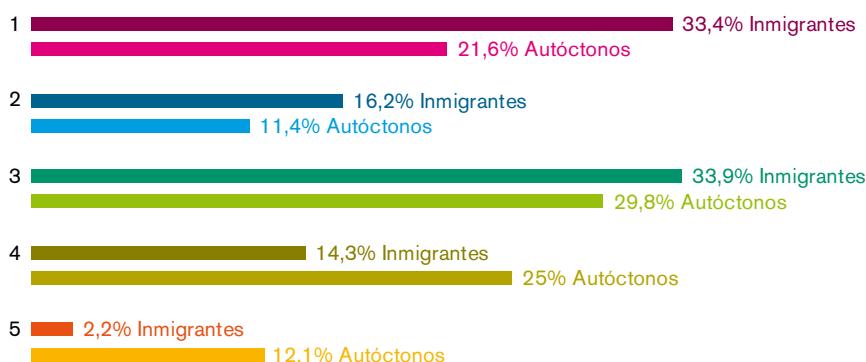
Como ya hemos señalado en capítulos anteriores, el trabajador inmigrante tiene “perfil obrero” y está asociado a la existencia de un tejido productivo basado en el trabajo intensivo en sectores como la construcción, la hostelería y los servicios personales. Los siguientes gráficos (6.1.1, 6.1.2 y 6.1.3) nos confirman dicha observación. Los inmigrantes se concentran en mayor proporción en las tres categorías más bajas, como son peones, oficiales de tercera y oficiales de segunda y primera. En estas tres categorías bajas hay una mayor proporción de trabajadores inmigrantes con salarios bajos y medio-

Gráfico 6.1.1 Población categoría peones según ubicación en quintiles salariales. España, 2007



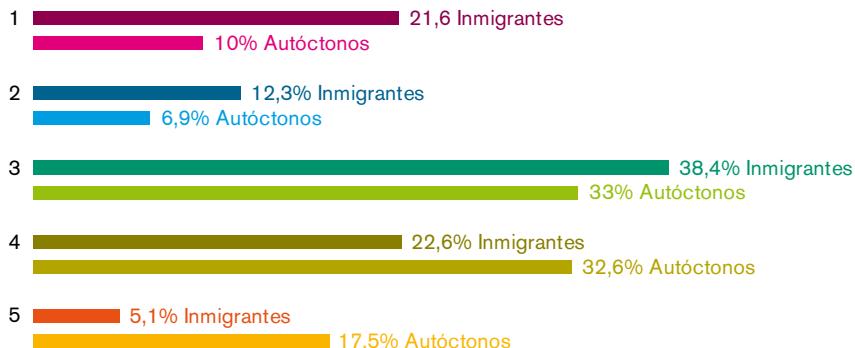
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Gráfico 6.1.2 Población categoría oficiales de 3.^a según ubicación en quintiles salariales. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Gráfico 6.1.3 Población categoría oficiales 1.^a y 2.^a según ubicación en quintiles salariales. España, 2007



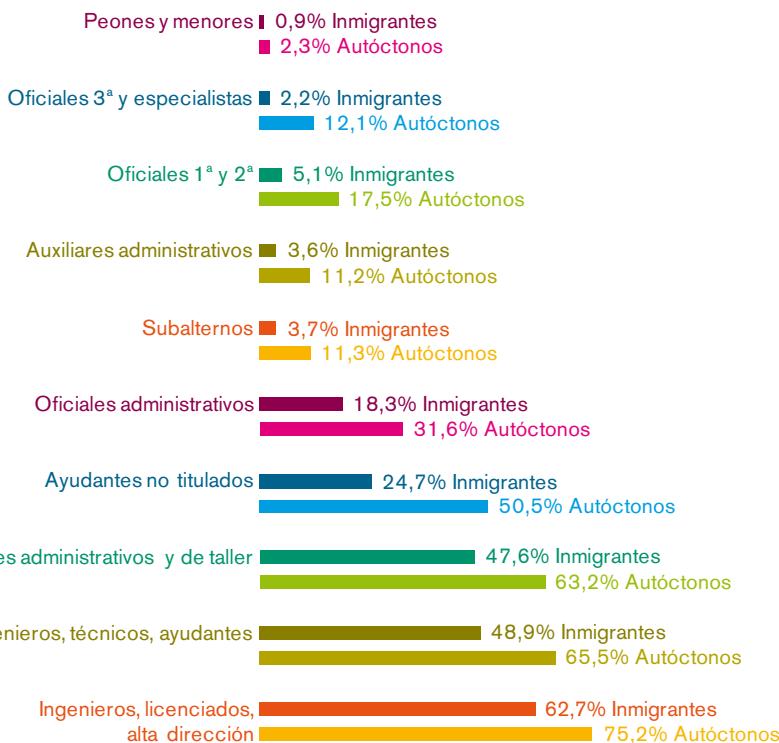
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

bajos, situados entre el primer y segundo quintil. Con todo, en la categoría de peones, la situación salarial es muy parecida para autóctonos e inmigrantes en el grupo de bajos salarios, mientras que, a medida que suben los salarios, disminuye la proporción de inmigrantes y aumentan ligeramente los autóctonos. En la categoría de oficiales de tercera, la diferencia es más clara: en los salarios bajos, medio-bajos y medios, la proporción de inmigrantes es mayor que la de autóctonos. En oficiales de segunda y primera la situación de los autóctonos es claramente mejor en términos salariales. Con todo, aunque los inmigrantes están en mayor proporción en los salarios bajos, no podemos decir que los autóctonos escapen a esa situación.

Categorías laborales altas y salarios medios y altos: mayor proporción de autóctonos

Los inmigrantes que se ubican en categorías laborales altas y con altos salarios son pocos. Están en sectores tales como sanidad, educación, banca y transporte. Aquellos que tienen salarios altos, correspondientes al quinto

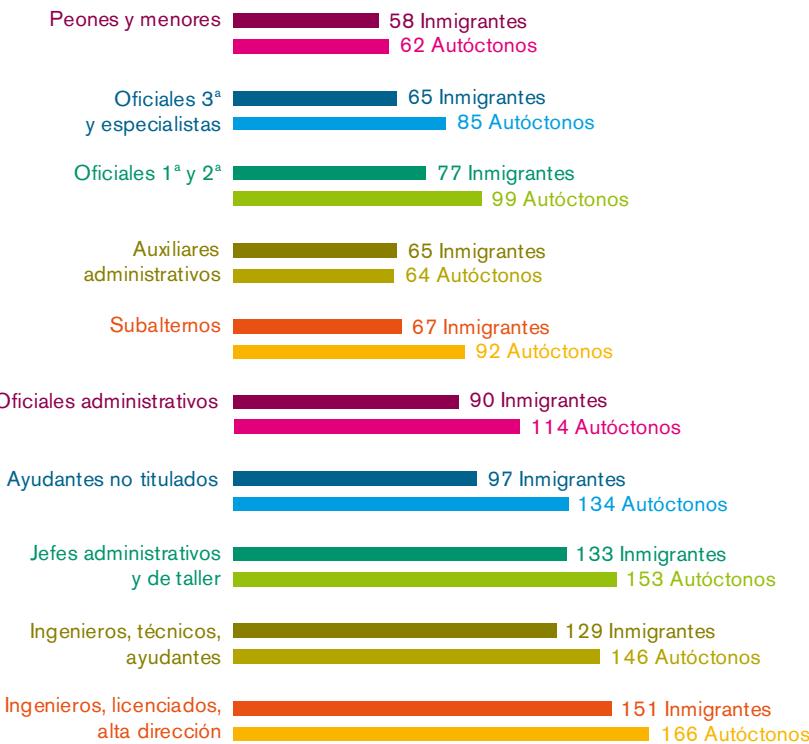
Gráfico 6.1.4 Población ocupada con salarios altos según categorías profesionales. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

quintil, son fundamentalmente los de las categorías laborales superiores, tales como ingenieros y licenciados, seguidos, en menor proporción, de ingenieros técnicos y ayudantes titulados, jefes administrativos y de taller, ayudantes no titulados y oficiales administrativos. Por debajo de esta categoría, la población asalariada con salarios altos es menor, como era de esperar.

Gráfico 6.1.5 Diferencias salariales según categorías profesionales.
Salario medio=100. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

De cualquier manera, es de señalar que, en todas las categorías laborales, la proporción de asalariados autóctonos es superior a la de inmigrantes en el grupo de salarios altos, por tanto, en la diferencia no actúa solo el factor categoría.

Las diferencias salariales entre autóctonos e inmigrantes se acortan en los extremos (véase el gráfico 6.1.5). En la categoría más alta (ingenieros, licencia-

dos y alta dirección), la diferencia salarial entre autóctonos e inmigrantes es de unos 15 puntos porcentuales. En la categoría de peones, la diferencia entre ambos colectivos es de 4 puntos porcentuales. Por tanto, no desaparece la desigualdad de oportunidades a medida que se incrementa la categoría. Sin embargo, a pesar de que los datos ponen de manifiesto que los inmigrantes tienen salarios inferiores a la media salarial (=100) en casi todas las categorías que van desde peón hasta ayudantes no titulados, excepto en auxiliar administrativo, en que hay igualdad, en las tres categorías más altas se sitúan por encima de la media salarial, aunque siguen estando por debajo de los autóctonos.

En los gráficos anteriores hemos presentado un análisis basado en los individuos, puesto que son estos quienes obtienen uno u otro salario, lo que nos da mayor precisión de análisis. Pero también podríamos imaginar una “media salarial” de los países. Las diferencias salariales según origen muestran una jerarquía: en primer lugar figuran los autóctonos, seguidos de los ciudadanos europeos de la UE-15, a más distancia los peruanos, marroquíes, ecuatorianos y rumanos, por este orden (gráfico 6.1.6). Obviamente, ello quiere decir que hay una jerarquización, también por país, de las condiciones que conducen a obtener determinados salarios: tipo de contrato, sector, tamaño de empresa, antigüedad y categoría. Eso es lo que obliga a realizar un análisis sobre los salarios muy matizado, algo que llevaremos a cabo a continuación.

Gráfico 6.1.6 Diferencias salariales según origen. Media salarial base 100. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Tabla 6.1.1 Distribución de la población por quintiles salariales y categorías profesionales. España, 2007.

Quintiles salariales	1 Ingenieros, licenciados, alta dirección	2 Ingenieros técnicos, ayudantes titulados	3 Jefes administrativos y de taller	4 Ayudantes no titulados	5 Oficiales no administrativos	6 Subalternos administrativos	7 Auxiliares administrativos	8 Oficiales 1 ^a y 2 ^a	9 Oficiales 3 ^a y especialistas	10 Peones y menores	Total
1. ^o	4,4%	6,3%	5,1%	10,7%	10,4%	15,6%	23,6%	10,0%	21,6%	45,7%	17,9%
2. ^o	2,3%	2,6%	2,5%	3,8%	6,6%	8,5%	12,7%	6,9%	11,4%	12,7%	8,1%
3. ^o	5,1%	6,9%	8,8%	11,2%	20,5%	27,4%	26,7%	33,0%	29,8%	27,1%	23,0%
4. ^o	12,9%	18,7%	20,4%	23,9%	30,9%	37,2%	25,9%	32,6%	25,0%	12,1%	24,3%
5. ^o	75,2%	65,5%	63,2%	50,5%	31,6%	11,3%	11,2%	17,5%	12,1%	2,3%	26,7%
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
INMIGRANTES											
1. ^o	11,6%	13,9%	12,2%	24,8%	23,3%	35,1%	37,5%	21,6%	33,4%	46,3%	32,3%
2. ^o	4,3%	4,1%	4,8%	10,7%	11,4%	17,7%	17,9%	12,3%	16,2%	15,4%	13,9%
3. ^o	7,7%	11,0%	12,9%	21,0%	23,7%	27,8%	26,9%	38,4%	33,9%	27,9%	29,3%
4. ^o	13,8%	22,1%	22,5%	18,8%	23,3%	15,7%	14,2%	22,6%	14,3%	9,4%	15,8%
5. ^o	62,7%	48,9%	47,6%	24,7%	18,3%	3,7%	3,6%	5,1%	2,2%	0,9%	8,7%
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCV (2007).

La distribución de la población asalariada por quintiles nos ofrece una lectura complementaria a la del otro indicador (tabla 6.1.1) que sintetiza los dos aspectos que hemos contemplado hasta ahora, el origen y la categoría, como explicativos del nivel salarial. En el primer quintil (correspondiente a salarios bajos) y en el segundo quintil (salarios medio-bajos) hay una mayor proporción de inmigrantes que de autóctonos. Aquí se ubican fundamentalmente las categorías de peones, oficiales de tercera, oficiales de primera y de segunda, oficiales administrativos y subalternos. En el tercer quintil (salarios medios), la situación salarial de autóctonos e inmigrantes es muy parecida. En este grupo de salarios medios están trabajadores de las categorías bajas y las intermedias, ya mencionadas.

En el cuarto quintil (salarios medio-altos), la proporción de población asalariada de autóctonos e inmigrantes, correspondientes a cada categoría, es parecida en algunos casos y diversa en otros. Estas categorías son las de oficiales administrativos, ayudantes no titulados, jefes administrativos y de taller, ayudantes titulados y licenciados e ingenieros. En el quinto quintil (salarios altos), las diferencias vuelven a ser notorias a favor de los autóctonos. En las cinco categorías superiores (ingenieros y licenciados, ayudantes titulados, jefes administrativos y de taller, ayudantes no titulados y oficiales administrativos) las diferencias son ostensibles. Por supuesto, no influye solo la categoría en las diferencias salariales. Veremos posteriormente el papel de otros factores como antigüedad en el mercado laboral, nivel de estudios y promoción retardada de los inmigrantes cualificados. Pero hay dos aspectos que ya podemos subrayar como elementos fundamentales de la explicación: por un lado, que el factor que desiguala a inmigrantes y autóctonos en ingresos salariales está en que los primeros predominan en las categorías bajas y los segundos en las categorías altas; por otro, que un horizonte de mayor igualación salarial estaría en que los inmigrantes, y por supuesto también los autóctonos, pudiesen pasar rápidamente a las categorías intermedias, si estas constituyeran el grueso del empleo. Pero aquí se constata una barrera estructural.

Movilidad laboral y diferencias salariales

Si relacionamos la movilidad con las medias salariales, podemos tener una visión de conjunto de gran utilidad. En la tabla 6.1.2 podemos ver que, aquellos que descienden de posición en las categorías profesionales, tienen diferencias salariales importantes con la media salarial (=100). Los inmigrantes que **descienden** tienen un salario un 40% inferior a la media, pero en términos de población, inmigrantes son pocos (un 13%). Aquellos inmigrantes que **no cambian** de posición tienen también un salario inferior a la media en un 34%. Sin embargo, son muchos en términos de población inmigrante (53%). Estos resultados son una clara manifestación de que descender de categoría o permanecer inmóvil quiere decir bajar o mantenerse en situaciones que son poco apetecibles en términos salariales. Los inmigrantes que tienen una **movilidad ascendente baja** tienen salarios un 19% inferiores a la media y son, nuevamente, bastantes en términos de población (23%). Los inmigrantes que tienen una **movilidad ascendente media** tienen una diferencia salarial de un 13% respecto a la media, pero son notablemente menos en proporción de población (8%). Por tanto, estamos viendo que a medida que los inmigrantes tienen más movilidad, reducen la distancia con respecto a la media salarial, pero es poca la

Tabla 6.1.2 Movilidad laboral: diferencias salariales y distribución de la población. Índice base 100

	Diferencias salariales respecto a la base=100		Distribución de la población. En %	
	Autóctonos	Inmigrantes	Autóctonos	Inmigrantes
Descienden	84	60	10,8%	13,0%
No cambia	94	66	32,2%	53,2%
Movilidad baja (1-2 posiciones)	104	81	30,0%	23,5%
Movilidad media (3-5 posiciones)	115	87	19,0%	8,1%
Movilidad alta (6-9 posiciones)	148	124	8,0%	2,3%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

población que asciende. Finalmente, aquellos inmigrantes que han tenido una **movilidad ascendente alta**, alcanzan salarios un 24% superior a la media, pero son realmente pocos respecto a la población inmigrante (2%). Es decir, para que los inmigrantes puedan tener salarios superiores a la media, deben haber tenido una alta promoción. El problema es que se trata de pocas personas.

No sucede lo mismo si nos referimos a los autóctonos. Todos los que han tenido movilidad ascendente, aunque sea baja, superan la media salarial. Hasta quienes se han mantenido en la misma categoría, con estar en situación débil, se encuentran cerca de la media. Por tanto, movilidad significa ganar más, sin duda alguna; pero para que esto permita superar la media de salarios, en el caso de los inmigrantes, estos deben haber tenido una movilidad ascendente alta. Una situación de desigualdad que conviene estudiar.

6.2 Los salarios según el nivel de estudios

La distribución de la población relacionando quintiles salariales y nivel de estudios (tabla 6.2.1) confirma que, a más altos estudios mejor posición en la escala salarial, algo que responde a lo que se podía esperar, pero con dos diferencias entre autóctonos e inmigrantes. La primera, que cuanto más alto es el nivel de estudios, los autóctonos tienen mayor presencia que los inmigrantes en los niveles salariales altos. La segunda, que los inmigrantes con estudios universitarios están más presentes en los niveles salariales bajos que los autóctonos. Es decir, tener estudios universitarios no es igualmente funcional para inmigrantes y autóctonos a efectos de obtener salarios altos. Algunas observaciones más permiten matizar esta relación. El 57% de los autóctonos, que tienen estudios universitarios, están en el quintil más alto, a lo que hay que agregar un 35,8% que tienen bachillerato-FP superior. No hace falta tener estudios universitarios para estar en lo más alto de los ingresos salariales, aunque conviene tener al menos estudios secundarios superiores. Sin embargo, tener estudios universitarios no coloca

Tabla 6.2.1 Distribución de la población por nivel de estudios y quintiles salariales

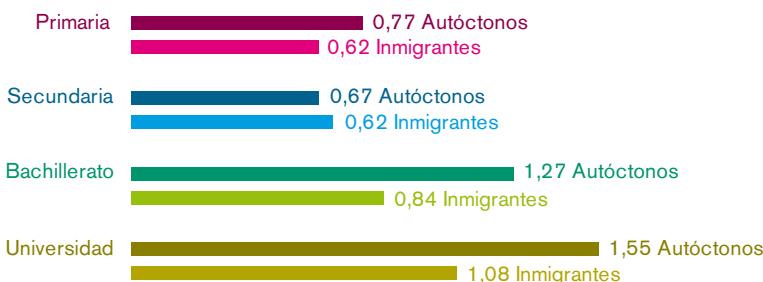
	Educación primaria	Educación secundaria	Bachiller-FP superior	Universitarios	Total
AUTÓCTONOS					
Primer quintil	30,00%	18,40%	9,50%	5,40%	17,80%
Segundo quintil	21,40%	22,90%	17,40%	12,80%	20,10%
Tercer quintil	23,30%	23,30%	14,30%	7,70%	19,40%
Cuarto quintil	17,50%	22,40%	23,00%	17,20%	20,90%
Quinto quintil	8,00%	13,10%	35,80%	57,00%	21,70%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
INMIGRANTES					
Primer quintil	43,30%	36,50%	27,80%	21,60%	35,00%
Segundo quintil	18,20%	20,90%	21,20%	20,10%	20,10%
Tercer quintil	24,70%	26,30%	22,40%	15,00%	23,80%
Cuarto quintil	11,50%	12,60%	15,90%	16,10%	13,50%
Quinto quintil	2,30%	3,70%	12,80%	27,20%	7,60%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

a los trabajadores automáticamente en los niveles más altos, ni aun siendo autóctono. Por otro lado, tener pocos estudios da muchas opciones para estar en los niveles salariales bajos. Esta lógica funciona mucho menos con los inmigrantes, porque casi el 50% con bachillerato-FP superior o estudios universitarios no pasan del quintil salarial más bajo; al mismo tiempo, estos dos niveles de estudios llevan al quintil superior a una proporción muy pequeña de inmigrantes. Cabe recordar, con todo, que muchos de estos inmigrantes con estudios puede que hayan accedido recientemente al mercado de trabajo, lo que da relieve al factor antigüedad en el mercado de trabajo, como veremos.

Gráfico 6.2.1 Diferencias salariales según nivel de estudios.

Salario medio=100



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

También el otro indicador, la media salarial (gráfico 6.2.1) nos dibuja, con más sencillez, la idea de brecha salarial entre autóctonos e inmigrantes. Podemos observar cómo la brecha salarial entre ambos colectivos se va abriendo a medida que aumenta el nivel de estudios que se compara, aunque para ambos los salarios aumentan con el nivel de estudios; una nueva forma de ver que para unos es más eficaz que para otros tener estudios altos. De esta manera, es posible que no sea el nivel de estudios lo único que hay que tener presente para explicar las desigualdades salariales, sino otros factores que puedan ir asociados como la antigüedad, la categoría, el sector o el tamaño de la empresa. ¿O quizás el origen mismo?

Hay dos cuestiones más que conviene subrayar. Por un lado, que en el extremo con estudios primarios, autóctonos e inmigrantes se acercan, lo que quiere decir que en los bajos niveles de estudios las diferencias salariales no son importantes, quizás porque se trata de empleos de muy baja cualificación. Pero con todo, hay algunos grupos de inmigrantes que tienen considerables distancias con respecto al salario medio de los autóctonos, como es el caso de los rumanos, lo que se explicaría por el poco tiempo que llevan en España o por el sector en el que trabajan. Por otro lado, en el ex-

Gráfico 6.2.2 Diferencias salariales según estudios primarios y origen. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Gráfico 6.2.3 Diferencias salariales según estudios universitarios y origen. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

tremo superior de estudios, la distancia salarial entre autóctonos e inmigrantes aumenta. La brecha salarial por origen es muy importante en el caso de marroquíes y rumanos, que están alrededor de un 40% por debajo de la media, seguidos de los ecuatorianos y peruanos, que están respectivamente en un 35 y 30% por debajo de dicha media, entre quienes tienen estudios universitarios. Llama la atención que, en este caso, también los inmigrantes del resto de la UE y del resto del mundo estén por encima de los países que estamos tomando como objetivo específico de análisis, en lo

que respecta a la eficacia de sus niveles educativos altos para conseguir salarios altos.

6.3 Salarios según antigüedad y movilidad laboral

Podemos suponer que el salario actual (año 2007) es el resultado de un proceso salarial que dura desde la primera entrada en el mercado de trabajo, lo que nos permite llevar a cabo la correlación que ahora planteamos. La antigüedad en el mercado laboral, junto a la movilidad laboral, podrían explicar en gran medida la ubicación de los trabajadores en cada uno de los cinco quintiles salariales. El primer quintil se asocia a una movilidad muy baja que, además, declina a partir de los 10 años de antigüedad; posiblemente este quintil se corresponda con bajos niveles de estudios y empleos en sectores que ofrecen escasas posibilidades de promoción. El segundo quintil se asocia a una promoción retardada, aunque sostenida a lo largo del tiempo, pero con un saldo de movilidad por debajo de la media general (1,38). Probablemente, este tipo de trayectoria sostenida se base más en la *formación específica* en la propia empresa y el reconocimiento de la antigüedad que en los estudios reglados de los individuos. El tercer quintil se relaciona con un saldo de movilidad que prácticamente alcanza la media (1,38) solo cuando su antigüedad en el mercado laboral está entre los 10 y 20 años.

En el cuarto quintil aparecen aquellos que han tenido una movilidad más temprana, entre los 6 y 10 años de antigüedad en el mercado laboral, y de mayor recorrido, lo que posiblemente está ligado a que los individuos tienen mayor nivel de estudios reglados y estos se reconocen en el contrato, tal como ocurre en la Administración Pública, la sanidad y la enseñanza. Y, por último, en el quinto quintil aparecen aquellos que tiene una promoción rápida por las mismas razones que en el anterior quintil, pero con la diferencia de que su recorrido de promoción laboral es aún mayor. Como hemos visto en capítulos anteriores, la antigüedad en el mercado laboral es una variable importante

para explicar la movilidad laboral; también lo es para explicar las diferencias salariales. Es más, ambas están relacionadas con los ingresos en el sentido de que a mayor antigüedad y mayor movilidad ascendente más altos suelen ser los ingresos salariales (cuarto y quinto quintiles).

La siguiente tabla, que nos muestra la posición de los diversos grupos de asalariados con relación a la media salarial y de acuerdo con sus antigüedades en el mercado laboral, es tan contundente que requiere pocos comentarios. Se gana más cuanto más tiempo se haya estado en el mercado de trabajo, algo que resulta conocido y obvio, en circunstancias normales. Pero no es tan conocido ni tan obvio que se requieren más de 10 años para llegar al salario medio, por supuesto manteniendo fijos otros factores que pueden cambiar con los años, como son nivel educativo, sector o tamaño de la empresa. De este modo, en el mercado de trabajo español se requieren muchos años de media para ganar una promoción razonablemente alta y se requieren muchos años para llegar a conseguir la media de ingresos salariales. ¿Qué diferencias hay en esto entre autóctonos e inmigrantes?

Como ya hemos indicado en la introducción de este capítulo, uno de los debates centrales en el estudio de las trayectorias laborales de la inmigración es la hipótesis de la convergencia o “asimilación ocupacional de la inmigración”. En líneas generales, parece haber evidencia (gráfico 6.3.1) de que, efectivamente y en términos globales, se produce una convergencia salarial entre autóctonos e inmigrantes, después de un tiempo, aunque no breve, ya que son 20 años. Los inmigrantes inician su trayectoria, en los dos primeros años, con salarios bajos, pero superiores a los autóctonos. Ello se explica porque los autóctonos suelen ser jóvenes que compatibilizan estudio y trabajo mediante contratos a tiempo parcial, o bien tienen contratos de breve duración y porque quizás trabajan solo en determinados períodos del año.³

3 Recordemos que estamos hablando de salarios obtenidos a lo largo de un año, con independencia de los meses o días trabajados.

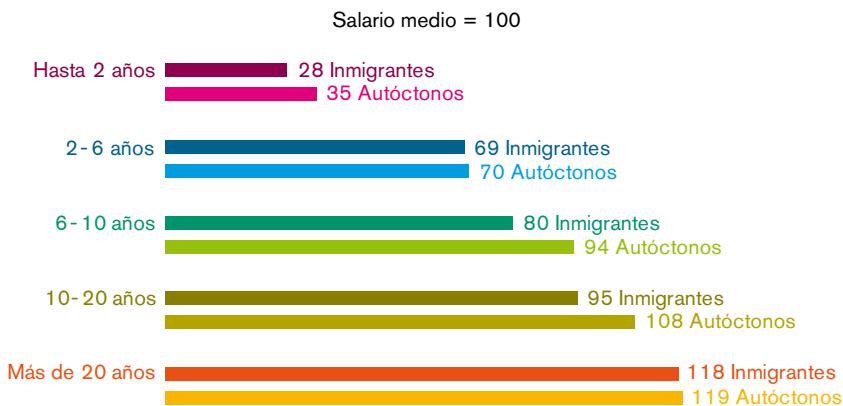
Tabla 6.3.1 Diferencias salariales según antigüedad. España, 2007

Diferencias salariales según antigüedad salario medio = 100	
1 Hasta 2 años	32
2 De 2 a 6 años	69
3 De 6 a 10 años	91
4 De 10 a 20 años	107
5 Más de 20 años	118

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

No ocurre así en el caso de los inmigrantes, que realizan su inserción en los dos primeros años con edades superiores a los autóctonos y tienen más tiempo de dedicación al trabajo que estos y mayor estabilidad contractual. Entre los 2 y los 6 años de antigüedad no se registran diferencias salariales entre ambos colectivos; recordemos que este periodo lo hemos calificado anteriormente como periodo de transición profesional. Pero en el momento de la consolidación profesional, entre los 6 y los 20 años, se abre la brecha salarial entre autóctonos e inmigrantes. Recordemos la idea de trayectorias retardadas (lo que se refleja ahora en los salarios) para determinados grupos de inmigrantes con alto nivel de estudios. Y finalmente vuelven a converger los salarios cuando la antigüedad es de más de 20 años. Un hallazgo similar se ha dado en otros estudios realizados en el Reino Unido, Estados Unidos y Canadá. La explicación de la convergencia salarial retardada estriba para buena parte de la inmigración en el dominio y adquisición de las habilidades lingüísticas, el llamado capital lingüístico, (Dickens y McKnight 2009), pero además en un buen conocimiento del mercado de trabajo y de su mecanismo así como en posibles mejoras profesionales. Con todo, una vez más debiéramos introducir una llamada a la relativización de este resultado: los inmigrantes que llevan en el mercado de trabajo español más de 20 años son muy pocos, por lo cual esta tendencia que aquí hemos apuntado debiera volver a verifi-

Gráfico 6.3.1 Salario actual según antigüedad en el mercado laboral.
Salario medio=100. España, 2007

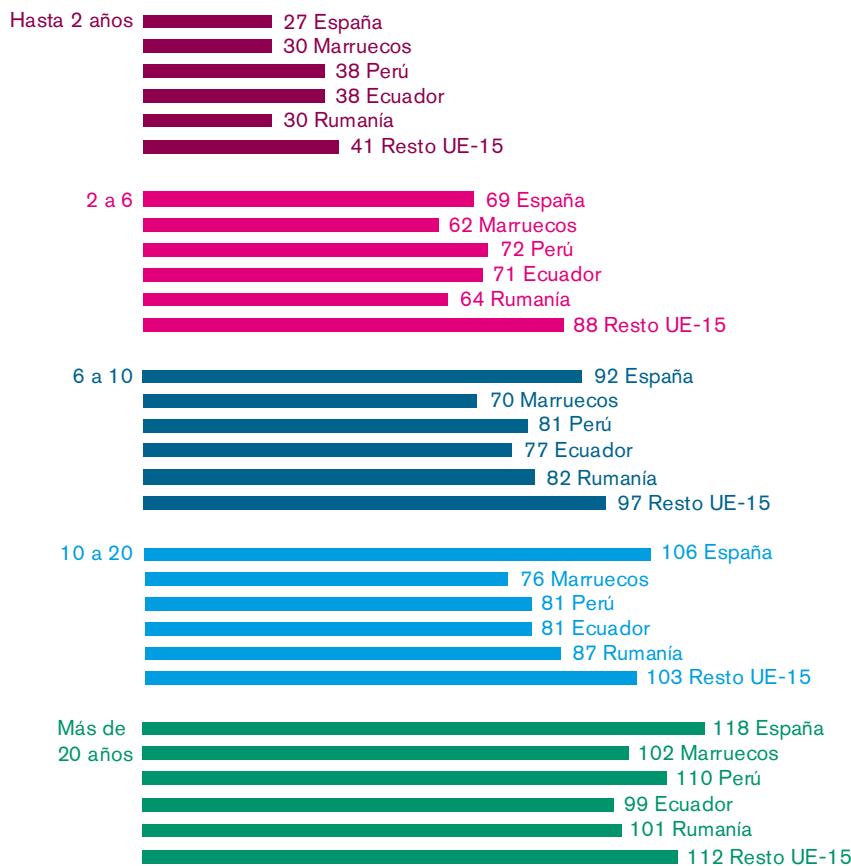


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

carse dentro de 10 años, cuando esa escasa representatividad estadística haya desaparecido.

Sin embargo, no todos los inmigrantes están en la misma posición; en los salarios también se muestra una cierta estratificación según el origen. Así, trabajadores autóctonos e inmigrantes de la UE-15 tienen trayectorias salariales casi similares con relación a la media salarial del conjunto de los trabajadores (gráfico 6.3.2). Ambos se acercan a la media salarial, aunque sin llegar a alcanzarla, en el tramo de 6 a 10 años de antigüedad; están por encima de los inmigrantes, pero no se puede hablar de éxito. En realidad, esta tabla nos habla mucho de la desigualdad salarial española y de algunas de las características básicas de esta sociedad: ni autóctonos ni inmigrantes llegan al salario medio antes de 10 años de vida laboral. Esto se correlaciona con hallazgos anteriores, como el hecho de que la consolidación en el ascenso de categoría se registra precisamente entre los 6 y 10 años de antigüedad

Gráfico 6.3.2 Diferencias salariales según antigüedad y origen.
Salario medio=100. España, 2007

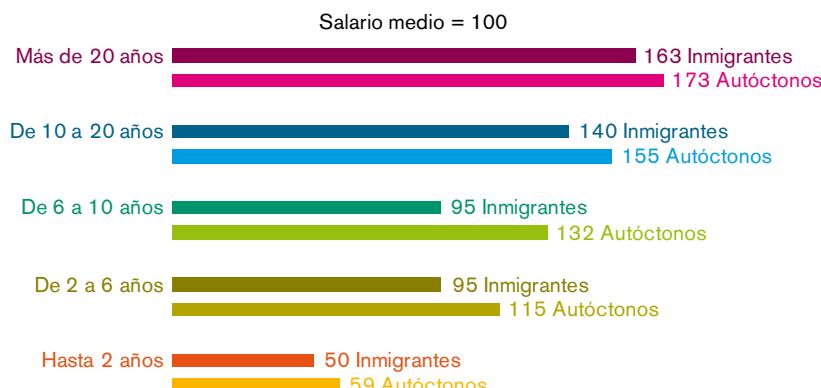


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

en el mercado de trabajo. A estos colectivos les siguen los demás a una cierta distancia, aunque llama la atención la posición retrasada de los trabajadores marroquíes, que son precisamente los que tienen más antigüedad en el mercado de trabajo; no les sirven los años que llevan trabajando, cosa que no sucede con los peruanos, también de inmigración antigua, quizás porque el sector en el que los primeros están muy presentes, agricultura, acaba dominando en la conformación de sus salarios. La media salarial se supera entre los 10 y los 20 años de antigüedad, aunque solo en el caso de los autóctonos y los ciudadanos de la UE-15. El resto de grupos por origen aparecen todavía distanciados de dicha media, algo que sobre todo afecta a los marroquíes, una vez más. Finalmente, todos los inmigrantes alcanzan o superan la media salarial cuando llevan más de 20 años en el mercado de trabajo, de manera que ahora sabemos que el tiempo acaba acercando a autóctonos y a inmigrantes en términos de salarios, aunque solo después de haber pasado muchos años, pero también sabemos que no todos los inmigrantes llegan a esa meta de convergencia. Es el caso de rumanos, ecuatorianos y marroquíes, entre los que hemos estudiado específicamente, mientras que inmigrantes de la UE-15, peruanos y quizás pequeños grupos de otros orígenes entran efectivamente en esa área que calificaremos de “convergencia incompleta”. Por supuesto, no todas las diferencias se agotan en términos de nacionalidad de origen, sino que es muy posible que se manifiesten diferencias entre grupos específicos de inmigrantes por factores más particulares como nivel de estudios o sexo.

La diferencia salarial entre autóctonos e inmigrantes con estudios universitarios, y en función de la antigüedad en el mercado de trabajo, nos permite matizar la hipótesis de la convergencia sostenida por la teoría del capital humano (gráfico 6.3.3). Según la antigüedad en el mercado de trabajo, constatamos que en los dos primeros años de contrato laboral de quienes tienen estudios universitarios, la diferencia entre autóctonos e inmigrantes es de nueve puntos porcentuales, a favor de los primeros. A partir de los 2 a

Gráfico 6.3.3 Diferencia salarial por origen, estudios universitarios y antigüedad. Salario medio=100. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

6 años la brecha se va abriendo, con 20 puntos de diferencia entre ambos y a partir de los 6 a 10 años se abre aún más, con una diferencia de 37 puntos. Pero entre los 10 y 20 años se empiezan a reducir las distancias hasta llegar al grupo con más de 20 años de antigüedad, donde la diferencia se minimiza a 9 puntos. En otras palabras, el nivel alto de estudios acerca en términos salariales a autóctonos e inmigrantes, aunque solo después de bastantes años y nunca totalmente. Sin embargo esta “convergencia incompleta” entre universitarios se da 10 años antes que la que tiene lugar para el conjunto de los trabajadores, de modo que ser inmigrante con estudios universitarios acaba teniendo utilidad, aunque tarde unos años. Pero podemos ir más allá: entre los inmigrantes con estudios universitarios hay tres grupos que presentan la casi convergencia con los autóctonos, que son los de la UE-15, peruanos y marroquíes. El mejor conocimiento del castellano (o del inglés), el sector en el que trabajan y la categoría que ocupan son las razones que explican la excelencia.

6.4 Seguridad en el empleo y salarios

La trayectoria contractual pone de relieve la importancia que tiene la alta seguridad en el empleo para acceder a los niveles salariales medios y altos (tabla 6.4.1). Esta afirmación es válida tanto para autóctonos como para inmigrantes, aunque inmediatamente hay que señalar algunas similitudes y diferencias. En el lado de las similitudes, las trayectorias con baja, media y alta seguridad en el empleo de autóctonos e inmigrantes tienen una distribución de la población similar en el primer quintil de salarios. Es decir, en este quintil la seguridad del empleo cuenta poco, posiblemente cuentan otros factores como el sector o la categoría. En el lado de las diferencias, aquellos que han tenido trayectorias con seguridad media en el empleo consiguen estar proporcionalmente más en salarios medios si son autóctonos que si son inmigrantes. Entre quienes han tenido trayectorias con seguridad alta en el empleo, el origen también marca diferencias; todos tienden a estar

Tabla 6.4.1 Distribución de la población según seguridad en el empleo y quintiles salariales. España, 2007

Seguridad en el empleo	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	Total
AUTÓCTONOS						
1 Baja (< 50%)	42,4%	35,2%	31,3%	20,1%	9,1%	25,3%
2 Media (50-80%)	22,4%	30,0%	31,3%	27,4%	17,2%	24,8%
3 Alta (>=80%)	35,3%	34,8%	37,4%	52,5%	73,7%	49,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
INMIGRANTES						
1 Baja (< 50%)	44,2%	46,4%	45,1%	36,1%	16,4%	41,5%
2 Media (50-80%)	21,5%	24,9%	24,6%	25,9%	18,3%	23,1%
3 Alta (=+80%)	34,3%	28,7%	30,4%	38,0%	65,4%	35,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

más presentes en los salarios altos, pero la ventaja para los autóctonos es de 9 puntos. En parte, estas semejanzas y diferencias se explican en función de la antigüedad en el mercado de trabajo, puesto que no hay que olvidar que una alta proporción de la población autóctona ha sido estable siempre (véase el siguiente gráfico 6.4.1).

Gráfico 6.4.1 Diferencias salariales según seguridad en el empleo.
España, 2007

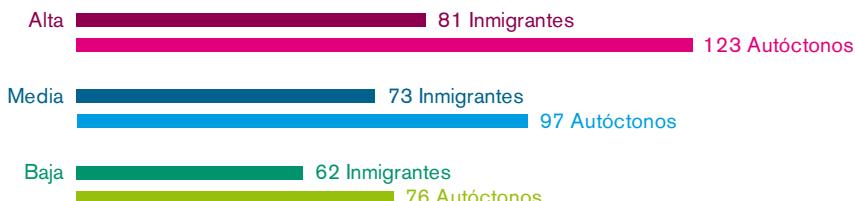


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

De hecho, si examinamos las trayectorias con alta seguridad en el empleo y por origen, veremos que la mayor proporción de trabajadores situados en el quinto quintil salarial son los autóctonos, seguidos de los ciudadanos de la UE-15. A más distancia están los marroquíes y peruanos, y a mayor distancia aún, el resto de los inmigrantes. Es decir, hay una cierta estratificación en función del periodo en el que los diversos colectivos han llegado al mercado de trabajo español, pero por supuesto también influyen otros factores.

La relación entre trayectoria de seguridad y nivel salarial se ve claramente, si utilizamos el otro indicador salarial (gráfico 6.4.2). Aquellos que han tenido una baja seguridad en el empleo han tenido salarios un 28% inferiores a la media. Quienes han tenido trayectorias laborales con seguridad media en el empleo han tenido salarios un 8% inferior a la media. Y quienes han tenido trayectorias con seguridad alta en el empleo han tenido salarios superiores en un 12% a la media. Las razones son obvias. Quienes tienen contratos temporales suelen cobrar menos que quienes los tienen estables, pero, sobre todo, quienes trabajan con contrato temporal no trabajan todo el año y

Gráfico 6.4.2 Diferencias salariales según trayectoria contractual.
Salario medio=100. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

aquí estamos hablando de ingresos anuales. Si esta situación contractual se alarga durante años, esto no solo implica menores ingresos y menor bienestar material, sino también menos protección en una posible pérdida del empleo (seguro de desempleo) o en la cuantía de las pensiones.

En pocas palabras, la seguridad en el empleo es una variable menos importante para explicar las trayectorias de movilidad, como veímos en el capítulo 4, pero sí lo es para explicar los salarios. Esta lógica parece aplicable a autóctonos e inmigrantes. Veamos en qué grado las diferencias por origen se apartan de la misma y por qué razones.

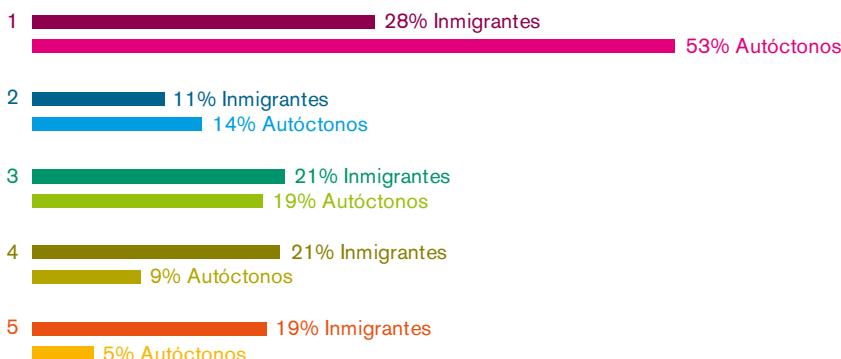
En los tres niveles de seguridad considerados, los inmigrantes están en términos salariales por debajo de los autóctonos (gráfico 6.4.2). Es más, a mayor seguridad contractual en ambos colectivos, no se da mayor acercamiento, sino al contrario. Por tanto, es verdad que los inmigrantes suben de salario cuanto mayor es su grado de seguridad, pero quedan siempre por debajo de los autóctonos. El nivel de seguridad contractual funciona para mejorar el salario de los autóctonos bastante mejor que el de los inmigrantes. La razón debemos buscarla en que el tipo de contrato no lo explica todo, sino que el salario, y su ritmo de crecimiento, está también vinculado al sector y a la categoría laboral.

Por supuesto, una vez más, hemos de recurrir a la antigüedad en el mercado de trabajo. Los salarios medios y altos, sobre todo estos últimos, los tienen mayoritariamente las personas con más de 40 años que llevan más de 20 en el mercado de trabajo; a estos la temporalidad les ha afectado históricamente bastante menos que al resto. Ahora bien, este colectivo tiende a ser casi totalmente de autóctonos y algunos inmigrantes de la UE-15. Los inmigrantes aún no llevan tantos años en el mercado de trabajo, aunque cuando los lleven tendrán un lastre de contratación temporal que todos los trabajadores han sufrido en España en las últimas dos décadas.

6.5 Las diferencias que introduce el género

La mayoría de las mujeres inmigrantes está en el quintil de bajos salarios, lo que se explica porque muchas mujeres trabajan en empleos con bajos requerimientos de cualificación profesional.

Gráfico 6.5.1 Distribución población asalariada femenina en quintiles salariales. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Tabla 6.5.1 Diferencias salariales por género. España, 2007

	Diferencias salariales por género salario medio = 100	Autóctonos	Inmigrantes
Hombre	104	116	79
Mujer	87	91	62

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Si tenemos en cuenta el origen, las mujeres inmigrantes tienen fundamentalmente salarios bajos, además de trayectorias laborales sin promoción, lo que concuerda con su mayor presencia en nichos específicos del mercado laboral, como el de hogar, servicios personales, limpieza y otros. Quienes ocupan los salarios muy bajos son fundamentalmente las mujeres marroquíes, seguidas de las rumanas, ecuatorianas y peruanas. Por el contrario, la participación de las mujeres en los altos salarios corresponde a autóctonas y ciudadanas de la UE-15, que trabajan fundamentalmente en sectores como educación, sanidad y Administración Pública.

En general, las mujeres tienen salarios un 13% inferior a la media salarial tomada como índice 100, mientras que los hombres tienen un salario un 4% superior a dicha media (véase la tabla 6.5.1). lo que nos da una distancia, por género, de 17 puntos. Pero si diferenciamos hombres y mujeres por origen, nos encontramos con un resultado inesperado: las mujeres autóctonas están a una distancia de 25% de los hombres autóctonos, mientras que las mujeres inmigrantes solo están 17 puntos por debajo de los hombres inmigrantes, aunque, por otro lado, tanto hombres como mujeres inmigrantes tienen salarios por debajo de los autóctonos del mismo sexo. Probablemente lo que explica la primera cuestión de las señaladas sea que tanto mujeres como hombres inmigrantes están en situaciones más homogéneas: en los mismos sectores, con los mismos años de antigüedad. Por tanto, la lógica inmigratoria se impone a la lógica de género en las desigualdades salariales, tal como hemos visto en el capítulo anterior en referencia a la movilidad de las mujeres.

Gráfico 6.5.2 Diferencias salariales de las mujeres por origen.
Salario medio=100. España, 2007

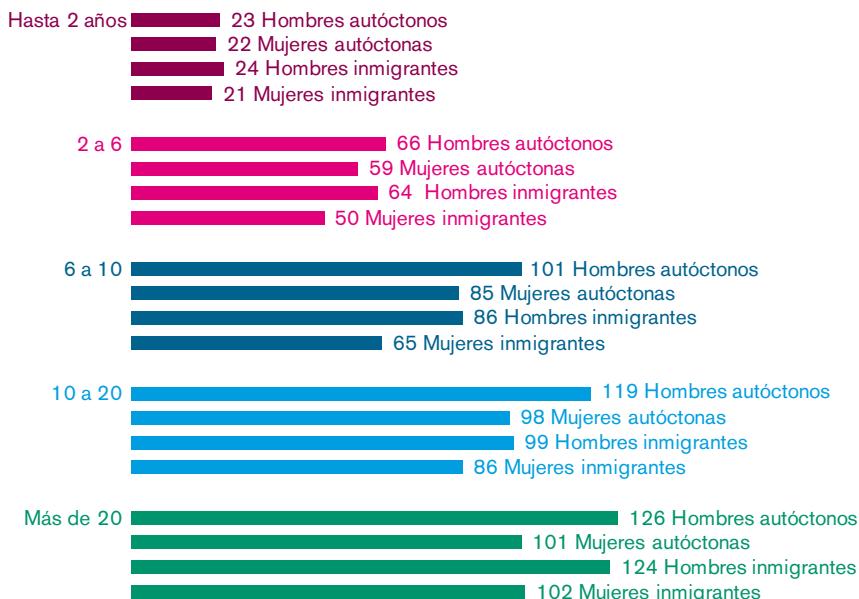


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Las diferencias salariales entre mujeres son notables según el origen (gráfico 6.5.2), teniendo las autóctonas salarios ligeramente superiores a la media salarial del conjunto de las mujeres. Cerca de ellas están las mujeres con ciudadanía de la UE-15. Por el contrario, más alejadas de la media y por orden de menor a mayor, están las rumanas, las ecuatorianas, las marroquíes, las peruanas y las del resto de Europa. Es decir, el orden nos recuerda la estratificación que hemos encontrado en diversas situaciones. Las mujeres de origen rumano, como los hombres, siempre aparecen en los niveles más bajos, lo que señala una inmigración que ocupa puestos poco cualificados y menor antigüedad en el mercado laboral.

Según la antigüedad en el mercado laboral, podemos ver la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y por origen (gráfico 6.5.3). Autóctonos e inmigrantes, tanto hombres como mujeres, están por debajo de la media salarial (=100) cuando su antigüedad en el mercado laboral es inferior a los 6 años, pero solo los hombres autóctonos alcanzan la media salarial (=100) cuando ya llevan entre 6 y 10, no así las mujeres autóctonas ni los hombres y mujeres inmigrantes. Entre los 10 y los 20 años de antigüedad, los hombres inmigrantes pasan por encima de la media salarial, mientras que las mujeres autóctonas se sitúan ligeramente por debajo de esta. Aquí está el punto de transición de la lógica inmigratoria a la de género en

Gráfico 6.5.3 Diferencias salariales según antigüedad, origen y género. Salario medio=100. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

términos salariales: llega un momento en que los salarios de los hombres superan a los de las mujeres con independencia del origen. Los hombres inmigrantes se sitúan entonces por encima de la media, cota que también alcanzan las mujeres autóctonas y las mujeres inmigrantes, pero solo cuando llevan más de 20 años en el mercado de trabajo. Aunque los tres colectivos señalados superan la media, no se alcanza la convergencia, como se sostiene en la teoría de la “asimilación ocupacional”. Por el contrario, las diferencias persisten al menos entre hombres y mujeres. Sí podríamos decir que, después de 20 años en el mercado laboral, convergen mujeres autóctonas e inmigrantes,

aunque no lo hacen hombres autóctonos e inmigrantes, como se deduce de lo señalado en páginas anteriores.⁴

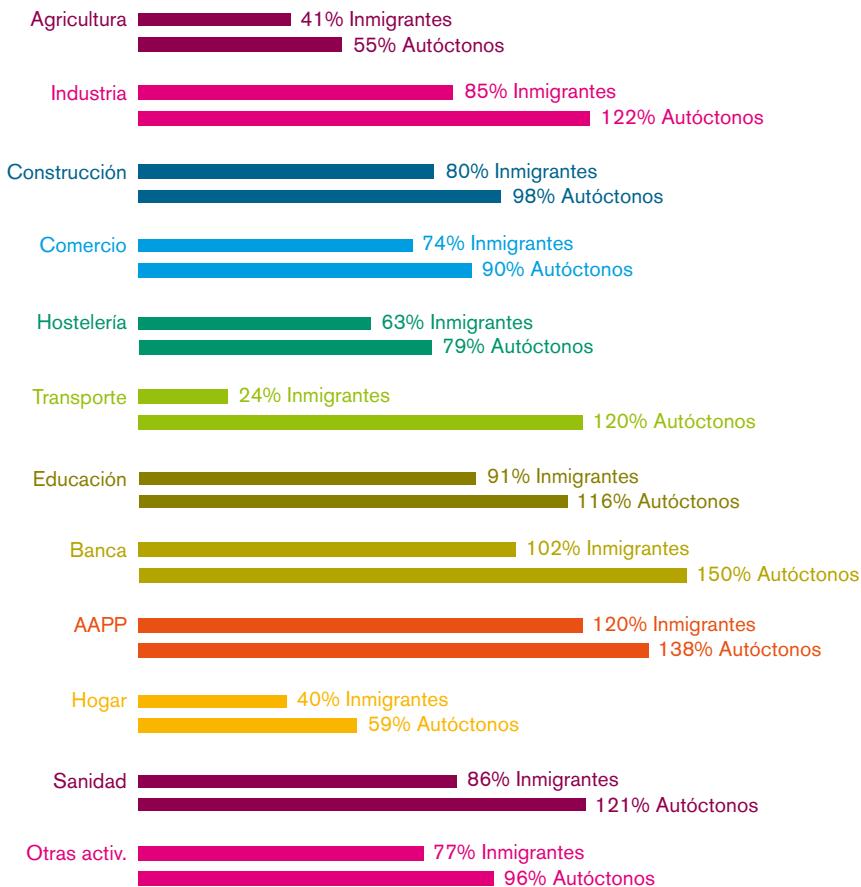
6.6 Sector y tamaño de empresa

La inserción de la inmigración en determinados sectores de actividad contribuye en gran medida a explicar sus niveles salariales, aunque con algunas excepciones que conviene tener en cuenta. La inmigración se inserta básicamente en los sectores intensivos en mano de obra y baja cualificación profesional (tabla 6.6.1). En los sectores mencionados, los salarios están notablemente por debajo de la media. La salvedad podría ser el sector de la construcción, del que, aunque ligeramente por debajo de la media, es sabido que las retribuciones salariales informales son más altas. Esta consideración pone de manifiesto que, más allá del tiempo transcurrido en el mercado de trabajo, de la promoción laboral y del nivel de estudios, el cambio de sector es fundamental para la mejora salarial, como pone de manifiesto el gráfico 6.6.1. De cualquier manera, en todos los sectores los autóctonos están por encima de los inmigrantes, en algunos de ellos notablemente por encima. De hecho, los inmigrantes superan la barrera de los salarios medios solo en dos sectores: banca y Administración Pública.

Tampoco en los sectores donde los salarios son más altos, como banca y seguros, Administración Pública, educación, sanidad y transporte, los inmigrantes se acercan más, con excepción de la Administración, tal como puede verse en el gráfico.

4 Aquí también conviene volver a recordar que los inmigrantes presentes en el mercado de trabajo español con más de 20 años son muy pocos, por tanto su representatividad puede ser débil.

Gráfico 6.6.1 Diferencias salariales por sectores de actividad.
Salario Medio=100. España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Tabla 6.6.1 Distribución de la población asalariada, concentración inmigratoria y salarios medios. España, 2007

Diferencias salariales Salario medio=100	Salarios medios de los sectores respecto a la media general	Concentración de inmigrantes*
Agricultura, ganadería, caza y pesca	50	18,8%
Industria	118	9,4%
Construcción	94	21,8%
Comercio	88	11,3%
Hostelería	68	28,6%
Transporte	114	12,2%
Educación	114	7,9%
Banca y seguros	146	8,5%
Administración Pública	131	3,3%
Hogares y servicios personales	50	36,6%
Sanidad	119	7,9%
Otras actividades	93	13,7%
Salario medio global	100	14,3%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Tabla 6.6.2 Diferencias salariales por sectores y origen.
Salario medio = 100. España, 2007

	Agricultura	Construcción	Hostelería	Hogares
España	104	104	107	113
Marruecos	83	81	91	80
Perú	0	75	91	82
Ecuador	76	87	93	87
Rumanía	69	74	76	80
Resto de la UE-15	64	87	90	78
Resto de Europa	71	81	86	82
Resto del mundo	79	83	88	78

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

Sin embargo, tampoco el sector lo explica todo. Las diferencias salariales por origen en los cuatro sectores de actividad económica en los que hay mayor presencia de inmigración nos permiten ilustrar una estratificación salarial debida al origen (y probablemente al tiempo de permanencia) (tabla 6.6.2). En la agricultura, los peruanos se sitúan justo en la media salarial del sector, por encima de la media están solo los autóctonos y por debajo están los rumanos, los procedentes del resto de Europa, los marroquíes y los ecuatorianos. En la construcción, solo los autóctonos están por encima de la media salarial. Por debajo de la media, y de menos a más, están los rumanos, los marroquíes, los inmigrantes del resto de Europa, los del resto del mundo, los ciudadanos de la UE-15, los peruanos y los ecuatorianos. En la hostelería, solo están por encima de la media del sector los autóctonos. Por debajo están los rumanos, los del resto de Europa, los marroquíes, los peruanos, los ecuatorianos y los ciudadanos de la UE-15. En hogares y servicios personales, también son los autóctonos quienes están por encima de la me-

Tabla 6.6.3 Diferencias salariales por tamaño de empresa.
Salario medio = 100

Diferencias salariales por tamaño de empresa	
De 1 a 10	75
De 11 a 25	91
De 26 a 50	99
De 51 a 100	105
De 101 a 250	111
De 251 a 500	116
501 y más	128
Media salarial base =	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

dia salarial. Los otros orígenes están todos por debajo y a una distancia similar de la media salarial del sector.

Es, por tanto, una estratificación semejante a la que hemos visto en otros apartados de esta investigación, en la que juegan el tiempo en el mercado de trabajo, la seguridad en el empleo, el nivel de estudios y, en algún grado, el propio origen. De esta manera, la antigüedad y otros factores logran romper parcialmente las barreras que pone el origen, pero nunca totalmente.

Las diferencias salariales según el tamaño de la empresa también nos muestran las condiciones materiales y estructurales en las cuales se inserta la inmigración y que, por tanto, contribuyen a explicar de alguna manera sus salarios (tabla 6.6.3). La inmigración se inserta preferentemente en las pequeñas empresas, donde los salarios son más bajos, como se puede ver. En la tabla queda patente que los salarios altos se localizan en las grandes empresas de más de 500 trabajadores, donde precisamente la presencia de la inmigración es poco relevante, como ya hemos visto en el capítulo 2.

En suma, las condiciones materiales en las cuales se insertan los inmigrantes constituyen una dimensión explicativa importante, quizás más que otras variables, como la antigüedad. La estructura económica (sector de actividad y tamaño de la empresa) y, por consiguiente, la estructura del mercado de trabajo, ya que este se deriva de la primera, condiciona y limita los salarios de la inmigración y el peso de estos en sus trayectorias laborales.

6.7 Conclusiones

El debate de la “asimilación ocupacional en el mercado de trabajo”, planteado por las teorías del capital humano, y el de la “estratificación por origen”, planteado por las teorías de la segmentación, que esbozamos en la introducción de este capítulo, nos permiten ahora concluir con algunas observaciones a la luz de los datos.

1. La “asimilación ocupacional en el mercado de trabajo” puede parecer evidente, si se considera exclusivamente el indicador de las diferencias o brechas salariales para las bajas categorías profesionales. Asimismo, cuando la antigüedad en el mercado de trabajo es baja, tanto para autóctonos como para inmigrantes, la brecha salarial en el periodo de inserción inicial (dos primeros años) es muy estrecha. Autóctonos e inmigrantes se encuentran en parecidas condiciones y con escasas posibilidades de promoción laboral ascendente. De hecho, algunas investigaciones (Zimmerman 2009) ya han puesto de relieve que la “asimilación ocupacional” es rápida (y similar a la de los autóctonos) cuando se trata de trabajadores inmigrantes con bajas cualificaciones. Pero el problema se plantea cuando estos se encuentran en situación de desempleo. En este nuevo contexto, la “asimilación ocupacional” no es posible ni inmediata. Por consiguiente, el desempleo de aquellos inmigrantes con bajas cualificaciones profesionales deviene un importante problema político, porque su reciclaje profesional y reinserción laboral no es nada fácil, lo que nos pone de relieve que la “asimilación ocupacional” es también un concepto dinámico, ya que en situación de bonanza económica estos inmigrantes pueden estar “integrados” y en situaciones de crisis y desempleo no están ni siquiera “asimilados”.

Otro caso diferente es el de aquellos inmigrantes con altos niveles de estudios y experiencia profesional (capital humano). En este caso, la “asimilación ocupacional” es “retardada”: requieren mayor antigüedad que los autóctonos para acceder a los salarios medios y altos y a las categorías profesionales altas. Pero hay que señalar que estos inmigrantes son cuantitativamente todavía pocos. En páginas anteriores hemos puesto de relieve algunas evidencias: a medida que aumenta la antigüedad, entre los 6 y 20 años en el mercado de trabajo, se abre la brecha salarial entre ambos colectivos para después volver a reducirse, cuando ya han pasado más de 20 años. Pero esta asimilación es más bien una apariencia, porque si se mira en detalle por nivel de estudios, por seguridad en el empleo y por gé-

nero, se siguen encontrando diferencias salariales entre autóctonos e inmigrantes. Por ello, la brecha salarial no es un indicador suficiente para explicar la “asimilación ocupacional.”

2. La “estratificación por origen” nos lleva a considerar otras variables, tales como la distribución de la población en función de quintiles salariales o bien las trayectorias en las categorías laborales. Desde esta perspectiva, se puede hacer otra lectura. La mayoría de los inmigrantes asalariados tiene remuneraciones salariales bajas y medias-bajas, correspondientes al primer y segundo quintil. Llama la atención, particularmente, que la mayoría de las mujeres inmigrantes ocupadas se ubiquen en el quintil de salarios bajos, lo que se explica por el peso que estas tienen en las actividades del hogar, servicios personales, limpieza y agricultura. Es decir, las características estructurales y materiales del sector de actividad contribuyen a explicar las diferencias en la distribución de la población entre autóctonos e inmigrantes y, por tanto, también las diferencias salariales. Por origen son fundamentalmente los trabajadores rumanos, marroquíes y ecuatorianos quienes tienen salarios más bajos.

La distribución de la población por quintiles salariales es el resultado de la combinación de diversas desigualdades y diferencias. Desigualdades en el capital humano, en el nivel de estudios, de formación específica, de género o bien diferencias de edad, de antigüedad en el mercado laboral, de experiencia laboral, de origen y de inserción en determinados nichos y de actividad. Las diferencias en los quintiles salariales se explican a partir de la conjugación de las distintas variables. Sin embargo, hay dos que parecen tener un papel importante en la diferenciación. La primera es el sector de inserción laboral inicial, que para la mayoría de los inmigrantes es el sector agrario, la hostelería, el hogar y la construcción. La inserción en determinados segmentos de dichos sectores tiene un efecto notable en los bajos salarios que perciben los inmigrantes, ya que se trata de sectores intensivos en mano de obra, con baja productividad, escasa presencia de los sindicatos y debilidad

de la negociación colectiva como mecanismo de regulación laboral. La segunda, el “principio de la cola”, contribuye a explicar los bajos salarios en las primeras fases del ciclo inmigratorio, pero, a medida que va pasando el tiempo, algunos de los inmigrantes se van recolocando en otros sectores de actividad y mejorando su remuneración salarial.

Sin embargo, las trayectorias de promoción no parecen seguir el mismo ritmo que la mejora salarial en el caso de los inmigrantes. La mejora salarial llega antes que la promoción de categoría, como se ha demostrado en el caso del tercer quintil salarial, donde hay una buena proporción de inmigrantes, pero cuya promoción de categoría está por debajo de la media (1,38). Esta evidencia parece confirmar que las trayectorias laborales de los inmigrantes con estudios universitarios son retardadas. De hecho, a determinados grupos de inmigrantes les llega la promoción cuando ya alcanzan una antigüedad muy elevada. Este aspecto ha sido confirmado en otros estudios y se conoce como la teoría de la U, como ya hemos explicado en el capítulo 4. Más allá de estos aspectos dinámicos, referidos a las trayectorias laborales y a la antigüedad, la película del periodo analizado nos ha mostrado, a lo largo de este capítulo, una distribución desigual de la inmigración respecto a la población autóctona. Nos ha mostrado que la inmigración está insertada en mayor proporción en los quintiles salariales bajos, pero con una brecha salarial que se refleja sobre todo en términos de género, edad y nivel de estudios, a lo largo de todos los quintiles.

7

Síntesis y tipología de posiciones y trayectorias laborales

Con el fin de completar los capítulos anteriores y captar una cierta jerarquización en los factores —es decir, detectar cuáles son más importantes y cuáles menos relevantes— que determinan que los itinerarios laborales de autóctonos e inmigrantes tengan mayor o menor consistencia, hemos llevado a cabo un doble análisis estadístico: una regresión logística y un análisis tipológico basado en el análisis factorial de correspondencias múltiples. Para el primero hemos escogido un único indicador, los salarios, en la hipótesis de que estos pueden ser una buena pista para captar si el itinerario laboral es de progreso, de estancamiento o de retroceso. Para el segundo, y por definición, hemos tenido en cuenta un número elevado de factores. Ambos análisis sintetizan y dan mayor relieve a aspectos que han aparecido en capítulos anteriores de forma desagregada.

7.0 **Trayectoria salarial**

En capítulos anteriores hemos puesto de relieve que muchos analistas toman los salarios como indicador de “convergencia y asimilación ocupacional”. Los salarios altos representan, además, un indicador sintético e indirecto del ascenso a las categorías profesionales más altas. Por consiguiente, el ascenso de los inmigrantes a los salarios más altos es indicativo de que éstos también han tenido una trayectoria de éxito, de que han llegado al cenit de sus carreras profesionales, como se ha puesto de relieve en la literatura especializada (véase McAllister 2005, Green 1999, Chiswick 2005, entre otros). Incluso algunos analistas van más allá y consideran que este indicador salarial nos puede permitir ver el grado de apertura democrática y de igualdad de oportunidades en una sociedad, que posibilita la movilidad social ascendente de los inmigrantes (véase Giddens 1991, Goldmann *et al.* 2008, entre otros). No obstante, en las páginas anteriores ya hemos señalado que los inmigrantes tienen una trayectoria laboral “retardada” temporalmente en relación al ascenso a los salarios más altos. En las páginas siguientes vamos a examinar cuáles son las variables que mejor explican el acceso al quinto quintil salarial, el más alto.

En la tabla 7.0.1 aportamos una regresión logística multinomial con la cual examinaremos los parámetros para la población asalariada. Obsérvese que el ajuste de los coeficientes de determinación es alto, lo que pone de relieve la buena capacidad explicativa del modelo. En esta tabla, el Pseudo-R cuadrado explica el 54% de la variabilidad para la población asalariada y en la tabla 7.0.2 explica el 48% de la variabilidad para el caso de los inmigrantes. Nótese también que ambas tablas tienen una alta significatividad, dado el alto número de casos examinados.

Aunque las tablas señaladas contengan información de las regresiones logísticas sobre distintos niveles salariales, aquí solo compararemos a aquellos trabajadores que están agrupados en el quinto quintil, en los salarios más altos, como ya hemos indicado antes, puesto que podemos considerar el salario alto como indicador de éxito en el itinerario laboral. Las variables que

más influyen en la explicación del acceso a los altos salarios son, por orden de importancia, las siguientes, según nos indica el peso del coeficiente B:¹

En primer lugar la **antigüedad**, tanto para la población asalariada como para los inmigrantes. Para aquellos que llevan menos de 2 años en el mercado de trabajo las probabilidades de acceder a los altos salarios es un 99% menor (según nos indica el exponencial de B)² en relación a aquellos que tienen más de 20 años de antigüedad, tomada esta como categoría de referencia y con valor 0.³ Las probabilidades de éxito incrementan a medida que se lleva más años en el mercado de trabajo. Esto es válido tanto para la población general como para los inmigrantes (véanse las tablas 7.0.1 y 7.0.2). Quizás la

1 Los coeficientes de las tablas de regresión logística se presentan de dos formas: aditiva (columna B) y multiplicativa (columna Exp(B)). En este último caso se interpretan como un efecto positivo (aumenta la probabilidad y el valor es superior a 1) o negativo (disminuye la probabilidad y el valor es inferior a 1) de cada valor de la variable independiente sobre la el valor considerado de la variable dependiente. Estos valores además se expresan en relación a una categoría de referencia. En nuestro caso se toma siempre como categoría de referencia de la variable dependiente el nivel de cotización (o salario) más bajo, y para las variables independientes se toma la última categoría. Así, por ejemplo, el coeficiente 0,008, referido a los salarios más altos cuando miramos una antigüedad de hasta dos años, se interpreta, en relación a 1, como una reducción en un 99,2% de las probabilidades de tener los salarios más altos si comparamos a las personas que llevan hasta dos años en relación a las que llevan más de 20. Si consideramos ahora a los autóctonos el coeficiente es de 1,837, lo que significa que se multiplican por 1,837 las probabilidades de alcanzar el nivel salarial superior en relación a los inmigrantes. Si no hubiera diferencias entre autóctonos e inmigrantes este valor sería 1. En el caso de considerar los coeficientes de la primera columna, en forma aditiva, el valor 1 pasa a ser el 0, y los efectos se expresan con valores negativos y positivos de forma simétrica.

2 El coeficiente del exponencial de B se lee de dos formas: a) cuando es menor que 1 se lee en negativo y se corresponde con un coeficiente B negativo. En este caso, se lee $1-0,008=0,992$, o sea 99%. El coeficiente B de esta fila es -4,857. Cuando el coeficiente del exponencial de B es superior a 1 se lee en positivo.

3 La categoría de referencia sirve en la regresión logística para calcular los coeficientes de las otras categorías de la variable. La categoría de referencia se indica con un 0, como vere- mos en las tablas.

Tabla 7.0.1 Estimaciones de los parámetros del modelo I: total de la población asalariada

Variables independientes	VARIABLE DEPENDIENTE: SALARIOS							
	Salarios medio-bajos				Salarios medios			
B	Error típico	Exp(B)	Sig.	B	Error típico	Exp(B)	Sig.	
Intersección	-,965	,068	**	-,178	,055	**	1,336	,055
Hombre	,316	,015	1,372	**	,964	,012	2,621	**
Mujer (*)	0	—	—	0	—	—	0	—
16-24 años	122	,036	1,130	**	-,009	,030	,991	ns
25-34 años	,566	,032	1,762	**	,728	,026	2,071	**
35-44 años	,403	,029	1,497	**	,474	,023	1,606	**
45-54 años	,358	,029	1,431	**	,408	,023	1,505	**
Más de 54 años (*)	0	—	—	0	—	—	0	—
Estudios primarios	-,279	,040	.756	**	-,626	,033	,535	**
Estudios secundarios	-,178	,039	,837	**	-,461	,032	,631	**
Bachiller-FP	-,123	,040	,884	**	-,197	,032	,821	**
Universitarios (*)	0	—	—	0	—	—	0	—
Antigüedad hasta 2 años	-1,670	,043	,188	**	-2,762	,040	,063	**
Antigüedad 2-6 años	-1,157	,029	,854	**	-,570	,025	,566	**
Antigüedad 6-10 años	,054	,027	1,056	*	-,117	,022	,889	**
Antigüedad 10-20 años	,039	,022	1,040	ns	-,072	,018	,930	**
Antigüedad +20 años (*)	0	—	—	0	—	—	0	—
Autociono	-,225	,020	,799	**	-,056	,018	,945	**
Immigrante (*)	0	—	—	0	—	—	0	—
Descienden	-1,62	,041	,850	**	-,382	,033	,682	**
No movilidad	-1,138	,039	,871	**	-,287	,032	,743	**
Movilidad baja	,097	,040	1,102	*	,162	,032	1,176	**
Movilidad media	,002	,041	1,002	ns	-,042	,033	,959	ns
Movilidad alta (*)	0	—	—	0	—	—	0	—
Seguridad baja	-,081	,021	,922	**	-,215	,017	,806	**
Seguridad media	,030	,017	1,030	ns	-,054	,014	,948	**
Seguridad alta (*)	0	—	—	0	—	—	0	—

Agricultura	-1,457	,042	,233	**	-1,876	,036	,153	**	-2,194	,045	,111	**	-2,634	,064	,072	**	
Industria	,341	,026	1,406	**	,866	,021	2,378	**	,188	,022	3,281	**	1,549	,024	4,706	**	
Construcción	,665	,028	1,983	**	1,674	,022	5,335	**	1,747	,024	5,738	**	1,863	,028	6,446	**	
Comercio	,223	,020	1,250	**	,273	,017	1,313	**	,112	,019	1,119	**	-,023	,022	,978	ns	
Hostelería	-0,012	,025	,988	ns	,047	,021	1,048	*	-,400	,026	,670	**	-1,196	,037	,302	**	
Transporte	,432	,034	1,541	**	,591	,029	1,805	**	,912	,030	2,490	**	,082	,032	2,950	**	
Educación	-,260	,037	,771	**	-,376	,032	,687	**	,113	,031	,119	**	,565	,032	,1,742	**	
Banca y seguros	,447	,045	1,564	**	,451	,039	1,570	**	,1045	,039	2,845	**	2,144	,040	8,537	**	
AA.PP.	,016	,043	1,016	ns	,490	,033	1,632	**	,394	,031	4,029	**	,896	,035	2,460	**	
Hogares	-,037	,038	,963	ns	-,813	,039	,444	**	-,872	,048	,418	**	-1,046	,068	,351	**	
Sanidad	,459	,029	1,583	**	,563	,024	1,756	**	,056	,025	2,875	**	1,053	,028	2,866	**	
Otras actividades (*)	0	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	
Contrato indefinido	,662	,018	1,938	**	1,085	,015	2,960	**	1,489	,016	4,433	**	1,749	,019	5,746	**	
Contrato temporal (*)	0	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	
1 a 6 trabajadores	-,195	,023	,823	**	-,667	,019	,503	**	-,740	,020	,176	**	-3,166	,023	,042	**	
11 a 25 trabajadores	,054	,026	1,055	*	-,147	,021	,864	**	-,811	,022	,444	**	-,854	,025	,157	**	
26 a 50 trabajadores	,068	,028	1,071	*	-,054	,023	,948	*	-,528	,024	,590	**	-1,290	,026	,275	**	
51 a 100 trabajadores	,000	,030	1,000	ns	-,105	,024	,900	**	-,354	,025	,702	**	-,929	,026	,395	**	
101 a 250 trabajadores	-,038	,029	,963	ns	-,180	,024	,835	**	-,278	,024	,758	**	-,647	,025	,593	**	
251 a 500 trabajadores	-,121	,033	,886	**	-,274	,027	,760	**	-,239	,027	,787	**	-,445	,028	,641	**	
Más de 500 trabajadores (*)	0	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	
Número de casos			433.358														
-2 log verosimilitud			509.976														
Contraste de Chi-cuadrado			317.934 (ns 0.000)														
Pseudo R2 de Nagelkerke			0,544														

El primer intervalo es la categoría de referencia de la variable dependiente (cotización en quintiles)

(*) Categoría de referencia de las variables independientes

* Coeficiente significativo al 5%

** Coeficiente significativo al 1%

ns Coeficiente no significativo

La categoría de referencia en cada variable se indica con 0. La lectura de cada variable se hace en relación a dicha referencia.

Tabla 7.0.2 Estimaciones de los parámetros del modelo II: población asalariada inmigrante

Variables independientes	VARIABLE DEPENDIENTE: SALARIOS										Salarios altos
	Salarios medio-bajos					Salarios medios					
B	Error típico	Exp(B)	Sig.	B	Error típico	Exp(B)	Sig.	B	Error típico	Exp(B)	Sig.
Intersección											
Hombre	-1,016	,198	**	-414	,166		*	,773	,173	**	3,307
Mujer (t)	,421	,035	1,523	**	,943	,031	2,568	**	1,477	,038	4,380
16-24 años	-255	,094	,775	**	-276	,083	,759	**	-374	,106	,688
25-34 años	,151	,085	1,163	ns	,332	,074	1,394	**	,578	,087	1,782
35-44 años	,194	,085	1,214	*	,344	,073	1,410	**	,576	,086	1,779
45-54 años	,146	,089	1,158	ns	,291	,077	1,337	**	,384	,090	1,469
Más de 54 años (t)	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-
Estudios primarios	-287	,073	,750	**	-460	,065	,631	**	-1,194	,070	,303
Estudios secundarios	-139	,072	,870	ns	-261	,064	,770	**	-999	,069	,368
Bachiller-FP	-111	,073	,895	ns	-962	,065	,940	ns	-470	,068	,625
Universitarios (t)	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-
Antigüedad hasta 2 años	-1,335	,103	,263	**	-2,732	,088	,065	**	-3,838	,109	,022
Antigüedad 2-6 años	,237	,093	1,268	*	-226	,074	,798	**	-1,076	,079	,341
Antigüedad 6-10 años	,192	,095	1,212	*	-507	,076	,944	ns	-563	,080	,570
Antigüedad 10-20 años	,105	,100	1,111	ns	-054	,080	,948	ns	-363	,083	,695
Antigüedad +20 años (t)	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-
Descenden	-036	,143	,964	ns	-292	,120	,777	*	-1,268	,120	,281
Inmóviles	-057	,140	,945	ns	-215	,117	,807	ns	-1,093	,115	,335
Ascendencia baja	,125	,142	1,134	ns	,111	,118	1,117	ns	-577	,117	,561
Ascendencia media	,091	,146	1,095	ns	-131	,123	,877	ns	-906	,123	,404
Ascendencia alta (t)	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-
Seguridad baja	-034	,054	,966	ns	-026	,047	,974	ns	-312	,055	,732
Seguridad media	,027	,045	1,028	ns	-033	,039	,968	ns	-253	,045	,776
Seguridad alta (t)	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-
Agricultura	-1,520	,094	,219	**	-1,980	,088	,138	**	-2,420	,135	,089
Industria	,516	,068	1,676	**	,1,145	,057	3,144	**	1,474	,065	4,368

Construcción	,777	,059	2,175	**	1,654	,051	5,226	**	1,745	,060	5,725	**	1,599	,083	4,946	**
Comercio	,244	,051	1,277	**	,189	,046	1,208	**	,020	,057	1,020	ns	-,089	,073	,915	ns
Hostelería	,367	,051	1,443	**	,285	,046	1,330	**	-,187	,061	,829	**	-,1286	,107	,276	**
Transporte	,461	,082	1,586	**	,754	,070	2,126	**	,942	,079	2,564	**	,886	,097	2,425	**
Educación	-,577	,132	,562	**	-,366	,106	,693	**	,027	,111	1,027	ns	,237	,120	1,267	*
Banca y seguros	,435	,114	1,545	**	,320	,106	1,377	**	,972	,113	2,642	**	,1780	,121	5,929	**
AA.PP.	-,297	,202	,743	ns	-,008	,161	,992	ns	,918	,151	2,504	**	,806	,172	2,238	**
Hogares	-,067	,112	,935	ns	-,564	,114	,569	**	-,778	,160	,459	**	-,1,355	,271	,258	**
Sanidad	,519	,078	1,681	**	,494	,072	1,639	**	,673	,082	1,960	**	,994	,094	2,701	**
Otras actividades (*)	0	—	—	—	0	—	—	0	—	—	—	0	—	—	—	—
Contrato indefinido	,525	,046	1,690	**	,999	,041	2,715	**	1,333	,049	3,792	**	1,393	,068	4,027	**
Contrato temporal (*)	0	—	—	—	0	—	—	0	—	—	—	0	—	—	—	—
1 a 6 trabajadores	-,489	,056	,613	**	-,805	,050	,447	**	-,1,627	,059	,196	**	-,2,710	,077	,067	**
11 a 25 trabajadores	-,059	,062	,943	ns	-,179	,055	,836	**	-,705	,064	,494	**	-,1,428	,080	,240	**
26 a 50 trabajadores	-,024	,067	,977	ns	-,061	,059	,941	ns	-,428	,067	,652	**	-,913	,083	,401	**
51 a 100 trabajadores	,009	,072	1,009	ns	-,008	,063	,992	ns	-,105	,070	,901	ns	-,574	,086	,563	**
101 a 250 trabajadores	-,066	,071	,936	ns	,043	,062	1,043	ns	,054	,069	1,056	ns	-,076	,080	,927	ns
251 a 500 trabajadores	-,067	,081	,935	ns	-,115	,072	,891	ns	,028	,079	1,028	ns	-,073	,093	,929	ns
Más de 500 trabajadores (*)	0	—	—	—	0	—	—	0	—	—	—	0	—	—	—	—

Número de casos 51.095

-2 log verosimilitud 91.361

Contraste de Chi-cuadrado 31.430 (ns,000)

Pseudo R² de Nagelkerke 0,483

El primer intervalo es la categoría de referencia de la variable dependiente (Cotización en quintiles)

(*) Categoría de referencia de las variables independientes

* Coeficiente significativo al 5%

** Coeficiente significativo al 1%

ns Coeficiente no significativo

La categoría de referencia en cada variable se indica con 0. La lectura de cada variable se hace en relación a dicha referencia.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA INCVL (2007).

alta influencia de esta variable estriba en que los datos de la MCVL⁴ proporcionan información a partir de lo que en algunos estudios de movilidad han llamado “madurez laboral”, pero en todo caso también concuerda con los hallazgos encontrados en otros estudios. Por ejemplo, Green (1999), señala una antigüedad de 10 años para conseguir salarios altos en el caso de los inmigrantes en Canadá.⁵ Kogan (2003) y Dickens y McKnight (2009)⁶ hablan de 20 años de antigüedad en los casos de Alemania y el Reino Unido, respectivamente. Por el contrario, nuestro hallazgo difiere del encontrado por Izquierdo *et al.* (2009), que señala una rápida “asimilación salarial” de los inmigrantes legales en el plazo de 5-6 años, aunque las diferencias con los autóctonos no desaparecen con el tiempo. La explicación de nuestro resultado es doble: los trabajadores, sea inmigrantes o autóctonos, buscan mejorar sus salarios con el paso del tiempo. En ambos colectivos se puede conseguir, aunque en menor proporción en el caso de los inmigrantes, como se puede verificar posteriormente al confrontar la variable estudiada por la independiente autóctonos/inmigrantes.

En segundo lugar, **el nivel de estudios** tiene también una importante influencia en el acceso a los salarios altos. Para aquellos que tienen estudios primarios, las probabilidades de acceder a los altos salarios es un 97%

4 Recordar que las siglas se refieren a la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social.

5 Aunque un reciente estudio realizado en el mismo país por Goldmann *et al.* (2009) hablan solo de 4 años para que aquellos que tienen altas cualificaciones accedan a los salarios más altos. El caso de Canadá se puede considerar como una excepción a tenor de su política de reclutamiento muy selectiva de inmigración altamente cualificada, lo que hoy convierte a este país en un modelo de referencia en el debate europeo.

6 Estos investigadores señalan que los inmigrantes masculinos británicos tardan unos 20 años en alcanzar las cotas salariales de los nacidos en el Reino Unido. Sin embargo, la inmigración no es homogénea. La asimilación de la población europea se produce antes que la de aquellos procedentes de África o de Asia, como veremos más adelante.

menor que para quienes tienen estudios universitarios, considerados en la regresión como categoría de referencia con valor 0, por lo que los otros niveles de estudios se sitúan en posiciones intermedias. En cambio, para los inmigrantes (tabla 7.0.2) el peso del nivel de estudios es algo menor que para la población asalariada en general, como se pone de relieve en el valor de los coeficientes. Pero al fin y al cabo es importante. Sin embargo, si comparamos ambas poblaciones, asalariados en general e inmigrantes, se pone de relieve que los asalariados —mayoritariamente autóctonos— tienen casi el doble de probabilidades de acceder a los altos salarios que los inmigrantes. Un hallazgo similar lo encontramos en el estudio de Coughlan (1998) realizado en Australia con la población vietnamita. Este investigador verifica la importancia que tiene el nivel de estudios y, particularmente, el conocimiento de la lengua en la movilidad ascendente, aunque solo un 19% de los inmigrantes vietnamitas tienen movilidad ascendente, en el supuesto de que la movilidad ascendente está notablemente asociada con salarios altos. Izquierdo *et al.* (2009) también descubren que aquellos que tienen estudios primarios y estudios secundarios tienen menores probabilidades de acceder a los salarios altos que quienes tienen estudios altos. El resultado al que nos referimos es frecuente en las investigaciones y se explica porque los niveles educativos altos suelen dar acceso a puestos más cualificados que suelen estar mejor remunerados. Lo que no significa que siempre deba ser así, puesto que entre estructura productiva y estructura educativa puede haber discordancias.

Nótese que estas dos primeras variables, que indican características de los individuos, son las habitualmente usadas desde el enfoque teórico del capital humano. En este sentido, bastantes investigadores (McAllister 1995, Tuberger 2008 *et al.*), nos recuerdan que ninguna de las variables individuales es determinante por sí sola y sin contextualizar. Este es precisamente el hallazgo que encontramos en la tercera variable: la empresa como importante variable explicativa.

La tercera variable en importancia es el **tamaño de empresa**, es decir una variable estructural más utilizada por el enfoque de las teorías de la segmentación. Quienes trabajan en pequeñas empresas, de menos de 6 trabajadores, tienen un 96% menos de probabilidades (véase el exponencial de B) de acceder a los salarios altos que aquellos que trabajan en empresas de más de 500 trabajadores, tomada esta última como categoría de referencia con valor 0. Quienes trabajan en empresas comprendidas entre 11 y 25 trabajadores tienen un 84% menos de probabilidades de acceder a los salarios altos. Quienes trabajan en empresas cuya plantilla oscila entre 26 y 50 trabajadores tienen un 72% menos de probabilidades de acceder a los salarios altos. Y si comparamos a aquellos que trabajan en empresas comprendidas entre 251 y 499 trabajadores, las probabilidades que estos tienen de alcanzar salarios altos es del 36% menos que aquellos que trabajan en las empresas de más de 500 trabajadores. En el caso de los inmigrantes la pauta es parecida. Así, aquellos que trabajan en pequeñas empresas, de menos de 6 empleados, las probabilidades de acceder a los altos salarios es un 93% menor que la que tienen aquellos que trabajan en empresas de más de 500 trabajadores. Si comparamos a los inmigrantes que trabajan en empresas comprendidas entre 101 y 250 trabajadores, así como aquellos que trabajan en empresas entre 251 y 500 trabajadores, las probabilidades solo disminuyen en un 8% en relación a aquellos que trabajan en empresas de más de 500 trabajadores. En breve, de todo ello se desprende una pauta: las probabilidades de promoción a salarios altos están relacionadas con el tamaño de la empresa: cuanto más grande es la empresa más probabilidades hay de acceder a salarios altos. Esto es así porque las grandes empresas tienen precisamente amplios organigramas jerárquicos que posibilitan las carreras profesionales, como ha señalado hace tiempo Osterman (1985) en un estudio sobre los mercados internos de trabajo y por tanto ofrecen salarios altos en los niveles altos. Sin embargo, dado el alto volumen de pequeñas empresas en España, las probabilidades de desarrollar carreras profesionales están bastante limitadas

para los autóctonos y aún más para los inmigrantes, a tenor de que este tipo de empresas tienen organigramas con escalas cortas.

En cuarto lugar, se coloca la variable de **movilidad vertical de categoría profesional** para explicar por qué se llega a los altos salarios. Para aquellos que han descendido de categoría profesional, las probabilidades de acceder a los salarios altos es de un 95% menos de las que tienen aquellos que han ascendido entre 6 y 9 posiciones, tomada esta última como categoría de referencia con valor 0. La pauta que se desprende de las probabilidades es igual que en el caso anterior: cuantas más posiciones de categoría se suban mayor es la probabilidad de acceder a los salarios altos. Lo mismo ocurre en el caso de los inmigrantes, pero con la particularidad de que las probabilidades para estos son menores que para los asalariados en general.

En quinto lugar, tenemos la variable de **género**. Para los hombres la probabilidad de acceder a los altos salarios se multiplica por ocho (según nos indica el exponencial de B), en relación a las mujeres. Y para los hombres inmigrantes también se multiplica, aunque solo por seis, la probabilidad de acceder al quinto quintil salarial. Estos datos nos muestran el llamado “techo de cristal” para las mujeres: estas tienen dificultades para acceder a los altos salarios y a las altas categorías profesionales a tenor de la segregación de género en el mercado de trabajo y del desigual reparto del trabajo reproductivo, lo que laстра el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres. Todo ello a pesar de que la tasa de actividad de las mujeres inmigrantes en varios países iguala a la de los hombres y aún cuando la movilidad de algunas mujeres inmigrantes sea superior a sus homólogos hombres.

En sexto lugar, se ubica el **sector de actividad** con capacidad explicativa en las trayectorias salariales. En este caso se trata de una variable estructural, pero que aparezca en sexto lugar rompe algunos de los tópicos que reducen las condiciones al sector en el que se trabaja. En los sectores de banca y seguros, construcción, industria, sanidad y Administración Pública se ofrecen más probabilidades, tanto para autóctonos como para inmigrantes, de

acceder a los altos salarios en comparación con el sector de “otras actividades”, que es el sector que hemos tomado de referencia y con valor 0. En la banca las probabilidades de acceder a los salarios altos se multiplica por ocho para los asalariados y por seis para los inmigrantes. En la construcción las probabilidades se multiplican por seis para los asalariados y por cinco para los inmigrantes en relación con aquellos que trabajan en “otras actividades”. En la industria las probabilidades de acceder a los salarios más altos se multiplica por casi cinco y para los inmigrantes por un poco más de cuatro. En sanidad las probabilidades de acceder a los altos salarios se multiplican por casi tres, mientras que para los inmigrantes las probabilidades son prácticamente las mismas. Es decir, solo en este sector las probabilidades son casi iguales para la población general y para los inmigrantes.

Por el contrario, hay otros sectores de actividad que se sitúan en el extremo opuesto: apenas ofrecen probabilidades de acceder a los salarios altos. Estos sectores son agricultura, hogares y servicio doméstico y hostelería. Es decir, justamente los sectores donde hay mayor proporción y concentración de inmigrantes, lo que nos indica que los inmigrantes entran en los sectores de bajos salarios, como ya hemos visto en capítulos precedentes, y en buena medida se mantienen en ese tipo de sectores, aunque haya movilidad intersectorial. En la agricultura las probabilidades de acceder a los altos salarios disminuyen un 92% en relación a la que tienen los trabajadores de “otras actividades”. Lo mismo les ocurre a los inmigrantes. En hogares y servicio doméstico las probabilidades disminuyen en un 64% para el conjunto de los asalariados, proporción que es del 72% para los inmigrantes. En hostelería las probabilidades de acceder a los salarios altos disminuyen en un 70% para los asalariados en su conjunto y para los inmigrantes en un 72% en relación a aquellos que trabajan en “otras actividades”.

En séptimo lugar, aquellos asalariados que tienen contratos de trabajo estable tienen cinco veces más probabilidades de acceder a los altos salarios que aquellos que tienen contratos temporales. La pauta es igual para los in-

migrantes, pero con la diferencia de que para estos el nivel de probabilidades es menor que para los autóctonos. Esta variable arroja resultados parecidos a los que nos proporciona la seguridad en el empleo. La seguridad en el empleo explica que aquellos que han tenido seguridad baja en el empleo, con más del 50% de sus jornadas con contrato temporal a lo largo de su trayectoria laboral, tienen un 77% menos de probabilidades de alcanzar un salario alto en relación a aquellos que han tenido una seguridad alta en el empleo. No hay diferencias significativas entre autóctonos e inmigrantes en la tendencia, aunque los inmigrantes tienen menor volumen de probabilidades de acceder a los salarios más altos que los autóctonos.

Por último, la variable **edad** tiene también cierto poder explicativo en el acceso a los salarios altos. Los jóvenes comprendidos entre los 16 y los 24 años tienen un 87% menos de probabilidades de acceder a los salarios altos que aquellos que tienen más de 54 años. Sin embargo, la edad no ofrece mucha más capacidad explicativa por cuanto el resto de las cohortes tienen una pauta muy parecida, incluso tanto para autóctonos como para inmigrantes. Dicho de otra forma, las cohortes de edad superiores a los 24-34 años, incluida esta, pueden alcanzar salarios altos. Por consiguiente, la edad solo es discriminante con la cohorte más joven, comprendida entre los 16-24 años. Sin embargo, en el caso de los inmigrantes cambia la pauta. Los jóvenes inmigrantes comprendidos entre los 16 y 24 años tienen un 77% menos de probabilidades de alcanzar los salarios altos, lo que se explica por la diferente opción de trabajo en relación a los autóctonos. Estos últimos combinan períodos de trabajo y estudio; para ellos el trabajo no es central en esa edad. Mientras que para los inmigrantes el trabajo es central y tienen una presencia continua en el mercado de trabajo, aunque sea con salarios bajos. Estos datos sobre la edad no son contradictorios con los datos de antigüedad, donde pesan más los años en el mercado de trabajo para explicar el acceso a los altos salarios. Es más, el coeficiente B de la antigüedad es mucho mayor que el coeficiente de la edad, los que nos indica la mayor importancia del primero.

Como resumen destacamos tres aspectos. El primero es que, si medimos la trayectoria laboral más alta en función del indicador de obtención de salarios altos, según importancia de los coeficientes B, hay un orden en la capacidad explicativa de las variables que, de más a menos, es el siguiente: la antigüedad en el mercado de trabajo, los estudios universitarios, el tamaño de la empresa en la que se trabaja, la movilidad ascendente alta, el género hombre, el tipo de contrato laboral, la seguridad en el empleo durante toda la trayectoria laboral, algunos sectores y la edad. La segunda consideración es que las mismas pautas para explicar cómo se llega a los salarios superiores valen para autóctonos e inmigrantes. Sin embargo, ambos grupos difieren en las probabilidades: los autóctonos tienen más probabilidades de acceder a los altos salarios que los inmigrantes en cada una de las categorías examinadas, salvo en las categorías de la edad. Y la tercera consideración, observada a lo largo de estas páginas, es la interacción de las variables referidas a las **características de los individuos**, como son el nivel de estudio, la antigüedad y el género, con otras variables de carácter **estructural**, como son el tamaño de la empresa y el sector de actividad. Ello quiere decir que las variables individuales, típicamente utilizadas por el enfoque teórico del capital humano y las variables estructurales, utilizadas por la teoría de la segmentación, son complementarias entre sí. O sea, ambos enfoques teóricos se complementan, ya que nos ofrecen explicaciones desde el lado de la oferta y de la demanda del mercado de trabajo.

Con todo, cabría señalar, para finalizar, que si tomamos en consideración el origen (autóctonos/inmigrantes) sin otras matizaciones, los autóctonos tienen casi dos veces más probabilidades de llegar a salarios altos que los inmigrantes. Esto podría ser una síntesis de las diferencias que hemos visto entre ambos colectivos en las variables anteriores, aunque sabiendo que hay diferencias internas a los inmigrantes —que a veces los acercan más a un extremo y a veces al otro— tal como hemos visto en capítulos anteriores y como volveremos a verificar en la tipología que viene a continuación.

7.1 Tipología de posiciones

En la introducción hemos anunciado un análisis de los datos destinado a la construcción de una tipología de posiciones y trayectorias laborales que nos permitieran tipificar la realidad laboral con los principales indicadores utilizados a lo largo del estudio. Para ello se ha desarrollado un procedimiento metodológico y de técnicas de análisis de datos, destinados a estructurar esas posiciones y trayectorias de los individuos en el mercado de trabajo, atendiendo a la posición de la población inmigrante y autóctona.

Tipología de posiciones

La construcción de tipologías (López 1996) satisface la necesidad de clasificar o de estructurar y, en general, de resumir en un conjunto reducido y significativo de categorías o tipos a los individuos, grupos, instituciones, sociedades o cualquier otra unidad de análisis que sea objeto de estudio. El objetivo final, pues, consiste en clasificar los individuos en grupos homogéneos, según una serie de variables que, seleccionadas de forma conjunta y simultánea, configuran los diferentes perfiles que definen tipos similares.

El proceso de análisis (Domínguez y López 1996) de los resultados que presentamos no ha sido apriorístico en el sentido de establecer modelos prefijados como punto de partida y como forma de teoría establecida que se deba validar. De hecho, la lógica ha sido más empírica, lo cual no quiere decir que no se tuvieran referencias teóricas, provenientes tanto de otros estudios como de la experiencia en investigaciones previas, pero no se han explicitado de forma analítica. Pero los conceptos y su operativización evidencian un modelo conceptual que orienta y justifica la elección de las variables pertinentes, la formalización de las tipologías y la interpretación de los resultados. En este sentido se han seguido cinco fases analíticas fundamentales, desde el punto de vista metodológico, que recogemos a continuación:

1. La selección de las variables y la preparación para su tratamiento, con un análisis descriptivo previo de relaciones bivariadas y trivariadas que

orientan la elección final de las variables. En este análisis distinguimos entre las variables activas, que configuran el espacio de atributos que estructura la realidad del empleo, y otras variables ilustrativas, que pueden ser ubicadas y relacionadas con la estructura emergente protagonizada por las anteriores.

2. La realización de un análisis de dimensionalización para estructurar inicialmente las variables originales y derivar los principales factores de diferenciación de los individuos en el mercado de trabajo. Esta dimensionalización se opera mediante el Análisis Factorial de Correspondencias Múltiples (ACM).

3. En función de los resultados del análisis precedente y, a partir de las variables factoriales que se obtienen con el ACM, se procede a hacer un Análisis de Clasificación Automática (ACL) de las unidades en un conjunto de tipos significativos que estructuren el fenómeno del empleo estudiado.

4. Con las tipologías generadas se procede a la definición y descripción de los perfiles que las caracterizan, viendo cómo se posicionan diversas características sociales de los individuos.

5. Finalmente, y de hecho a lo largo de todo el proceso, se procede a validar los resultados obtenidos en cada momento.

Con el análisis de correspondencia, es posible el estudio simultáneo de las relaciones de asociación entre múltiples variables, cuyo nivel de medición es cualitativo o categórico. El resultado de su aplicación es la obtención de unas nuevas variables, dimensiones o factores de diferenciación de los individuos que se generan por combinaciones del conjunto original de variables. El número de factores obtenidos es de menor dimensión que el nivel de información que configuran las variables originales con sus modalidades, y comporta la pérdida de una parte de la información inicial (expresada en términos de varianza o de inercia), pero se trata de la menos determinante, por lo que se gana en significación y parsimonia. Además, estos factores se caracterizan por estar ordenados jerárquicamente en importancia decreciente, como factores de diferenciación de los individuos, y entre ellos además están correlacionados.

Por otra parte, la representación gráfica de los factores supone un importante elemento descriptivo y de ayuda a la interpretación, al destacar geométricamente las interacciones entre las variables y sus categorías, que configuran los factores, por tanto, ilustra cómo se estructura la información en términos de posiciones ordenadas en el espacio. El objetivo de este tipo de técnica factorial es la ordenación escalar tanto de los individuos como de las categorías de las variables analizadas.

En nuestro análisis hemos seleccionado un total de ocho variables, con 49 categorías o modalidades asociadas, referidas a la población asalaria da; excluimos, por tanto, a los autónomos. Estas variables se consideran activas en el análisis y son las que definen las dimensiones factoriales que se obtienen; es decir, las características con las que estructurar la ocupación, desde la demanda del mercado de trabajo. Un conjunto adicional de siete variables, y 29 modalidades asociadas, cumplen el papel de ilustrar el posicionamiento de los individuos y grupos en función de su perfil social, son características asociadas a la oferta de trabajo. Las variables se presentan en la tabla 7.1.1.

La aplicación de esta técnica de análisis nos conduce a retener dos factores principales de diferenciación, en función de la combinación de las categorías consideradas. Estos dos factores se representan gráficamente en un diagrama de dispersión de dos dimensiones, donde se puede observar la disposición de las categorías a lo largo de los dos ejes. En el primer gráfico (gráfico 7.1.1) se representan las variables activas, y los grupos o tipos que comentamos posteriormente. En el segundo (gráfico 7.1.2), se representan separadamente las categorías ilustrativas.⁷

7 Se han practicado diversos procesos de validación, en el sentido de validar la estabilidad de los resultados ante variaciones en la selección de las variables originales, su codificación, el número de factores retenidos y sus efectos sobre la tipología obtenida mediante el análisis de clasificación posterior.

Tabla 7.1.1 Variables activas e ilustrativas utilizadas en el análisis tipológico⁸

a) Variables activas:

Antigüedad: número de días desde la primera relación con la Seguridad Social:

Hasta 2 años / De 2 a 6 / De 6 a 10 / De 10 a 20 / Más de 20

Promoción: cambio de grupo entre la primera relación laboral y la actual:

Desciende / No cambia / Promoción baja / Promoción media / Promoción alta

Grupo de cotización:

Ingenieros licenciados / Ingenieros técnicos / Jefes administrativos /

Ayudantes no titulados

Oficiales administrativos / Subalternos / Auxiliares administrativos /

Oficiales de 1.^a y 2.^a

Oficiales de 3.^a / Peones

Base de cotización anual en 2007:

Agrupación en cinco niveles: quintiles

Nivel de seguridad contractual:

Alta / Media / Baja

Tipo de contrato:

Indefinido / Temporal

Sector de actividad económica:

Agricultura-ganadería / Industria / Construcción / Comercio / Hostelería /

Transporte / Educación / Banca y seguros / Administración Pública /

Hogares y servicios / Sanidad / Otras actividades

Tamaño de la empresa (número de trabajadores):

De 1 a 10 / De 11 a 25 / De 26 a 50 / De 51 a 100 / De 101 a 250 /

De 251 a 500 / 501 y más

a) Variables ilustrativas:

Origen geográfico:

Autóctono vs Inmigrante (Marruecos / Perú / Ecuador / Rumanía / Resto UE-15

Resto de Europa / Resto del mundo / NC-Nacionalidad española)

Nivel educativo:

Educación primaria / Educación secundaria / Bachiller-FP superior / Universitarios

Sexo:

Varón / Mujer

Edad:

16-24 / 25-34 / 35-44 / 45-54 / Más de 54

Régimen de cotización:

Régimen General / Régimen de Autónomos / Régimen Agrario / Régimen Empleados del Hogar

Tipo de jornada:

Completa / Parcial

Territorio:

Cataluña / Madrid / Resto de España

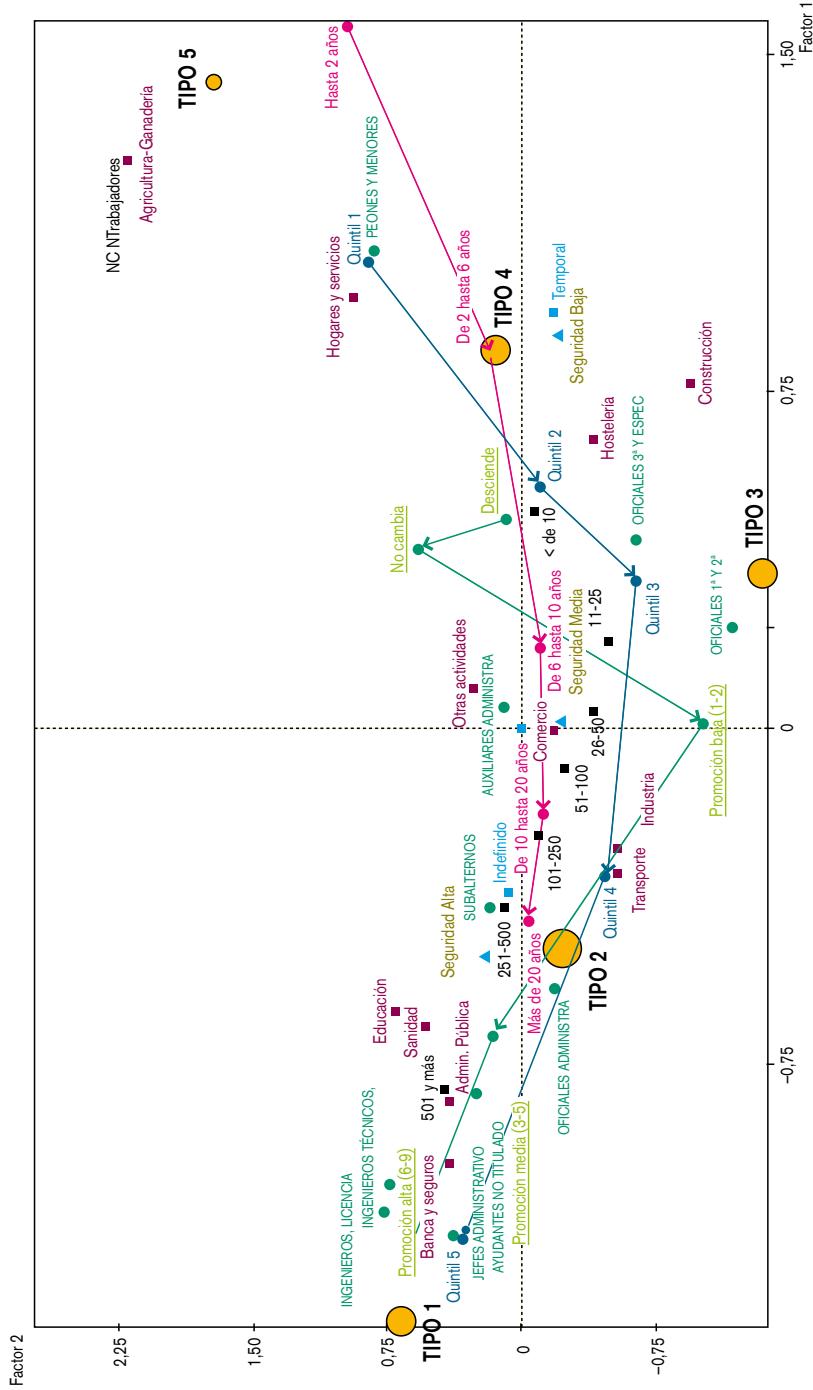
El primer factor acumula el 54% de la inercia total y expresa la principal dimensión de diferenciación de la población asalariada en el mercado laboral. Se trata de un factor de nivel ocupacional, que expresa la oposición entre las polaridades de altas y bajas posiciones en relación a las variables consideradas. Así, por un lado, se configura una polaridad definida por la fortaleza laboral; es decir, por una tendencia a tener los niveles más altos en categoría laboral. Este es el resultado, en particular, de haber tenido la oportunidad de una mayor promoción laboral y de llevar más tiempo en el mercado de trabajo; de forma concurrente, es un perfil que tiende a asociarse a las mejores condiciones laborales en términos de estabilidad laboral y salarios. Estas características se localizan, sobre todo, en las grandes empresas de sectores como banca y seguros, las administraciones públicas, sanidad y educación. Esta descripción se puede apreciar en las etiquetas del lado izquierdo del gráfico 7.1.1, mostrando las correspondencias que de forma principal se dan entre las distintas categorías que identifican a los individuos, y la tendencia que se acentúa a medida que alcanza el extremo del eje.

Esta situación descrita se contrapone, en la otra polaridad de la dimensión (lado derecho del gráfico 7.1.1), con trayectorias y posiciones de debilidad laboral, puesto que se acumulan características de baja cualificación, de carencia de posibilidades de promoción, con el predominio de la temporalidad contractual y de los salarios más bajos. Se trata, en estos casos, de personas que comparten igualmente el hecho de llevar poco tiempo en el mercado de trabajo y estar ocupadas en sectores como la agricultura, hogares y servicios, construcción y hostelería.

Hablamos, en definitiva, de un **factor de segmentación laboral** que marca las posiciones jerarquizadas en el mercado de trabajo, resultado de trayectorias cortas e inestables frente a trayectorias prolongadas y de estabi-

8 En el primer capítulo se explican con más detalle estas variables y se puede ver en el anexo estadístico.

Gráfico 7.1.1 Gráfico factorial del análisis de correspondencias con las variables activas y la tipología



lización. Son perfiles y asociaciones predominantes, tendencias que ilustran un continuo que pasa también por situaciones intermedias o mixtas, y que, de forma principal, se expresan en una dimensión de dinámica segmentadora. Las características de la oferta se pueden relacionar y observar en esta dimensión (gráfico 7.1.2) para constatar cómo el origen inmigrante, de manera predominante, se vincula con el extremo de debilidad laboral, como también lo hacen la juventud y el menor nivel de estudios. Las jornadas parciales son igualmente propias de esta polaridad, pero apenas discriminan entre hombres y mujeres.

El segundo factor, de menor importancia que el primero ya que concentra solamente el 22% de la inercia, diferencia algunas de las especificidades que acabamos de describir del polo de debilidad laboral. Lo podemos calificar de contraposición entre la **debilidad laboral y las posiciones intermedias**, es decir, entre un perfil predominante marcado por el hecho de ser trabajador de la agricultura y de hogares y servicios, con mínima cualificación, donde no se produce la promoción laboral, frente a niveles de categoría laboral de oficiales, con procesos de baja promoción, sobre todo en sectores como la construcción, la industria o el transporte. Aquí sí que adquiere mayor relevancia el sexo como perfil diferenciador y, vinculado a ello es, sobre todo, la ocupación en los sectores donde se cotiza en el régimen agrario o de empleados del hogar el elemento más diferenciador.

A partir de estas dos dimensiones o factores que se retienen en el análisis de correspondencias, se procede a obtener la tipología sintética de posiciones y trayectorias aplicando un análisis de clasificación que posibilita agrupar los individuos según sus similitudes.⁹ Con el procedimiento clasificadorio

9 En nuestro caso las similitudes se calculan a partir de las distancias entre individuos según las puntuaciones factoriales resultantes del ACM. De esta manera (Lozares y López 2000: 147), la técnica estadística multivariante del ACM nos proporciona las condiciones de aplicación deseables del proceso clasificadorio. Además de reducir la información, nos proporciona,

utilizado,¹⁰ se toma la decisión de considerar una tipología con cinco grupos o tipos cuyo contenido general se describe a continuación.¹¹ Los diferentes tipos representados en los gráficos aparecen situados en el punto medio del conjun-

a partir de las variables originales tratadas, un conjunto nuevo de variables de tamaño significativamente menor, mediante la acumulación de la mayor parte de la varianza, y, al ser variables que forman base, engendran el subespacio vectorial, resultan intercorrelacionadas o linealmente independientes. Como el número de componentes que se utilizan es de menor dimensión que la definida por las variables originales, las distancias entre los puntos o individuos evaluadas a partir de la ACL diferirán de las distancias definidas con las variables originales, pero precisamente en el mejor sentido a efectos del análisis y objetivos de la ACL, pues lo que obtenemos es una nube de puntos donde los individuos se disponen en función de aquellas características que más los discriminan y los hacen diferentes, con las ventajas adicionales mencionados de reducción e incorrelación estadística. Finalmente nos facilita que las unidades de medida de las variables clasificadorias (los factores en este caso) sean las mismas, así se consigue que al realizar las comparaciones de las unidades sus diferencias vengan expresadas estrictamente por la medida de similitud empleada y no por el efecto del cambio de unidad de medida, se alcanza por tanto ponderar su importancia relativa y evita que afecte a los resultados de la clasificación.

10 La técnica de clasificación automática utilizada es un algoritmo mixto implementado en el software SPAD (*Système Portable pour l'Analyse des Données*, versión 5) y que, partiendo de las puntuaciones factoriales del conjunto de individuos, aplica un triple proceso clasificadorio (Lebart; Morineau; Piron 2004: 177-184):

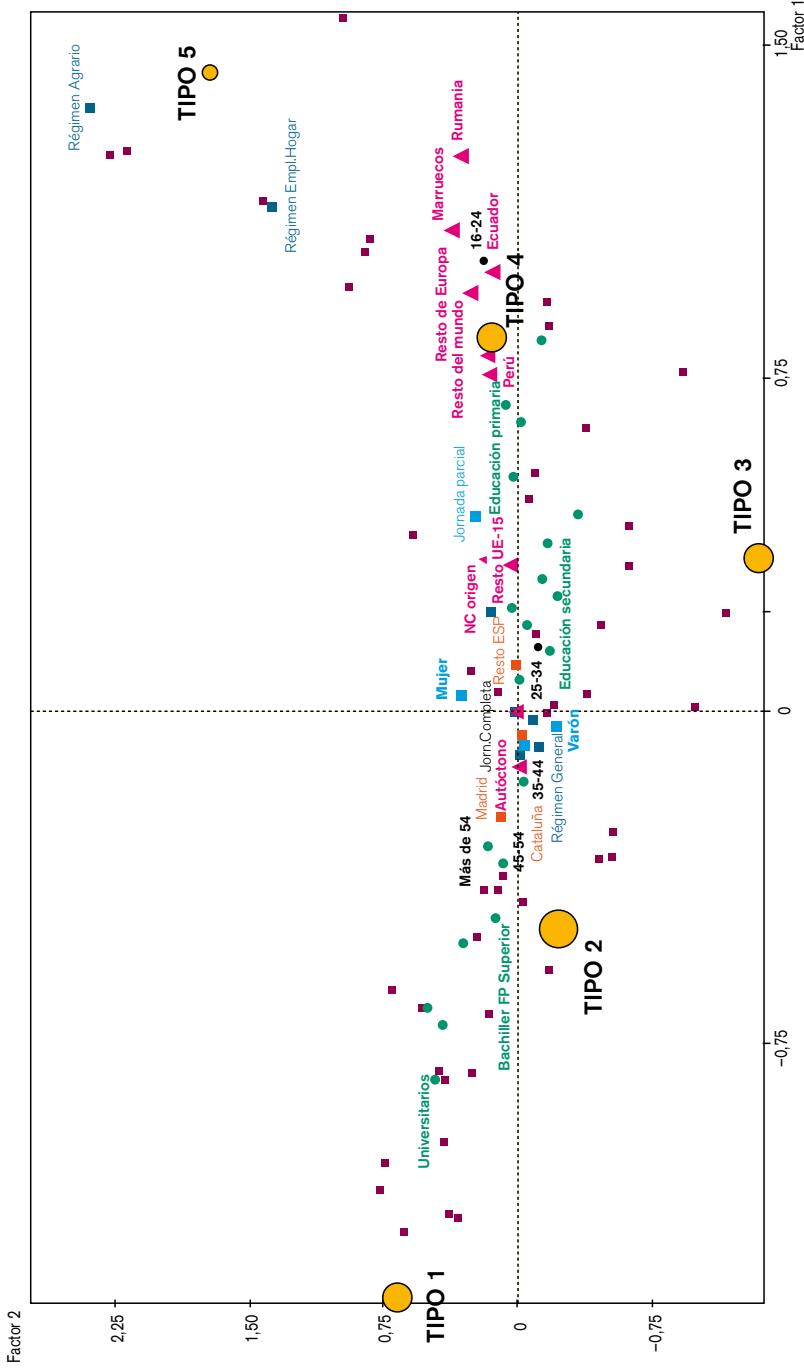
1) Una primera clasificación se obtiene por el cruce de varias particiones de base construidas alrededor de centros móviles.

2) Las clases estables que se obtienen de este primer procedimiento se agregan a continuación por un método de clasificación jerárquica ascendente según el criterio de Ward o de mínima pérdida de inercia.

3) Finalmente, las diferentes particiones de los individuos que se pueden obtener a partir del árbol de agregación del procedimiento Ward optimizan o se consolidan mediante una reasignación a los diferentes grupos creados en cada partición con un nuevo proceso de clasificación por centros móviles que mejora la inercia entre los grupos.

11 En una tabla del anexo se recogen las modalidades características de cada tipo ordenadas por su significación estadística. En los gráficos 7.1.1 y 7.1.2 los tipos se representan con círculos de forma proporcional a su frecuencia y posicionados a partir del valor medio en las dos variables factoriales.

Gráfico 7.1.2 Gráfico factorial del análisis de correspondencias con las variables ilustrativas y la tipología



to de individuos que lo conforman; por tanto, se identifican mayoritariamente con el perfil que marca esa posición en relación a los dos ejes factoriales. Se puede observar de forma clara cómo los cinco tipos se disponen fundamentalmente a lo largo del primer eje factorial, lo que permite ordenarlos y estructurar las posiciones y trayectorias laborales en términos de segmentación del mercado de trabajo. Los tipos, no obstante, no son puros, internamente también experimentan cierta diversidad, pero con una clara identidad que los define y constituye en términos de grupos diferenciados de los demás.

El **tipo 1** (20%) recoge a los trabajadores con mayor categoría laboral, nivel de ingresos, estabilidad y antigüedad en el mercado de trabajo. Son asalariados que han seguido una trayectoria de promoción laboral en el tiempo, principalmente en empresas medianas y grandes de los sectores de banca y seguros, en las administraciones públicas, sanidad y educación.

En consecuencia, se corresponden con los trabajadores que poseen mayores niveles de estudios, de más de 35 años de edad. Son autóctonos mayoritariamente; la población inmigrante solo está presente en un 4%, nueve puntos menos que en el conjunto.

El **tipo 2** (27%) recoge situaciones también de seguridad en el empleo con trayectorias dilatadas que han supuesto promociones medias, de personas en grupos de cotización intermedios en la escala laboral y niveles medios o altos de ingresos salariales. Son trabajadores de la industria y del comercio sobre todo, en empresas de tamaño mediano.

Predomina el nivel de estudios de bachiller o FP superior y las edades son intermedias. En este grupo los inmigrantes representan tan solo el 6%.

El **tipo 3** (20%) se identifica mayoritariamente con los grupos de cotización de oficiales, manifestando niveles bajos de promoción laboral y salarios medios-bajos. Las proporciones de temporalidad son destacables, alcanzando

niveles bajos de seguridad a lo largo de unas vidas laborales más o menos dilatadas, pero de trabajadores insertados laboralmente con al menos 6 años de antigüedad. Son trabajadores de pequeñas empresas de la construcción y la industria, de la hostelería y el transporte.

Son mayoritariamente varones con niveles educativos bajos, de edades intermedias. Aquí los inmigrantes se sitúan en el 13% del conjunto del tipo.

El **tipo 4** (23%) se corresponde con el grupo de cotización de inferior categoría, donde predominan la temporalidad y las trayectorias de inseguridad laboral, la ausencia de promoción y niveles bajos de salarios. Es un colectivo de trabajadores caracterizado preferentemente por su menor antigüedad en el mercado de trabajo y por estar ocupados en empresas pequeñas de sectores como la hostelería, el comercio, la construcción y hogares y servicios.

Se trata principalmente de jóvenes de ambos性es pero con un predominio de mujeres con bajo nivel de estudios. Aquí la población inmigrante alcanza un destacable 22%.

El **tipo 5** (10%), por último, concentra un perfil de trabajador agrario y del sector de hogar y servicios, con la mínima categoría laboral, los más bajos niveles de ingresos y mínima antigüedad en el mercado de trabajo que conlleva la máxima inestabilidad laboral e imposibilita la promoción. Predominan las personas jóvenes, mujeres en mayor medida, con bajos niveles educativos y se alcanza un 35% de población inmigrante.

La presencia de los inmigrantes en la tipología

Como hemos visto, los inmigrantes cuyas trayectorias están clasificadas en el tipo 1 son pocos. Según el origen, el grupo más importante de estos inmigrantes es el de los ciudadanos de la UE-15, seguido a notable distancia por los peruanos y después por los marroquíes. La presencia de inmigrantes de otros orígenes en este tipo 1 es insignificante (tabla 7.1.2).

Tabla 7.1.2 Distribución población según tipos de trayectorias.
España, 2007

	Tipo 1	Tipo 2	Tipo 3	Tipo 4	Tipo 5	Total
Españoles	22,3%	29,5%	19,9%	20,7%	7,6%	100,0%
Marroquíes	2,8%	6,3%	22,4%	32,9%	35,6%	100,0%
Peruanos	4,0%	14,6%	18,2%	41,6%	21,6%	100,0%
Ecuatorianos	0,8%	7,7%	24,1%	39,0%	28,3%	100,0%
Rumanos	0,4%	4,3%	23,1%	35,3%	36,9%	100,0%
Resto UE-15	15,0%	23,1%	18,2%	32,4%	11,3%	100,0%

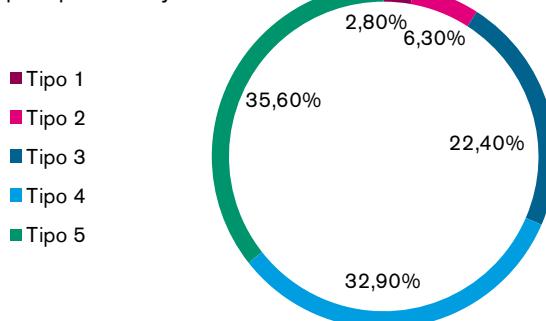
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

El perfil de los ciudadanos de la UE-15, que están en este primer tipo, es de personas cualificadas, como ingenieros, licenciados e ingenieros técnicos y jefes administrativos y de taller, que trabajan en empresas de más de 250 trabajadores. De hecho, más de la mitad de ellos están en estas tres categorías profesionales y han tenido una alta seguridad contractual; por sectores, han trabajado en otras actividades (22%), educación (16%), industria (13%), banca y seguros (11%) y sanidad (10%). La trayectoria de los ciudadanos de la UE-15, hasta alcanzar el primer tipo, es notablemente más corta que la de otros grupos de origen inmigrante: el 39% de ellos tardan menos de diez años, lo que se puede calificar como trayectoria rápida. Los peruanos que están en este primer tipo están situados en parecidas proporciones en las tres o cuatro categorías profesionales más altas, pero difieren de los ciudadanos de la UE-15, porque están ubicados en otros sectores de actividad. Por consiguiente parece que se da una inserción especializada por origen en el mercado laboral.

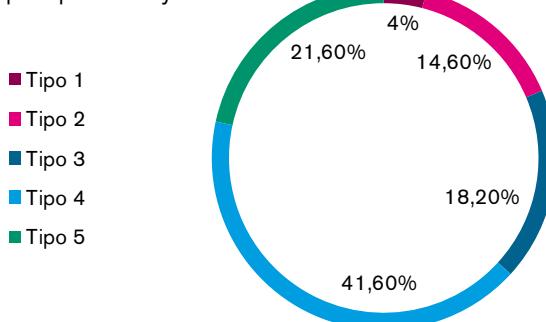
En efecto, la mayoría de los peruanos están ocupados en la sanidad (48%) y en notable menor proporción en otras actividades (19%) y en banca y seguros (6,7%), en empresas de más de 250 trabajadores. El 70% de los peruanos y de los marroquíes que han alcanzado el tipo 1 están empleados en esas empre-

Gráfico 7.1.3 Distribución inmigrantes por tipos de trayectorias. España, 2007

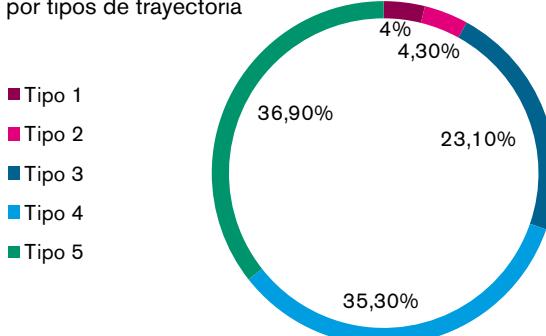
Distribución de marroquíes
por tipos de trayectoria



Distribución de peruanos
por tipos de trayectoria



Distribución de rumanos
por tipos de trayectoria



sas. Pero los marroquíes que están también en este primer tipo, se diferencian de los ciudadanos de la UE-15 y de los peruanos, porque están empleados en la sanidad (25%), aunque en menor proporción que los peruanos, también en la industria (13%) y en la educación (11%). Los marroquíes tienen las trayectorias laborales más retardadas: el 76% llegan a este tipo 1 después de más de 20 años en el mercado de trabajo. Indicativo de ello es también la edad, pues el 78% de los marroquíes que está en el tipo 1 tiene más de 45 años.

En cambio, los peruanos llegan al punto más alto bastante antes, entre los 10 y los 20 años (42%) e incluso con anterioridad (20% de ellos). Prueba de que se promocionan antes es que el 60% de los peruanos que figuran en el tipo 1 están comprendidos entre los 25 y los 44 años. Igualmente, los poquísimos rumano y ecuatoriano que figuran en el tipo 1 son, en su mayoría, (67% y 65%, respectivamente) jóvenes de edades comprendidas entre los 25 y los 44 años. Estos datos nos sugieren, en el caso de los peruanos, los rumano y los ecuatoriano, que se trata de personas con estudios universitarios y altos niveles de cualificación profesional. En efecto, los subgrupos dominantes, según cada uno de los mencionados orígenes, tienen estudios universitarios: el 42% de los peruanos, el 30% de los rumano, el 26% de los marroquíes y el 22% de los ecuatoriano que están ubicados en el tipo 1. Es más, son estos tres grupos de origen los que registran una mayor movilidad laboral ascendente: el 45% de los peruanos y de los rumano han cambiado entre 3 y 9 posiciones en la escala de categorías profesionales, mientras que ecuatoriano y los marroquíes lo han hecho en menor proporción (20%).

En breve, la diferenciación en la inserción de los inmigrantes en determinados sectores de actividad de acuerdo con el origen nos sugiere la idea de que estos se movilizan siguiendo determinadas redes sociales que conectan el lugar de origen y la inserción laboral en un nicho del mercado de destino, lo que concuerda con lo que se ha venido observando desde las teorías de la segmentación. La estratificación por origen tiene que ver con las características de las cadenas de movilidad y su inserción específica

en las actividades, donde las redes sociales han echado raíces y formado una masa crítica que permite la acumulación del capital social necesario para favorecer la movilidad.

El tipo 2 tiene características que le acercan más al tipo 1 que al 3 y en él, con excepción de los procedentes de la UE-15 y de Perú, los inmigrantes siguen siendo poco relevantes. Ciertas características, como nivel de estudios y movilidad, son de tipos inferiores. Por el contrario, el tipo 3 tiene unos contornos más borrosos al ocupar un lugar intermedio en la tipología; vemos como la distribución entre autóctonos e inmigrantes es muy similar, como lo es también cuando detallamos los diversos orígenes.

En cambio, en los tipos 4 y 5 se muestran, una vez más, diferencias acentuadas entre autóctonos e inmigrantes. En el tipo 4 la importancia del origen sigue este orden, en términos proporcionales: peruanos, ecuatorianos, rumanos, marroquíes y ciudadanos de la UE-15. Nótese que los autóctonos tienen una menor presencia proporcional en los tipos 4 y 5. El tipo 4 presenta una mayor concentración y el tipo 5 una mayor dispersión, como hemos visto en los gráficos anteriores. Destacaremos a continuación los rasgos del tipo más bajo, el tipo 5, en algunos aspectos similar al tipo 4, si bien no alcanza el nivel extremo de debilidad laboral y conlleva una mayor presencia de peruanos y personas de la unión europea.

El tipo 5 está compuesto fundamentalmente por rumanos, seguidos de marroquíes, ecuatorianos y peruanos. El perfil dominante de esta categoría profesional es el de peón, con nivel de estudios bajos. Ilustrativo de ello es que en torno al 53% de los marroquíes, seguidos de ecuatorianos (35%) y rumanos (28%) de este tipo solo tienen estudios primarios. Estos trabajadores están principalmente en empresas pequeñas o muy pequeñas de la construcción y la agricultura; de hecho, el 72% de los ecuatorianos, el 63% de los rumanos y el 46% de los marroquíes ubicados en este quinto tipo trabajan en empresas de menos de 50 empleados. Mientras que los autóctonos que están empleados en dichas empresas no superan el 43%.

Como ya hemos dicho, es la categoría de peón la que condiciona el quinto tipo, y la que, en mayor proporción, afecta a los inmigrantes: por ejemplo, ecuatorianos (85%), rumanos (75%) y marroquíes (66%). Se trata, de trabajadores con bajos salarios, sin promoción profesional y ubicados en actividades un tanto diferentes a tenor del origen. Los marroquíes tienen un mayor peso en la construcción (27%), en la agricultura (23%) y en la industria (20%). Los rumanos están presentes en la construcción (26%), la agricultura (18%) y la industria (13%). La distribución de los ecuatorianos presenta una gran dispersión: construcción (22%), agricultura (18%), industria y comercio (13%). La dispersión de los peruanos es aún mayor, a tenor de su mayor capacidad de movilidad, y tienen una ubicación diferente: otras actividades (20%), construcción (15%), hostelería (14%), hogar (14%) y comercio (13%). Los ciudadanos de la UE ubicados en el quinto tipo son pocos y tienen su mayor presencia en otras actividades (17%), comercio (15%) y hostelería (12%).

Otra característica es la antigüedad; la mayoría de ellos llevan menos de 10 años en el mercado de trabajo. El 86% de los marroquíes ubicados en el quinto tipo están en esa situación. Es más, el 66% de ellos tienen una antigüedad inferior a los 6 años. Los rumanos con esta antigüedad son el 96%. Y los ecuatorianos el 79%. Dicho de otro modo, el nivel inferior es un puerto de entrada, de inserción inicial en el mercado de trabajo, a partir del cual se va gestando con el tiempo la movilidad horizontal y vertical de los inmigrantes, lo que parece después depender del capital social, de la edad, de la cualificación profesional, del nivel de estudios y del género, tal como hemos visto en los diversos capítulos de este trabajo. Pero, en cualquier caso, cabe señalar que es una inserción lenta. Con todo, no cabe olvidar que, en el tipo 5, hay muchos individuos que llevan menos de 2 años, por tanto, es un tipo de transición para la mayoría de sus ocupantes, también los autóctonos. Por último, las mujeres inmigrantes están sobre representadas en este tipo 5, lo que concuerda con lo que hemos venido argumentando anteriormente.

En pocas palabras, y para sintetizar el peso del origen migratorio en los diversos tipos, podemos verificar que hay una mayor concentración en las actividades de construcción y agricultura de rumanos, marroquíes y ecuatorianos, mientras que peruanos y ciudadanos de la UE-15 tienen una mayor dispersión y su presencia es más importante en actividades de cuello blanco. El origen de la oferta de mano de obra y sus características (nivel de educación, edad, lengua, etc.) juegan un papel importante, pero, sin duda, un papel clave en la estratificación lo tiene también la demanda, esto es, las características estructurales de la economía. El sector de actividad y el tamaño de la empresa influyen en la configuración de una estructura productiva que condiciona las trayectorias laborales puesto que determinan las condiciones de trabajo, aspectos que junto con la antigüedad, la categoría laboral, la promoción y la estabilidad, determinan la clasificación de los cinco tipos examinados.

Las tablas que aparecen a continuación nos permiten hacernos una idea detallada de cuanto hemos sintetizado en las páginas precedentes.

Tabla 7.1.3 Caracterización tipos. España, 2007

TIPO 1 (116.767 individuos, 20,1%)

Variable	Modalidades características	% de la modalidad en el tipo	% de la modalidad en la muestra	% del tipo en la modalidad
COTIZ. ANUAL 2007 (agrupada)	2420312,00+	78,78	23,87	66,21
Grupo de cotización	INGENIEROS, LICENCIADOS	28,03	7,23	77,75
Número de trabajadores	501 y más	45,13	17,32	52,28
Nivel de seguridad contractual: % días indefinido	Alta (>=80%)	80,63	47,99	33,71

Continúa

Variable	Modalidades características	% de la modalidad en el tipo	% de la modalidad en la muestra	% del tipo en la modalidad
Cambio de grupo inicial-final agrupada	Promoción alta (6-9)	26,77	7,24	74,18
Tipo de contrato	Indefinido	96,36	71,35	27,10
Grupo de cotización	INGENIEROS TÉCNICOS	21,58	6,03	71,85
Nivel educativo	Universitarios	17,63	6,01	58,89
Nivel educativo	Bachiller-FP superior	45,52	25,93	35,22
Grupo de cotización	JEFES ADMINISTRATIVOS	14,32	4,35	66,06
Actividad económica a un dígito	Sanidad	19,94	8,02	49,87
Actividad económica a un dígito	Administración Pública	16,86	6,26	54,05
Cambio de grupo inicial-final agrupada	Promoción media (3-5)	32,32	17,32	37,45
N.º de días desde la primera relación con la SS (agrupada)	Más de 20 años	55,11	37,66	29,36
Actividad económica a un dígito	Banca y seguros	11,10	3,79	58,67
Régimen de cotización	Régimen General	99,96	94,19	21,29
Actividad económica a un dígito	Educación	10,70	3,97	54,03
Tipo de jornada	Jornada completa	94,46	85,57	22,15
Edad	45-54	30,37	20,33	29,96
Grupo de cotización	AYUDANTES NO TITULADOS	8,30	3,44	48,34
Inmigrante-Autóctono	Autóctono	82,02	73,71	22,32
País de origen	España	82,02	73,71	22,32

Variable	Modalidades características	% de la modalidad en el tipo	% de la modalidad en la muestra	% del tipo en la modalidad
Territorios de estudio	Madrid	22,63	15,89	28,57
Número de trabajadores	De 251 a 500	11,23	7,23	31,16
Edad	Más de 54	14,20	10,30	27,68
Región según el nivel de inmigración	Alto: Mediterráneo y Madrid	60,17	54,49	22,16
Edad	35-44	32,98	28,46	23,24
Grupo de cotización	SUBALTERNOS	5,80	4,14	28,12
Territorios de estudio	Cataluña	20,01	17,63	22,77
N.º de días desde la primera relación con la SS (agrupada)	De 10 a 20 años	30,42	27,73	22,01
Número de trabajadores	De 101 a 250	12,87	11,00	23,47
País de origen	NC/Nacionalidad española	14,43	13,05	22,18
Inmigrante-Autóctono	NC/Nacionalidad española	14,43	13,06	22,17
Grupo de cotización	OFICIALES ADMINISTRATIVOS	13,21	12,02	22,04
Sexo	Varón	56,58	56,15	20,22

TIPO 2 (158.596 individuos, 27,3%)

Tipo de contrato	Indefinido	89,57	71,35	34,21
Grupo de cotización	OFICIALES ADMINISTRATIVOS	26,64	12,02	60,39
COTIZ. ANUAL 2007 (agrupada)	1631401,00 - 2420311	39,39	22,72	47,24
Régimen de cotización	Régimen general	100,00	94,19	28,93
Cambio de grupo inicial-final agrupada	Promoción media (3-5)	29,40	17,32	46,26

Variable	Modalidades características	% de la modalidad en el tipo	% de la modalidad en la muestra	% del tipo en la modalidad
Nivel de seguridad contractual: % días indefinido	Alta (>=80%)	60,06	47,99	34,11
Grupo de cotización	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	20,26	12,81	43,07
Actividad económica a un dígito	Comercio	24,59	16,96	39,50
Nivel educativo	Bachiller-FP superior	32,72	25,93	34,38
Grupo de cotización	SUBALTERNOS	7,28	4,14	47,93
Actividad económica a un dígito	Industria	21,39	15,99	36,45
País de origen	España	79,89	73,71	29,53
Inmigrante-Autóctono	Autóctono	79,89	73,71	29,53
N.º de días desde la primera relación con la SS (agrupada)	Más de 20 años	43,98	37,66	31,82
N.º de días desde la primera relación con la SS (agrupada)	De 10 a 20 años	33,03	27,73	32,46
Territorios de estudio	Cataluña	21,07	17,63	32,56
Número de trabajadores	De 101 a 250	13,75	11,00	34,04
Nivel de seguridad contractual: % días indefinido	Media (50-80%)	28,03	24,55	31,11
Tipo de jornada	Jornada completa	88,26	85,57	28,11
Número de trabajadores	De 251 a 500	9,26	7,23	34,90
Región según el nivel de inmigración	Alto: Mediterráneo y Madrid	58,18	54,49	29,10
Grupo de cotización	AYUDANTES NO TITULADOS	4,80	3,44	38,01

Variable	Modalidades características	% de la modalidad en el tipo	% de la modalidad en la muestra	% del tipo en la modalidad
Sexo	Mujer	47,13	43,85	29,29
Actividad económica a un dígito	Transporte	6,98	5,49	34,65
Edad	35-44	31,20	28,46	29,87
Número de trabajadores	De 51 a 100	10,86	9,41	31,44
Edad	Más de 54	11,76	10,30	31,11
Territorios de estudio	Madrid	17,54	15,89	30,08
Actividad económica a un dígito	Otras actividades	15,76	14,23	30,19
País de origen	NC/Nacionalidad española	14,49	13,05	30,25
Inmigrante-Autóctono	NC/Nacionalidad española	14,50	13,06	30,25
COTIZ. ANUAL 2007 (agrupada)	2420312,00+	25,51	23,87	29,12
Número de trabajadores	501 y más	18,68	17,32	29,40
Edad	25-34	32,65	31,05	28,65
Nivel educativo	Educación secundaria	30,98	29,56	28,56
Número de trabajadores	De 26 a 50	12,13	11,18	29,58
Actividad económica a un dígito	Sanidad	8,84	8,02	30,02
Actividad económica a un dígito	Administración Pública	6,96	6,26	30,32
Cambio de grupo inicial-final agrupada	Promoción baja (1-2)	30,10	29,12	28,17
N.º de días desde la primera relación con la SS (agrupada)	De 6 a 10 años	16,54	15,88	28,38

Variable	Modalidades características	% de la modalidad en el tipo	% de la modalidad en la muestra	% del tipo en la modalidad
Edad	45-54	20,97	20,33	28,10
Región según el nivel de inmigración	Bajo: norte y oeste	21,51	20,90	28,05
COTIZ. ANUAL 2007 (agrupada)	1168129,00 - 1631400	23,51	23,14	27,69
Grupo de cotización	JEFES ADMINISTRATIVOS	4,49	4,35	28,15

TIPO 3 (117.557 individuos, 20,2%)

Cambio de grupo inicial-final agrupada	Promoción baja (1-2)	81,82	29,12	56,74
Grupo de cotización	OFICIALES 1. ^a y 2. ^a	67,72	19,67	69,54
Actividad económica a un dígito	Construcción	32,22	11,66	55,81
COTIZ. ANUAL 2007 (agrupada)	1168129,00 - 1631400	47,70	23,14	41,64
Sexo	Varón	79,38	56,15	28,55
Grupo de cotización	OFICIALES 3. ^a Y ESPEC.	23,30	11,13	42,30
Régimen de cotización	Régimen general	100,00	94,19	21,44
Número de trabajadores	De 11 a 25	23,44	13,83	34,23
Tipo de jornada	Jornada completa	93,80	85,57	22,14
Tipo de contrato	Temporal	40,36	28,65	28,45
COTIZ. ANUAL 2007 (agrupada)	1631401,00 - 2420311	33,59	22,72	29,86
Nivel de seguridad contractual: % días indefinido	Baja (< 50%)	38,45	27,46	28,28
Actividad económica a un dígito	Industria	25,17	15,99	31,79

Variable	Modalidades características	% de la modalidad en el tipo	% de la modalidad en la muestra	% del tipo en la modalidad
Nivel de seguridad contractual: % días indefinido	Media (50-80%)	33,71	24,55	27,73
Nivel educativo	Educación secundaria	38,94	29,56	26,61
Número de trabajadores	De 26 a 50	16,94	11,18	30,61
Actividad económica a un dígito	Hostelería	10,03	5,84	34,73
Actividad económica a un dígito	Transporte	9,02	5,49	33,22
Nivel educativo	Educación primaria	28,48	22,31	25,79
Territorios de estudio	Resto	72,71	66,24	22,17
Número de trabajadores	De 1 a 10	32,43	26,43	24,79
Edad	25-34	36,07	31,05	23,46
N.º de días desde la primera relación con la SS (agrupada)	De 10 a 20 años	31,69	27,73	23,08
N.º de días desde la primera relación con la SS (agrupada)	De 6 a 10 años	18,37	15,88	23,37
Número de trabajadores	De 51 a 100	11,17	9,41	23,97
Región según el nivel de inmigración	Bajo: norte y oeste	23,22	20,90	22,44
País de origen	NC/Nacionalidad española	14,11	13,05	21,84
Inmigrante-Autóctono	NC/Nacionalidad española	14,12	13,06	21,84
COTIZ. ANUAL 2007 (agrupada)	931001,00 - 1168128,	9,29	8,49	22,11
Región según el nivel de inmigración	Medio: centro y sur	25,37	24,37	21,03

Variable	Modalidades características	% de la modalidad en el tipo	% de la modalidad en la muestra	% del tipo en la modalidad
Edad	35-44	29,46	28,46	20,91
Nivel educativo	NC Estudios	17,00	16,20	21,20
N.º de días desde la primera relación con la SS (agrupada)	Más de 20 años	38,35	37,66	20,57

TIPO 4 (133.241 individuos, 22,9%)

Grupo de cotización	PEONES Y MENORES	41,78	17,89	53,45
Tipo de contrato	Temporal	54,74	28,65	43,74
COTIZ. ANUAL 2007 (agrupada)	<= 931000,00	44,29	21,44	47,29
Nivel de seguridad contractual: % días indefinido	Baja (< 50%)	50,59	27,46	42,18
Tipo de jornada	Jornada parcial	31,59	14,43	50,12
N.º de días desde la primera relación con la SS (agrupada)	De 2 a 6 años	31,46	14,57	49,42
Cambio de grupo inicial-final agrupada	No cambia	54,23	34,35	36,14
Edad	16-24	20,80	9,83	48,41
Cambio de grupo inicial-final agrupada	Desciende	21,76	10,95	45,52
COTIZ. ANUAL 2007 (agrupada)	931001,00 - 1168128,	18,20	8,49	49,08
Número de trabajadores	De 1 a 10	37,29	26,43	32,30
Inmigrante-Autóctono	Inmigrante	21,61	13,23	37,39
Actividad económica a un dígito	Otras actividades	22,64	14,23	36,43

Variable	Modalidades características	% de la modalidad en el tipo	% de la modalidad en la muestra	% del tipo en la modalidad
Sexo	Mujer	54,68	43,85	28,55
Régimen de cotización	Régimen General	98,46	94,19	23,93
Actividad económica a un dígito	Hostelería	10,87	5,84	42,63
Grupo de cotización	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	19,71	12,81	35,21
Nivel educativo	Educación primaria	30,28	22,31	31,07
País de origen	Resto del mundo	8,50	4,72	41,22
Grupo de cotización	OFICIALES 3.ª Y ESPEC.	14,88	11,13	30,61
COTIZ. ANUAL 2007 (agrupada)	1168129,00 - 1631400	28,04	23,14	27,74
N.º de días desde la primera relación con la SS (agrupada)	Hasta 2 años	6,52	4,16	35,93
N.º de días desde la primera relación con la SS (agrupada)	De 6 a 10 años	20,00	15,88	28,83
Edad	25-34	35,87	31,05	26,45
Actividad económica a un dígito	Comercio	20,10	16,96	27,13
Actividad económica a un dígito	Construcción	13,96	11,66	27,40
Territorios de estudio	Resto	69,35	66,24	23,97
Nivel educativo	Educación secundaria	32,40	29,56	25,09
País de origen	Resto UE-15	2,84	2,01	32,40
Número de trabajadores	De 11 a 25	15,44	13,83	25,56
Actividad económica a un dígito	Hogares y servicios	3,82	3,08	28,44

Variable	Modalidades características	% de la modalidad en el tipo	% de la modalidad en la muestra	% del tipo en la modalidad
Región según el nivel de inmigración	Medio: centro y sur	25,39	24,37	23,85
Nivel educativo	NC Estudios	16,89	16,20	23,88

TIPO 5 (55.856 individuos, 9,6%)

COTIZ. ANUAL 2007 (agrupada)	<= 931000,00	90,79	21,44	40,64
Régimen de cotización	Régimen agrario	40,57	4,07	95,61
Actividad económica a un dígito	Agricultura, ganadería	43,08	4,71	87,68
Grupo de cotización	PEONES Y MENORES	72,95	17,89	39,13
Número de trabajadores	NC Trabajadores	31,62	3,60	84,35
Cambio de grupo inicial-final agrupada	No cambia	75,98	34,35	21,23
N.º de días desde la primera relación con la SS (agrupada)	Hasta 2 años	26,49	4,16	61,17
Actividad económica a un dígito	Hogares y servicios	18,93	3,08	59,03
Inmigrante-Autóctono	Inmigrante	34,94	13,23	25,35
Nivel educativo	Educación primaria	44,48	22,31	19,14
Edad	16-24	25,07	9,83	24,46
Región según el nivel de inmigración	Medio: centro y sur	42,04	24,37	16,55
Tipo de contrato	Temporal	45,84	28,65	15,35
N.º de días desde la primera relación con la SS (agrupada)	De 2 a 6 años	26,93	14,57	17,73
Número de trabajadores	De 1 a 10	40,45	26,43	14,69

Variable	Modalidades características	% de la modalidad en el tipo	% de la modalidad en la muestra	% del tipo en la modalidad
Sexo	Mujer	58,46	43,85	12,79
Nivel de seguridad contractual: % días indefinido	Baja (< 50%)	40,59	27,46	14,19
Territorios de estudio	Resto	78,83	66,24	11,42
País de origen	Resto del mundo	11,20	4,72	22,77
Tipo de jornada	Jornada parcial	17,04	14,43	11,34
Nivel educativo	NC Estudios	17,80	16,20	10,55
País de origen	Resto UE-15	2,36	2,01	11,29
Edad	Más de 54	10,72	10,30	9,99

Inmigración y territorio de residencia

El análisis de la tipología debe ser completado revisando la hipótesis de una posible incidencia del territorio de residencia sobre la ubicación de los inmigrantes en los tipos que estamos analizando. La pregunta es en qué grado las diferencias económicas territoriales pueden condicionar las posibilidades de promoción laboral de los inmigrantes y cómo esto pudiera ser un elemento de atracción sobre aquellos, aparte la que ejercen las redes sociales existentes. Vamos a diferenciar tres territorios para esta aproximación: Cataluña, Madrid, resto de España. Los dos primeros captan casi el 45% de la inmigración en este momento (2007). Es así porque sus economías tienen un volumen y una diversificación (principalmente en lo que se refiere a los servicios) que no es comparable a ninguna otra comunidad autónoma; por supuesto, la construcción tiene un papel muy importante, pero muchos inmigrantes están en la industria y en los servicios públicos y privados. El tercer territorio recoge el resto de España; obviamente, tal como se deriva del capítulo 2, en este resto están comprendidos particularmente los inmigrantes de Andalucía, Valen-

cia, Murcia y Canarias, las comunidades que más inmigrantes reciben después de Cataluña y Madrid; en algunas de estas comunidades autónomas, los sectores determinantes son agricultura y construcción, en otras construcción y servicios. Posiblemente el territorio “resto de España” presenta un menor grado de especialización que los dos primeros, lo que implica que estos puedan ofrecer mayores posibilidades de promoción a los inmigrantes. Teniendo esto en cuenta, podemos sintetizar la presencia de los inmigrantes por territorio y tipo en la tabla siguiente (tabla 7.1.4).

Dos características destacan en esta comparación. En primer lugar, aparece una diferencia muy clara entre Cataluña y Madrid, por un lado, y el resto de España, por otro. Los dos primeros ofrecen a los inmigrantes oportunidades más segmentadas y más diferenciadas. En efecto, la presencia de inmigrantes en los tipos 1 y 2, aquellos que podemos considerar en la parte alta de la jerarquía de las oportunidades, es muy superior a la que se da en el resto de España, aunque sea pequeña en comparación con los autóctonos; casi podríamos decir que las posibilidades que tienen los inmigrantes de promocionar hasta lo más alto pasan por residir en uno de estos dos territorios. Posiblemente, ello tiene que ver tanto con factores de demanda como con factores de oferta; es decir, en Cataluña y Madrid hay más oportunidades de mejores puestos en diversos sectores (en particular en el área pública, las grandes empresas y los servicios públicos) que en el resto del territorio; pero también es cierto que ahí se concentran los inmigrantes que tienen nivel de estudios más alto y también mayor antigüedad en el mercado de trabajo. Con todo, también es en esos dos territorios donde la proporción de inmigrantes es notoriamente alta en los dos tipos bajos, el 4.^o y, sobre todo, el 5.^o. Es decir, el componente inmigrante de la nueva clase trabajadora de servicios y del colectivo de “precariedad total” tiene en Cataluña y Madrid una base importante. Dicho con otras palabras, la proporción de inmigrantes en los dos tipos más altos es superior en Cataluña y Madrid que en el resto, pero también es muy superior la proporción de los que se ubican en los dos tipos más bajos.

Tabla 7.1.4 Presencia de inmigrantes en los diversos tipos, según territorio de residencia. España, 2007

	Cataluña	Madrid	Resto España
Tipo 1	Inmigración: 4,24	Inmigración: 5,51	Inmigración: 2,51
Tipo 2	Inmigración: 7,1 (Marruecos)	Inmigración: 9,30 (Perú)	Inmigración: 4,01 (resto mundo)
Tipo 3	Inmigración: 18,9 (Marruecos, resto UE-15)	Inmigración: 25,40 (Ecuador, resto UE-15)	Inmigración: 10,19
Tipo 4	Inmigración: 31,47 (resto mundo, resto UE-15)	Inmigración: 35,07 (resto mundo, resto UE-15)	Inmigración: 16,46
Tipo 5	Inmigración: 54,50 (Marruecos, resto mundo)	Inmigración: 59,43 (resto mundo, Ecuador)	Inmigración: 29,02 (resto mundo)

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

La segmentación es más marcada en las dos regiones específicamente contempladas que en el resto de España. Hay mayor proporción tanto de buenas como de malas oportunidades.

Una segunda característica es que, en los tres territorios señalados, determinados grupos de inmigrantes pueden estar más notablemente presentes que otros en los diversos tipos. Así, cabe señalar que en el primer tipo no destaca ningún origen de los que nosotros hemos tenido en cuenta en la investigación, lo que probablemente significa que quienes están ahí se asemejan más por otros rasgos, como puede ser el nivel de estudios y la categoría profesional, que por un origen inmigrante concreto. Algo que ya no sucede en el segundo tipo, en el que sobresalen los marroquíes en Cataluña, los peruanos en Madrid y los del resto del mundo en el resto de España. En los dos primeros casos, y tratándose de un tipo con características relativamente altas, probablemente hay que señalar que empieza a notarse una cierta “especialización territorial” que ha tenido lugar, principalmente, en los dos primeros territorios: los marroquíes han tendido más a asentarse en Cataluña y

los peruanos y los ecuatorianos han escogido Madrid. Probablemente la razón tiene que ver con la estructura económica, pues mientras Madrid ha necesitado fuerza de trabajo inmigratoria en los servicios, lo que implicaba un conocimiento de la lengua, Cataluña puede haber estado más necesitada de esta mano de obra en la construcción y la agricultura. Podemos observar una imagen similar a la descrita en los tipos 3 y 5, además del tipo 2. El tipo 4, por el contrario, ha recogido una inmigración menos diferenciada por origen, por cuanto los dos orígenes más presentes señalados son conjuntos que implican varios países diferentes.

En resumen, los dos territorios de mayor potencial económico han atraído, sobre todo, a latinoamericanos y a marroquíes así como a originarios del resto de la UE-15, y lo han hecho tanto para los tipos altos (aunque en medida menor) como para los tipos bajos, puesto que ofrecían oportunidades segmentadas. Por el contrario, los rumanos están presentes por todo el territorio español lo que explica que no aparezcan marcadamente en ninguno de los territorios señalados en ninguno de los tipos.

Por tanto, podemos hablar de diferenciación territorial. Los inmigrantes saben, antes de salir de su país, las oportunidades que se dan en las diversas regiones españolas y cómo estas se adecuan a sus circunstancias y objetivos. O bien tienen en los territorios algún tipo de red social que quizás no sea usada en el primer año de permiso de trabajo, pero sí en el segundo. También las diversas provincias pueden demandar más o menos puestos de trabajo, de uno u otro tipo, condicionando las preferencias de los inmigrantes. Por parte de estos, no se trata de un cálculo tan racionalmente frío, puesto que la presencia de amigos y conocidos en determinadas regiones o ciudades puede acabar condicionando la opción.

8

El efecto de la emigración en los países de origen

8.0 **Introducción¹**

A pesar de que el objetivo central del presente estudio es el de analizar los efectos de la inmigración sobre el mercado de trabajo del país receptor, en este caso España, creemos importante dedicar un capítulo a las características del mercado de trabajo de los países de origen, así como a otros aspectos socioeconómicos, para entender los motivos de continuidad o cambio en los flujos migratorios, y al impacto que estos han podido tener sobre la economía, en general, y el mercado de trabajo del país emisor, en particular. Este capítulo nos permite profundizar en la ambivalencia que subyace al fenómeno migratorio; la emigración como solución a corto plazo a los problemas personales y de los mercados de trabajo tanto de origen como de destino por una parte, pero que al perder los países emisores un capital hu-

1 Ha colaborado parcialmente en esta investigación el estudiante de sociología Antonio Jesús Quintero, mediante su trabajo de prácticas. De manera particular, ha intervenido en la elaboración de la comparación de los tres informes sobre los que se basa este capítulo.

mano clave para su desarrollo económico y social futuro puede traducirse en un potencial problema a largo plazo.

Para realizar el análisis, hemos decidido centrarnos en tres países cuyos inmigrantes constituyen comunidades importantes residentes en España, sea por el número de personas, por la antigüedad de la inmigración o por algunas características de la misma: Perú, Marruecos y Rumanía.² No solo se trata de países con un gran número de inmigrantes que residen y trabajan en nuestro país, sino que dentro de la emigración que han experimentado en las últimas dos décadas, España ha sido un destino fundamental. Por supuesto, no pretendemos que sean representativos de lo que sucede en el conjunto de los países de los que procede la inmigración española, pero sí indicativos de la existencia de los problemas o las consecuencias que en todos tiende a causar la emigración, cuando esta es masiva.

Existe una amplia literatura sobre los efectos de la emigración en los países emisores (Findlay 2001). Katseli *et al.* (2006) distinguen varios efectos positivos de la emigración y las remesas en el crecimiento económico del país emisor, como la generación directa de empleo, una mayor acumulación de capital, o la posibilidad de retorno de emigrantes cualificados. Sin embargo, dos son los aspectos del impacto en los países de origen de la emigración que han recibido mayor atención en el debate académico. Por una parte, el estudio de los efectos negativos que sobre el potencial de crecimiento de economías en vías de desarrollo puede tener la marcha de gran parte de su población más formada. En particular, la conocida fuga de cerebros o brain drain ha sido una de las mayores preocupaciones de los estudios sobre inmigración que han adoptado la perspectiva de los países de origen. Más allá de la progresiva descalificación que puede comportar a corto plazo, la emigración puede suponer en general la pérdida de potencial de crecimiento futuro. Varios tra-

2 Con este objetivo, se ha encargado a equipos en origen un informe de cada uno de los tres países.

jos han estimado un impacto negativo en el crecimiento potencial de la economía por la pérdida de capital humano derivada de la emigración de población con altos niveles de cualificación (Bhagwati y Hamada 1973, Barro y Sala i Martín 1995, Topel 1998). En particular, este efecto parece haber sido particularmente intenso en las economías del este de Europa en los años posteriores a la caída del régimen comunista (Wong y Yip 1999, Straubhaar y Wolburg 1997) así como en algunos países latinoamericanos.

Aunque la relación entre emigración y cualificaciones se ha centrado en el impacto negativo anteriormente citado, algunos autores han notado recientemente cómo dicha emigración puede tener efectos positivos. En otras palabras, si el volumen de emigración cualificada no es ni muy alto ni muy bajo, puede incentivar la acumulación de cualificaciones por la población autóctona ante la expectativa futura de emigración (Beine et al. 2001). La presencia de este efecto positivo está condicionada a la existencia de un volumen adecuado de emigración cualificada. Al mismo tiempo, el retorno, tras un tiempo, de los trabajadores cualificados al país de origen, puede contribuir a un aumento de la productividad debido a que esto supone en cierta forma una transferencia no solo de capital humano, sino de potencial innovación tecnológica.

Otro aspecto que también ha recibido mucha atención dentro de la literatura que discute el impacto de la emigración en los países de origen se refiere a los efectos positivos sobre el desarrollo económico que tiene el envío de remesas. Se trata, en este caso, de un efecto directo, provocado por un aumento de recursos monetarios, que se traduce en consumo en el país de origen con el efecto positivo sobre desarrollo económico y social que esto puede comportar. En otras palabras, las remesas tienen un efecto multiplicador sobre el producto interior bruto del país de origen (Taylor y Adleman 1995). Este efecto multiplicador será mayor en áreas rurales que en áreas urbanas.

Un tercer aspecto que no ha recibido tanta atención en el debate académico es el de los efectos, tanto directos como indirectos, que tiene la emigración en los mercados de trabajo de países de origen. En particular, el papel de

la emigración como mecanismo para aliviar altas tasas de desempleo. El motivo principal de la escasa atención prestada a este tema es la dificultad para valorar los efectos en origen de la emigración sobre los mercados de trabajo. Como tendremos ocasión de comentar posteriormente, la multiplicidad de variables que median la relación entre emigración (su intensidad y características) y desempeño del mercado de trabajo de origen hace muy difícil valorar cómo y en qué medida interaccionan. Sin embargo, algunos autores han señalado cómo el impacto de la emigración en el mercado de trabajo depende de las características de este, y en particular de su segmentación. Al mismo tiempo, Drinkwater *et al.* (2003) apuntan cómo el efecto indirecto de las remesas sobre el mercado de trabajo en el país de origen de los emigrantes presenta consecuencias opuestas: por una parte puede comportar un aumento de empleo y una disminución de la tasa de desempleo, y por otra puede incentivar mayores tasas de inactividad.

El presente análisis complementa la información de que disponemos para analizar el impacto en el país de destino al poder entender otras características de los trabajadores inmigrantes que no han sido consideradas en capítulos anteriores y que, sin embargo, son interesantes para el estudio de las implicaciones del fenómeno migratorio en el país de origen. En particular, en este capítulo estudiaremos las características y el impacto de la inmigración en los mercados de trabajo desde la perspectiva del país de origen. Para hacerlo, analizaremos, en primer lugar, los cambios que se han producido en los patrones que determinan los flujos migratorios en los últimos años y cómo la crisis financiera internacional ha afectado tanto los flujos como las perspectivas de movilidad transnacional de trabajadores. En segundo lugar, estudiaremos las características generales de los inmigrantes que llegan a España: origen territorial dentro del país de origen, ocupación previa, etc. Este análisis nos permitirá extraer algunas conclusiones acerca del tipo de emigración y cómo afecta esta al mercado de trabajo del país de origen.

8.1 Migración y mercados de trabajo en origen

En los párrafos que siguen analizaremos la significación y el impacto de las migraciones para los países de origen. En particular, esta sección se ocupa sobre todo de la cantidad y no tanto de las características de los emigrantes, un aspecto que será el objeto de análisis en la siguiente. Al tratar de volumen migratorio, nos estamos refiriendo no solo a modificaciones cuantitativas o al número de inmigrantes, sino también al retorno o a los patrones de movilidad de la población emigrante entre países. El primer aspecto nos aporta información acerca del impacto de cambios en las condiciones económicas de los países de destino y origen, mientras que el segundo nos informa acerca de los incentivos de la población emigrante ya desplazada para establecerse definitivamente, retornar al país de origen o emigrar hacia otro país. Esta es una cuestión particularmente relevante en España en el momento actual.

En el contexto actual, este análisis debe, necesariamente, tener en cuenta las consecuencias de la crisis económica. En particular, dos efectos requieren especial atención (OECD 2009). Por una parte, la no-sincronización en el ciclo económico entre el país de origen y destino puede determinar cambios significativos en los flujos migratorios. En la medida en que la crisis afecte de forma más intensa y antes a los países de origen, esto se traducirá seguramente en un aumento de los flujos migratorios. Por el contrario, si comparado con el país de destino, el efecto de la crisis en el país de origen es menor y se da la recuperación de forma más temprana, podemos esperar una menor presión hacia la emigración. El segundo factor importante a tener en cuenta es el de las remesas, cuyo volumen ha descendido significativamente a partir de la crisis económica a nivel mundial.

Tanto el volumen total de migrantes como la duración de su estancia en el país de destino tienen efectos importantes en los países emisores. Aquí nos centraremos en el impacto que se produce a través de los mercados de trabajo para, posteriormente, hacer algún apunte sobre el impacto econó-

Tabla 8.1.1 Tasa neta de migración 1995-2010

	1995-2000	2000-2005	2005-2010 (*)
Marruecos	-3,6	-3,7	-2,7
Perú	-2,8	-3,9	-4,4
Rumanía	-3,1	-2,5	-1,9

FUENTE: UNITED NATIONS, UNSTAT. (*) ESTIMACIÓN.

mico de las remesas enviadas por los emigrantes. De entre todos los posibles efectos derivados de la emigración en el país de origen, nos centraremos en aquellos más significativos y que ya han sido objeto de estudio. Así pues, podemos pensar en cambios directos producidos por la emigración en el mercado de trabajo de los países de origen relacionados con su oferta y utilización (tasas de actividad, participación y empleo). Asimismo, es posible esperar un efecto directo de la emigración sobre la productividad del factor trabajo que tiene tanto un componente de volumen como de composición. Pero sin lugar a dudas, el efecto en origen más conocido de la emigración es el de aliviar las presiones de los mercados de trabajo que se materializan en altas tasas de desempleo.

A la luz de lo dicho anteriormente, es importante ofrecer, en primer lugar, una panorámica de la intensidad de los volúmenes migratorios para poder valorar los efectos que estos han tenido en origen. La tabla 8.1.1 muestra, para diferentes períodos, la tasa neta de migración como el resultado de ponderar por la población total en origen, la diferencia entre los flujos de salida (-) y entrada (+) del país. Tal y como puede observarse, los tres países estudiados en este capítulo tienen tasas de migración neta negativas, por un mayor volumen de emigración que de entrada de población. Sin embargo, la intensidad de este efecto, así como la evolución a lo largo del tiempo, varía entre los países considerados. Marruecos y Rumanía muestran tasas decrecientes para el periodo 1995-2010, es decir, una disminución en la intensidad

emigratoria que no necesariamente se debe a un menor flujo hacia otros países, sino al mayor retorno ante unas mejores perspectivas económicas en los países de origen de algunos de los emigrantes que habían emigrado años antes o al empeoramiento de las condiciones en los países de destino. En el caso de Perú, la evolución es la contraria, con un crecimiento en la intensidad emigratoria. Tal y como veremos posteriormente, el crecimiento en las tasas de desempleo de la economía peruana explicaría, en parte, la intensificación del proceso migratorio y, al mismo tiempo, una baja tasa de retorno.

Dentro del conjunto de países de destino de los emigrantes en cada uno de los tres países, España ocupa un lugar importante. En el caso de Perú, que ha registrado una importante intensificación de su flujo emigratorio a partir de 1998 con un promedio de 230.000 emigrantes anuales, España se sitúa, con un 13% del total, como el tercer país de destino después de Estados Unidos y Argentina. En el caso de Rumanía, España se ha convertido en el segundo país de destino en el periodo 2002-2006, ya que atrae un 24% de la emigración rumana, por detrás de Italia, que ha sido el país que más inmigración rumana ha captado en el reciente proceso de emigración masiva desde 2002. A diferencia de los dos países comentados anteriormente, la emigración marroquí, aunque es una de las más antiguas a España, se ha intensificado de forma significativa en la última década. De hecho, la emigración marroquí a España es, en muchas ocasiones, una emigración de tránsito hacia otros destinos europeos.

En línea con lo que se ha comentado anteriormente, a la hora de valorar la evolución en las tasas de migración, es necesario considerar no solo los flujos de salida, sino también el retorno de los emigrantes. Por tanto, la duración de la estancia en el país de destino o “temporalidad” se erige como una variable fundamental a considerar. Dos tipos de variables determinan esta temporalidad. Por una parte, variables individuales relacionadas con las características de los emigrantes. En este sentido, el nivel educativo o de cualificación parece ser una variable importante ante la evidencia histórica de una

mayor propensión al establecimiento definitivo en el país de destino de los emigrantes con mayores niveles de cualificación. Otras características individuales, como la edad o las cargas familiares, también resultan importantes para explicar patrones no solo de salida, sino de retorno. En particular, la existencia de un proyecto migratorio específico debe también ser tenida en cuenta como una variable determinante de la duración de la estancia. Así pues, el que la migración se conciba como una solución temporal a las dificultades coyunturales para encontrar empleo en el país de origen, o bien como un proyecto vital familiar o individual indefinido (aunque muchas veces no sea fácil distinguir entre ambos), tiene implicaciones importantes para la decisión de retorno, independientemente de un posible cambio en las condiciones económicas y laborales, sea del país de origen o de destino.

Junto con las variables individuales, otros factores de carácter más institucional relacionados con las características del mercado de trabajo en el país de destino influyen en la mayor o menor temporalidad de la migración. En particular, podemos pensar que, tanto la forma de inserción como los patrones de movilidad ascendente determinan la duración de la estancia y el retorno. Las dificultades para acceder a un empleo indefinido o el insertarse en sectores que ofrecen escasa movilidad podrían determinar una mayor propensión al retorno, dado que es lógico pensar que los inmigrantes no tendrán unas redes familiares y sociales tan consolidadas como los nativos.

Como se ha explicado en el capítulo 3, a pesar de que una parte importante de la emigración tiene un carácter temporal debido a su empleo en sectores como la agricultura o la hostelería, el establecimiento definitivo parece la norma dominante, tal y como muestran los bajos niveles de retorno a pesar del deterioro en el mercado de trabajo. Todo ello en un mercado de trabajo caracterizado por una alta tasa de temporalidad en el empleo, bajos salarios y un alto grado de segmentación que dificulta la movilidad, especialmente para la población inmigrante. Por tanto, en la decisión de retorno o alarga-

Tabla 8.1.2 Duración media de la estancia por país de origen y lugar de residencia (2000), % del total de emigrantes en el lugar de residencia

	Hasta 5 años	De 5 a 10 años	Más de 10 años	Desconocido	Total
MARRUECOS					
España	38,6	12,4	48,4	0,6	100,0
Total OECD	16,4	11,6	61,4	10,6	100,0
RUMANÍA					
España	75,6	6,7	16,6	1,1	100,0
Total OECD	18,6	13,9	64,4	3,1	100,0
PERÚ					
España	42,3	24,3	32,8	0,6	100,0
Total OECD	24,4	23,5	49,6	2,5	100,0

FUENTE: OCDE, INTERNATIONAL MIGRATION DATABASE.

miento de la estancia no solo influyen características individuales o incluso ligadas a las condiciones del mercado de trabajo en el país de destino, sino que las condiciones en origen del mercado de trabajo parecen jugar un papel clave en el momento de tomar la decisión de retorno.

Las limitaciones en las estadísticas internacionales sobre migraciones nos impiden disponer de series sobre la evolución de la duración media de la estancia para diferentes características de los inmigrantes. Tan solo disponemos de datos para el año 2000, lo que supone un problema importante ya que es a partir de este momento que existe una aceleración en el ritmo de entrada de inmigrantes en España. En cierta forma, los datos que se recogen en la tabla 8.1.2 nos muestran una información complementaria a la que contiene la tabla 8.1.1, donde se ofrecían las tasas netas de migración para diferentes períodos. Sin embargo, aportan poca información sobre los patrones de temporalidad o establecimiento definitivo. El resultado de un incremento en la tasa neta de migración se refleja en un incremento en el porcentaje de emi-

grantes con una duración corta de la estancia en el país de destino. En otras palabras, nuevas y más numerosas oleadas de emigración hacen que aumente el porcentaje de emigrantes con duraciones entre 5 y 10 años, sin que esto nos pueda aportar más información acerca de la decisión de retorno. Así pues, podemos ver como en el caso de Rumanía el porcentaje de emigrantes que ha residido en el país de destino desde hace más de diez años es relativamente bajo comparado con los porcentajes que se muestran para Perú y Marruecos. Debido a las razones comentadas anteriormente, los datos sobre España que muestra esta tabla deben ser considerados con sumo cuidado, ya que el porcentaje de población extranjera que emigró hacia este país antes del 2000 es mínima comparada con los flujos que ha habido posteriormente. Tal y como veremos en la sección 2, los cambios que ha habido en los tres países en el perfil de inmigrantes hacia España hace todavía más problemática la interpretación de los datos contenidos en la tabla 8.1.2. A pesar de esto, sí que podemos observar dos aspectos interesantes en la tabla. En primer lugar, el hecho que España es un destino de emigración relativamente reciente para los tres países analizados, como muestra el mayor porcentaje de población emigrante con duración superior a 10 años en países de la OECD comparado con España. En segundo lugar, se confirman las diferencias en antigüedad por países de destino, con Marruecos siendo el país con una mayor tradición emigratoria hacia España, seguido por Perú y Rumanía.

Los informes remitidos por los expertos nacionales en los tres países analizados nos completan la información sobre la temporalidad de la emigración. En el caso de Perú se ha tratado tradicionalmente de una emigración con carácter permanente y que muestra unos altos niveles de asentamiento definitivo en los países de destino, incluyendo España. Según distintos informes, los peruanos constituyen uno de los grupos que más se han asimilado a la cultura y sociedad españolas. Esto se debe a que, en parte, fue una inmigración más temprana comparada con la de marroquíes y rumanos, por lo que la inmensa mayoría ha logrado su residencia o ha estable-

cido una red social, familiar y laboral más extensa. Por otra parte, unos niveles educativos más altos han favorecido trayectorias laborales ascendentes y asimilación laboral en mayor medida que en otros grupos. Como consecuencia de lo anterior, la actual crisis económica no ha implicado un retorno significativo de trabajadores peruanos. De hecho, dentro del escaso número de inmigrantes que se ha acogido a estos planes, el grupo de peruanos está ciertamente infrarrepresentado.

Contrariamente a las reticencias mostradas por otros países europeos, la integración rumana en la UE no ha comportado un éxodo masivo de trabajadores que se han establecido definitivamente en otros países de la UE, aunque la salida ha sido notable. Por el contrario, la emigración rumana en Europa y también en España se ha caracterizado por su carácter temporal, en parte debido a rasgos de la población emigrante y de los sectores en los cuales se han insertado laboralmente. Esto se ha confirmado tras la integración completa de Rumanía en la UE en 2007, que implica el libre movimiento de trabajadores en el espacio UE. A pesar de esto, la crisis económica, que ha afectado de forma particularmente violenta las economías española y rumana, ha dificultado enormemente el retorno de trabajadores, por lo que en muchos casos se ha alargado el periodo de estancia. En otros casos, ha comenzado una emigración circular entre España y ciertos países de la UE con condiciones específicas en sus mercados de trabajo. Este es un fenómeno al que la Comisión Europea quiere prestar cada vez más atención.

En cualquier caso, una repercusión directa de la crisis ha consistido en la reducción del flujo de emigrantes y el final de la era de la emigración rumana en masa. Tal y como muestra la tasa neta de migración, esta ha decrecido en el último periodo (2005-2010) con respecto al quinquenio anterior. La disminución en este indicador puede estar motivada no tanto por un descenso en la emigración, sino por un aumento del retorno motivado por la crisis económica. Las implicaciones de este fenómeno para Rumanía son principalmente dos. En primer lugar, este cambio supone que el mecanismo migratorio

como medida de ajuste del mercado de trabajo y en particular del desempleo disminuya su importancia y pueda ejercer una presión social creciente. Al mismo tiempo, tanto el mantenimiento de altas tasas de desempleo como el retorno voluntario de emigrantes implican una presión creciente en las finanzas rumanas en forma de provisión de prestaciones por desempleo y pensiones de diversos tipos.

De los tres colectivos inmigrantes tratados en este capítulo, el marroquí se distingue por sus altas tasas de temporalidad en la emigración hacia España. Esto se debe tanto a las características de los acuerdos bilaterales de inmigración de Marruecos con España como a los sectores económicos en los que estos trabajadores se integran preferentemente.³ Dentro del contexto de la emigración marroquí hacia Europa, tanto España como Italia son considerados por una gran parte del colectivo emigrante como países de tránsito hacia su establecimiento definitivo en Europa.

Los mercados de trabajo en origen: principales características

Una vez analizados de forma somera los flujos migratorios para los tres países, pasamos a considerar la evolución del mercado de trabajo en origen. Dadas las dificultades para estimar el impacto que la emigración ha tenido en los tres países de origen estudiados, el análisis que sigue en las próximas páginas se limitará, en gran parte, a ofrecer una panorámica general de las condiciones en los mercados de trabajo de Marruecos, Perú y Rumanía y de su evolución durante los últimos quince años. La imposibilidad de llevar a cabo un análisis que permita tener en cuenta la multiplicidad de variables que median la relación entre migración, condiciones del mercado de

3 De todos modos, una encuesta “indicativa” realizada en Marruecos para esta investigación revela que la proporción de emigración clandestina a España sigue siendo muy alta, y que una de las demandas más solicitadas es la de la apertura de fronteras.

trabajo y desarrollo económico, nos obliga a adoptar un enfoque con un marcado acento descriptivo en el que, a partir de la comparación de los tres casos, trataremos de vislumbrar los posibles impactos de la emigración en diferentes agregados.

Comenzando por la participación en el mercado de trabajo, podemos esperar un efecto ambiguo de la emigración en las tasas de participación. A corto plazo, podemos esperar un mantenimiento o una disminución en las tasas de participación debido a que, teóricamente, el flujo de emigrantes hacia otros países responde a los problemas económicos y laborales que se encuentran para acceder al empleo, o a un empleo adecuado a sus aspiraciones, en el propio país. El efecto “trabajador desanimado” puede, por tanto, implicar un descenso agregado de la tasa de participación. Sin embargo, a medio y largo plazo, la emigración aumenta las perspectivas de encontrar un empleo para la población que permanece, ya que disminuyen las tensiones a las que se encuentra sometido el mercado de trabajo. La tabla 8.1.3 muestra las tasas de participación para el conjunto de la población en los tres países analizados. Como puede observarse, Perú muestra las tasas de participación más altas, mientras que las más bajas se dan en Marruecos y Rumanía. Para el grupo de edad más importante desde el punto de vista cuantitativo (25-54 años) Marruecos presenta unas tasas de participación bajas comparado con Perú y Rumanía (81,8%, 78,3% y 62,7% respectivamente). No obstante, para los grupos de edad más jóvenes y más ancianos, las tasas de participación en Rumanía son significativamente menores. Es interesante notar, además, el hecho que la evolución general en las tasas de participación es diferente. Así pues, mientras en Marruecos se mantienen las tasas de participación, en Perú ha habido un aumento para cada uno de los grupos de edad, y en Rumanía se ha producido un descenso generalizado en este indicador.

Un aspecto interesante es la diferencia entre las tasas de actividad de la población extranjera en origen y destino. Aunque no disponemos de datos detallados por país de origen de las tasas de actividad, sí que podemos obser-

Tabla 8.1.3 Tasas de participación (en %) para diferentes grupos de edad. Ambos sexos

	1995	2000	2008
MARRUECOS			
15-24	48,7	46,7	42,4
25-54	62,3	62,7	62,7
55-65	51,7	50,8	51,8
PERÚ			
15-24	48,4	48,6	46,0
25-54	77,1	79,5	81,8
55-65	57,6	60,8	65,7
RUMANÍA			
15-24	46,1	43,4	30,7
25-54	86,2	84,2	78,3
55-65	55,9	52,6	43,9

FUENTE: OIT, KILM DATABASE.

var, a partir de datos agregados, por regiones de origen tanto para los hombres como para las mujeres, que las tasas de actividad en destino son mayores que en origen. Así pues, en 2007 las tasas de actividad femenina en el mercado de trabajo en origen de la población entre 25 y 54 años se situaban en niveles muy diferentes para Marruecos (30%), Perú (62,8%) y Rumanía (51,9%). En los tres casos, la tasa de actividad femenina en el país de destino es mayor, situándose la media para la población adulta femenina extranjera en el 77,6%, mientras que para el caso de la media para la población femenina adulta procedente de Latinoamérica la tasa de actividad es aún superior, el 88,5%. En el caso de la población masculina adulta, estas diferencias son menos acentuadas, debido a las mayores tasas de actividad en origen, particularmente en Marruecos (84,5%) y Perú (86,7%), mientras que Rumanía muestra unas tasas de actividad masculina mucho menores, en torno al 68%

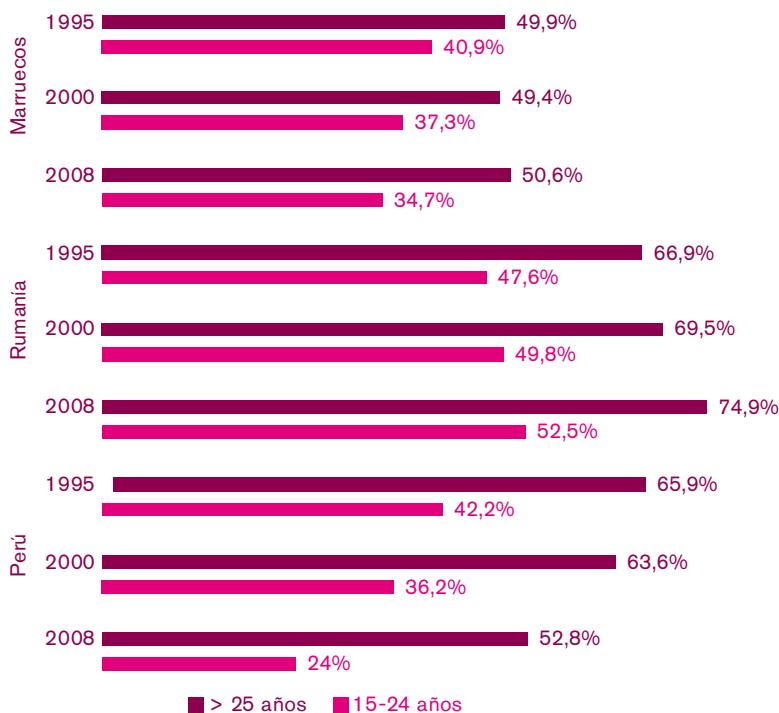
en 2007. Estos datos son relativamente obvios si pensamos que las dificultades de encontrar trabajo en origen pueden provocar el que una parte de la población que emigra se hubiera mantenido como inactiva, o simplemente en la economía informal, antes de la emigración. Para el mismo año, la tasa de actividad masculina adulta de la población extranjera en España era del 93,1%. De lo anterior se desprende la importancia de la condición de inmigrante como determinante de la posición en el mercado de trabajo.

Como se comentará posteriormente, uno de los factores que puede incidir en la tasa de actividad de la población que permanece en el país de origen es el envío de remesas. En particular, Funkhouser (1992) nota cómo las remesas pueden tener un doble efecto en los incentivos a incorporarse al mercado de la población que permanece. Por un lado, la pérdida en el hogar familiar de la renta salarial del emigrante puede implicar la incorporación al mercado de trabajo de otros miembros de la familia. Al mismo tiempo, un mayor volumen de remesas aumenta la demanda de empleo y puede ofrecer incentivos adicionales a la actividad laboral. Por otra parte, el envío de remesas puede conllevar una reducción en las tasas de actividad de la población en origen, si estas compensan por la renta salarial no conseguida.

En cuanto a la evolución del empleo, el gráfico 8.1.1 muestra para los tres países, en tres años distintos, la tasa de empleo para el conjunto de la población en dos grupos de edad. Tal y como puede observarse, los tres países muestran patrones muy diferentes. En el caso de Marruecos, hay una estabilidad relativa en la tasa de empleo para el grupo de edad de mayores de 25 años, pero decrece la tasa de empleo para el grupo entre 15-24 años.⁴ Rumanía y Perú muestran dos situaciones opuestas. En el primer caso, la tasa de empleo tiene una evolución decreciente entre 1995 y 2008 para los dos gru-

4 Estos datos pueden ser consistentes, nuevamente, con las respuestas de la encuesta, según las cuales un tercio cree que lo que empuja a la población a emigrar es la pobreza y el paro.

Gráfico 8.1.1 Tasas de empleo para el conjunto de la población en el país de origen



FUENTE: OIT, KILM DATABASE.

pos de edad considerados, mientras que en Perú hay tasas crecientes de empleo para todas las edades. Por otra parte, de los tres países comparados, Perú es el que cuenta en su tasa de empleo con unos niveles muy por encima de los de Marruecos y Rumanía. Por el contrario, Marruecos ha sido un país con tasas de empleo más bajas, mientras que los datos anteriores esconden diferencias significativas por sexo. En el caso de Marruecos, la tasa de em-

pleo masculina en 2008, para el grupo de edad de mayores de 25 años, se situaba en el 80,5%, mientras que la femenina era solo del 23,3%, sin que hubiese diferencias significativas a lo largo del periodo 1995-2008. En el caso de Perú, las tasas para ambos sexos son mayores y el diferencial entre hombres (83,9%) y mujeres (66,2%) es significativamente menor. Finalmente, la tasa de empleo masculina en Rumanía es la más baja de los tres países considerados, situándose en el 60,1% en 2008, mientras que la tasa de empleo femenina en el mismo año era del 46,4%.

Un aspecto a tener en cuenta es la incidencia del subempleo dentro del total de población empleada, lo que invita a tomar con cautela los datos sobre tasas de empleo. Por ejemplo, en el caso de Perú se estima que el 63% de la población está sub-empleada, y solo el 28% está adecuadamente empleada. Este dato ayuda a entender las altas tasas de empleo que se evidencian en Perú comparado con Marruecos y Rumanía.

Si miramos la distribución del empleo por actividades, podemos observar cómo la emigración ha contribuido solo de forma marginal a acelerar el cambio estructural en las economías de origen (tabla 8.1.4). En los tres paí-

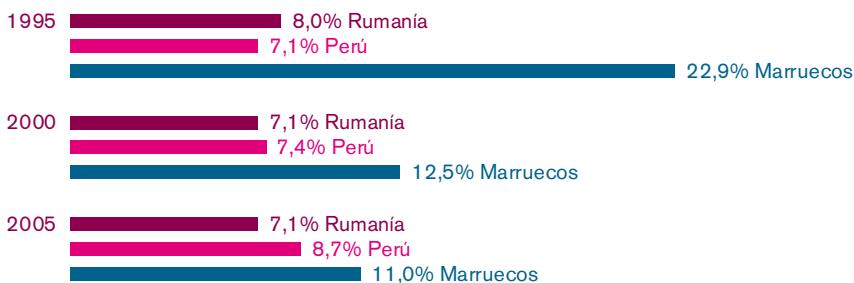
Tabla 8.1.4 Distribución por sectores de la población empleada

		Agricultura (%)	Industria (%)	Servicios (%)
Marruecos	1994	40,0	23,3	36,5
	2006	43,3	20,3	36,3
Perú	1990	1,2	27,3	71,5
	1996	6,0	21,5	72,5
	2007	9,3	42,1	48,6
Rumanía	1990	29,1	43,5	27,4
	1996	38,0	31,5	30,5
	2007	29,5	31,4	39,1

FUENTE: OIT, KILM.

ses ha habido un aumento o estabilidad en el porcentaje de trabajadores empleados en el sector agrario. Este aumento ha sido particularmente intenso en el caso de Perú, aunque este es el país que registra menores tasas de empleo en este sector. En el caso de Marruecos, puede observarse cómo, entre los dos años comparados, ha habido un movimiento de población empleada desde la industria hacia la agricultura, manteniéndose estable la importancia del sector servicios dentro de la estructura ocupacional. Por otra parte, en el caso de Perú puede observarse un redimensionamiento del sector servicios que pasa de ocupar un 71% de la población en 1990 a un 48% en 2007. El excedente de mano de obra en este sector se ha reocupado en una pequeña parte en el sector agrícola, y en su mayor parte en el sector industrial. Finalmente, en el caso de Rumanía puede observarse una estabilidad en el sector agrícola en valores muy altos comparados con el resto de países de la UE, mientras se produce una disminución en el porcentaje de población ocupada en el sector industrial que ha sido absorbido por el sector servicios.

Por último, el análisis de la evolución del desempleo en los tres países resulta clave para entender no solo la evolución de los flujos migratorios de entrada y salida, sino también la evidencia ofrecida acerca de agregados del mercado de trabajo. Tal y como puede observarse en el gráfico 8.1.2, en el decenio que va desde 1995 hasta 2005 ha habido un significativo descenso en la tasa de desempleo en Marruecos, que contrasta con el aumento experimentado en Perú y la estabilidad de la tasa para Rumanía. Tal y como vimos anteriormente, es Perú el país donde más se ha intensificado el proceso emigratorio, lo cual, en principio, puede ser el resultado de un empeoramiento en las condiciones del mercado de trabajo. No obstante, dado el bajo nivel de la tasa de desempleo y las altas tasas de empleo, más que a la dificultad para ser empleado, la emigración puede responder a las malas condiciones del empleo. Justamente, esta es la razón que lleva a diversos autores a hablar del brain drain derivado de una búsqueda por encontrar fuera una calidad en el empleo que no se encuentra en el país (Altamirano 2006).

Gráfico 8.1.2 Tasa de desempleo

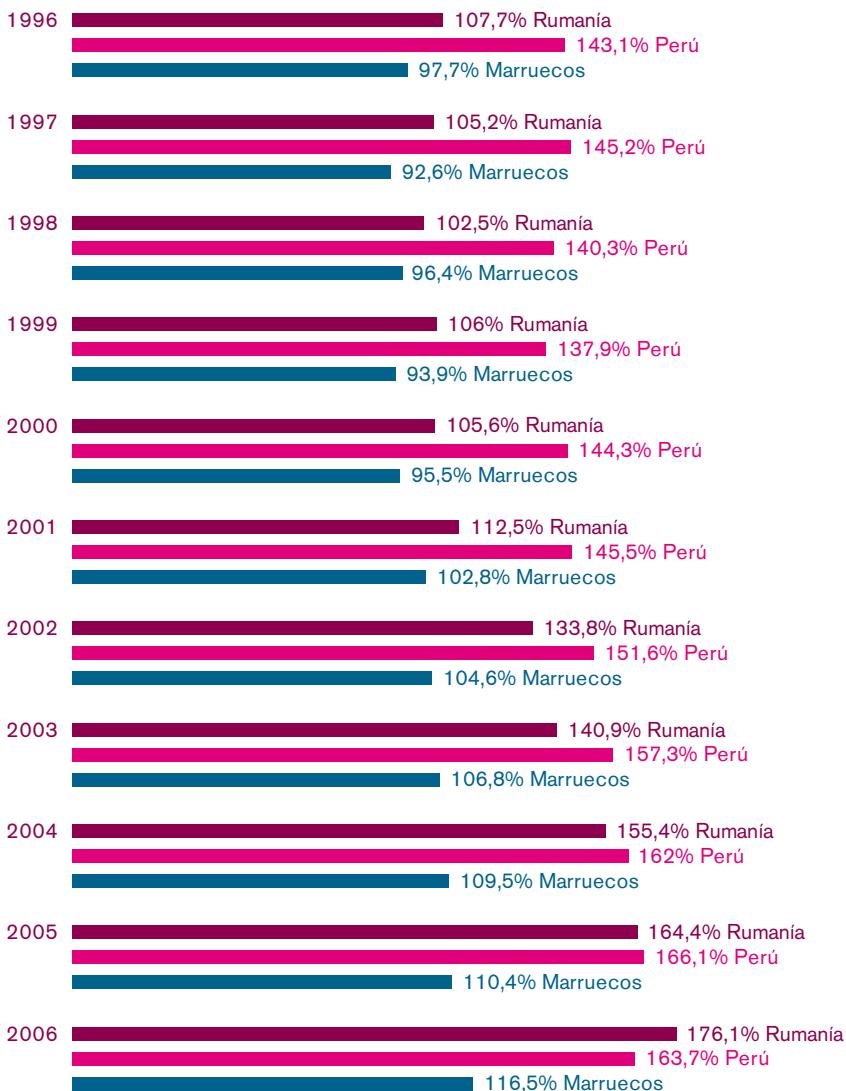
FUENTE: OIT, KILM.

Por otra parte, en Marruecos se ha producido una disminución significativa de la tasa de desempleo que estaría en línea con la reducción en la tasa neta de migración en este país. Por último, en Rumanía se aprecia una disminución en la tasa de empleo que sin embargo no encuentra reflejo en un aumento de la tasa de desempleo. Esto es así porque en Rumanía se ha producido una fuerte disminución en el número de activos, tal y como puede observarse en la tabla 8.1.4.

En el caso de Rumanía, podría argumentarse una relación negativa entre emigración y desempleo, de acuerdo con la cual, un aumento de la primera contribuiría a disminuir la tasa de la segunda. Si bien esta relación es más probable para el periodo anterior a 2002, no lo es tanto a partir de este momento, cuando se producen incrementos importantes en el PIB. De hecho, mientras que la emigración puede haber tenido un efecto de alivio de tensiones en el mercado de trabajo en la década de los 90 y primeros años del nuevo siglo, en los años posteriores la fuerte emigración puede incluso haber contribuido a generar escasez en algunos sectores económicos y ocupaciones específicas. Por ello, la emigración ha contribuido a rebajar la problemática social producida por el alto y creciente desempleo que ha sufrido la economía rumana desde principios de los años 90. Este periodo se ha correspondido

do con el de ajuste de la economía y de su estructura al nuevo contexto propiciado por la transición económica y la política de los años 90, y más recientemente a la integración en la UE. Un efecto similar parece haberse dado en el caso de Marruecos, donde ha habido un marcado descenso en la tasa de desempleo en un contexto de estabilidad en la intensidad de flujos migratorios. El caso opuesto sería el de Perú, donde la tasa de paro ha experimentado un aumento en el periodo 1995-2005 coincidiendo con una intensificación de los flujos migratorios, probablemente porque se ha incrementado la tasa de actividad al mismo tiempo.

Finalmente, la emigración puede comportar cambios en los niveles de productividad, aunque este impacto está condicionado por los cambios en la estructura ocupacional inducidos por la emigración. Podemos pensar en dos mecanismos que relacionan migración y niveles de productividad. Por una parte, la disminución en el número de emigrantes y personas que buscan empleo puede aumentar a medio plazo los incentivos para mejorar las cualificaciones de la población no emigrante ante una mayor posibilidad de emigrar y hacerlo con garantías de mejores condiciones en el país de destino. Este mecanismo supondría un aumento a medio plazo de la productividad del trabajo. Frente a este efecto volumen, podemos pensar en un efecto composición, dependiente de las características de los emigrantes y de los cambios en la estructura ocupacional. Así pues, si la emigración tiene un alto porcentaje de trabajadores cualificados y con altos niveles de estudios, podemos esperar un impacto negativo de esta sobre los niveles de productividad del trabajo y, por tanto, sobre la economía del país. De igual manera, la emigración puede ser un factor determinante de cambio estructural en la economía, al comportar una reasignación de recursos entre diferentes sectores económicos con las implicaciones que esto tendría en términos de cambios en la productividad agregada del trabajo. Tal y como puede observarse en el gráfico 8.1.3, la evolución de las tasas de productividad están en consonancia con los datos sobre cambios en la estructura ocupacional presentados en la

Gráfico 8.1.3 Productividad aparente del trabajo (PIB por persona ocupada, 1990=100)

FUENTE: OIT, KILM DATABASE.

tabla 8.1.4. Los tres países presentan crecimientos de productividad durante el periodo 1996-2008, aunque en el caso de Marruecos y Perú estos aumentos son poco importantes si se comparan con los registrados en el caso de Rumanía. Marruecos presenta los menores incrementos desde 1990 debido a la importancia del sector agrícola y al mantenimiento del peso del sector industrial. En el caso de Perú, que muestra con respecto a Marruecos mayores aumentos desde el año base considerado, ha habido un incremento de peso en la industria. No obstante, las ganancias en productividad que esto puede haber aportado han sido compensadas por un aumento de empleo en el sector agrícola, así como por el mantenimiento de una alta tasa de ocupación en el sector servicios, caracterizado por bajos niveles de productividad aparente del trabajo. Finalmente, Rumanía muestra un comportamiento atípico, ya que a partir de 2002 se produce un incremento muy notable de la productividad. Dos tipos de efectos contribuyen a explicar esta evolución. En primer lugar, el súbito aumento a partir de 2002 hace suponer que hay, en gran parte, un efecto volumen por la entrada de Rumanía en el espacio Schengen que favorece un rápido aumento de la emigración. En segundo lugar, el descenso en el porcentaje de población ocupada en el sector industrial y su aumento en el sector servicios puede implicar un aumento de la eficiencia y productividad en el primero gracias a la inversión extranjera directa que ha caracterizado el desarrollo económico rumano en los últimos diez años.

La cuestión de las remesas

Un último apunte en relación a las consecuencias en los flujos migratorios se refiere a las remesas y su impacto económico. La emigración no solo supone un alivio a corto plazo en los mercados de trabajo sujetos a altas tasas de desempleo, sino que implica un aumento de riqueza para el país de origen en forma de remesas desde el país de destino. En la medida en que las remesas se transforman en nuevos puestos de trabajo en el país de origen, podríamos

decir que el efecto positivo es doble: por un lado disminuye la tasa de desempleo, y por otro lado las remesas contribuyen a crear nuevos empleos. Sin embargo, algunos autores advierten acerca de la posibilidad de un aumento del desempleo como resultado de los menores incentivos que tienen los familiares del trabajador emigrante a buscar empleo debido a que las remesas sustituyen al salario (Drinkwater *et al.* 2003).

La estimación del efecto de las remesas en la creación de empleo resulta, cuanto menos, problemática en un espacio como este. Por lo tanto, nos limitaremos a discutir algunos aspectos generales relacionados con el volumen de los envíos de remesas y el impacto potencial de estas, derivados de los informes de los expertos en los tres países analizados.

La importancia de las remesas en el conjunto de la economía del país de origen varía de forma significativa entre los tres países estudiados. Por un lado, podemos ver cómo en Perú estas suponen la segunda fuente de riqueza del país. No obstante, el volumen de remesas provenientes de España es proporcionalmente menor al proveniente de EEUU. Asimismo, la reciente crisis económica ha impactado en mayor medida las remesas procedentes de España. En el caso de Rumanía, el envío de remesas supone como media el 50% del salario de los inmigrantes. A pesar de esto, es difícil precisar la importancia real de estas dentro del PIB, puesto que, en un gran número de casos, las remesas se realizan a través de canales informales, por lo que no quedan reflejadas en las estadísticas oficiales. Algo parecido sucede en Marruecos, donde solo una parte del total de remesas se envían a través de canales formales. Ha habido un crecimiento rápido del volumen de remesas, sobre todo desde mediados de los años 90. Sin embargo, en la medida en que las nuevas generaciones de emigrantes marroquíes han ido adoptando hábitos de consumo del país de destino y de inversión en España, se ha producido una disminución de remesas. También comienza a ser evidente que la crisis financiera ha frenado el envío de remesas a los países de origen. En general, las remesas han tenido un efecto positivo en trabajadores agrícolas con una ren-

ta baja que han podido tener acceso a la compra de pequeña maquinaria. Asimismo, la actividad económica que más se ha beneficiado de las remesas ha sido la construcción, ya que la mayor parte de los emigrantes ha destinado parte de las remesas a construir una vivienda en origen.⁵

8.2 Características de los inmigrantes

Para completar el análisis de la sección anterior, acerca del impacto de la emigración en las sociedades de origen y en particular en sus mercados de trabajo, esta sección se dedicará a las características de los emigrantes. En particular, centrarán la atención una serie de variables, como el ámbito de procedencia (rural/urbano), la clase social, el género, los niveles educativos, la situación laboral, el sector y el tipo de ocupación antes de emigrar, etc. En este sentido, los tres casos estudiados presentan características diferenciadas y en todos ellos podemos observar cómo ha habido cambios significativos en el tipo de emigración a lo largo de los años.

El aspecto individual que más atención ha recibido por parte de los gobiernos y de la literatura especializada es el de los niveles de cualificación de los emigrantes. Dada su correlación con otras variables, como podrían ser la clase social, el ámbito de procedencia o incluso el sector y el tipo de ocupación antes de emigrar (en el caso de estar ocupado), la variable del nivel educativo se revela como una de las más significativas para entender el impacto cualitativo de la emigración en los mercados de trabajo de origen. En términos generales, la cuestión se plantea respecto al impacto negativo que la emigración de estudiantes o de trabajadores con niveles de formación medio-altos supone para los países de origen. Los tres países comparados en este capítulo presentan diferencias en los niveles de estudios de los emigran-

5 Se refleja, en el caso de Marruecos, en la encuesta realizada para el informe de Marruecos.

tes que se han incorporado al mercado de trabajo español. Tal y como se muestra en el gráfico 2.2.2 del capítulo 2, los trabajadores peruanos tienen mayores niveles de cualificación, con un 13% en posesión de título universitario, y casi un 75% con estudios secundarios o bachiller. En el otro extremo estaría Marruecos, con el porcentaje más alto de empleados con estudios primarios (65%) y un porcentaje muy bajo de diplomados o licenciados. Finalmente, Rumanía ocuparía una posición intermedia, ya que tiene unos altos niveles de trabajadores con educación secundaria, pero un reducido número de trabajadores con titulación universitaria.

No disponemos de datos comparables acerca de los niveles de estudios de los grupos emigrantes hacia diferentes países de destino que nos permitan comparar de modo riguroso los niveles de formación de los que emigran a España y otros destinos. Sin embargo, sí que podemos comparar los datos comentados en el párrafo anterior con algunos acerca de la tasa de emigración de personas con un nivel de estudios alto o altamente cualificadas. Como puede observarse, Marruecos es el país donde el porcentaje de emigrantes con nivel de estudios alto sobre el total de emigrantes del país es mayor, mientras que Perú tendría menor porcentaje de trabajadores con alto nivel de estudios sobre el total de ciudadanos emigrados. La comparación con los datos obtenidos a partir de la explotación de la MCVL⁶ (véase el capítulo 2) muestran, por tanto, que en el caso de Perú, España ha atraído un porcentaje relativamente alto de trabajadores con altos niveles de cualificación, mientras que lo contrario podría decirse en el caso de Marruecos, pues estos trabajadores habrán ido a otros destinos.

Uno de los principales problemas a los que ha tenido que enfrentarse Rumanía ha sido el de la pérdida, en los años inmediatamente posteriores a la caída del régimen comunista, de una mano de obra altamente cualificada.

6 Recordar que las siglas se refieren a la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social.

Gráfico 8.2.1 Tasa de emigración (en %) de personas con un nivel de estudios alto o altamente cualificadas (2001)



FUENTE: OCDE, INTERNATIONAL MIGRATION STATISTICS.

La salida de esta mano de obra ha supuesto una cierta descapitalización del mercado de trabajo rumano, ya que este no podrá beneficiarse de la inversión realizada por aquellos individuos que ejercerán la mayor parte de su trayectoria laboral fuera de Rumanía.

No obstante, es necesario apuntar una evolución en el patrón emigratorio. Así, en una primera fase correspondiente a los años inmediatamente posteriores a la caída del muro de Berlín (1990-1995) se produjo una primera ola de emigración con carácter definitivo y que tenía como principales destinos Israel, Turquía, Hungría e Italia. Se trataba, en este caso, mayoritariamente de varones de mediana edad y que contaban con niveles de educación y profesionalización altos. Durante la segunda mitad de los años 90 se registra un cierto cambio gradual de patrón hacia un tipo de emigración eminentemente rural de jóvenes entre los 19 y 29 años que, sin embargo, también contaban con altos niveles educativos.

Pero a partir de principios del nuevo siglo, se produce un cambio importante tanto cualitativa como cuantitativamente. Se pasa, en primer lugar, de la emigración como un proceso selectivo a un fenómeno de masas, siendo los dos principales países de destino España e Italia. En segundo lugar, se produce un patrón mixto de procedencia tanto urbana como rural. Es decir, se pasa de un tipo de emigración eminentemente urbana a un mayor número de emigrantes procedentes de zonas rurales. Al mismo tiempo, se produce un cambio cualitativo importante, en la medida en que se incrementa el número de personas emigrantes con menores niveles de cualificación, para hacer frente

a la oferta cada vez mayor de trabajos en sectores como la construcción, el cuidado a las personas mayores o la hostelería en los países de destino. Como consecuencia de lo anterior, cambia el balance por género de la emigración, ya que deja de ser una emigración eminentemente masculina hasta equilibrarse el número de hombres y mujeres. Finalmente, se produce también un cambio en la edad media de los inmigrantes rumanos, que desciende. En parte como consecuencia de lo anterior, han cambiado los perfiles ocupacionales de los emigrantes en sus países de origen. Así pues, ha habido un cambio importante: de ocupados mayoritariamente en el sector industrial durante la década de los 90 a trabajadores agrícolas en la primera década del siglo xxi.

En el caso de Perú, aunque con las salvedades necesarias, podemos apreciar un patrón parecido al comentado para Rumanía. En primer lugar, el tipo de emigración, sobre todo a EEUU, pero también a España y otros países occidentales, a partir de finales de los 80, era una emigración limitada a los hombres de origen urbano con niveles de cualificación medio-altos. Sin embargo, podemos observar cómo durante los años 90 se produce ya un cambio apuntando hacia la ampliación del tipo de emigrante, y en los años 90 se registra un notable aumento de la emigración transfronteriza hacia países como Bolivia, Chile y Ecuador.

A diferencia de lo que hemos podido observar para el caso de Rumanía, las características de la población inmigrante no han sufrido cambios significativos durante los últimos años. No obstante, ha habido algunos procesos paralelos a los analizados en el caso anterior. Cabría destacar, en primer lugar, una creciente participación de la población proveniente de zonas rurales en los procesos migratorios, así como la feminización de la emigración. Con todo, Lima se configura como el área central de origen de los emigrantes, con casi el 30% sobre el total. Con respecto a la composición por sexo, en 2008 la población emigrante femenina alcanzaba por primera vez los valores de la masculina. El aumento de demanda en el sector sanitario y de cuidado a las personas mayores ha sido el responsable del aumento de la emigración

femenina hacia España. En lo que respecta a la edad y el estado civil de los emigrantes, existe un predominio de solteros y solteras que suponen alrededor del 75% de los emigrantes peruanos, con casi un 70% de la emigración total situándose en la franja de 15 a 44 años.

En lo referente a los niveles de cualificación de la población emigrante y su ocupación en el momento de abandonar el país, es interesante señalar que casi el 30% es estudiante de secundaria o universitario. Las causas de este alto porcentaje son: en primer lugar, el aumento de las becas en el extranjero y, en segundo lugar, el hecho que incluso muchos de los desocupados jóvenes declaran ser estudiantes, aunque no lo sean. Un 13% de los emigrantes son trabajadores que buscan mejorar sus condiciones salariales así como sus posibilidades de promoción. Un 10,5% de los emigrantes corresponde a amas de casa, en su mayoría esposas de emigrantes o solteras sin o con ocupación previa. Los trabajadores del sector servicios corresponden al 11% de la emigración, mientras que el colectivo de otros, ronda el 17% (desempleados, agricultores).

Finalmente, en el caso de Marruecos, un país de larga tradición migratoria, la primera oleada emigratoria hacia Europa tuvo lugar en los años 50 a 60 como resultado de las necesidades de reconstrucción de los gobiernos europeos. Por tanto, se ha tratado de una emigración masculina e individual. El proceso migratorio ha cambiado a partir de la crisis económica de 1973, lo que ha implicado una cierta reversión en los flujos migratorios. Aunque se han mantenido flujos derivados de las políticas de reagrupamiento familiar de los trabajadores que emigraron en las primeras oleadas, se ha consolidado la emigración temporal inicial, así como un aumento considerable de la emigración femenina. De hecho, la emigración de la mujer de forma independiente de motivos familiares es cada vez mayor, un aspecto que puede verse especialmente en el caso de España, donde la emigración femenina marroquí se ha multiplicado por cuatro entre los años 1998 y 2005. De forma más reciente, ha tomado fuerza un tipo de emigración estacional, sobre todo

encaminada a satisfacer las demandas del sector agrícola europeo. Es este un caso especial de emigración temporal, ya que implica la existencia de una relación contractual de duración determinada que condiciona el periodo de estancia en el país de destino.

La mayor parte de los emigrantes se sitúan en la franja de edad de 16 a 45 años, aunque puede observarse en los últimos años un proceso de rejuvenecimiento de la población emigrante marroquí. Uno de los problemas que plantea la emigración, para Marruecos, es el del alto número de emigrantes estudiantes que después de haber completado o complementado estudios en el país de destino se establecen definitivamente. Según estimaciones de la OCDE, entre el 15 y el 18% de los emigrantes de origen marroquí que residen en países de la OCDE tienen estudios universitarios. Una gran parte de estos trabajadores cualificados tienden a permanecer en el país de destino, por lo que se produce una efectiva descapitalización de la economía marroquí a través de los emigrantes.

Dentro de este panorama general, la emigración marroquí hacia España se configura de manera diversa. Una parte de la emigración es temporal y está ligada a las necesidades del sector agrícola, como hemos señalado. Este flujo temporal está regulado a través de los convenios bilaterales que permiten la contratación temporal de trabajadores. Otra parte de la emigración marroquí a España no consiste en un tipo de emigración estable, sino que considera España como un país de tránsito hacia el objetivo definitivo de los países que han sido tradicionalmente receptores de la emigración marroquí, los del centro de Europa.

Sin embargo, el proceso de deskilling no solo depende de la cantidad de trabajadores con alta cualificación que han emigrado, sino del tipo de trayectoria laboral que han desarrollado en el país de destino y, en particular, de la existencia de subocupación. El empleo en sectores, categorías o actividades que no se corresponden con las cualificaciones de los trabajadores inmigrantes puede comportar una pérdida de las mismas. En este sentido,

la experiencia de los trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo español puede haber acentuado aún más la descualificación de la mano de obra inmigrante.

8.3 Conclusiones

En este capítulo hemos intentado complementar la visión desde el país de destino contenida en capítulos anteriores con la perspectiva del país de origen. Si bien el enfoque predominante en el estudio del impacto de las migraciones transnacionales es el primero, los efectos en el país de origen son igualmente importantes en la medida en que determinan el proceso de convergencia económica y la evolución futura de flujos migratorios. Este capítulo se ha centrado en el impacto de la emigración en el mercado de trabajo de origen y, en particular, en la relación entre los cambios más significativos en los agregados del mercado de trabajo y el volumen y características de los flujos migratorios.

El análisis de tres países con un alto volumen de población inmigrante en España nos permite realizar algunas consideraciones acerca del impacto en origen de la emigración hacia terceros países. Con respecto a la relación entre emigración y mercado de trabajo, tanto la diversidad de variables como de canales que median entre estos dos fenómenos impiden poder establecer algún tipo de relación más allá de indicar la existencia de movimientos que estén en línea con algunas de las hipótesis planteadas en la literatura. Uno de los efectos en origen derivados de la emigración que más consenso ha recibido es el de su capacidad para aliviar las tensiones que subyacen a los mercados de trabajo, derivadas bien del crecimiento demográfico, bien de la debilidad estructural de la economía del país de origen. En este sentido, es posible hablar en los tres casos de emigración como de un mecanismo regulador del mercado de trabajo. Esto sugiere la existencia de una relación positiva entre tasa de desempleo y emigración. Tal y como hemos podido obser-

var en los tres países, dicha relación positiva parece confirmarse. Con todo, Perú es, entre los tres países comparados, el que registra un mayor aumento de la tasa de desempleo y, al mismo tiempo, una intensificación de sus flujos emigratorios. Al contrario, tanto Marruecos como Rumanía registran leves descensos en las tasas de desempleo y una menor intensidad de flujos emigratorios. No obstante, es importante tener en cuenta la variedad de factores que intervienen en la relación entre estas dos variables y que requieren que los resultados sean tomados con cautela.

Contrariamente a la percepción de la emigración como un mecanismo para acelerar el cambio estructural en las economías de origen, la evidencia mostrada en las secciones anteriores nos lleva a concluir la existencia de un impacto poco significativo, por no decir contrario al cambio estructural. A pesar de un rápido crecimiento de la emigración de origen rural en los últimos años, el sector primario ha ganado peso dentro del conjunto de la población ocupada para los tres países. Esto se refleja en la evolución de los niveles de productividad aparente del trabajo, que ha mostrado incrementos marginales en los últimos quince años para Marruecos y Perú.

El efecto fuga de cerebros que está recibiendo una creciente atención en los estudios sobre migraciones muestra cómo en los tres países se ha producido una emigración importante de trabajadores con niveles de estudios y cualificación medios y altos. Sin embargo, dentro de la reasignación internacional de cualificaciones que implica la emigración, España se configura como un país que ha atraído en general a trabajadores con bajos niveles de cualificación. La única excepción en este sentido sería el caso de Perú, que sobre todo en la emigración inicial hacia España envió un alto porcentaje de titulados universitarios y trabajadores con un nivel de estudios medio-alto. Por supuesto, las cosas cambian si tomamos en cuenta la inmigración proveniente de otros países, como del resto de la UE-15, Argentina y otros, que no hemos considerado en el análisis comparativo de este capítulo.

De todo lo anterior se desprende que, si bien los efectos a corto plazo de la emigración son positivos en origen, en la medida en que contribuyen a reducir las tensiones en los mercados de trabajo, los efectos a medio y largo plazo dependen en gran medida de las características de los emigrantes, su propensión a retornar y, por ende, de las políticas migratorias desarrolladas en los países de destino. A pesar del efecto negativo que puede ejercer la emigración cualificada, esto puede constituir un incentivo para la población que no emigra para mejorar sus niveles de cualificación en origen con la expectativa de una emigración futura. No obstante, la magnitud de este último efecto se encuentra condicionada no solo por las limitaciones de los sistemas educativos nacionales, sino por las políticas migratorias aplicadas en destino. Así pues, es cuanto menos discutible el efecto positivo a largo plazo en origen de la emigración de trabajadores cualificados.

9

Conclusiones

Nuestro objetivo en este estudio ha sido comparar las características del empleo de autóctonos e inmigrantes con el fin de identificar posibles pautas que permitan, o no, hablar de desigualdades que pudieran ser debidas precisamente al origen migratorio del colectivo inmigrante. Por supuesto, este objetivo general lo han tenido muchas investigaciones que se han realizado sobre la inmigración. Por ello, nosotros hemos querido aportar dos puntos de vista que podrían agregar originalidad al análisis y a los resultados. En primer lugar, hemos querido analizar trayectorias laborales, no meramente fotografías de una coyuntura concreta —en el fondo, vidas laborales, tal como se han desarrollado hasta el momento presente, aunque utilizando solo algunas dimensiones de las mismas— de autóctonos e inmigrantes; la base de datos que hemos utilizado nos ha permitido tener en cuenta las trayectorias regularizadas, aunque no es descartable que muchos de los inmigrantes hayan sido irregulares antes de ser registrados en la Seguridad Social, lo cual añade a esas vidas laborales una etapa previa que es, seguramente, muy ilustrativa de lo que haya pasado en el periodo regular. La hipótesis que nos ha guiado al analizar dichas trayectorias es que se puede entrar en determinadas condiciones en el mercado de trabajo, pero que, con el tiempo y según el

contexto en el que se trabaje y las características individuales, dichas condiciones pueden cambiar, a mejor o a peor, por supuesto; esto vale tanto para autóctonos como para inmigrantes, pero las razones que explican las trayectorias de unos y otros pueden ser diferentes. En segundo lugar, hemos ido más allá de comparar dos bloques, supuestamente homogéneos, de autóctonos e inmigrantes, sobre los cuales la investigación existente ya ha aportado determinadas conclusiones; por el contrario, nos hemos propuesto diferenciar diversos grupos de inmigrantes según el país de origen, el sexo, la edad, el nivel de estudios adquirido y el momento de entrada regular en el mercado de trabajo español; e igualmente hemos dividido los autóctonos de manera similar. Asimismo, suponemos que la condición inmigrante separará a inmigrantes de autóctonos en determinadas circunstancias y no en otras o a determinados grupos y no a otros. O quizás esta condición inmigrante interverá siempre, pero perdiendo fuerza ante otros factores. Pensamos que este punto de vista puede ser más eficaz para captar mejor las diversas situaciones de las personas y las características de la sociedad receptora, pero también para articular políticas de integración realistas.

9.1 El punto de partida

Para hablar de trayectoria laboral, que por definición supone la posibilidad de mejora o de empeoramiento en un periodo determinado de la vida laboral, no podemos olvidar cuáles son los puntos objetivos de entrada al mercado de trabajo, es decir, la estructura productiva. Una parte muy importante de los 7 millones de empleos creados entre 1995 y 2007 lo han sido en sectores intensivos en mano de obra que requieren bajas calificaciones, que contratan precariamente, que pagan salarios bajos y que tienen escasa promoción profesional. El modelo de empleo de España se distingue, si lo comparamos con la media de la UE-15, por dos rasgos específicos. Hay mayor proporción de empleos temporales y menor proporción de empleos cualificados

(Banyuls *et al.* 2009). La combinación de ambos elementos supone un grado de precarización del empleo muy superior, al tiempo que hay menos posibilidades de mejora en las diversas dimensiones de la vida laboral. Por tanto, se trata de un punto de partida para buena parte de esos 7 millones, muchos de ellos inmigrantes, y para otros que ya estaban anteriormente en el mercado de trabajo, también autóctonos, que limita las posibilidades de mejora.

Los inmigrantes han tendido a ubicarse en esos sectores porque han sido los de entrada obligada en el mercado de trabajo de acuerdo con los mecanismos de control de flujos que establece el Reglamento de Inmigración de 2004,¹ y se mantienen en ellos en proporciones elevadas, sobresaliendo por orden de importancia la construcción, el comercio, la hostelería, la agricultura y el hogar y los servicios personales como aquellos en los que la proporción de inmigrantes es más elevada, aunque haya habido movilidad interna. También, los inmigrantes que han entrado irregularmente se han ocupado mayoritariamente en estos sectores, puesto que son los que han creado empleo durante esos años. Por tanto, objetivamente, la inmigración ha entrado, y se mantiene en buena parte en sectores de trayectoria laboral más bien limitada. Ciertamente ha habido cambios de sector, puesto que todos los trabajadores buscarán mejores oportunidades si estas están fuera del sector en el que han entrado, aunque solo para una minoría de inmigrantes dichos cambios han supuesto pasar a sectores substancialmente distintos en cuanto a las oportunidades de promoción ofrecidas, como pueden ser la industria, la sanidad, la educación y el transporte.

Por otro lado, los inmigrantes tienden a entrar en las empresas más pequeñas y a ubicarse en las categorías laborales más bajas, con frecuencia con contratos temporales. Hasta aquí se trata de aspectos que tienen que ver con la demanda, es decir, con la estructura productiva del país.

1 Se puede verificar, al respecto, si se examina el catálogo de ocupación de difícil cobertura que se publica a partir del año 2000. Estos catálogos orientan la contratación de inmigrantes.

Del lado de la oferta, cabe decir que los ocupados inmigrantes son más jóvenes que los autóctonos, aunque las distancias no resultan ser tan grandes como se podía pensar. Proporcionalmente, encontramos también más mujeres inmigrantes ocupadas que autóctonas. Tienen unos niveles de estudios similares a los autóctonos, excepto en la franja de estudios primarios, en la que hay más inmigrantes que autóctonos. Estos atributos individuales, y otros que hemos tenido en cuenta, explican las metas a las que llegan algunos grupos de inmigrantes, probablemente porque les permiten dar el salto a sectores que no eran los de entrada, pero también permiten entender por qué otros no promocionan más.

9.2 El punto de llegada

Los itinerarios de los diferentes individuos, desde su entrada en el mercado de trabajo hasta diciembre de 2007, pueden haber sido más cortos o más largos en función de dos variables para uno y otro colectivo: para los autóctonos, en función de la edad que tienen, para los inmigrantes con relación a la edad con la que han emigrado a España, si lo han hecho legalmente, o bien el momento en que han sido registrados en la Seguridad Social, en el caso de haber entrado de forma irregular. Para muchos, la trayectoria laboral está comenzando y, por tanto, no deberíamos hablar de trayectoria, puesto que están aún en un proceso de inserción que es más largo ahora de lo que solía ser hace unos años (Miguélez et al. 2010); para otros, la trayectoria ha llegado a un punto medio y para un tercer grupo está cercana a su final. Los inmigrantes se colocan, exclusivamente, en las dos primeras fases, mientras que muchos autóctonos están ya ubicados en la tercera. Conviene tener en cuenta siempre estas diferencias. Cuando los datos relativos a diversos aspectos de la vida laboral han sido cruzados por el tiempo que los individuos llevan en el mercado de trabajo o la edad, hemos obtenido una representación bastante precisa de la realidad de dicha trayectoria. Cuando se han tenido en

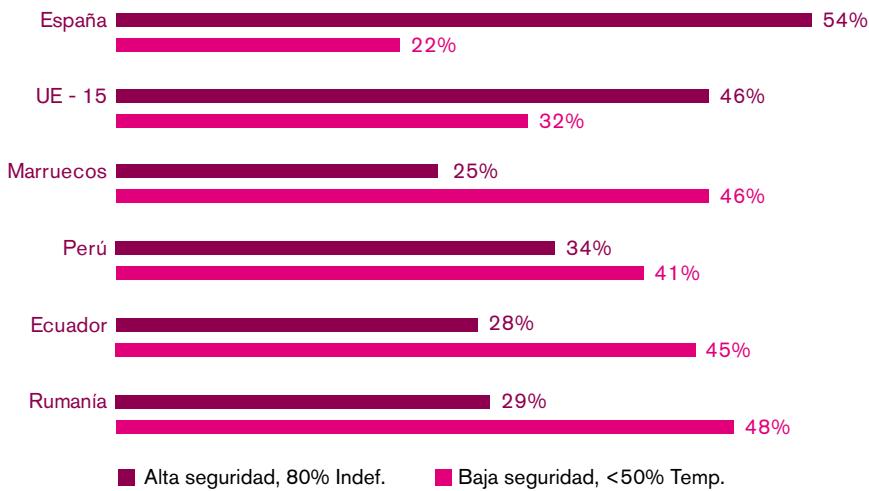
cuenta otras variables (género, estudios, etc.), la precisión puede haber sido menor si no se tenía en cuenta aquella diferencia, aunque la riqueza de resultados se incrementara. En cualquier caso, siempre vale la idea de que hemos analizado y presentamos las trayectorias de quienes están trabajando en el punto de sus vidas al que han llegado en diciembre de 2007. Esto quiere decir que podemos hacer hipótesis sobre ciertas tendencias para el futuro —quienes hoy tienen 25 años podrían estar dentro de 20 como los que ahora tienen 45— pero que, de ninguna manera, podemos hacer predicciones, porque la estructura productiva y otros elementos del trabajo pueden cambiar mucho en 20 años. En realidad ya han empezado a cambiar con la crisis económica. Pero era de suma importancia económica y social saber qué grado de oportunidades, traducido en itinerario laboral, tienen los inmigrantes en un contexto de expansión. Por ello, como hemos señalado en la introducción, hemos decidido limitar nuestro análisis a lo sucedido hasta finales de 2007.

Trayectorias laborales desiguales

Hablar de trayectoria significa referirse a diversas dimensiones que nos permiten una doble aproximación: nos ofrecen la posibilidad de ver cómo los individuos se colocan en cada una de las dimensiones, algunas más importantes que otras, de lo que de alguna manera también podríamos llamar la posición social; además, nos ofrecen la oportunidad de ver cómo las personas se distribuyen en una jerarquía cuando las consideramos todas en conjunto, lo que subraya la idea de que las oportunidades son desiguales. En este apartado vamos a referirnos al primer aspecto y posteriormente estudiaremos el segundo.

En nuestro análisis hemos constatado, una vez más, **una baja estabilidad o seguridad del empleo (contrato)** en el mercado de trabajo español, algo que caracteriza profundamente el modelo de empleo de este país y se manifiesta de forma dramática cuando hay una crisis. Es la primera dimensión de la trayectoria que resulta importante, porque puede ser la clave para

Gráfico 9.2.1 Tasas de seguridad en el empleo según origen.
España, 2007



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL (2007).

otras condiciones y porque las personas buscan conseguir más seguridad en su empleo. En esta investigación hemos dado un paso más y hemos analizado toda la vida laboral desde el punto de vista de la seguridad del contrato; es decir, hemos querido ver cómo se caracterizaba la vida laboral desde el punto de vista de la seguridad contractual y la hemos tipificado como baja, media y alta. Al relacionar esta tipología con el origen resaltan inmediatamente las diferencias. La alta seguridad a lo largo de la vida queda reservada principalmente a grupos de autóctonos y de ciudadanos de la UE-15, seguidos a mayor distancia por algunos grupos de peruanos, marroquíes, ecuatorianos y rumanos, en ese orden. Y, a la inversa, la más baja seguridad en el contrato (que es el equivalente a inseguridad) la han tenido los rumanos, ecuatorianos, marroquíes y peruanos, en ese orden. El gráfico 9.2.1 nos indica los por-

centajes de ocupados de los diversos orígenes señalados que tienen una trayectoria de seguridad alta y baja (inseguridad en este caso) a lo largo de sus vidas laborales.

Pero esta es una aproximación que tiene en cuenta la vida laboral de todos los ocupados, un conjunto en el que figuran los inmigrantes que llevan pocos o bastantes años en el mercado de trabajo y los autóctonos que llevan pocos, bastantes o muchos años en el mismo mercado. Precisamente, estos trabajadores que llevan muchos años, más de 20, decantan la balanza de la seguridad en la vida laboral del lado de los autóctonos, porque están trabajando desde antes de la gran expansión de la flexibilidad externa (mediados de los 80) o en sectores en los que dicha flexibilidad externa ha tenido mucha menos repercusión, como la educación, la sanidad, la banca, el transporte o la industria. Por ello, con el fin de entender las cosas con mayor precisión, esta primera aproximación requiere ser completada diferenciando diversas temporalidades, esto es, los años que los ocupados llevan en el mercado de trabajo.

Si tenemos en cuenta esa perspectiva, podemos constatar hechos que deberían matizar la opinión comúnmente aceptada y la constatación de diversas investigaciones que, en general, toman a todos los inmigrantes en bloque, y que señalan que los inmigrantes alimentan la temporalidad mucho más que los españoles y que ese es un factor principal en el florecimiento de un modelo productivo basado en la flexibilidad externa. Por el contrario, tal como hemos visto en el capítulo 3, hacia los 10 años de permanencia en el mercado de trabajo, los inmigrantes, que en un principio tenían seguridad contractual mayor, se igualan en este aspecto con los autóctonos para seguir avanzando a ritmos similares hasta los 20 años de antigüedad. ¿Cómo se explica esto? Hay tres fenómenos que deben tenerse en cuenta y que nos hacen entender mejor lo que significa la seguridad contractual. El primero de ellos es que la base de datos que nosotros estamos utilizando es la de trabajadores registrados en la Seguridad Social, en la que, por tanto, los sumergidos no

aparecen; ahora bien, sabemos que entre 2000 y 2005 fueron regularizados, en tres regularizaciones sucesivas, 1,2 millones de inmigrantes (Miguélez *et al.* 2008) los cuales, por tanto, al entrar en la Seguridad Social, tenían ya un camino laboral recorrido en condiciones aún más precarias con total inseguridad, las que se dan en el empleo sumergido. Un segundo factor se deriva de la gran diferencia entre autóctonos e inmigrantes, por lo que se refiere a estabilidad contractual en los 2 primeros años de permanencia en el mercado de trabajo; los autóctonos jóvenes, en proporciones muy altas, son temporales porque para un nivel bajo de estudios no hay empleos estables ni de calidad o bien son temporales mientras estudian o van buscando algún tipo de trabajo más acorde con lo que han estudiado o con lo que quieren hacer, al mismo tiempo que los inmigrantes que se encuentran en esa misma fase son mayores o, de cualquier modo, entran donde pueden con el objetivo de ganar lo más posible de manera estable; esa diferencia en la primera etapa, que hemos visto en el capítulo correspondiente, puede dar a los inmigrantes una cierta “ventaja” en seguridad del empleo en los períodos siguientes, algo que finalmente se agota. Por último, es evidente que el inmigrante tiende a buscar la continuidad del empleo para garantizarse la seguridad del salario, más que el autóctono, en las edades jóvenes, puesto que este último puede tener redes de apoyo que le permitan ir tejiendo períodos de trabajo con períodos de desempleo, en busca de un empleo más acorde con sus objetivos. De manera que en ciertas circunstancias y con ciertas salvedades, algunos inmigrantes pueden tener mayor seguridad contractual.

Pero cabe señalar que el hecho de que los inmigrantes de hasta 20 años de antigüedad en el mercado de trabajo tengan una seguridad del empleo similar a la de los autóctonos no necesariamente implica que vayan a seguir subiendo en seguridad juntamente con aquellos. El límite puede estar en el hecho de que los inmigrantes ocupan sectores con alta tasa de temporalidad, algo que resulta difícil que pueda cambiar a corto o a medio plazo ni aunque el trabajador temporal lleve muchos años en el mismo sector, mientras

que los autóctonos tienden a ocupar sectores más estables en términos de contrato. Por otro lado, conviene subrayar que la seguridad contractual en sí no lo es todo: si bien la baja seguridad determina los bajos salarios y la baja promoción, la seguridad alta no es garantía de promoción alta, aunque sí contribuye a mejorar relativamente los salarios.

La inmigración **ha aportado movilidad, sea intersectorial o geográfica, al mercado de trabajo español**, resolviendo algunas de las rigideces que las empresas habían señalado tradicionalmente, puesto que los inmigrantes han ido allí donde había demanda de trabajo. Por tanto, desde este punto de vista, el fenómeno ha sido funcional para el sistema productivo. Otra cosa es referirse a los trabajadores, puesto que esta movilidad no solo ha sido alta, sino que ha podido escapar a cualquier control sobre las condiciones de trabajo, incentivando la economía sumergida o las condiciones laborales abusivas, como trabajar más horas de las fijadas por convenio o en una categoría más alta de la que está recogida en el contrato.

Pero, más allá de estos fenómenos, el punto central ha sido analizar la **movilidad profesional**, es decir, quienes pueden subir o bajar de categoría o bien quedarse estancados. En este aspecto las diferencias entre autóctonos e inmigrantes son bastante reveladoras. La población asalariada autóctona que registra movilidad laboral ascendente representa el 57%, mientras que en el caso de los inmigrantes dicha proporción es solo el 33%. Ciertamente, la mayoría de los asalariados que suben de categoría lo hacen solo en 1 o 2 posiciones (la mitad de los que han subido) de las 10 que hemos diferenciado, mientras que los que suben más allá de este tramo son minoría (17% los que recorren de 3 a 6 posiciones y 7% los que lo hacen en más de 6 posiciones). Si a esto les sumamos los que han entrado, y permanecido, en el grupo más alto, además de los que han entrado en el segundo tercer grupo y han ascendido al primero, tenemos un 3,6% más. En estas cifras reside la cuestión central que no es otra que esta: la movilidad profesional ascendente, que sería un indicador de éxito, en el sistema productivo de España es muy escasa, de un recorri-

do realmente decepcionante porque es corto. Es decir, solo un 28,6% de la población tiene una promoción, o un mantenimiento en una categoría alta de entrada, que se puede considerar exitosa, algo que se hace muy difícil no solo para los inmigrantes, también para muchos autóctonos. Pero en cualquiera de los casos, los autóctonos están mejor colocados. La estructura productiva es el factor explicativo fundamental de este escaso éxito, por más que no puedan ser excluidos otros factores —que pueden ser relevantes en el caso de los inmigrantes— como el no-reconocimiento de categoría superior en el contrato cuando el trabajo sí tiene dicha categoría superior.

Por el contrario, las diferencias entre autóctonos e inmigrantes se invierten cuando observamos el grupo de aquellos que *no cambian de categoría laboral* y de quienes descienden, siendo los inmigrantes mayoría en ambos grupos. La inmigración ocupa los empleos con menor status social, menor prestigio y peores condiciones socioeconómicas, lo que no es atribuible, de manera simple y única, a la discriminación por origen, sino también al “principio de la cola”: quienes descienden o no ascienden son los últimos que han llegado, mientras que los autóctonos tienen mayor antigüedad en el mercado laboral, a edad similar, aunque la antigüedad puede ser ambivalente, como veremos más abajo. La antigüedad en el mercado de trabajo nos dibuja una curva con tres fases en la movilidad laboral. La primera fase, los que tienen hasta 6 años de antigüedad, es la de entrada y ajuste, en general con movilidad ascendente baja; ha correspondido, mayoritariamente, a la década de los 2000, con creación de mucho empleo de baja calidad. Entre los 6 y los 20 años se registran los niveles medios y altos de movilidad ascendente; son trabajadores que han entrado a lo largo de los 90 y han podido estar mejor colocados para ubicarse en las posiciones de más calidad que producía la economía durante los últimos años, sobre todo quienes, entre ellos, tenían un nivel de estudios o de cualificación altos. Los que llevan más de 20 años (entrados en los 70 y los 80) parecen haber llegado a un tope de movilidad ascendente y han quedado por debajo del grupo anterior; en el escaso éxito de estos pro-

bablemente influyen tanto los sectores en los que entraron y se mantuvieron como los niveles educativos bajos alcanzados y los niveles de cualificación laboral modestos. En esta curva, la presencia de los inmigrantes, como en otros de los fenómenos analizados, refleja un cierto retraso y un menor nivel: llegan, pero más tarde y en menor medida que los autóctonos. Podrían llegar a equipararse dentro de algunos años, pero esto está por ver.

Pero también aquí conviene que diferenciamos entre grupos de inmigrantes. La mejor posición en movilidad laboral la tienen los inmigrantes de la UE-15, seguidos de colectivos peruanos y de algunos grupos de marroquíes, lo que nos lleva a considerar la existencia de una determinada inmigración “asentada”, en palabras de Cachón (2009). Obviamente, no es solo el factor tiempo: influye el nivel de estudios, el dominio de la lengua y el sector en el que se trabaja. Pero a pesar de las diferencias intramigratorias, en algo no parece haber dudas: cuando se trata de su status laboral individual, los inmigrantes ascienden menos que los autóctonos y descienden más; para ser más precisos, la imagen que más predomina en ellos es la de estancamiento. Cuando se trata de cambiar de residencia o de sector, seguramente en busca de un nuevo contrato o de un contrato mejor, los inmigrantes están mucho más dispuestos que los autóctonos a moverse y lo hacen en mayor medida, pero ello no necesariamente supone ascenso profesional.

Como para otras dimensiones que estamos analizando, la edad nos ha permitido determinar si la trayectoria profesional de la que hablamos se está iniciando, está en su punto álgido o está en fase de maduración. Sabemos lo que ha pasado hasta ahora e intentamos saber por qué ha pasado, pero no sabemos con precisión lo que pasará en el futuro. Cuando estamos escribiendo estas conclusiones,² la crisis económica ha tenido ya dos tipos de consecuencias que cambiarán por unos años las perspectivas; la primera

2 Verano de 2010.

de estas consecuencias es la radical disminución de entradas de inmigrantes en el mercado de trabajo español debido a la merma de actividad de algunos de los sectores que más inmigrantes atraían; la segunda es que el desempleo se ha incrementado espectacularmente, afectando a más de 1 millón de inmigrantes que pueden estar volviendo a la economía sumergida al no detectarse movimientos relevantes de retorno a sus países,³ lo que les coloca en una posición problemática para seguir progresando profesionalmente. El punto de movilidad alcanzado por ahora influirá en otros aspectos como los salarios u otras condiciones de trabajo, pero también puede empezar a ejercer influencia sobre el futuro, por ejemplo, sobre la cuantía de las pensiones en caso de que la persona estuviera cerca del final de la vida laboral.

Podríamos sintetizar lo dicho utilizando el indicador de saldo de movilidad entre categorías, que ofrece una visión sintética de los ascensos, descensos y estancamientos; hemos llamado a este saldo trayectoria de movilidad y, según su recorrido, la hemos tipificado como alta, media o baja. Con trayectoria alta se sitúan los asalariados de sectores vinculados a las políticas públicas, la Administración y la banca. Son aquellos que tienden a ocupar principalmente las categorías altas y tienen un nivel educativo alto, por lo que es presumible que sea este atributo lo que les permite esa trayectoria, por supuesto, en sectores en los que objetivamente es realizable. Pero conviene subrayar que estos asalariados han conseguido la máxima trayectoria entre los 10 y los 20 años posteriores a su entrada en el mercado de trabajo, por lo que su edad es intermedia. Es decir, no ha sido un proceso rápido, sino que ha comportado su tiempo. Los inmigrantes en esta situación son escasos.

3 Aunque no se han publicado cifras oficiales, parece que después de más de un año de vigencia del Plan de Retorno Voluntario de Trabajadores Extranjeros no Comunitarios, quienes se han acogido a él apenas superan los 10.000 según fuentes del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Con trayectoria media tienden a estar los ocupados en la industria, la construcción y el comercio. Son trabajadores que tienen formación media (FP y secundaria), llevan entre 6 y 10 años en el mercado de trabajo y su edad es joven e intermedia, probablemente porque aquí son contabilizados también muchos inmigrantes que no han ingresado jóvenes en el mercado de trabajo. Efectivamente, hay muchos inmigrantes en esta posición, particularmente de la UE-15, peruanos y marroquíes. En la trayectoria baja destacan los que están en los sectores de la construcción, la hostelería y el hogar y otros servicios. Una buena parte de ellos son trabajadores con pocos años de presencia en el mercado de trabajo y con nivel de educación de primaria. Por edad, destacan dos grupos: los muy jóvenes y los que son bastante mayores: los primeros aun no han tenido tiempo material de progresar y los segundos han tenido poco éxito profesionalmente hablando, porque los sectores en los que han trabajado han sido de escasa movilidad profesional. También aquí encontramos muchos inmigrantes, destacadamente rumanos y ecuatorianos y algunos grupos de peruanos.

Si bien es cierto que muchos de los inmigrantes llegados a España en los últimos 15 años han entrado en los sectores y puestos de trabajo que podían ser rechazados por los autóctonos por sus malas condiciones, particularmente las **salariales**, la investigación que hemos realizado demuestra que no se han quedado estancados en dichos sectores, en segmentos cerrados totalmente diferenciados de los autóctonos, tal como hemos podido ver extensamente en el capítulo 6.

Muchos inmigrantes tienen mejores ingresos salariales que los autóctonos en sus dos primeros años de trabajo —por las mismas razones por las que tienen mayor seguridad contractual en ese periodo—, luego retroceden y se mantienen por debajo de los autóctonos durante 20 años, para confluir después de ese periodo. Para ser más precisos, a la mejor posición salarial de los inmigrantes en los dos primeros años sucede una brecha salarial en contra de los mismos que se va ampliando hasta los 10 para luego cerrarse lenta-

mente hasta los 20 y converger en ese punto. En parte esa convergencia se explica por los años y en parte por otras razones que hemos visto en el capítulo 6, pero lo innegable es que las diferencias se reducen llamativamente, aunque estamos hablando de una convergencia muy retardada, porque se produce a los 20 años de presencia en el mercado de trabajo. Pero además es una convergencia incompleta, puesto que marroquíes, rumanos y ecuatorianos no llegan a la paridad ni siquiera en ese punto. Todo ello, no puede hacernos olvidar la gran desigualdad salarial interna —más entre autóctonos que entre inmigrantes— como pone de manifiesto el hecho de que han de pasar 10 años para que, también los autóctonos, tengan que llegar al punto medio en ingresos anuales.

En síntesis, podríamos decir que los datos de las trayectorias laborales nos muestran que una mayoría de los inmigrantes mejora su situación en todos los ámbitos que hemos considerado, aunque algunos lo hacen más que otros, es decir, los inmigrantes de algunos países se acaban situando mejor que los de otros países o regiones, siendo la razón de estas diferencias no la procedencia sino los atributos de tipo individual. Lo que no excluye el origen, como razón, en ciertos casos, si el inmigrante se ve obligado a entrar en sectores de los que le resulta difícil salir. Se pone de manifiesto que son varios los factores que inciden en este proceso de integración en igualdad de condiciones con los autóctonos. Está en primer lugar el tiempo que llevan en el mercado de trabajo español, aspecto en el que pueden coincidir en elevada antigüedad marroquíes, muchos ciudadanos de la UE-15 y peruanos. Por supuesto, también está la lengua, en la que los mejor situados pueden ser los peruanos, entre los grupos que hemos considerado específicamente (lo que valdría para una gran mayoría de los inmigrantes de Latinoamérica). También hay que tener en cuenta el nivel de estudios, que permite ocupar unos u otros puestos, aspecto en el que probablemente muchos de los inmigrantes de la UE-15 están mejor posicionados que el resto de grupos, probablemente porque son más preferidos por

las empresas grandes.⁴ Teniendo en cuenta estos tres factores, cabe señalar que los marroquíes están en peor posición que los otros grupos a los que nos referimos, aunque lleven muchos años en el mercado de trabajo español. Y, por supuesto, no cabe olvidar el hecho de que quienes provienen de la UE-15 pueden tener, por esa razón, muchas más puertas abiertas que el resto. Todo ello configura entre los inmigrantes una jerarquía de países o regiones encabezada por las tres posiciones que hemos señalado: la UE-15, peruanos y marroquíes. Todos los demás siguen en la lista por debajo de estos.⁵

Pero no hay que olvidar que la promoción laboral no funciona por países, sino por personas, las cuales pueden tener ciertas características por ser de un país, pero tendrán otras por su esfuerzo o situación personal o familiar. Está claro que el tiempo da más posibilidades de mejorar el salario y saltar de un quintil bajo a otro más alto, por ejemplo. También permite incrementar la trayectoria profesional o aumenta las posibilidades de obtener contratos estables. Pero, con el paso del tiempo, dos cuestiones siguen exigiendo una explicación: por qué algunos se acercan a los autóctonos y otros permanecen alejados. De manera que el tiempo no mejora las cosas uniformemente, el ritmo de dicha mejora es clave.

Con todo, si unilateral sería tratar a todos los inmigrantes como un bloque homogéneo, también podría serlo hacer lo mismo con los autóctonos. Los autóctonos que ocupan los sectores de actividad con alta presencia de inmigrantes —sin olvidar que en dichos sectores siempre hay más nativos en términos absolutos—, como son la construcción, la agricultura, la hoste-

4 Con las limitaciones que tiene la variable nivel de estudios (véase el capítulo 2) sigue siendo un indicador importante del papel que juegan los recursos culturales.

5 Volvemos a repetir que solo hemos considerado específicamente dos países de Latinoamérica: Perú y Ecuador. Probablemente los inmigrantes de Argentina y Chile estarán cercanos a los peruanos y los de Bolivia, Paraguay y otros a los de Ecuador.

lería y los servicios personales, que requieren baja calificación y bajo nivel de estudios, también experimentan escasa movilidad profesional, obtienen bajos salarios y gozan de una seguridad contractual limitada. Quizá levemente superior a los inmigrantes que están en puestos de trabajo similares, pero no ostensiblemente superior. Por supuesto, aquí hay un factor clave a considerar, la edad. En el grado en que los autóctonos que hay en esta posición inferior y estancada, por ahora, son jóvenes, podemos pensar que viven una etapa larga de inserción que luego les permitirá cambiar. Si se trata de inmigrantes, que ya no son tan jóvenes, el cambio será más difícil. Sobre esta cuestión agregaremos algo inmediatamente.

En el fondo de las clasificaciones que hemos hecho de los países, laten con fuerza los atributos individuales. De modo que si un inmigrante llegado hace años ha conseguido ubicarse en un sector dinámico y en una empresa grande, tiene un buen nivel de estudios, sabe la lengua del país (o el inglés), es de mediana edad y varón, tiene muchas posibilidades de estar a la par de un autóctono de esas mismas características. Estos inmigrantes son pocos. Esta es nuestra principal conclusión. Pero la siguiente conclusión importante es que el autóctono que esté en las antípodas de lo que hemos descrito también queda muy abajo, aunque siempre un poco por encima del inmigrante, con atributos similares; aquí es donde el origen vuelve a actuar.

Las limitaciones de la antigüedad en el mercado de trabajo como factor de equilibrio

Si volvemos a repasar las distintas dimensiones que hemos considerado a lo largo de las trayectorias laborales de inmigrantes y autóctonos en el mercado de trabajo español, parece evidente que los asalariados mejoran su situación a medida que llevan más años en el mercado de trabajo. Con el tiempo, aunque se trate de bastantes años, los trabajadores mejoran los salarios, tienen más promoción y mayor estabilidad en el empleo. Si esto es así para los autóctonos, ¿no debería serlo también para los inmigrantes? Efectivamente, parecería que se consolida el supuesto de la convergencia entre autóctonos e

inmigrantes, lo que hablaría de una sociedad abierta, con mayor igualdad de oportunidades o, al menos, de una en la que no se registra una marginación evidente del inmigrante por ser tal, aunque necesite algunos años más de esfuerzo. Con todo, cabría subrayar que el fenómeno al que nos estamos refiriendo es aún demasiado reciente como para poder sacar conclusiones contundentes, como esta, según la cual el tiempo borra la influencia de los orígenes, algo que requeriría periodos más extensos, puesto que los inmigrantes con antigüedad superior a 10 años son pocos. De manera que nuestras conclusiones necesariamente tienen que ser provisionales.

Por ello, no podemos contentarnos con argumentar con el factor tiempo, puesto que es una obviedad que “con el tiempo las cosas pueden mejorar”. Es necesario saber qué imprime ritmos lentos o ritmos rápidos a los cambios, de manera que los años no pasan con el mismo efecto para todos; el ritmo del cambio acaba siendo un aspecto clave del bienestar o del malestar. Es decir, justamente, es la velocidad con lo que las cosas cambian para unos y para otros lo que importa; todos pueden estar al mismo nivel después de 20 años, pero si a unos les ha costado 5 años llegar ahí y a otros les ha costado 20, la calidad de vida ha sido muy diferente durante ese periodo. De entrada, resulta difícil diferenciar el impacto sobre las dimensiones de la trayectoria laboral que proviene de la antigüedad en el mercado de trabajo de aquel que procede de la edad, lo que nos permitiría prever qué efectos, por ejemplo negativos, serán superables con años en el mercado de trabajo, porque la persona es joven, y cuáles ya no podrán ser superados, porque la edad no da

Tabla 9.2.1 Edad y tipo de contrato de la población asalariada. España 2007

Edad	16-24	25-34	35-44	45-54	+54	Total
Indefinido	42,8	66,6	75,8	81,4	80,7	71,3
Temporal	57,2	33,4	24,2	18,6	19,3	28,7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE MCVL (2007).

para ello. La tabla que aparece a continuación se refiere a la seguridad o inseguridad en el empleo, en función de la edad. La primera lectura nos permite concluir que, a edad más elevada, mayor es la proporción de gente que tiene trayectoria predominantemente estable, por tanto, los años de antigüedad mejoran la situación de todos, al menos hasta los 54 años; esto coincide también, en buena parte, con el número de años que se lleva en el mercado de trabajo, puesto que estos se incrementan con la edad. Evidentemente, no hay una edad obligatoria de entrada en el mercado de trabajo para los autóctonos —puede depender de los años dedicados al estudio y de otras razones— y los inmigrantes no han podido entrar hasta que no han llegado a este país; pero, como hemos podido constatar en el capítulo 2, la proporción de inmigrantes sobre el total de los mismos es siempre superior a la de autóctonos, sobre su propio colectivo, en las franjas jóvenes e intermedias, es decir, hasta los 44 años. Por lo tanto, los inmigrantes están proporcionalmente más presentes que los autóctonos en estas franjas en las que la seguridad es baja o media (véase la tabla 9.2.1). La segunda lectura es la que nos permite verificar que casi el 25% de quienes tienen o superan los 35 años son inestables, por tanto, muchos de ellos con 40 años o más. Es evidente que la edad va reduciendo la inestabilidad en el empleo de las personas, pero demasiado lentamente para muchas de ellas. Dicho con otras palabras, un grupo importante de trabajadores que ya no pueden ser considerados jóvenes tienen bloqueado su camino en la dimensión de seguridad y han convivido toda su vida laboral con la inseguridad. Parecen muchos si tenemos en cuenta lo que en España significa la temporalidad del empleo: oscilar entre empleo y desempleo (puesto que los contratos temporales son cortos), con bajos salarios y malos horarios, sin posibilidades de formación.

La trayectoria más alta de promoción se da entre los 10 y los 20 años de antigüedad, medido en términos de edad, entre los 25 y los 34 años. Un segundo grupo de alta promoción se registra entre los 45 y los 54 años de edad. Podemos suponer que estos últimos están en sectores más relacionados con

servicios públicos (Administración, educación, sanidad) y con grandes empresas y en las categorías más altas, mientras que los primeros se ubican más en el sector secundario y en servicios privados. De cualquiera de las maneras, no se mejora a lo largo de toda la vida laboral. Por tanto, el tiempo que se lleva en el mercado de trabajo no es un factor que acaba acercando y menos equiparando a todos, más allá de un cierto grado. Tal como hemos visto en páginas anteriores, los salarios de autóctonos e inmigrantes crecen con los años y las curvas tienden a acercarse, pero convendría observar las desigualdades extremas, es decir, la distancia entre el quintil más bajo y el más alto. En el más alto casi no hay inmigrantes, mientras que en el primero son una proporción muy elevada, pero también hay autóctonos, no cabe olvidarlo. Por lo tanto, para ambos colectivos el tiempo implica mejoras, pero esas mejoras pueden ser muy diversas.

Las crisis suelen poner en evidencia cuánto hay de real y cuánto de ficticio en la igualdad de oportunidades que se ha dado en los momentos de expansión. También lo podemos ver en la crisis presente. Los que han caído en el desempleo, que puede ser largo, han sido los trabajadores más débiles de los sectores más débiles. Entre ellos, de manera relevante, los inmigrantes. De los 4,3 millones de parados que había a finales de 2009, más de 1 millón, por tanto el 25%, eran inmigrantes. En términos de tasas de paro, mientras la de los autóctonos estaba en el 17,12%, la de los inmigrantes comunitarios subía al 22,6% y la de los extracomunitarios al 23,9%.

La primera repercusión de esta crisis está en el descenso de los flujos de entrada de inmigrantes; así, las autorizaciones iniciales de trabajo en el primer semestre de 2008 fueron de 51.203 y tan solo 11.746 en el primer semestre de 2009.⁶ Pero ello no necesariamente indica que hayan bajado tanto la entrada de inmigrantes que pueden haber venido por agrupación familiar

⁶ Ministerio de Trabajo e Inmigración.

o bien irregularmente. Algunas investigaciones, así como la comparación entre EPA y el registro de la Seguridad Social, abonarían el crecimiento de trabajadores irregulares, lo que significa el empeoramiento en las dimensiones de la vida laboral que hemos estudiado y en otras. Suele ser una consecuencia frecuente en todas las crisis.

El perfil del paro en esta crisis tiene tres rasgos principales: se trata de personas de ciertos sectores (construcción), con contratos temporales y baja calificación. Ello determina que abunden los jóvenes (con mayor proporción de autóctonos), los hombres (factor más relevante en inmigrantes) y las personas de más bajo nivel educativo (igualmente más relevante en inmigrantes).

Para resumir este apartado, el tiempo que se lleva trabajando mejora las posiciones de las personas, pero hasta un cierto punto; aproxima, pero en términos relativos; mejora las oportunidades, pero no por igual para todos. En términos de políticas, cabría decir que no hay que esperar a que “el tiempo lo cure todo”, sino que es necesario actuar sobre los factores que abrevian los tiempos, porque la velocidad del cambio es esencial para que se pueda hablar de bienestar.

Por otro lado, también conviene desactivar otra trampa de la estadística; es la siguiente: que como hay una mayor proporción de autóctonos en posiciones mejores, se olvide que hay otros que están peor o igual que muchos inmigrantes. Esta es una sociedad segmentada y desigual en la que muchos inmigrantes tienen probabilidades de caer en los segmentos más precarios, igual que bastantes autóctonos.

Siempre las desigualdades por género

Las desigualdades por género, que son habituales, vuelven a aparecer en esta investigación, diferenciadas en las mujeres inmigrantes respecto a los hombres y entre los dos colectivos de mujeres, inmigrantes y autóctonas. El hecho de que esta inmigración haya casi parificado los flujos de hombres y mujeres, nos ha permitido comprender que conviene analizar también las

desigualdades internas al colectivo femenino en su conjunto, diferenciando no solo entre autóctonas e inmigrantes sino entre diversos colectivos de estas últimas. De manera específica, nos hemos centrado sobre la dimensión de la trayectoria profesional, en el supuesto que esta puede ser clave para captar otras características relativas al salario y a las condiciones de trabajo.

Vamos a sintetizar en estas conclusiones lo que se deriva de la comparación entre trayectorias de promoción altas y bajas. En las primeras predominan marcadamente las mujeres autóctonas, que se ubican casi exclusivamente en los sectores vinculados a los servicios públicos, en edades entre 25 y 34 años, en empresas relativamente grandes. Es decir, son las nuevas mujeres activas, con pocas cargas familiares (o porque no las tienen o porque pueden pagar, repartir o delegar el trabajo que suponen dichas cargas) y con estudios universitarios. Es el grupo que puede marcar una nueva igualdad de oportunidades entre los sexos. A ese grupo de autóctonas se unen casi en exclusiva dos grupos de inmigrantes: uno que proviene de la UE-15 y otro de Perú, aunque estas se concentran en el sector de educación y se distinguen por llevar muchos años (20 o más) en España. Luego tenemos pequeños grupos de peruanas y marroquíes que se distinguen por estar en puestos de trabajo de salarios altos. Por tanto, las mujeres inmigrantes pueden llegar aquí, pero no solo deben tener niveles educativos altos, sino que necesitan haber trabajado muchos más años que las autóctonas y, por tanto, tener más edad que estas. Condiciones que limitan su número.

En el nivel bajo también hay autóctonas, por supuesto, tienden a ser jóvenes (hasta 25) o mayores (de 54 años y más) y trabajan en sectores en los que la promoción tiene objetivamente escaso o nulo recorrido: el servicio del hogar, la agricultura y la hostelería. Las jóvenes pueden cambiar de sector o de categoría, las mayores tienen pocas posibilidades de hacerlo. Aquí se concentran mayoritariamente las mujeres inmigrantes que son de todas las edades, a diferencia de las autóctonas, —lo que significa que tendrán más o menos posibilidades de cambiar— llevan menos de 10 años en España, tienen

niveles educativos bajos, trabajan en todos los sectores excepto el ámbito público y ganan poco. Es un grupo, tanto las autóctonas (excepto las jóvenes) como las inmigrantes, pero sobre todo estas últimas, con pocas posibilidades de salir de esa posición de bajas oportunidades, pues la mejora no les vendrá ni del sector ni de sus competencias educativas.

Del empleo a la estratificación social

Hemos realizado, finalmente, una reagrupación de los individuos en grupos con suficiente homogeneidad interna como para pensar que su situación objetiva, sus condiciones y posiblemente sus pautas de comportamiento podrían acabar creando algunos signos de similitud global colectiva que, de todos modos, no llegaremos a analizar en este trabajo. Los cinco tipos que se derivan del análisis de correspondencias nos dibujan con bastante nitidez cuatro “grupos sociales” de asalariados, y una cola de transición (grupo 5), perfectamente estratificados. El tipo 1 (20% de los asalariados) es el “grupo de profesionales y dirigentes” que consigue el éxito desde todo punto de vista: los salarios, la promoción y la estabilidad se obtienen en este grupo en el grado máximo. Las razones subjetivas están en su nivel de estudios y en sus categorías laborales. Las objetivas radican en trabajar en grandes empresas de sectores sólidos, principalmente públicos,⁷ en los que la promoción está abierta casi hasta la jubilación, los salarios están en crecimiento continuo, aunque sea leve, y la estabilidad es casi total. Sin duda alguna, son el grupo fuerte del mercado de trabajo, el menos tocado por la actual crisis. En él la presencia de inmigrantes se realiza con cuentagotas, pero hay algunos, no únicamente de la UE-15, que parecería obvio, sino también de los países que están a la cola en todas las variables. Por tanto, a nivel personal, algunos inmigrantes pueden llegar a este tope, hayan nacido donde hayan nacido, pero son pocos.

7 Volvemos a recordar que de la base de datos MCVL quedan excluidos los funcionarios, pero no los contratados públicos.

El tipo 2 (27% de los asalariados) responde a características típicas de “grupo medio de cuello blanco”: seguridad laboral, salarios medianos, promoción media o baja pero existente. Varios de estos logros pueden costar entre 10 y 20 años o más, lo que supone edades intermedias. Objetivamente se sustentan en sectores tradicionales como la industria, el transporte y el comercio y en empresas medianas y grandes, pero cada vez más en la Administración Pública y los servicios. Subjetivamente, su fortaleza se basa en estudios medios y categorías administrativas. Socialmente están en posiciones intermedias, lejos del grupo anterior, pero lejos también de los trabajadores manuales o subordinados.

El tipo 3 (20% de los asalariados) es el más próximo a lo que podríamos llamar “clase obrera tradicional” hoy ubicada en la construcción, el transporte, la industria y la hostelería, con predominio de los hombres. Sus niveles de éxito son bajos: seguridad media, promoción baja, salario medio. No parece que tengan muchas perspectivas de mejorar más. Numéricamente reflejan el decrecimiento de la mencionada clase obrera tradicional. Las razones objetivas están en los sectores de actividad, fuertemente sometidos a las crisis cíclicas, como estamos viendo actualmente, y también en la empresa, de tamaño pequeño, y sujeta a los mismos vendavales. Las razones subjetivas están en su nivel educativo, más bien bajo, y en su edad, que ya no es joven.

El tipo 4 (23% de los asalariados) representa “la nueva clase trabajadora precaria”. Predominan las mujeres y los inmigrantes. Sus empleos son inseguros (transitan de la temporalidad al paro y viceversa), no tienen promoción, sino estancamiento o hasta descenso y los salarios son bajos. La explicación relativa a la estructura productiva está en que trabajan en la construcción, la hostelería, el comercio, los servicios personales, en empresas pequeñas o muy pequeñas. Subjetivamente pueden tener nivel de educación secundario, aunque también hay muchos con nivel primario, pero en sus empresas no hay muchas posibilidades de movilidad: ocupan el primer escalón manual (oficiales de 3.^a) o administrativo (auxiliares administrati-

vas) y de ahí apenas se mueven. Pero sobre todo, ocupan ámbitos amplios de los servicios. En su horizonte no hay mejoras substantivas, a pesar de tener a veces características subjetivas potentes (nivel educativo). En la frustración que esto produce, está su potencialidad de cara al futuro. Aparece aquí lo que algunos autores comienzan a llamar el “nuevo proletariado”, con marcadas características de género, pero el femenino, al contrario del proletariado industrial (García Nogueroles 2010) que era masculino.

El tipo 5 (10% de los asalariados), que hemos llamado “cola de transición”, es la representación de la “precariedad total”, aunque para muchos, transitoria. Predominan los inmigrantes, pero también hay muchos autóctonos jóvenes. Es claramente un grupo de transición más algunos colectivos residuales. Están quienes trabajan de peones y harán todo lo posible para moverse una posición buscando otro sector o empresa. Están los muy jóvenes que mejorarán con el tiempo. Quienes trabajan como asalariadas en el hogar lo dejarán mayoritariamente, si pueden. Aparecen los inmigrantes que trabajan en la agricultura viviendo unos meses de temporeros. Pone de manifiesto la transitoriedad, el hecho que predominen los que no llevan más de 2 años en el mercado de trabajo, ello explica que haya tantos inmigrantes, incorporados en 2006 y 2007. Pero el futuro de esta cola de transición es el tipo 4, si no tienen éxito, o bien el tipo 2, si lo tienen.

Esta tipología puede representar un primer boceto, en bruto, de la nueva estructura de las clases asalariadas en España. A ellas habría que agregar el grupo de propietarios, los grandes por un lado y los pequeños, más los autónomos, por otro. Pero, volviendo a los asalariados, destacan en este boceto los siguientes rasgos. El ascenso de los servicios ha dibujado dos líneas muy llamativas. La primera es la consolidación del grupo de “dirigentes”: son los profesionales, los managers, los técnicos altos y medios, los contratados altos del ámbito público que son los gestores de la economía y la política y los ejecutores de las políticas públicas. En el otro extremo tenemos a la clase perdedora de la gran revolución de la economía, para algunos el “proletaria-

do moderno”, el grupo 4 y el grupo 5 (aunque este sea de transición, a través de un largo proceso de inserción). Son los nuevos trabajadores manuales, en general de los servicios, sea a las empresas o a las personas. Están llamados a crecer, pero, probablemente, no a cambiar de status, aunque sus tareas se tecnifiquen: el camarero que apunta la comanda no en la libreta, sino en el terminal que lleva en el bolsillo; la señora de la limpieza que maneja un robot. En medio tenemos al tipo 2, también proclive a un gran crecimiento, pero que mantiene su supuesta diferencia de status con el grupo 4, basándose en un trabajo no manual sino intelectual, por muy taylorizado que hoy se dé en la Administración y en las grandes instituciones. El tipo 3 parece un grupo designado a ir reduciéndose cada vez más, puesto que muchos de sus integrantes serán absorbidos bien por el 2 o bien por el 4.

9.3 Para un análisis de las políticas inmigratorias

Una investigación como la que hemos llevado a cabo necesita una segunda parte que profundice en las políticas inmigratorias⁸ que se refiera tanto a las normas de la Administración como a las estrategias de los actores colectivos, que tienen que ver tanto con los flujos migratorios como con la inserción y la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo de los inmigrantes. Pero de la base de datos que hemos analizado, ya se derivan algunas sugerencias que deben ser sometidas a reflexión, porque apuntan conflictos o contradicciones en el proceso inmigratorio.

En primer lugar cabe referirse a la promoción y a los factores que la condicionan; el nivel de estudios parece influir menos en la promoción de los inmigrantes que en la de los autóctonos, sin olvidar que también para muchos de estos los estudios adquiridos son poco relevantes en el trabajo. Por el contra-

8 El equipo que ha escrito este libro sobre itinerarios laborales de la inmigración está trabajando en esa segunda parte.

rio, acaba siendo más determinante el sector en el que trabajan (con frecuencia es poco propicio a la promoción) o el tipo de empresa (en general pequeña). El significado de ello es que quizás se registra mayor *brain waste* entre inmigrantes que entre autóctonos y esto debería ser tenido en cuenta para reorientar a los inmigrantes parados que hay ahora en el país y que difícilmente volverán a tipos de trabajos como los que han perdido. De manera que la primera actuación relativa a la calidad del empleo debería transitar por la senda de políticas económicas, dirigidas a mejorar la calidad del empleo en los diversos sectores productivos como la construcción, el turismo, el transporte, el medio ambiente, los servicios a las personas, etc. sabiendo que existe una educación de base, particularmente en el grupo con menos de 35 años, que es importante y está poco aprovechada. Obviamente, sin olvidar que también en esa franja de edad están aquellos que han abandonado el sistema educativo antes de los 18 años y tienen, por tanto, un déficit formativo importante.

Dicho esto, probablemente el puente entre esa educación de base y las nuevas hipotéticas necesidades deberá pasar por un reforzamiento y una remodelación a fondo de la formación continua y ocupacional, en todas sus facetas, pero con adecuación precisa tanto a las necesidades de la demanda como a las características de la oferta. Por tanto, se deberían diseñar planes de formación que permitieran que los desempleados que trabajaban en la construcción, y que no volverán a este sector y, en general, otros que no puedan volver a trabajar en los sectores de origen, debido a sus características individuales (edad, nivel educativo, etc.), adquieran habilidades y competencias para ir a otros sectores, articulando cursos adecuados a los nuevos cambios y de duración suficiente. Hay un aspecto de gran importancia, relativo a los inmigrantes desempleados. Los datos ponen de manifiesto⁹ que estos

9 Véase, al respecto, el informe dedicado a los años de la crisis, que forma parte de esta misma investigación: Molina, Óscar (2010): Crisis, empleo e inmigración. QUIT Working Paper, nº 16. (Disponible en : <http://quit.uab.es>).

trabajadores difícilmente van a abandonar el país y que antes de hacerlo van a intentar trabajar irregularmente, si no pueden lograrlo legalmente, puesto que la estructura productiva de España se presta a esta salida. Por tanto, a efectos prácticos, las políticas deben contar con estos trabajadores, lo que significa que será necesario un esfuerzo suplementario respecto a ellos en una doble línea. En primer lugar, formarlos para nuevas ocupaciones, lo que, en bastantes casos, supondrá hacerles adquirir unas habilidades lingüísticas adecuadas. En segundo lugar, multiplicar las actuaciones de acogida e integración, con el fin de convencer a estas personas de que el camino no es la economía sumergida.

El problema no radica solo en el futuro de los actuales más de 4 millones de parados, muchos de ellos inmigrantes, que habría que recolocar. También se trata de recalificar a varios millones que siguen teniendo trabajo en sectores que deberán sufrir profundas remodelaciones con el fin de poder mantenerse. Esa recalificación se llama formación continua en una orientación cada vez más consolidada en Europa que es el aprendizaje a lo largo de toda la vida. En cierta manera, las políticas deberán asumir que los actuales inmigrantes forman parte de nuestro mercado de trabajo y que en el mismo la recalificación de la oferta es un elemento fundamental.

Pero necesariamente hemos de hablar de otra política, la de la subvención al desempleo, puesto que la perspectiva que tenemos para los próximos años es de desempleo de larga duración. Esto podría implicar un cambio de una cierta entidad en la actual gestión del desempleo que implicaría que, a cambio del alargamiento del subsidio de desempleo, en una extensión que debería ser pactada, los desempleados hubiesen de dedicar una parte de su jornada a la recalificación y la otra parte, tras haberse reforzado adecuadamente el servicio público de intermediación, a la búsqueda de empleo. Estaríamos hablando de un tipo de política que parcialmente es pasiva y parcialmente, activa, en función de la excepcionalidad de la situación en la que nos encontramos.

Por último, resulta obvia la necesidad de conseguir una reducción drástica de la temporalidad del contrato y de la mejora del mismo. La disminución de la temporalidad debe ser abordada en sí misma, y podría hacerse por dos vías. La primera es disminuir los supuestos de la contratación temporal y mejorar las condiciones que deben tener esos contratos (hay países que pueden servir de ejemplo de buenas prácticas), controlando el cumplimiento de esta reforma. Por ejemplo, parece totalmente lógico que, si se contrata a alguien para un periodo corto, porque hay pedidos que de lo contrario no se podrían satisfacer, se le debería pagar mejor y su despido debería tener una indemnización más alta que el de los trabajadores fijos, pero sucede justamente al revés. La segunda es la incentivación de la contratación indefinida, abriendo la puerta también a la rebaja de algunos costes sociales que se compensarían por la mayor tributación de los contratados fijos; o bien facilitando mejoras formativas a las empresas que contraten establemente; o bien decantando la contratación de obra pública hacia las empresas que primen ese tipo de relación laboral; u otros posibles incentivos.

Todas las posibles políticas dirigidas a mejorar la oferta de trabajo, a través de recalificaciones y de formación a lo largo de la vida serán inútiles, si no se inicia un cambio fuerte por lo que respecta a la demanda. Se requieren políticas industriales dirigidas a consolidar sectores que primen la calidad, el respeto al medio ambiente, la suma de valor añadido a diferentes productos y servicios. Este es un cambio drástico en el que, si bien debe jugar a fondo la Administración, invirtiendo en educación y en políticas públicas de calidad así como disuadiendo respecto a determinadas actividades (por ejemplo aquellas que malversan los recursos naturales: ciertas actividades de construcción o de turismo y otras), se debe ser capaz de implicar a los inversores particulares, a través de acuerdos que impliquen a todas las fuerzas sociales.

10

Bibliografía

- ALARCÓN, Amado (2007): “El valor de las lenguas de los trabajadores europeos en Cataluña”. *Papers. Revista de Sociología*, 85, pp. 135-156.
- ALTAMIRANO, Teófilo (2006): *Remesas y nueva “fuga de cerebros”*. Impactos transnacionales. Lima: PUCP-Fondo Editorial.
- BAEZA, Jorge (2006): “La regulación de trayectorias en sociedades menos reguladas”. Santiago de Chile: revista *Chile Califícá*, Ministerio de Educación.
- BANYULS, Josep; MIGUÉLEZ, Fausto; RECIO, Albert; CANO, Ernest; LORENTE, Raúl (2009): “The transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?”, en G. Bosch, S. Lehndorff, J. Rubery (eds.) *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. New York: Palgrave Macmillan, pp. 247-269.
- BARRO, Robert; SALA-I-MARTÍN, Xavier (1995): *Economic growth*. New York: McGraw-Hill.
- BECKER, Gary (1983): *El capital humano*. Madrid: Alianza Editorial.
- BEINE, Michael; DOCQUIER, Frederic; RAPOPORT, Hillel (2001): “Brain drain and economic growth: theory and evidence”. *Journal of Development Economics*, 64 (1), pp. 275-289.

- BEINE, Michel; DOCQUIER, Frederic; RAPORT, Hillel (2006): "Brain drain and human capital formation in developing countries: winners and losers". *Economic Journal*, 118, pp. 631-652.
- BHAGWATI, Jagdish; HAMADA, Koichi (1973): "The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment: A theoretical analysis". *Journal of Development Economics*, vol. 1, pp. 19-42.
- BRUCKER, Herbert (2009): "Labour mobility in the enlarged EU. Causes, constraints and potential", en E. Nowotny, P. Mooslechner, D. Ritzberger-Günwald *The Integration of European Labour Markets*. Edward Elgar Publishing Limited, pp. 67-109.
- CACHÓN, Lorenzo (2003): "La inmigración en España, los desafíos de la construcción de una nueva sociedad". *Migraciones*, 14, pp. 219-304.
- CACHÓN, Lorenzo (2009): *La "España inmigrante": marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona: Anthropos.
- CASAL, Joaquim (1997): "Modalidades de transición profesional", en L. Ca- chón *Juventudes, mercado de trabajo y políticas de empleo*. Valencia: 7^{1/2}.
- CASTEL, Robert (1995): *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Barcelona: Paidós.
- CEBOLLA, Héctor; REQUENA, Miguel (2009) "Los inmigrantes marroquíes en España", en D. Reher, M. Requena *Las múltiples caras de la inmigración en España*. Madrid: Alianza Editorial.
- CEBRIÁN, Inmaculada; IGLESIAS, Carlos; LLORENTE, Raquel; MORENO, Gloria (2008): "Análisis comparativo de las trayectorias laborales de las mujeres nacionales e inmigrantes: un análisis sobre los movimientos de las vidas laborales", en VV.AA. *Mujer, inmigración y mercado de trabajo. ¿Son diferentes las mujeres inmigrantes y las nacionales?* Instituto de la Mujer (I+D+I 6/05).
- CES (2004): *Informe sobre la inmigración y el mercado de trabajo en España*. Madrid.
- CES (2009): "El empleo de la rama de hogares en la crisis: cuestionando algunos tópicos." *Cuadernos del Consejo Económico y Social*, 10, pp. 22-33.

- CHISWICK, Barry C. (2005): "A longitudinal analysis of Immigrant Occupational Mobility: A test of the Immigrant Assimilation Hypothesis. *International Migration Review*, 39, pp.332-353.
- CROUCH, Colin (2008): "The Governance of Labour Market Uncertainty. Towards a New Research Agenda." Berlin: Hugo Sinzheimer Institute.
- CROUCH, Colin (2009). "Beyond the flexibility/security trade-off: reconciling confident consumers with insecure workers". University of Warwick, Seminar Gusto Project.
- DÁVILA, Oscar; GHIARDO, Felipe (2005): "Trayectorias, transiciones y condiciones de empleo en Chile". *Revista Nueva Sociedad*, 200, pp.114-126.
- DICKENS, Richard; MCKNIGHT, Abigail (2009): "Assimilation of Migrants into the British Labour Market". Working Paper, London: CASE.
- DOERINGER, Paul; OSTERMAN, Paul (1985): *Mercados internos de trabajo*. Madrid: MTSS.
- DOMBOIS, Rainer (1998: "Trayectorias laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana", en L. Zamudio, T. Lulle y P. Vargas (Coord.) *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales*. España: Ed. Anthropos, IFEA y CIDS.
- DOMÍNGUEZ, Marius; LÓPEZ ROLDÁN, Pedro (1996): "La construcció de tipologies: procés i tècniques d'anàlisi de dades.". *Papers. Revista de Sociología*, 48, pp. 31-39.
- DRINKWATER, Stephen; LEVINE, Paul; LOTTI, Emanuela (2003): *The Labour Market Effects of Remittances*. Flownla Discussion Paper 6/2003, Hamburg Institute of International Studies.
- DRINKWATER, S.; EADE, J.; GARAPHIC, M. (2008): "Poles Apart? EU Enlargement and the Labour Market Outcomes of Immigrants in the United Kingdom". *International Migration*, 47 (1), pp. 161-190.
- ESCRIVÁ, Ángeles (2000): "¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona". *Papers. Revista de Sociología*, 60, pp. 327-342.
- ESTÉVEZ-AVE, Margarita (2005): "Gender Bias in Skills and Social Policies:

- The Varieties of Capitalism Perspective on Sex Segregation", en L. McCall, A. Orloff (eds.), *Gender, Class and Capitalism*, special issue of *Social Politics*, 12 (2), pp. 180-215.
- FINDLAY, Allan (2001): *From brain exchange to brain gain: Policy implications for the UK of recent trends in skilled migration from developing countries*. ILO, International Migration Paper, 43.
- FUNKHOUSER, Edward (1992): "Migration from Nicaragua: Some Recent Evidence". *World Development*, 20 (8) pp. 1209-1218.
- GAGNON, Jason (2009): "Moving out of Bad Jobs. More mobility more opportunity", en OCDE: *Employment for immigrants*. Paris: OCDE.
- GARCÍA NOGUEROLES, Juan Miguel (2010): "Transformaciones en el empleo, transformaciones en el tejido social. Las nuevas clases trabajadoras de servicios". *Papers. Revista de Sociología*, 95, n.º 1, pp. 73-93.
- GARCÍA PÉREZ, José Ignacio (2008): "La muestra continua de vidas laborales: una guía de uso para el análisis de transiciones." *Revista de Economía Aplicada*, XVI, E-1, 5-28. Disponible en <http://www.revecap.com/revista/numeros/e1/pdf/garcia.pdf>
- GARRIDO, Luis (2004): "Demografía longitudinal de la ocupación." ICE, Nº 815.
- GIDDENS, Anthony (1991): *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.
- GOLTHORPE, John H. et al. (1980): *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Oxford: Clarendon.
- GONZÁLEZ FERRER, Amparo (2002). "Efectos macroeconómicos de la inmigración. Impacto sobre el empleo y los salarios de los nativos." *Papers. Revista de Sociología*, 66, p. 133-153.
- GONZÁLEZ-FERRER, Amparo (2008): *Estrategias familiares y laborales en la emigración: reagrupación familiar, elección de parejas y empleo de los inmigrantes en el país de destino*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- GREEN, David A. (1999): "Immigrant Occupational Attainment: assimilation and mobility over time". *Journal of Labor Economics*, 17, n.º 1, pp. 49-79.

- HEDBERG, Charlotta (2008): “Entrance, exit and reclusion: labour market flows of foreign born adults in Swedish divided cities”, Working Paper, 200:1. The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS).
- HENRÍQUEZ, Helia; URIBE-ECHEVARRÍA, Verónica (2002): “La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre la protección del trabajo”. Ginebra, OIT: revista Temas Laborales, 20.
- INJUVE (2008): *Informe sobre Juventud 2008*. Madrid, Instituto de la Juventud.
- KATSELI, Louka T.; LUCAS, Robert E. B.; XENOGIANI, Theodora. (2006): “Effects of Migration on Sending Countries. What Do We Know?”. OECD Development Centre, Working Paper, 250.
- KOGAN, Irena (2003): “A Study of Employment Careers of Inmigrants in Germany”. Working Paper. University of Mannheim.
- LEBART, Ludovic; MORINEAU, Alain; PIRON, Marie (2004): *Statistique exploratoire multidimensionnelle*. Paris: DUNOD.
- LÓPEZ ROLDÁN, Pedro (1996): “La construcción de tipologías: metodología de análisis”. *Papers. Revista de Sociología*, 48, 9-29.
- LOWELL, Lindsay; FINDLAY, Allan (2001): *Migration of highly skilled persons from developing countries: impact and policy responses*. Geneva: International Labour Office.
- LOZARES, Carlos; LÓPEZ ROLDÁN, Pedro (2000): *Anàlisi multivariable de datos estadísticos*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Materials, 93.
- MARTÍN-HERNÁNDEZ, Pilar et al. (2007): “Capital social e inmigración: conceptualización operativa de la inserción sociolaboral de los inmigrantes.” STADIUM. *Revista de Humanidades*, 13, pp. 257-281.
- MAURO, Amalia; YÁÑEZ, Sonia (2005): *Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad*. Santiago de Chile. CEM (Centro de Estudios de la Mujer). Cuadernos de Investigación, 1, p. 64.
- MCALLISTER, Ian (1995). “Occupational Mobility among Immigrants: The

- Impact of Migration on Economic Success in Australia". *International Migration Review*, 29, n.º 2, pp. 441-468.
- MEARDI, Guglielmo (2009): "East-West migration in the EU: towards what kind of labour market?" Working Paper. London: Seminar "East meets West".
- MIGUÉLEZ, Fausto; PÉREZ AMORÓS, Francisco; RECIO, Albert (2008): "Estudi sobre la gestió dels fluxos immigratoris laborals". QUIT Working Paper, n.º 12 (disponible en <http://quit.uab.es/index.php?lvl1=11&lvl2=19>)
- MIGUÉLEZ, Fausto; RECIO, Albert (2010): "The Uncertain Path from the Mediterranean Welfare Model in Spain", en D. Anxo, G. Bosch, J. Rubery (eds.) *The Welfare State And Life Transitions: a European Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.
- MIRET, Pau et al. (2008): Entrar, mantenerse, salir: Biografías laborales en España. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- MUÑOZ, Fernando; MALO, Miguel Ángel (2002): "La influencia de las empresas de trabajo temporal sobre la trayectoria laboral: un plan de investigación". *Revista Universitaria de ciencias del trabajo*, 3-4. pp.189-208.
- MUÑIZ, Leticia (2007): "El aporte al concepto de trayectoria laboral para el estudio de las vivencias de los extrabajadores de YPF. Reflexiones a partir de la práctica". Buenos Aires: 7.º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2006). *La muestra continua de vidas laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Informes y Estudios, Serie Seguridad Social, 24.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2009a). *La muestra continua de vidas laborales. Descripción general*. Disponible en <http://www.seg-social.es/prdioo/groups/public/documents/binario/120735.pdf>
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2009b). *La muestra continua de vidas laborales. Cómo se organiza la información*. Disponible en <http://www.seg-social.es/prdioo/groups/public/documents/binario/120736.pdf>
- OECD (2009): *International Migration Outlook 2009*.

- PAJARES, Miguel (2007): *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2007*. Madrid: Observatorio Permanente de la Inmigración. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- PAJARES, Miguel (2009): *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2009*. Madrid: Observatorio Permanente de la Inmigración. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- PARELLA, Sonia (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- PÉREZ INFANTE, José Ignacio (2009). “Crecimiento y características del empleo de los inmigrantes en España”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 80, pp. 237-253.
- PIORE, Michael (1983), “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo”. En L. Toharia *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid, Alianza.
- PUMARES, Pablo; GARCÍA, Arlinda; ASENSIO, Angeles (2006): *La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- QUIT (Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball) (2000): *¿Sirve la formación para el empleo?*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- REHER, David-Sven; CORTÉS ALCALÁ, Luis; GONZÁLEZ QUIÑONES, Fernando; REQUENA, Miguel; SÁNCHEZ DOMÍNGUEZ, María Isabel; SANZ GIMENO, Alberto; STANEK, Mikolaj (2008), *Informe Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI – 2007)*. Madrid, INE.
- REHER, David-Sven; REQUENA, Miguel (eds.) (2009). *Las múltiples caras de la inmigración en España*. Madrid: Alianza Editorial.
- REHER, David-Sven; REQUENA, Miguel; ROSERO-BIXBY, Luis (2009): “Ecuatorianos en España” en D. Reher, M. Requena, *Las múltiples caras de la inmigración en España*. Madrid: Alianza Editorial.
- REYNERI, Emilio (2006): “De la economía sumergida a la devaluación profe-

sional: nivel educativo e inserción en el mercado de trabajo de los inmigrantes en Italia.” REIS, 116, pp. 215-235.

SANZ, Alberto; SÁNCHEZ, María Isabel (2009) “Los otros inmigrantes andinos: los colectivos boliviano y peruano” en D. Reher, M. Requena, *Las múltiples caras de la inmigración en España*. Madrid: Alianza Editorial.

SPILERMAN, Seymour (1977): “Careers, labor market structure and socioeconomic achievement” *American Journal of Sociology*, 83, n.º 3.

STRAUBHAAR, Thomas; WOLBURG, Martin (1998): “Brain Drain and Brain Gain in Europe: An Evaluation of East-European Migration to Germany”. CIIP and Institute for Global Conflict and Cooperation.

TAYLOR, J. Edward; ADLEMAN, Irma (1995): *Village economies: The design, estimation and use of village-wide economic models*. New York: Cambridge Press.

TEZANOS, José Félix (2007): *Condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España*. Madrid, MTAS.

TOPEL, Robert (1998): *Labour Markets and Economic Growth*, Paper presented at the Society of Labour Economists, San Francisco, May. (<http://gsbmxn.uchicago.edu:80/SOLE/1998.htm>).

WONG, Kar Yiu; YIP, Chong Kee (1999): Education, Growth, and Brain Drain. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 23(5-6): 699-726.

ZIMMERMAN, Klaus, F. (2009): “Labour mobility and the integration of European labour markets”, en Nowotny, Ewald, et al. *The integration of European Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar.

Trayectorias laborales de los inmigrantes en España

Anexo estadístico

A

Anexo estadístico

Anexo capítulo 2	3
Anexo capítulo 4	13
Anexo capítulo 5	22
Anexo capítulo 6	31

Anexo capítulo 2

Tabla A.2.1 Distribución de la población ocupada en alta en la SS según tramo de edad por origen. España, 2007

	16–24	25–34	35–44	45–54	Más de 54	Total
España	8,4%	27,9%	28,1%	22,3%	13,3%	100,0%
Marruecos	11,3%	37,9%	30,7%	15,0%	5,0%	100,0%
Perú	8,0%	34,9%	33,4%	18,0%	5,7%	100,0%
Ecuador	9,3%	41,6%	31,3%	14,3%	3,4%	100,0%
Rumanía	15,3%	44,4%	27,8%	10,9%	1,6%	100,0%
Resto UE-15	7,4%	30,0%	37,9%	17,0%	7,8%	100,0%
Resto de Europa	9,7%	38,0%	31,0%	17,0%	4,4%	100,0%
Resto del mundo	8,9%	35,6%	32,8%	16,9%	5,7%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.2 Distribución de la población ocupada en alta en la SS según nivel de estudios por tramos de edad. España, 2007

16 a 24 años	España	Marruecos	Perú	Ecuador	Rumanía	Resto UE-15	Resto de Europa	Resto del mundo
Educación primaria	64,4%	74,5%	20,6%	38,2%	41,0%	41,5%	42,3%	38,5%
Educación secundaria	27,0%	21,9%	49,4%	46,7%	41,4%	34,9%	41,4%	39,3%
Bachiller-FP superior	7,8%	3,3%	26,9%	14,6%	16,5%	19,8%	15,1%	20,8%
Universitarios	0,8%	0,2%	3,2%	0,5%	1,0%	3,9%	1,1%	1,4%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
25 a 34 años	España	Marruecos	Perú	Ecuador	Rumanía	Resto UE-15	Resto de Europa	Resto del mundo
Educación primaria	16,9%	66,9%	13,2%	28,2%	36,1%	16,0%	26,2%	26,3%
Educación secundaria	40,7%	21,5%	35,0%	45,4%	39,1%	31,5%	36,8%	31,6%
Bachiller-FP superior	35,6%	9,8%	40,8%	23,7%	21,5%	40,0%	29,9%	33,0%
Universitarios	6,8%	1,8%	11,0%	2,7%	3,3%	12,5%	7,1%	9,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
35 a 44 años	España	Marruecos	Perú	Ecuador	Rumanía	Resto UE-15	Resto de Europa	Resto del mundo
Educación primaria	14,3%	63,8%	12,9%	29,2%	39,0%	15,2%	27,0%	25,9%
Educación secundaria	38,2%	20,7%	32,3%	43,3%	38,6%	34,2%	32,8%	30,0%
Bachiller-FP superior	38,0%	12,9%	40,7%	23,2%	20,3%	39,4%	30,1%	34,0%
Universitarios	9,5%	2,6%	14,0%	4,4%	2,1%	11,2%	10,2%	10,1%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
45 o más años	España	Marruecos	Perú	Ecuador	Rumanía	Resto UE-15	Resto de Europa	Resto del mundo
Educación primaria	33,9%	58,3%	12,0%	38,0%	40,3%	23,0%	32,8%	23,5%
Educación secundaria	33,3%	19,2%	29,6%	39,5%	39,2%	30,4%	32,1%	28,4%
Bachiller-FP superior	26,7%	16,9%	42,5%	17,6%	17,6%	36,8%	25,5%	36,3%
Universitarios	6,2%	5,6%	15,9%	4,9%	2,9%	9,8%	9,6%	11,7%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	España	Marruecos	Perú	Ecuador	Rumanía	Resto UE-15	Resto de Europa	Resto del mundo
Educación primaria	26,2%	65,0%	13,4%	31,2%	38,2%	18,8%	29,1%	26,6%
Educación secundaria	36,2%	20,8%	33,9%	43,8%	39,3%	32,6%	34,8%	31,0%
Bachiller-FP superior	30,8%	11,5%	40,1%	21,6%	20,0%	37,8%	27,9%	33,0%
Universitarios	6,8%	2,7%	12,6%	3,4%	2,6%	10,8%	8,2%	9,4%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.3 Distribución de la población ocupada en alta en la SS según nivel de estudios por sexo. España, 2007

Varón	España	Marruecos	Perú	Ecuador	Rumanía	Resto UE-15	Resto de Europa	Resto del mundo
Educación primaria	28,2%	67,3%	14,3%	33,3%	40,1%	20,7%	30,7%	29,1%
Educación secundaria	37,7%	20,3%	34,5%	44,2%	39,6%	34,3%	37,7%	30,4%
Bachiller-FP superior	28,3%	10,4%	39,2%	19,7%	18,5%	35,1%	25,4%	31,7%
Universitarios	5,7%	2,0%	12,0%	2,8%	1,8%	9,9%	6,2%	8,9%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Mujer	España	Marruecos	Perú	Ecuador	Rumanía	Resto UE-15	Resto de Europa	Resto del mundo
Educación primaria	23,3%	56,8%	12,5%	29,1%	34,9%	16,1%	27,2%	23,6%
Educación secundaria	34,1%	22,5%	33,3%	43,5%	38,8%	30,1%	31,5%	31,7%
Bachiller-FP superior	34,1%	15,7%	41,0%	23,4%	22,4%	41,6%	30,8%	34,7%
Universitarios	8,4%	5,0%	13,2%	4,0%	3,9%	12,1%	10,4%	10,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.4 Distribución y concentración territorial de la población ocupada inmigrante en alta en la SS según comunidad autónoma de residencia. España, 2007

	Andalucía	Aragón (*)	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla y León (*)	Castilla- La Mancha (*)	Cataluña	Valencia (*)	Extrema- dura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco (*)	La Rioja	Ceuta y Melilla	Total
Distribución	11,1%	2,8%	1,1%	3,5%	5,7%	0,8%	3,3%	3,7%	21,6%	10,9%	0,6%	3,6%	22,3%	4,5%	1,6%	2,0%	0,9%	0,2%	100%
Concentración inmigrantes **	8,7%	11,7%	6,2%	19,5%	16,3%	7,3%	7,5%	11,1%	15,2%	12,9%	3,5%	7,7%	18,4%	18,0%	13,0%	4,9%	15,0%	14,3%	12,4%

NOTAS: * EN ESTAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EXISTE UN NÚMERO ELEVADO DE OCUPADOS DE LOS CUALES NO CONSTA SU PAÍS DE NACIMIENTO. ** EXPRESA LA PROPORCIÓN DE POBLACIÓN OCUPADA INMIGRANTE EN RELACIÓN CON LA POBLACIÓN OCUPADA TOTAL PARA CADA COMUNIDAD AUTÓNOMA.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.5 Distribución de la población ocupada en alta en la SS según sector de actividad por origen. España, 2007

	Agricultura, ganadería, caza y pesca	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Educación	Banca y seguros	Administración Pública	Hogares y servicios personales	Sanidad	Otras actividades	Total
España	5,7%	14,7%	11,6%	19,2%	5,6%	5,8%	3,8%	4,0%	5,8%	2,4%	7,4%	14,0%	100,0%
Marruecos	21,3%	9,1%	26,9%	11,7%	9,1%	2,4%	0,6%	1,2%	1,5%	5,3%	2,3%	8,6%	100,0%
Perú	2,0%	6,3%	15,3%	13,6%	14,2%	5,3%	1,0%	1,6%	0,5%	12,7%	7,8%	19,7%	100,0%
Ecuador	8,3%	8,2%	22,9%	12,8%	11,2%	4,1%	0,3%	0,9%	0,3%	13,9%	4,2%	13,0%	100,0%
Rumanía	14,9%	11,0%	34,8%	8,5%	10,0%	5,1%	0,3%	0,7%	0,3%	7,4%	1,2%	5,8%	100,0%
Resto UE-15	2,7%	9,4%	14,0%	17,1%	13,0%	7,4%	5,9%	5,3%	1,9%	2,4%	3,6%	17,1%	100,0%
Resto de Europa	11,2%	10,5%	20,9%	12,9%	10,9%	6,9%	1,1%	2,3%	1,0%	8,7%	2,4%	11,2%	100,0%
Resto del mundo	3,6%	8,8%	13,7%	17,5%	17,1%	4,0%	1,7%	2,0%	1,4%	10,1%	4,9%	15,0%	100,0%
Total	5,7%	14,5%	12,5%	18,7%	6,5%	5,7%	3,5%	3,7%	5,3%	3,1%	6,9%	13,9%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.6 Concentración de la población ocupada en alta en la SS según sector de actividad por origen. España, 2007

	Agricultura, ganadería, caza y pesca	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Educación	Banca y seguros	Administración Pública	Hogares y servicios personales	Sanidad	Otras actividades	Total
España	81,2%	90,6%	78,2%	88,7%	71,4%	87,8%	92,1%	91,5%	96,7%	63,4%	92,1%	86,3%	85,7%
Marruecos	6,2%	1,1%	3,7%	1,1%	2,4%	0,7%	0,3%	0,6%	0,5%	2,8%	0,6%	1,1%	1,8%
Perú	0,2%	0,3%	0,7%	0,4%	1,2%	0,5%	0,2%	0,2%	0,1%	2,3%	0,7%	0,8%	0,6%
Ecuador	2,2%	1,0%	3,0%	1,1%	2,8%	1,2%	0,1%	0,4%	0,1%	7,1%	1,0%	1,5%	1,6%
Rumanía	3,6%	1,1%	3,9%	0,7%	2,2%	1,3%	0,1%	0,3%	0,1%	3,3%	0,3%	0,6%	1,4%
Resto UE-15	1,1%	1,7%	2,8%	2,3%	4,9%	3,3%	4,2%	3,6%	0,9%	1,8%	1,3%	3,1%	2,5%
Resto de Europa	2,4%	1,0%	2,2%	0,9%	2,2%	1,6%	0,4%	0,8%	0,3%	3,5%	0,5%	1,1%	1,3%
Resto del mundo	3,1%	3,2%	5,5%	4,8%	13,1%	3,6%	2,5%	2,7%	1,4%	15,8%	3,7%	5,5%	5,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.7 Media de edad (en años) de la población ocupada en alta en la SS según sector de actividad. España, 2007

	Agricultura, ganadería, caza y pesca	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Educación	Banca y seguros	Administración Pública	Hogares y servicios personales	Sanidad	Otras actividades	Total
Autóctono	44,36	40,64	38,65	38,50	40,39	41,06	39,60	40,72	42,97	41,77	41,46	38,20	40,07
Inmigrante	35,20	35,98	35,45	35,68	34,95	37,58	40,41	39,49	40,48	39,18	40,97	37,35	36,57

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.8 Distribución de la población ocupada en alta en la SS según sector de actividad por sexo y origen. España, 2007

	Agricultura, ganadería, caza y pesca	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Educación	Banca y seguros	Administración Pública	Hogares y servicios personales	Sanidad	Otras actividades	Total	
Varón	España	45,4%	67,6%	71,0%	46,5%	34,4%	68,3%	30,3%	48,3%	48,2%	14,3%	27,3%	43,0%	49,6%
	Marruecos	5,3%	1,0%	3,6%	0,8%	1,4%	0,6%	0,1%	0,4%	0,3%	0,6%	0,3%	0,7%	1,4%
	Perú	0,2%	0,2%	0,7%	0,2%	0,5%	0,4%	0,1%	0,1%	0,0%	0,3%	0,1%	0,4%	0,3%
	Ecuador	1,2%	0,7%	2,9%	0,5%	0,7%	0,9%	0,0%	0,2%	0,1%	0,6%	0,1%	0,4%	0,8%
	Rumanía	2,3%	0,8%	3,8%	0,3%	0,4%	1,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%	0,3%	0,9%
	Resto UE-15	0,8%	1,2%	2,6%	1,3%	2,5%	2,4%	1,7%	1,8%	0,4%	0,6%	0,4%	1,7%	1,5%
	Resto de Europa	1,4%	0,7%	2,1%	0,4%	0,5%	1,3%	0,1%	0,4%	0,1%	0,3%	0,1%	0,5%	0,7%
	Resto del mundo	2,5%	2,4%	5,2%	2,5%	6,2%	2,7%	1,0%	1,3%	0,7%	2,4%	1,2%	2,9%	2,9%
	Total hombres	58,9%	74,6%	91,8%	52,4%	46,7%	77,9%	33,4%	52,5%	50,0%	19,2%	29,5%	50,0%	58,2%
Mujer	España	35,8%	23,0%	7,2%	42,2%	37,0%	19,5%	61,8%	43,1%	48,5%	49,2%	64,8%	43,3%	36,0%
	Marruecos	0,9%	0,1%	0,1%	0,3%	1,0%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	2,2%	0,3%	0,4%	0,4%
	Perú	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,7%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	2,0%	0,5%	0,4%	0,3%
	Ecuador	1,1%	0,3%	0,1%	0,7%	2,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,0%	6,5%	0,9%	1,1%	0,8%
	Rumanía	1,3%	0,3%	0,2%	0,4%	1,7%	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	3,1%	0,2%	0,3%	0,5%
	Resto UE-15	0,3%	0,5%	0,2%	1,1%	2,3%	0,9%	2,6%	1,8%	0,5%	1,2%	0,9%	1,3%	1,0%
	Resto de Europa	1,1%	0,3%	0,1%	0,5%	1,6%	0,3%	0,3%	0,4%	0,1%	3,2%	0,3%	0,6%	0,6%
	Resto del mundo	0,6%	0,8%	0,3%	2,3%	6,9%	0,9%	1,5%	1,4%	0,6%	13,4%	2,5%	2,6%	2,2%
	Total mujeres	41,1%	25,4%	8,2%	47,6%	53,3%	22,1%	66,6%	47,5%	50,0%	80,8%	70,5%	50,0%	41,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.9 Distribución de la población asalariada en alta en la SS según grupos de cotización por origen. España, 2007

	Ingenieros, Licenciados, Alta dirección	Ingenieros Técnicos, Ayudantes Titulados	Jefes Administrativos y de Taller	Ayudantes no titulados	Oficiales administrativos	Subalternos	Auxiliares administrativos	Oficiales 1ª Y 2ª	Oficiales 3ª y Especialistas	Peones y Menores	Total
España	8,0%	6,7%	4,9%	3,8%	13,2%	4,4%	13,8%	19,7%	10,4%	15,2%	100,0%
Marruecos	1,4%	0,8%	0,9%	1,2%	2,6%	2,0%	3,5%	22,4%	17,5%	47,6%	100,0%
Perú	2,6%	2,1%	1,2%	1,8%	6,1%	6,7%	15,1%	18,7%	21,3%	24,3%	100,0%
Ecuador	0,7%	0,2%	0,4%	1,3%	3,2%	2,9%	9,7%	24,8%	18,8%	38,2%	100,0%
Rumanía	0,5%	0,3%	0,4%	0,8%	2,1%	2,3%	4,2%	29,5%	19,3%	40,5%	100,0%
Resto UE-15	10,2%	5,0%	5,3%	3,3%	13,3%	3,1%	14,2%	23,2%	10,4%	12,0%	100,0%
Resto de Europa	3,0%	1,6%	1,9%	1,7%	6,6%	3,2%	8,6%	26,6%	16,6%	30,3%	100,0%
Resto del mundo	5,0%	2,1%	2,3%	2,3%	7,7%	3,8%	11,4%	19,7%	18,9%	26,8%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.10 Distribución de la población asalariada inmigrante en alta en la SS según grupos de cotización por nivel de estudios. España, 2007

	Ingenieros, Licenciados, Alta dirección	Ingenieros Técnicos, Ayudantes Titulados	Jefes Administrativos y de Taller	Ayudantes no titulados	Oficiales administrativos	Subalternos	Auxiliares administrativos	Oficiales 1ª Y 2ª	Oficiales 3ª y Especialistas	Peones y Menores	Total
Inmigrantes	0,6%	0,4%	0,6%	1,2%	3,0%	2,6%	5,7%	24,4%	19,4%	42,3%	100,0%
Ed. primaria	0,9%	0,7%	1,2%	1,8%	6,0%	4,0%	10,3%	26,3%	19,8%	29,0%	100,0%
Ed. secundaria	7,4%	4,0%	4,1%	2,9%	12,0%	4,2%	15,1%	18,9%	14,1%	17,4%	100,0%
Bachiller-FP superior	23,8%	9,0%	6,6%	3,9%	12,5%	3,5%	15,7%	9,0%	7,9%	8,1%	100,0%
Universitarios	4,4%	2,2%	2,3%	2,1%	7,3%	3,6%	10,6%	22,2%	17,1%	28,2%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.11 Población asalariada en alta en la SS con contrato a tiempo parcial y por sector de actividad. España, 2007

	Agricultura ganadería, caza y pesca	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Educación	Banca y seguros	Administración Pública	Hogares y servicios personales	Sanidad	Otras actividades
Autóctono	1,0%	7,0%	3,9%	19,6%	30,2%	10,7%	31,1%	7,6%	7,4%	15,8%	14,5%	24,2%
Inmigrante	0,6%	5,4%	2,9%	19,5%	29,1%	10,6%	40,7%	15,1%	18,7%	3,0%	25,9%	28,3%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.12 Proporción de población asalariada en alta en la SS con contrato a tiempo parcial y por grupos de edad. España, 2007

	16–24 años	25–34 años	35–44 años	45–54 años
España	25,1%	12,0%	10,8%	8,0%
Marruecos	9,2%	6,0%	6,4%	7,2%
Perú	26,8%	16,0%	16,7%	17,1%
Ecuador	19,7%	14,0%	15,9%	14,5%
Rumanía	7,5%	6,4%	6,0%	5,0%
Resto UE-15	23,6%	12,9%	12,3%	12,7%
Resto de Europa	14,3%	11,1%	9,4%	8,0%
Resto del mundo	25,7%	16,2%	12,8%	12,2%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.13 Distribución de población asalariada en alta en la SS según plantilla de la empresa. España, 2007

Num. de trabajadores	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	De 251 a 500	501 y más	Total
España	25,5%	14,1%	11,5%	9,8%	11,8%	7,9%	19,3%	100,0%
Marruecos	37,2%	18,7%	13,1%	10,0%	9,5%	4,8%	6,7%	100,0%
Perú	29,0%	13,4%	10,4%	8,6%	11,0%	7,1%	20,5%	100,0%
Ecuador	37,3%	15,4%	11,5%	9,1%	8,7%	5,7%	12,2%	100,0%
Rumanía	48,1%	19,5%	10,9%	8,2%	6,7%	3,0%	3,6%	100,0%
Resto UE-15	29,8%	16,4%	12,6%	10,3%	12,2%	7,1%	11,6%	100,0%
Resto de Europa	39,2%	16,9%	12,8%	9,4%	9,8%	4,6%	7,4%	100,0%
Resto del mundo	39,3%	15,3%	11,1%	8,8%	9,3%	5,5%	10,6%	100,0%
Total inmigrantes	37,6%	16,3%	11,7%	9,2%	9,6%	5,5%	10,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.14 Población asalariada en alta en la SS distribuida en quintiles según cotización anual en 2007 a la SS y por origen y sexo. España, 2007

		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Total
Marruecos	Hombre	39,5%	12,0%	28,9%	15,2%	4,3%	100,0%
	Mujer	62,7%	11,4%	15,3%	6,1%	4,5%	100,0%
Perú	Hombre	26,6%	11,2%	34,5%	21,3%	6,4%	100,0%
	Mujer	47,4%	15,8%	22,5%	10,6%	3,7%	100,0%
Ecuador	Hombre	20,7%	12,7%	42,8%	20,5%	3,3%	100,0%
	Mujer	56,8%	18,5%	19,7%	4,4%	0,6%	100,0%
Rumanía	Hombre	34,1%	13,0%	35,7%	14,7%	2,4%	100,0%
	Mujer	62,4%	15,5%	17,2%	4,1%	0,8%	100,0%
Resto UE-15	Hombre	25,1%	8,1%	24,4%	19,9%	22,5%	100,0%
	Mujer	36,0%	9,8%	19,8%	18,3%	16,0%	100,0%
Resto de Europa	Hombre	30,2%	12,1%	33,3%	17,2%	7,2%	100,0%
	Mujer	57,3%	13,1%	17,2%	8,4%	4,0%	100,0%
Resto del mundo	Hombre	30,1%	12,5%	29,6%	17,9%	9,9%	100,0%
	Mujer	53,2%	13,8%	19,3%	8,1%	5,7%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.15 Población asalariada en alta en la SS distribuida en quintiles según cotización anual en 2007 a la SS y por antigüedad desde la primera alta a la SS. España, 2007

		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Total
Autóctono	Hasta 2 años	85,6%	5,6%	5,7%	2,6%	0,5%	100,0%
	De 2 hasta 6 años	40,0%	14,0%	24,1%	13,6%	8,2%	100,0%
	De 6 hasta 10 años	19,2%	11,1%	28,9%	23,6%	17,2%	100,0%
	Más de 10 años	14,4%	6,7%	21,7%	26,0%	31,2%	100,0%
Inmigrante	Hasta 2 años	79,9%	8,8%	7,8%	2,6%	0,9%	100,0%
	De 2 hasta 6 años	37,8%	15,4%	30,4%	12,4%	4,0%	100,0%
	De 6 hasta 10 años	27,7%	12,5%	31,9%	19,7%	8,1%	100,0%
	Más de 10 años	21,5%	8,8%	23,4%	22,3%	24,1%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.16 Población asalariada en alta en la SS distribuida en quintiles según cotización anual en 2007 a la SS y por sector de actividad. España, 2007

	Agricultura ganadería, caza y pesca	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Educación	Banca y seguros	Adminis- tración Pública	Hogares y servicios personales	Sanidad	Otras actividades
Autóctono	Primero	79,4%	8,2%	9,5%	20,8%	31,8%	8,9%	20,4%	7,2%	9,1%	63,6%	11,4%
	Segundo	6,8%	5,2%	6,6%	12,0%	12,9%	7,0%	6,5%	5,2%	3,1%	13,4%	6,8%
	Tercero	7,6%	22,1%	41,3%	29,4%	31,8%	21,6%	11,1%	10,6%	10,4%	11,7%	15,0%
	Cuarto	4,1%	29,0%	27,5%	22,1%	17,2%	28,9%	19,4%	16,7%	32,7%	7,6%	31,5%
	Quinto	2,1%	35,5%	15,1%	15,7%	6,3%	33,6%	42,7%	60,3%	44,6%	3,8%	35,2%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Inmigrante	Primero	84,3%	17,6%	20,3%	35,2%	40,9%	20,8%	35,5%	23,3%	35,3%	91,4%	23,7%
	Segundo	7,7%	10,0%	12,3%	16,6%	19,3%	12,8%	7,6%	13,1%	4,9%	4,0%	15,2%
	Tercero	5,9%	33,4%	43,5%	27,7%	29,1%	32,3%	15,1%	17,3%	9,0%	3,1%	22,5%
	Cuarto	1,8%	25,3%	19,7%	13,1%	9,1%	22,8%	17,7%	17,9%	21,3%	1,1%	17,3%
	Quinto	0,3%	13,7%	4,2%	7,4%	1,6%	11,4%	24,1%	28,4%	29,5%	0,3%	21,3%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.17 Población asalariada en alta en la SS distribuida en quintiles según cotización anual en 2007 a la SS y por nivel de estudios. España, 2007

		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto
Autóctono	Educación primaria	33,0%	10,4%	27,3%	19,6%	9,8%
	Educación secundaria	20,2%	9,6%	27,7%	26,3%	16,1%
	Bachiller-FP superior	9,9%	5,5%	16,2%	26,1%	42,3%
	Universitarios	5,1%	2,9%	8,2%	18,4%	65,4%
Inmigrante	Educación primaria	45,2%	13,0%	26,9%	12,5%	2,5%
	Educación secundaria	38,0%	14,3%	29,3%	14,2%	4,2%
	Bachiller-FP superior	29,9%	11,8%	25,6%	18,0%	14,8%
	Universitarios	23,2%	9,2%	17,4%	18,3%	32,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Tabla A.2.18 Población asalariada en alta en la SS distribuida en quintiles según cotización anual en 2007 a la SS y por plantilla de la empresa. España, 2007

		De 1 hasta 10	De 11 hasta 25	De 26 hasta 50	De 51 hasta 100	De 101 hasta 250	De 251 hasta 500	501 y más	Total
Autóctono	Primero	34,4%	14,1%	10,4%	9,1%	10,9%	6,5%	14,5%	100,0%
	Segundo	31,5%	15,0%	11,4%	9,5%	10,9%	6,8%	15,0%	100,0%
	Tercero	27,2%	14,6%	11,9%	10,3%	11,6%	7,4%	17,1%	100,0%
	Cuarto	24,1%	13,9%	11,5%	9,8%	12,0%	8,2%	20,5%	100,0%
	Quinto	25,5%	14,1%	11,5%	9,8%	11,8%	7,9%	19,3%	100,0%
Inmigrante	Primero	44,7%	16,5%	10,6%	8,0%	8,2%	4,5%	7,5%	100,0%
	Segundo	40,4%	16,5%	11,8%	9,0%	8,8%	4,9%	8,6%	100,0%
	Tercero	33,1%	17,1%	12,8%	10,2%	10,7%	6,1%	10,0%	100,0%
	Cuarto	29,2%	14,6%	11,2%	9,8%	11,8%	7,1%	16,2%	100,0%
	Quinto	37,6%	16,3%	11,7%	9,2%	9,6%	5,5%	10,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA MCVL 2007.

Anexo capítulo 4

Tabla A.4.1 Movilidad intersectorial autóctonos.

	Sin datos	Primer contrato	Agricultura, ganadería, caza y pesca	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Educación ¹	Banca y seguros	Administración Pública	Hogares y servicios personales	Sanidad	Otras actividades	Total
Agricultura	1,5%	0,0%	67,5%	4,1%	10,1%	3,9%	1,9%	1,3%	0,3%	0,2%	5,2%	0,3%	0,7%	2,8%	100,0%
Industria	2,7%	0,0%	1,4%	68,2%	6,5%	7,0%	1,7%	1,7%	0,5%	0,5%	1,9%	0,4%	0,8%	6,7%	100,0%
Construcción	2,1%	0,0%	3,6%	5,3%	75,6%	3,0%	1,5%	1,3%	0,2%	0,8%	2,3%	0,2%	0,5%	3,7%	100,0%
Comercio	2,5%	0,0%	1,3%	7,1%	4,1%	63,4%	3,4%	2,4%	0,9%	1,0%	1,8%	0,7%	1,4%	10,0%	100,0%
Hostelería	1,7%	0,0%	1,0%	2,7%	3,0%	5,4%	71,9%	1,2%	0,7%	0,6%	1,4%	0,8%	1,2%	8,3%	100,0%
Transporte	1,3%	0,0%	0,8%	3,0%	3,1%	4,3%	1,4%	76,6%	0,5%	0,5%	1,3%	0,3%	0,9%	5,9%	100,0%
Educación	1,2%	0,0%	0,5%	1,9%	1,3%	3,1%	1,7%	0,9%	70,8%	0,7%	4,7%	0,6%	3,2%	9,3%	100,0%
Banca y Seguros	2,0%	0,0%	0,6%	3,2%	7,0%	6,4%	2,7%	1,6%	1,2%	57,2%	2,8%	0,6%	1,9%	12,6%	100,0%
Admini.P	1,4%	0,0%	5,0%	2,7%	4,7%	2,7%	1,5%	1,2%	2,0%	0,5%	64,3%	0,3%	8,5%	5,1%	100,0%
Hogares	2,5%	0,0%	1,4%	3,7%	2,3%	7,5%	6,0%	1,3%	1,5%	0,9%	2,3%	54,3%	3,1%	13,2%	100,0%
Sanidad	0,3%	0,0%	0,3%	0,5%	0,5%	1,0%	0,6%	0,3%	0,7%	0,2%	4,2%	0,2%	88,6%	2,5%	100,0%
Otras	0,8%	0,0%	0,6%	3,9%	2,3%	5,3%	2,7%	1,7%	1,2%	1,1%	1,5%	0,6%	1,5%	76,8%	100,0%
Total	2,2%	8,1%	4,2%	10,9%	12,5%	10,3%	7,1%	4,8%	2,4%	1,3%	5,7%	1,0%	10,0%	19,5%	100,0%

Tabla A.4.2 Movilidad vertical por categorías: cambios de categorías ascendentes y descendentes de los individuos a partir del primer contrato en todas las relaciones laborales de los individuos con la seguridad social

	Autóctonos				Inmigrantes			
	Suben	Bajan	Estables	Total	Suben	Bajan	Estables	Total
Ingeniero, licenciado, alta dirección		10,30%	89,70%	100%		9,00%	91,00%	100,00%
Ingenieros técnicos, ayudantes titulados	3,40%	8,80%	87,80%	100,00%	5,40%	0,00%	82,50%	100,00%
Jefes administrativos y de taller	6,60%	15,40%	78,00%	100,00%	5,60%	14,70%	79,60%	100,00%
Ayudantes no titulados	11,40%	30,20%	58,40%	100,00%	12,30%	41,50%	46,30%	100,00%
Oficiales administrativos	9,50%	25,20%	65,30%	100,00%	9,40%	34,40%	56,20%	100,00%
Subalternos	6,70%	22,70%	70,60%	100,00%	6,80%	35,60%	57,60%	100,00%
Auxiliares administrativos	15,60%	13,70%	70,70%	100,00%	15,50%	22,00%	62,50%	100,00%
Oficiales de 1 ^a y 2 ^a	7,50%	15,60%	76,90%	100,00%	7,50%	22,50%	70%	100,00%
Oficiales 3 ^a y especialistas	19,80%	14,00%	66,20%	100,00%	21,80%	21,90%	56,30%	100,00%
Peones y menores.	24,10%		75,90%	100,00%	21,70%		78,30%	100,00%

Tabla A.4.3 Movilidad intersectorial de inmigrantes

	Sin datos	Primer contrato	Agricultura, ganadería, caza y pesca	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Educación ¹	Banca y seguros	Administración Pública	Hogares y servicios personales	Sanidad	Otras actividades	Total
Agricultura	0,1%	0,0%	75,8%	2,6%	7,5%	2,9%	1,4%	0,5%	0,0%	0,1%	0,4%	0,5%	0,2%	7,9%	100,0%
Industria	1,2%	0,0%	3,9%	56,2%	10,2%	8,0%	3,6%	2,0%	0,3%	0,5%	0,7%	0,9%	0,8%	11,7%	100,0%
Construcción	0,5%	0,0%	4,0%	3,9%	76,6%	2,9%	2,4%	1,3%	0,1%	0,8%	0,4%	0,5%	0,3%	6,4%	100,0%
Comercio	1,3%	0,0%	4,0%	6,0%	6,8%	52,2%	7,6%	2,9%	0,6%	1,2%	0,8%	1,8%	1,3%	13,5%	100,0%
Hostelería	0,8%	0,0%	1,2%	2,1%	3,5%	6,3%	68,4%	1,3%	0,4%	0,8%	0,4%	2,4%	1,1%	11,5%	100,0%
Transporte	0,7%	0,0%	1,2%	2,9%	4,7%	5,5%	3,3%	68,1%	0,6%	0,9%	0,7%	0,7%	0,8%	9,8%	100,0%
Educación	1,5%	0,0%	0,3%	1,4%	0,9%	2,7%	2,0%	0,9%	74,3%	0,7%	2,2%	1,1%	2,0%	9,8%	100,0%
Banca y Seguros	1,4%	0,0%	1,3%	2,7%	12,6%	8,2%	7,0%	2,3%	1,2%	43,8%	1,0%	1,9%	1,8%	15,0%	100,0%
Admini. P	1,2%	0,0%	2,8%	2,1%	3,3%	2,6%	1,9%	1,1%	2,2%	0,4%	64,6%	0,5%	11,7%	5,6%	100,0%
Hogares	0,5%	0,0%	2,0%	2,9%	3,7%	7,0%	13,7%	1,1%	0,6%	0,9%	0,4%	44,3%	4,1%	18,8%	100,0%
Sanidad	0,3%	0,0%	0,4%	0,6%	0,9%	1,3%	1,7%	0,4%	0,5%	0,3%	3,4%	1,5%	83,9%	4,9%	100,0%
Otras	0,3%	0,0%	4,6%	3,4%	3,7%	4,4%	5,1%	1,6%	0,7%	0,7%	0,4%	1,9%	1,4%	72,0%	100,0%
Total	0,8%	13,1%	11,2%	5,7%	14,3%	7,0%	10,2%	3,1%	1,5%	1,0%	1,7%	2,7%	5,4%	22,2%	100,0%

Tabla A.4.4 Movilidad intersectorial general

	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Educación	Banca	AA.PP	Hogar	Sanidad	Otras	Total	
Agricultura	1,3%	68,3%	4,2%	9,6%	3,9%	1,8%	1,2%	0,3%	0,2%	4,2%	0,3%	0,6%	4,0%	100,0%
Industria	2,7%	1,5%	67,8%	6,6%	7,1%	1,8%	1,7%	0,4%	0,5%	1,9%	0,4%	0,8%	6,9%	100,0%
Construcción	2,0%	3,4%	5,3%	75,8%	3,0%	1,5%	1,3%	0,2%	0,8%	2,0%	0,2%	0,4%	4,0%	100,0%
Comercio	2,4%	1,5%	7,1%	4,2%	63,2%	3,5%	2,4%	0,8%	1,0%	1,8%	0,8%	1,4%	9,9%	100,0%
Hostelería	1,6%	1,0%	2,7%	2,9%	5,5%	71,9%	1,1%	0,7%	0,6%	1,3%	0,9%	1,2%	8,5%	100,0%
Transporte	1,3%	0,8%	3,1%	3,2%	4,4%	1,4%	76,2%	0,5%	0,5%	1,3%	0,3%	0,9%	6,0%	100,0%
Educación	1,2%	0,5%	1,9%	1,2%	3,0%	1,7%	0,9%	71,3%	0,7%	4,6%	0,6%	3,1%	9,2%	100,0%
Banca	2,0%	0,6%	3,3%	7,4%	6,6%	2,9%	1,6%	1,2%	56,5%	2,7%	0,7%	1,9%	12,7%	100,0%
AA.PP	1,5%	4,5%	2,8%	4,5%	2,7%	1,5%	1,2%	2,1%	0,5%	64,4%	0,3%	8,9%	5,1%	100,0%
Hogar	2,1%	1,5%	3,6%	2,6%	7,3%	7,8%	1,3%	1,3%	0,9%	1,9%	51,9%	3,4%	14,5%	100,0%
Sanidad	0,3%	0,2%	0,6%	0,5%	1,0%	0,7%	0,3%	0,7%	0,2%	4,3%	0,3%	88,3%	2,6%	100,0%
Otras	0,8%	0,9%	3,9%	2,4%	5,1%	2,9%	1,6%	1,2%	1,0%	1,4%	0,7%	1,5%	76,9%	100,0%
Total	2,2%	4,5%	10,7%	12,5%	10,1%	7,3%	4,6%	2,4%	1,3%	5,4%	1,1%	9,6%	20,0%	100,0%

Tabla A.4.5 Movilidad intersectorial marroquíes

	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Educación	Banca	AA.PP	Hogar	Sanidad	Otras	Total
Agricultura	0,1%	79,5%	1,9%	7,4%	2,3%	0,7%	0,3%	0,0%	0,1%	0,3%	0,2%	0,1%	7,1% 100,0%
Industria	1,1%	6,7%	60,9%	11,5%	5,8%	2,6%	1,1%	0,2%	0,3%	0,7%	0,6%	0,5%	8,0% 100,0%
Construcción	0,3%	7,0%	3,0%	78,0%	2,3%	1,8%	0,5%	0,0%	0,7%	0,3%	0,4%	0,4%	5,1% 100,0%
Comercio	1,3%	9,7%	6,0%	9,8%	54,4%	5,3%	1,4%	0,2%	0,6%	0,7%	1,0%	1,0%	8,5% 100,0%
Hostelería	0,6%	2,3%	2,1%	5,6%	4,4%	71,4%	0,8%	0,2%	0,6%	0,5%	1,7%	0,9%	8,9% 100,0%
Transporte	0,7%	2,6%	3,4%	6,6%	5,7%	3,8%	63,5%	0,4%	0,8%	0,9%	0,8%	1,1%	9,7% 100,0%
Educación	2,7%	2,1%	1,7%	3,8%	2,9%	2,1%	1,0%	67,7%	0,8%	4,4%	1,0%	2,1%	7,8% 100,0%
Banca	1,5%	4,8%	2,5%	30,4%	3,4%	6,8%	1,2%	0,5%	36,2%	1,0%	2,2%	0,8%	8,7% 100,0%
AA.PP	1,7%	5,7%	2,4%	6,5%	3,2%	3,0%	0,9%	1,7%	0,5%	59,9%	0,3%	8,8%	5,5% 100,0%
Hogar	0,5%	3,5%	3,7%	8,4%	4,8%	11,7%	0,7%	0,4%	0,9%	0,5%	50,5%	2,0%	12,1% 100,0%
Sanidad	0,3%	0,9%	1,1%	2,7%	1,1%	1,8%	0,3%	0,4%	0,3%	4,2%	0,5%	82,2%	4,2% 100,0%
Otras	0,0%	16,8%	3,7%	6,2%	2,7%	3,5%	0,9%	0,3%	0,4%	0,5%	1,1%	0,9%	62,6% 100,0%
Total	19,1%	0,0%	3,5%	13,9%	20,0%	1,7%	7,8%	2,6%	2,6%	4,3%	0,9%	5,2%	18,3% 100,0%

Tabla A.4.6 Movilidad intersectorial peruanos

	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Educación	Banca	AA.PP	Hogar	Sanidad	Otras	Total	
Agricultura	0,0%	66,0%	3,5%	7,3%	5,6%	3,7%	1,2%	0,0%	0,5%	1,4%	1,4%	1,2%	8,2%	100,0%
Industria	0,7%	1,0%	43,0%	12,0%	8,7%	6,1%	3,0%	0,1%	0,3%	0,3%	2,6%	1,8%	20,4%	100,0%
Construcción	0,3%	0,6%	3,5%	73,0%	3,2%	3,2%	1,9%	0,1%	0,5%	0,1%	1,0%	0,5%	12,2%	100,0%
Comercio	0,6%	1,4%	3,7%	5,1%	44,6%	8,8%	4,1%	0,5%	0,7%	0,3%	3,6%	3,0%	23,6%	100,0%
Hostelería	0,2%	0,4%	1,5%	3,3%	5,4%	63,3%	1,7%	0,3%	0,3%	0,2%	3,3%	2,2%	18,0%	100,0%
Transporte	0,8%	0,3%	2,7%	5,7%	7,4%	5,3%	51,5%	0,1%	0,9%	0,7%	1,6%	1,7%	21,3%	100,0%
Educación	0,6%	0,0%	1,2%	0,6%	2,3%	4,1%	0,0%	51,2%	1,2%	2,9%	4,7%	13,4%	18,0%	100,0%
Banca	0,4%	0,4%	0,8%	7,1%	6,7%	3,4%	0,4%	0,8%	46,2%	0,8%	5,0%	6,7%	21,0%	100,0%
AA.PP	1,1%	1,6%	0,8%	0,8%	1,9%	1,3%	0,5%	2,7%	0,5%	63,2%	0,8%	19,2%	5,6%	100,0%
Hogar	0,2%	0,5%	1,9%	3,7%	6,2%	11,3%	1,0%	0,6%	1,0%	0,2%	43,7%	7,3%	22,4%	100,0%
Sanidad	0,1%	0,2%	0,2%	0,8%	1,1%	2,1%	0,5%	0,6%	0,5%	2,3%	2,9%	80,6%	8,2%	100,0%
Otras	0,1%	0,3%	1,8%	3,0%	3,9%	5,8%	2,0%	0,3%	0,5%	0,1%	2,5%	2,5%	77,0%	100,0%
Total	0,3%	1,3%	2,7%	9,9%	5,8%	11,2%	2,9%	0,6%	0,8%	1,2%	5,3%	10,0%	36,0%	100,0%

Tabla A.4.7 Movilidad intersectorial ecuatorianos

	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Educación	Banca	AA.PP	Hogar	Sanidad	Otras	Total	
Agricultura	0,0%	69,9%	2,9%	8,2%	3,2%	1,7%	0,5%	0,0%	0,1%	0,2%	0,8%	0,1%	12,4%	100,0%
Industria	0,0%	6,8%	47,4%	13,9%	6,6%	3,9%	2,1%	0,1%	0,3%	0,2%	1,8%	1,0%	15,9%	100,0%
Construcción	0,0%	3,5%	3,2%	81,1%	2,1%	1,5%	1,3%	0,0%	0,7%	0,1%	0,6%	0,2%	5,7%	100,0%
Comercio	0,0%	7,1%	5,5%	9,5%	41,7%	8,3%	3,3%	0,1%	0,8%	0,2%	3,3%	1,5%	18,9%	100,0%
Hostelería	0,0%	1,9%	2,4%	3,1%	5,8%	63,4%	1,6%	0,2%	0,4%	0,1%	3,9%	1,6%	15,6%	100,0%
Transporte	0,0%	2,1%	3,4%	9,6%	7,8%	5,6%	51,2%	0,1%	0,8%	0,1%	1,8%	1,3%	16,3%	100,0%
Educación	0,0%	2,6%	1,3%	1,9%	3,9%	11,0%	0,0%	28,6%	1,3%	1,3%	11,0%	4,5%	32,5%	100,0%
Banca	0,0%	2,5%	3,6%	29,5%	7,2%	8,3%	3,0%	0,3%	25,1%	0,3%	3,3%	2,5%	14,6%	100,0%
AA.PP	0,0%	8,2%	3,5%	4,1%	7,1%	3,5%	0,0%	0,6%	0,0%	51,2%	1,2%	11,2%	9,4%	100,0%
Hogar	0,0%	2,5%	2,6%	2,7%	7,4%	11,4%	1,2%	0,5%	0,6%	0,2%	40,2%	4,6%	26,1%	100,0%
Sanidad	0,0%	0,8%	1,5%	1,8%	2,6%	5,1%	0,6%	0,3%	0,3%	0,7%	6,5%	62,4%	17,2%	100,0%
Otras	0,0%	7,9%	2,8%	3,6%	4,4%	5,6%	1,5%	0,3%	0,3%	0,1%	3,7%	2,3%	67,5%	100,0%
Total	13,0%	13,2%	4,4%	18,2%	5,6%	9,2%	2,2%	0,2%	0,5%	0,2%	4,8%	2,9%	25,5%	100,0%

Tabla A.4.8 Movilidad intersectorial rumanos

	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Educación	Banca	AA.PP	Hogar	Sanidad	Otras	Total
Agricultura	0,0%	81,3%	2,9%	6,4%	2,6%	1,3%	0,9%	0,0%	0,1%	0,2%	0,6%	0,2%	3,5% 100,0%
Industria	0,0%	6,8%	47,6%	19,0%	8,3%	2,6%	3,6%	0,1%	0,4%	0,2%	0,9%	0,5%	10,0% 100,0%
Construcción	0,0%	3,1%	4,2%	81,7%	2,4%	1,4%	2,1%	0,0%	0,5%	0,1%	0,4%	0,2%	3,7% 100,0%
Comercio	0,0%	8,4%	9,7%	12,4%	41,8%	7,8%	4,6%	0,1%	0,5%	0,3%	2,2%	0,8%	11,4% 100,0%
Hostelería	0,0%	2,4%	3,6%	5,2%	6,9%	63,9%	1,1%	0,2%	0,7%	0,2%	3,9%	1,3%	10,6% 100,0%
Transporte	0,0%	2,5%	4,0%	9,0%	4,1%	1,8%	71,5%	0,3%	0,3%	0,0%	0,7%	0,3%	5,7% 100,0%
Educación	0,0%	0,0%	1,7%	3,4%	5,2%	3,4%	3,4%	51,7%	3,4%	1,7%	10,3%	5,2%	10,3% 100,0%
Banca	0,0%	2,7%	8,2%	30,6%	4,8%	9,5%	4,1%	1,4%	23,1%	0,0%	3,4%	2,0%	10,2% 100,0%
AA.PP	0,0%	10,7%	2,5%	5,8%	5,8%	3,3%	0,8%	0,8%	0,0%	53,7%	2,5%	9,9%	4,1% 100,0%
Hogar	0,0%	3,7%	6,8%	6,0%	11,3%	19,5%	1,1%	0,8%	0,8%	0,5%	29,7%	3,9%	15,9% 100,0%
Sanidad	0,0%	1,6%	1,1%	2,6%	3,9%	4,7%	0,8%	0,3%	0,5%	3,2%	4,7%	66,8%	9,7% 100,0%
Otras	0,0%	6,8%	7,9%	7,0%	5,7%	5,9%	2,9%	0,3%	0,6%	0,1%	3,7%	1,0%	58,2% 100,0%
Total	24,4%	18,5%	5,8%	21,8%	4,9%	6,6%	3,7%	0,2%	0,4%	0,3%	2,2%	1,2%	9,9% 100,0%

Tabla A.4.9 Movilidad intersectorial ciudadanos UE-15

	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Educación	Banca	AA.PP	Hogar	Sanidad	Otras	Total	
Agricultura	0,9%	78,1%	2,4%	6,1%	3,1%	2,0%	0,9%	0,2%	0,2%	1,8%	0,2%	0,6%	3,5%	100,0%
Industria	2,1%	1,0%	66,2%	6,4%	8,3%	2,3%	2,2%	0,6%	0,8%	1,0%	0,4%	0,7%	7,9%	100,0%
Construcción	1,9%	2,0%	4,7%	76,9%	3,1%	2,3%	1,5%	0,2%	1,1%	1,1%	0,2%	0,4%	4,6%	100,0%
Comercio	2,5%	1,1%	6,6%	4,4%	58,3%	6,1%	3,2%	1,3%	1,8%	1,2%	0,9%	1,2%	11,5%	100,0%
Hostelería	1,8%	0,6%	1,9%	2,4%	6,1%	71,6%	1,7%	0,9%	1,4%	0,5%	1,1%	0,9%	9,2%	100,0%
Transporte	1,2%	0,6%	2,8%	2,6%	4,6%	2,8%	73,6%	1,3%	1,2%	0,7%	0,3%	0,6%	7,8%	100,0%
Educación	1,4%	0,2%	1,3%	0,5%	2,3%	1,5%	0,9%	81,2%	0,7%	1,7%	0,4%	1,0%	7,0%	100,0%
Banca	2,0%	0,3%	2,3%	5,4%	8,8%	7,0%	2,7%	1,6%	52,9%	1,2%	0,8%	1,1%	13,9%	100,0%
AA.PP	1,3%	3,7%	3,1%	4,8%	3,7%	2,9%	1,6%	3,7%	0,6%	57,2%	0,4%	8,8%	8,1%	100,0%
Hogar	2,8%	0,8%	3,1%	2,0%	5,8%	10,5%	2,0%	1,6%	1,8%	1,1%	53,9%	2,3%	12,4%	100,0%
Sanidad	0,5%	0,4%	0,6%	0,7%	1,4%	1,1%	0,6%	0,7%	0,3%	3,3%	0,3%	87,0%	3,0%	100,0%
Otras	0,9%	0,6%	3,7%	2,4%	5,7%	4,7%	2,3%	1,7%	1,6%	1,0%	0,7%	1,0%	73,6%	100,0%
Total	2,1%	3,9%	8,0%	10,7%	9,4%	11,3%	5,4%	4,9%	2,1%	2,3%	1,2%	5,9%	19,6%	100,0%

Anexo capítulo 5

Tabla A.5.1 Trayectoria según sexo, país de origen y nivel estudios población ocupada 2007

País de origen	Nivel educativo	Hombres	Mujeres
España	Educación primaria	1,1638	0,7438
	Educación secundaria	1,5707	1,0972
	Bachiller-FP superior	2,1697	1,6035
	Universitarios	2,4709	1,9562
Marruecos	Educación primaria	0,4035	0,1849
	Educación secundaria	0,6127	0,4611
	Bachiller-FP superior	1,0295	0,8264
	Universitarios	1,5680	0,8810
Perú	Educación primaria	0,3649	0,4506
	Educación secundaria	0,5556	0,5335
	Bachiller-FP superior	0,5122	0,7130
	Universitarios	1,1676	0,9949
Ecuador	Educación primaria	0,3960	0,1677
	Educación secundaria	0,4613	0,4043
	Bachiller-FP superior	0,5501	0,5545
	Universitarios	0,4474	0,7400
Rumanía	Educación primaria	0,4065	0,1189
	Educación secundaria	0,4242	0,3025
	Bachiller-FP superior	0,4522	0,3844
	Universitarios	0,9048	0,7941
Resto UE-15	Educación primaria	0,7276	0,5831
	Educación secundaria	1,0218	0,7207
	Bachiller-FP superior	1,1588	1,1615
	Universitarios	1,3346	1,2230

Tabla A.5.2 Trayectoria según sexo, país de origen y edad población ocupada 2007

País origen	Edad		Hombres	Mujeres
España	16-24	Media	0,7531	1,0279
		N	24.409	19.476
		Desv. típ.	1,83517	2,24740
	25-34	Media	1,8231	1,7364
		N	78.505	66.815
		Desv. típ.	2,51665	2,66531
	35-44	Media	1,8303	1,2740
		N	83.143	61.210
		Desv. típ.	2,53589	2,51842
	45-54	Media	1,9806	1,0287
		N	68.223	44.981
		Desv. típ.	2,55377	2,35597
	Más de 54	Media	1,1575	0,4705
		N	42.071	20.008
		Desv. típ.	2,37701	2,00343
Marruecos	16-24	Media	0,2584	0,3434
		N	898	297
		Desv. típ.	1,15183	1,59705
	25-34	Media	0,4212	0,3002
		N	3.343	653
		Desv. típ.	1,26725	1,61813
	35-44	Media	0,5128	0,2388
		N	2.613	582
		Desv. típ.	1,45909	1,54997
	45-54	Media	0,6698	0,6052
		N	1.166	347
		Desv. típ.	1,77050	2,04354
	Más de 54	Media	0,6792	0,5130
		N	371	115
		Desv. típ.	1,97746	1,67209
Perú	16-24	Media	0,2769	0,4031
		N	130	129
		Desv. típ.	1,35838	1,80503
	25-34	Media	0,6153	0,7824
		N	668	510
		Desv. típ.	1,89061	2,08128
	35-44	Media	0,5860	0,7072
		N	599	485
		Desv. típ.	1,72786	2,08518
	45-54	Media	0,4747	0,5755
		N	297	278
		Desv. típ.	1,92605	1,94316
	Más de 54	Media	0,8090	0,4359
		N	89	78
		Desv. típ.	2,23544	1,86276

Continúa

País origen	Edad		Hombres	Mujeres
Ecuador	16-24	Media	0,2929	0,2272
		N	478	405
		Desv. típ.	1,31831	1,77378
	25-34	Media	0,4774	0,4410
		N	2.143	1.848
		Desv. típ.	1,49644	1,76741
	35-44	Media	0,4550	0,4453
		N	1.545	1.334
		Desv. típ.	1,54784	1,77198
	45-54	Media	0,4425	0,1901
		N	696	547
		Desv. típ.	1,37485	1,68609
	Más de 54	Media	0,4964	0,1165
		N	137	103
		Desv. típ.	1,38863	1,74503
Rumanía	16-24	Media	0,2610	0,2231
		N	659	390
		Desv. típ.	1,18700	1,23112
	25-34	Media	0,4294	0,2794
		N	2.168	1.199
		Desv. típ.	1,27219	1,60794
	35-44	Media	0,3961	0,2401
		N	1.376	704
		Desv. típ.	1,26868	1,32297
	45-54	Media	0,3893	0,3060
		N	578	232
		Desv. típ.	1,21759	1,44041
	Más de 54	Media	0,5506	0,4667
		N	89	30
		Desv. típ.	1,34004	1,81437
Resto UE-15	16-24	Media	0,3987	0,5750
		N	637	480
		Desv. típ.	1,51030	1,81348
	25-34	Media	0,8698	1,0448
		N	2.604	1.854
		Desv. típ.	2,18373	2,39820
	35-44	Media	1,0452	0,9079
		N	3.252	2.064
		Desv. típ.	2,37245	2,39025
	45-54	Media	0,4733	0,4848
		N	1.293	821
		Desv. típ.	2,00663	2,17891
	Más de 54	Media	0,3166	0,2429
		N	499	350
		Desv. típ.	1,95120	2,19687

Tabla A.5.3 Trayectoria según sexo, país origen y sector actividad población ocupada 2007

País origen	Sector actividad		Hombres	Mujeres
España	Agricultura	Media	0,4763	-0,1075
		N	14.162	11.164
		Desv. típ.	1,94850	1,25974
	Industria	Media	1,5303	1,0719
		N	57.389	19.442
		Desv. típ.	2,29913	2,27437
	Construcción	Media	1,3736	1,4949
		N	54.531	5.385
		Desv. típ.	1,99183	2,44631
	Comercio	Media	1,7845	1,4802
		N	50.106	45.002
		Desv. típ.	2,54153	2,36043
	Hostelería	Media	1,4944	0,5930
		N	13.411	14.286
		Desv. típ.	2,40094	2,12800
	Transporte	Media	1,6795	1,6847
		N	23.610	6.759
		Desv. típ.	2,36304	2,38606
	Educación	Media	2,8472	2,1972
		N	6.539	13.297
		Desv. típ.	3,35674	3,08912
	Banca y seguros	Media	2,4506	1,5295
		N	10.949	9.710
		Desv. típ.	2,75571	2,36867
	Administración Pública	Media	2,1371	1,6850
		N	15.360	15.445
		Desv. típ.	2,71963	2,80651
	Hogares y servicios personales	Media	1,5136	0,6138
		N	2.687	8.151
		Desv. típ.	2,29662	1,92230
	Sanidad	Media	1,6871	1,4300
		N	11.494	27.413
		Desv. típ.	2,76825	2,61947
	Otras actividades	Media	2,1346	1,1324
		N	36.207	36.490
		Desv. típ.	2,90966	2,59392
Marruecos	Agricultura	Media	-0,0305	-0,0561
		N	2.000	321
		Desv. típ.	0,68250	0,53907
	Industria	Media	0,6016	0,1062
		N	876	113
		Desv. típ.	1,45797	1,53741
	Construcción	Media	0,5667	0,3692
		N	2.855	65
		Desv. típ.	1,22704	1,55693

Continúa

País origen	Sector actividad		Hombres	Mujeres
Perú	Comercio	Media	0,6206	0,5229
		N	846	327
		Desv. típ.	1,78196	1,69407
	Hostelería	Media	0,7385	0,3981
		N	566	412
		Desv. típ.	1,74239	1,67907
	Transporte	Media	1,1050	0,9487
		N	219	39
		Desv. típ.	1,84811	2,17581
	Educación	Media	1,2593	1,4615
		N	27	39
		Desv. típ.	2,36306	2,40445
	Banca y seguros	Media	1,0556	0,6053
		N	90	38
		Desv. típ.	2,04643	2,56314
	Administración Pública	Media	0,9537	0,9231
		N	108	52
		Desv. típ.	2,17627	2,56558
	Hogares y servicios personales	Media	0,3210	0,1357
		N	81	140
		Desv. típ.	2,12619	1,24779
	Sanidad	Media	0,6800	1,0000
		N	125	129
		Desv. típ.	2,30567	2,24304
	Otras actividades	Media	0,6728	0,1254
		N	599	319
		Desv. típ.	1,94484	1,75638
Perú	Agricultura	Media	0,0469	-0,2000
		N	64	5
		Desv. típ.	0,74386	0,44721
	Industria	Media	0,3171	0,4754
		N	164	61
		Desv. típ.	1,44747	1,52323
	Construcción	Media	0,5292	1,0333
		N	514	30
		Desv. típ.	1,55852	2,09241
	Comercio	Media	0,5773	1,1969
		N	220	259
		Desv. típ.	1,92992	2,05445
	Hostelería	Media	0,4760	0,2694
		N	208	297
		Desv. típ.	1,71647	1,80694
	Transporte	Media	0,7535	0,6304
		N	142	46
		Desv. típ.	1,80302	2,24459

Continúa

País origen	Sector actividad		Hombres	Mujeres
Ecuador	Educación	Media	2,2500	1,7727
		N	12	22
		Desv. típ.	2,80016	3,44939
	Banca y seguros	Media	1,1786	0,6207
		N	28	29
		Desv. típ.	1,84699	1,52160
	Administración Pública	Media	0,7143	-0,0909
		N	7	11
		Desv. típ.	2,21467	0,53936
	Hogares y servicios personales	Media	0,7692	0,3088
		N	39	136
		Desv. típ.	2,01914	1,77436
	Sanidad	Media	1,0588	1,3100
		N	51	229
		Desv. típ.	2,32733	2,31413
	Otras actividades	Media	0,6048	0,3155
		N	334	355
		Desv. típ.	2,28050	1,86453
Ecuador	Agricultura	Media	-0,0299	-0,0441
		N	435	408
		Desv. típ.	0,74148	0,58902
	Industria	Media	0,3899	0,2394
		N	577	259
		Desv. típ.	1,48678	1,43484
	Construcción	Media	0,5150	0,5507
		N	2.272	69
		Desv. típ.	1,33105	2,54105
	Comercio	Media	0,5821	0,8831
		N	548	744
		Desv. típ.	1,52211	1,99151
	Hostelería	Media	0,3833	0,4150
		N	287	853
		Desv. típ.	1,82431	1,73783
	Transporte	Media	0,5030	0,6744
		N	330	86
		Desv. típ.	1,69972	1,81783
	Educación	Media	1,8000	0,4000
		N	10	20
		Desv. típ.	2,14994	2,23371
	Banca y seguros	Media	0,8444	0,6667
		N	45	51
		Desv. típ.	1,62307	1,99666
	Administración Pública	Media	0,0625	1,4000
		N	16	10
		Desv. típ.	1,91377	2,11870

Continúa

País origen	Sector actividad		Hombres	Mujeres
Rumanía	Hogares y servicios personales	Media	0,4259	-0,0024
		N	54	411
		Desv. típ.	2,09763	1,48898
	Sanidad	Media	0,5238	1,0026
		N	42	385
		Desv. típ.	2,30840	2,07979
	Otras actividades	Media	0,4256	0,0266
		N	383	941
		Desv. típ.	1,91004	1,69553
República Checa	Agricultura	Media	0,0549	-0,0735
		N	820	476
		Desv. típ.	0,65979	0,65923
	Industria	Media	0,2886	0,0982
		N	648	285
		Desv. típ.	1,07597	1,26609
	Construcción	Media	0,4541	0,6545
		N	2.209	110
		Desv. típ.	1,30106	1,57641
	Comercio	Media	0,3374	0,5076
		N	329	394
		Desv. típ.	1,33840	1,80787
	Hostelería	Media	0,4972	0,2742
		N	177	682
		Desv. típ.	1,58159	1,38469
	Transporte	Media	0,7183	0,5625
		N	387	48
		Desv. típ.	1,25535	1,59662
República Eslovaca	Educación	Media	0,7692	1,4000
		N	13	15
		Desv. típ.	1,36344	2,44365
	Banca y seguros	Media	0,6087	0,7143
		N	23	35
		Desv. típ.	1,46905	1,88760
	Administración Pública	Media	0,1429	0,6667
		N	14	12
		Desv. típ.	0,94926	2,05971
	Hogares y servicios personales	Media	0,0000	0,1366
		N	21	161
		Desv. típ.	2,09762	1,36243
	Sanidad	Media	1,4375	1,0978
		N	16	92
		Desv. típ.	3,01040	2,56802
	Otras actividades	Media	0,7559	0,0816
		N	213	245
		Desv. típ.	1,80056	1,42341

Continúa

País origen	Sector actividad	Hombres	Mujeres
Resto UE-15	Agricultura	Media 0,0399 N 276 Desv. típ. 1,36789	0,0085 118 1,51627
	Industria	Media 0,8968 N 998 Desv. típ. 2,11608	0,5980 403 2,08458
	Construcción	Media 0,5936 N 1.848 Desv. típ. 1,59720	0,8067 119 2,24468
	Comercio	Media 0,9633 N 1.199 Desv. típ. 2,35894	0,9872 1.096 2,27991
	Hostelería	Media 0,6603 N 839 Desv. típ. 2,29303	0,3464 843 1,97155
	Transporte	Media 0,6308 N 818 Desv. típ. 1,79572	0,8644 295 1,99368
	Educación	Media 1,0824 N 340 Desv. típ. 3,20384	1,3755 538 2,80401
	Banca y seguros	Media 0,9813 N 320 Desv. típ. 2,60930	0,8395 380 2,20291
	Administración Pública	Media 1,9209 N 139 Desv. típ. 2,86929	1,4276 152 2,96246
	Hogares y servicios personales	Media 0,8095 N 84 Desv. típ. 1,98474	0,4056 180 1,90471
	Sanidad	Media 1,0171 N 117 Desv. típ. 2,46696	1,1782 376 2,64276
	Otras actividades	Media 1,0130 N 1.307 Desv. típ. 2,47666	0,7587 1.069 2,35472

Tabla A.5.4

	Hombres	Mujeres
Autóctono	Hasta 2 años 0,1778	0,2105
	De 2 hasta 6 años 0,8571	0,9544
	De 6 hasta 10 años 1,5432	1,5658
	De 10 hasta 20 años 1,8141	1,4570
	Más de 20 años 1,7871	1,1311
	Total 1,6785	1,2693

	Hombres	Mujeres
Inmigrante	Hasta 2 años 0,0727	0,1075
	De 2 hasta 6 años 0,4088	0,4118
	De 6 hasta 10 años 0,6881	0,6558
	De 10 hasta 20 años 1,0168	0,9399
	Más de 20 años 1,4770	1,0763
	Total 0,5685	0,5412

Tabla A.5.5 Trayectoria según sexo, país de origen y tipo de contrato población ocupada 2007

País de origen	Tipocontrato		Hombres	Mujeres
España	Indefinido	Media	1,9556	1,4099
		N	173.437	141.285
		Desv. típ.	2,55746	2,48347
	Temporal	Media	1,2402	1,0802
		N	65.330	47.818
		Desv. típ.	2,16515	2,54959
Marruecos	Indefinido	Media	0,5317	0,4364
		N	3.498	1.070
		Desv. típ.	1,55584	1,73911
	Temporal	Media	0,4038	0,2333
		N	4.227	823
		Desv. típ.	1,26697	1,51521
Perú	Indefinido	Media	0,7518	0,8309
		N	826	875
		Desv. típ.	1,89613	2,03768
	Temporal	Media	0,3382	0,4422
		N	828	536
		Desv. típ.	1,66960	1,94418
Ecuador	Indefinido	Media	0,4497	0,4723
		N	2.137	2.418
		Desv. típ.	1,53652	1,74818
	Temporal	Media	0,4587	0,2686
		N	2.618	1.735
		Desv. típ.	1,40310	1,74975
Rumanía	Indefinido	Media	0,4708	0,3114
		N	1.937	1.291
		Desv. típ.	1,31477	1,48502
	Temporal	Media	0,3329	0,2000
		N	2.502	1.180
		Desv. típ.	1,13073	1,41385
Resto UE-15	Indefinido	Media	1,1348	0,9656
		N	3.991	3.260
		Desv. típ.	2,36248	2,36512
	Temporal	Media	0,4625	0,6753
		N	2.789	1.592
		Desv. típ.	1,81905	2,22735

Anexo capítulo 6

Tabla A.6.1 Promoción y quintiles salariales según origen

		1 <= 931000,00	2 931001,00 - 1168128,00	3 1168129,00 - 1631400,00	4 1631401,00 - 2420311,00	5 2420312,00+
España	Descienden	16,2%	14,8%	11,9%	10,0%	5,4%
	No cambia	49,9%	35,6%	29,7%	24,6%	27,5%
	Promoción baja	18,4%	28,4%	38,2%	37,7%	24,7%
	Promoción Media	12,9%	18,0%	16,9%	20,5%	23,9%
	Promoción Alta	2,6%	3,2%	3,2%	7,2%	18,4%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Marruecos	Descienden	8,5%	11,7%	10,4%	8,6%	5,9%
	No cambia	77,2%	58,0%	49,0%	38,9%	34,4%
	Promoción baja	11,3%	25,5%	36,4%	45,0%	32,1%
	Promoción Media	2,6%	4,4%	3,5%	5,7%	17,3%
	Promoción alta	0,5%	0,4%	0,7%	1,7%	10,3%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Perú	Descienden	14,6%	15,8%	15,1%	12,9%	7,1%
	No cambian	59,9%	45,7%	41,7%	38,5%	46,7%
	Promoción baja	15,2%	24,1%	28,8%	32,3%	26,6%
	Promoción media	9,3%	14,0%	13,3%	13,1%	8,3%
	Promoción alta	0,9%	0,4%	1,2%	3,2%	11,2%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ecuador	Descienden	13,1%	14,7%	13,7%	13,3%	5,9%
	No cambian	65,2%	49,9%	48,7%	42,9%	41,1%
	Promoción baja	14,9%	23,9%	30,7%	37,7%	41,1%
	Promoción media	6,4%	10,3%	6,0%	4,6%	8,1%
	Promoción alta	0,3%	1,2%	0,9%	1,4%	3,8%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Rumanía	Descienden	6,6%	13,8%	10,7%	10,0%	8,1%
	No cambian	79,4%	56,6%	52,0%	45,1%	39,5%
	Promoción baja	10,9%	23,3%	33,8%	39,0%	38,7%
	Promoción Media	2,9%	5,4%	3,0%	3,8%	7,3%
	Promoción alta	,3%	,9%	,6%	2,2%	6,5%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Resto UE-15	Descienden	14,9%	16,7%	13,5%	10,7%	8,3%
	No cambia	61,5%	44,3%	45,0%	41,3%	42,7%
	Promoción baja	14,6%	23,3%	27,1%	29,4%	19,1%
	Promoción media	7,1%	13,3%	11,6%	12,9%	18,1%
	Promoción alta	1,9%	2,3%	2,9%	5,6%	11,8%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla A.6.2 Promoción y niveles salariales. Distribución de la población asalariada

		Primer quintil	Segundo quintil	Tercer quintil	Cuarto quintil	Quinto quintil
Autóctonos	Descienden	16,2%	14,8%	11,9%	10,0%	5,4% 10,8%
	No cambian	49,9%	35,6%	29,7%	24,6%	27,5% 32,2%
	Promoción Baja (1-2)	18,4%	28,4%	38,2%	37,7%	24,7% 30,0%
	Promoción media (3-5)	12,9%	18,0%	16,9%	20,5%	23,9% 19,0%
	Promoción alta (6-9)	2,6%	3,2%	3,2%	7,2%	18,4% 8,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% 100,0%
Inmigrantes	Descienden	13,1%	15,8%	14,1%	11,6%	7,7% 13,1%
	No cambian	66,2%	50,6%	46,6%	40,4%	42,6% 52,9%
	Promoción Baja (1-2)	14,0%	23,4%	30,5%	34,9%	22,6% 23,6%
	Promoción media (3-5)	5,9%	9,1%	7,5%	9,6%	15,8% 8,1%
	Promoción alta (6-9)	,9%	1,1%	1,3%	3,5%	11,4% 2,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% 100,0%

Tabla A.6.3 Distribución asalariados según trayectoria contractual y salarios

	Contrato indefinido	Temporal	Total
1º Quintil	55%	45%	100%
2º Quintil	77%	23%	100%
3º Quintil	61%	39%	100%
4º Quintil	72%	28%	100%
5º Quintil	83%	17%	100%

Tabla A.6.4 Distribución asalariados según trayectoria laboral y tipo de contrato

	Indefinido	Temporal	Total
Autóctonos	74%	26%	100%
Inmigrantes	63%	37%	100%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A MCVL (2007).

Tabla A.6.5 Distribución asalariados según trayectoria contractual y origen

	Indefinidos	Temporales	Total
España	72%	28%	100%
Marruecos	49%	51%	100%
Perú	55%	45%	100%
Ecuador	54%	46%	100%
Rumanía	56%	44%	100%
UE-15	65%	35%	100%
Resto Europa	56%	44%	100%
Resto Mundo	58%	42%	100%

Tabla A.6.6 Distribución asalariados según trayectoria contractual de los salarios muy bajos y según origen

	Indefinidos	Temporales	Total
España	56%	44%	100%
Marruecos	49%	51%	100%
Perú	54%	46%	100%
Ecuador	59%	41%	100%
Rumanía	58%	42%	100%
Resto UE	46%	54%	100%
Resto Europa	53%	47%	100%
Resto mundo	54%	46%	100%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A MCVL (2007).

Tabla A.6.7 Distribución asalariados según trayectoria contractual y salarios

	Autóctonos			Inmigrantes		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
1er quintil	59%	41%	100%	60%	40%	100%
2º quintil	81%	19%	100%	71%	29%	100%
3er quintil	65%	35%	100%	55%	45%	100%
4º quintil	75%	25%	100%	62%	38%	100%
5º quintil	84%	16%	100%	79%	21%	100%

Tabla A.6.8 Trayectorias laborales y salarios según origen

	España	Marruecos	Perú	Ecuador	Rumanía	UE-15
1er	0,59%	0,13%	0,29%	0,18%	0,14%	0,26%
2º	1,07%	0,42%	0,54%	0,46%	0,38%	0,59%
3º	1,27%	0,55%	0,67%	0,49%	0,48%	0,78%
4º	1,72%	0,91%	0,92%	0,64%	0,73%	1,12%
5º	2,58%	1,76%	1,40%	1,21%	1,21%	1,69%
Total	1,51%	0,46%	0,61%	0,42%	0,37%	0,81%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A MCVL (2007).

Tabla A.6.9 Seguridad en el empleo y quintiles salariales

	1	2	3	4	5
Baja autóctonos	42,4%	35,2%	31,3%	20,1%	9,1%
Baja inmigrantes	44,2%	46,4%	45,1%	36,1%	16,4%
Media autóctonos	22,4%	30,0%	31,3%	27,4%	17,2%
Media inmigrantes	21,5%	24,9%	24,6%	25,9%	18,3%
Alta autóctonos	35,3%	34,8%	37,4%	52,5%	73,7%
Alta inmigrantes	34,3%	28,7%	30,4%	38,0%	65,4%

Tabla A.6.10 Seguridad contractual, promoción y distribución población asalariada

	Trayectoria Contractual	Promoción	Población asalariada
Salarios bajos	1 Baja (< 50%)	0,64	43%
	2 Media (50-80%)	0,58	23%
	3 Alta (>=80%)	0,33	34%
	Total	0,52	100%
Salarios medios-bajos	1 Baja (< 50%)	0,96	19%
	2 Media (50-80%)	1,10	24%
	3 Alta (>=80%)	0,96	57%
	Total	0,99	100%
Salarios medios	1 Baja (< 50%)	1,11	32%
	2 Media (50-80%)	1,29	30%
	3 Alta (>=80%)	1,11	38%
	Total	1,16	100%
Salarios medio-altos	1 Baja (< 50%)	1,69	20%
	2 Media (50-80%)	1,82	26%
	3 Alta (>=80%)	1,56	54%
	Total	1,65	100%
Salarios altos	1 Baja (< 50%)	2,58	9%
	2 Media (50-80%)	2,83	17%
	3 Alta (>=80%)	2,40	74%
	Total	2,49	100%

