

UNA APROXIMACIÓN A LA SEGREGACIÓN ÉTNICA EN ESPAÑA: TRAYECTORIAS LABORALES COMPARADAS DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE¹

Ramon Alós²

Departamento de Sociología y miembro del QUIT
Institut d'Estudis del Treball,
Universitat Autònoma de Barcelona

Fecha de recepción: julio de 2012

Fecha de aceptación de la versión final: noviembre de 2012

Resumen

La inmigración es un fenómeno reciente en España, que, sin embargo, en pocos años ha adquirido unas dimensiones considerables. Un aspecto fundamental de la misma son las trayectorias laborales, por sus consecuencias en términos de integración laboral y social en la sociedad de acogida. En este texto se aborda la trayectoria laboral regularizada de los inmigrantes en España, entendiendo por ella las sucesivas posiciones en que se sitúan en el mercado de trabajo. El estudio se lleva a cabo a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales, de la Seguridad Social. Aunque son pocos los inmigrantes que cuentan con trayectorias largas en España, los resultados permiten considerar que una parte de los mismos ha mejorado con el tiempo su situación laboral (hasta el año 2007); mejora que sin embargo suele ser más lenta que la de la población autóctona, y siempre condicionada por factores como son el sexo, la edad y los estudios. La posterior crisis, sin embargo, pondrá en cuestión muchos de los resultados obtenidos previamente.

Palabras clave: *inmigración, mercado de trabajo, trayectoria laboral, integración laboral y social.*

Abstract

Immigration is a recent phenomenon in Spain that, nevertheless, in a few years has acquired considerable dimension. A key question are labour trajectories, by their consequences in terms of employment and social integration in the host society. This

¹ Este texto forma parte del estudio "Trayectorias laborales de los inmigrantes en España", del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), de la Universitat Autònoma de Barcelona. El estudio, financiado por Obra Social "la Caixa", ha sido coordinado por F. Miguélez, y en él han participado A. Martín, R. Alós, F. Esteban, P. López, O. Molina y S. Moreno.

² Ramon.dealos@uab.cat

text deals with the regularized labour careers of immigrants in Spain, meaning the successive positions in which they are placed in the labour market. The study is carried out from the Continuous Sample of Working Lives, of the Social Security. Although there are few immigrants who count on long careers in Spain, the results allow to consider that a part of them has improved employment status over time (until 2007); improves however tend to be slower than the one of the native population, and always conditioned by factors such as sex, age and studies. The later crisis, nevertheless, puts in question many of the results obtained previously.

Key Words: *immigration, labour market, work career, labour and social integration.*

INTRODUCCIÓN

Conocer cuáles son las tendencias en cuanto a trayectorias laborales de la población inmigrante es un hecho crucial, por sus consecuencias en términos de integración laboral y social en la sociedad de acogida. Esta es, además, una cuestión especialmente relevante para este colectivo, dado que obtener unos ingresos a partir del empleo suele ser la motivación central tras la cual en su día se emprendió el camino de la emigración. Con todo, en este tipo de análisis es importante tener muy presente que la inmigración en España sólo adquiere dimensiones considerables a partir del cambio de siglo. Por tanto, son pocos los años transcurridos, por lo que cualquier resultado sobre trayectorias deberá matizarse bajo estas consideraciones. Además, hay que tener en cuenta que nuestro análisis finaliza en el año 2007, con lo cual el periodo con mayores flujos inmigratorios coincide plenamente con unos años de muy fuerte expansión del empleo en España.

Este artículo recoge algunos resultados del estudio llevado a cabo por el "Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball" (QUIT), a partir de una explotación de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), de la Seguridad Social (S.S.). En este estudio se quiso dar respuesta a interrogantes sobre qué tipo de trayectorias laborales (siempre las regularizadas) ha seguido la población inmigrante en España, y más en particular, cuáles son los principales factores que pueden contribuir a una movilidad ascendente, o en su caso, descendente o estancada; y también hasta qué punto puede hablarse de convergencia en condiciones de empleo con la población autóctona. Este último aspecto centrará los objetivos del presente texto. Este se estructura del siguiente modo: tras una reflexión de la importancia de la trayectoria laboral para la población inmigrante en la sociedad de acogida, sigue una exposición de la metodología utilizada y de las dimensiones e indicadores empleados; a continuación, se resaltan los principales resultados obtenidos en el estudio, para concluir con unas breves reflexiones finales de conjunto.

INMIGRACIÓN Y TRAYECTORIAS LABORALES

Como se ha dicho, la inmigración en España es un fenómeno relativamente reciente y uno de los más llamativos de los cambios sociales que se han dado en el país. Como es sabido, España ha sido tradicionalmente un país de emigración, que se estanca con la crisis de los años 70, y en el que, tras un paréntesis de escasos flujos, irrumpe a finales del siglo XX una fuerte e inesperada inmigración (Izquierdo 1996). Cachón (2009) distingue tres etapas de la inmigración en España: en la primera, hasta 1985, se trata de una inmigración incipiente y sobre todo de origen europeo; en la segunda etapa, hasta 1999, que es cuando se invierte el saldo migratorio, adquiere presencia, aunque aún limitada, una "nueva" inmigración, en esos años de origen africano, asiático, latinoamericano o de Europa del este; y en la tercera etapa, que inicia con el siglo XX, la cifra de extranjeros experimenta una muy notable aceleración: de 2000 a 2008 se multiplica por más de cinco el número de residentes extranjeros en España, que pasan de representar del 2,3% al 11,3% de la población. En los años posteriores, hasta 2011, la proporción de población extranjera se mantendrá en torno al 12% del total.

Por otra parte, puesto que en su inmensa mayoría la población inmigrante en España lo es por motivos de búsqueda de un empleo, puede decirse que la composición étnica de la fuerza de trabajo en España ha cambiado sustancialmente en los últimos años: si en el año 2000 la inmigración apenas representaba el 2,8% del empleo, en el año 2008 supone ya el 15,4%. De ahí que, como explica Cachón (2009) en esos mismos años la inmigración se configure como una cuestión política y social, y se instale como uno de las principales focos de atención en una parte no pequeña de la población. Si se compara con otros países europeos, especialmente con los del centro y norte de Europa (Garson y Loizillon 2003; Centre d'Estudis Sociològics QUIT-UAB (2004), puede decirse que la inmigración en el caso de España se caracteriza por: 1) ser una inmigración reciente; 2) que pese a no alcanzar unas dimensiones similares dentro del conjunto de la población a la de otros países, los flujos de entrada han sido comparablemente muy elevados en un breve periodo de tiempo; y 3) esta inmigración llega a España para incorporarse preferentemente en empleos de la agricultura, la construcción, los servicios personales y más en general en servicios escasamente cualificados; en definitiva, en empleos poco regulados en algunos casos legalmente, en otros sin cobertura de la negociación colectiva (Colectivo Ioé 2000).

Tras poco más de una década de inicio del boom de la inmigración en España, es notable el número de investigaciones emprendidas en torno a esta "nueva" cuestión social. Uno de los aspectos poco tratados, entre otros motivos por la novedad del fenómeno, es el de las trayectorias laborales. Sin embargo, éste es un aspecto clave, pues en gran medida proporciona información sobre las perspectivas de integración laboral y social de esta población en la sociedad de acogida. De acuerdo con Dávila y Ghiardo (2005) y Miguélez et al. (2011), podemos considerar que el concepto de trayectoria laboral nos sitúa en el plano de las posiciones sociales jerarquizadas que las personas ocupan en una estructura social determinada. En este sentido, la trayectoria

laboral puede ser un indicador bastante completo de las oportunidades que la sociedad ofrece a sus miembros mientras trabajan.

De entrada, es sabido que la población inmigrante suele incorporarse tras su llegada en empleos socialmente poco reconocidos, poco protegidos, cuando no sumergidos y en condiciones laborales que les sitúa claramente como trabajadores periféricos (Colectivo Ioé 2000; Martínez Veiga 2001; Reyneri 2001 y 2006). Qué trayectoria laboral seguirá esta población en los años sucesivos es un aspecto, pues, clave sobre el futuro de la inmigración en España y la cohesión social.

Los estudios al respecto referidos a otros países muestran unos perfiles, en los que pueden distinguirse, de modo simplificado, dos colectivos con trayectorias contrastantes. Uno de ellos es el formado por la población inmigrante cualificada, técnicos, profesionales y directivos. Por lo general esta población se asimila rápidamente en cuanto a condiciones de empleo a la población autóctona que desempeña funciones similares. Caso distinto es el de aquella población, mucho más numerosa, que aun en algunos casos con estudios elevados, llega al país con escasos recursos y se incorpora, muy mayoritariamente, en los "escalones" inferiores del mercado de trabajo (Cano et al. 2006; Castles y Miller 1998; European Commission 2004; OIT 2004; Sassen 2003). Esta población por lo general muestra, a igualdad de condiciones, mayores dificultades de inserción laboral en términos equiparables a los de la población autóctona. Se trata de un problema que se agrava especialmente para quienes entraron en el país por vías ilegales o irregulares, en cuyo caso suelen alimentar el trabajo informal y la economía sumergida (Martínez Veiga 2001; Reyneri 2001 y 2006).

Más allá de estos grandes perfiles, es importante reconocer en detalle cuáles son las trayectorias laborales más habituales, y si éstas conducen a procesos de divergencia o convergencia con los autóctonos, y en todo caso, qué factores contribuyen en uno u otro sentido. Es sabido que para una gran mayoría de la población inmigrante, el proyecto migratorio forma parte de un duro proceso de decisiones, que han conducido a un alejamiento de su entorno más próximo, entre ellos y ante todo el familiar, con finalidades básicamente de supervivencia y con la expectativa de asentarse o abrir un nuevo proyecto de vida a partir de la incorporación, temporal o duradera, en un mercado de trabajo "ajeno". De ahí que su situación en el mercado laboral suela ser una parte sustantiva de su proyecto vital. En este sentido cabe considerar que la equiparación en el mercado de trabajo con la población autóctona será una señal crucial de integración laboral, y por ende, también social; o, en caso contrario, de *ghettización*, con los riesgos derivados de generar exclusión social y conflictividad étnica. De hecho, la realidad social de los países europeos con más larga tradición migratoria muestra que éste es un problema importante por sus consecuencias sociales y políticas, y arraigado, en la medida en que no sólo perdura sino que se puede agravar en segundas generaciones (Calavita 2003; Cano et al. 2006). Kogan (2003) ya puso de relieve que en Alemania una integración laboral sólo resultaba ser algo más habitual entre la segunda generación de inmigrantes y cuando cumplían una doble condición: ser originarios de países de la Unión Europea y acceder a niveles de estudios superiores. De ahí nuestro interés en aproximarnos a las

trayectorias laborales de la población inmigrante en España, aún teniendo presente que se trata, en su gran mayoría, de trayectorias de breve recorrido.

La trayectoria laboral tiene una posición social de partida (primera inserción) y unos pasos posteriores en los que la persona en cuestión se puede dotar de capital social, esto es y ante todo, de conocimientos profesionales y del mercado laboral y relaciones sociales con otros compatriotas o con autóctonos. Este capital social abre posibilidades, al mismo tiempo que plantea restricciones; y no sólo por lo que respecta a las trayectorias laborales, sino también de orden social. Dicho de otra manera, las trayectorias laborales de los sujetos ocurren en el seno de unas estructuras sociales y productivas y, en el caso español en particular, en el seno de un mercado laboral marcadamente segmentado, que no sólo condiciona las condiciones laborales en un momento dado, sino las posibilidades de movilidad ocupacional y social (Banyuls et al. 2009; Banyuls y Recio 2012). Así, pues, la trayectoria laboral dependerá de factores como el origen de clase, el sexo, la edad, el nivel de estudios alcanzado, el conocimiento del idioma y la cualificación profesional, pero también de condicionantes propios de la estructura productiva donde se inserta.

De lo hasta aquí dicho se desprende que en la medida en que una buena parte de población inmigrante se sitúe en su entrada en el mercado de trabajo español en empleos sumergidos o en los segmentos periféricos menos regulados, alcanzar una trayectoria laboral positiva presentará serias dificultades y obstáculos. Por el contrario, un empleo formal puede abrir más fácilmente mayores expectativas de trayectoria laboral ascendente y, en consecuencia, una mayor aproximación a las condiciones de empleo de la población autóctona. Finalmente, cabe considerar también que las trayectorias laborales están influidas por la mayor o menor presencia 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 negociación colectiva, los comités de empresa o los delegados sindicales, puede tener un papel decisivo en términos de reconocimiento social, como asimismo pueden contribuir en sentido similar las asociaciones de inmigrantes.

Sin embargo, este es un análisis que los datos examinados no permiten abordar en su globalidad. En el presente texto nos limitamos a contrastar cuáles son las principales tendencias en cuanto a trayectorias laborales de la población inmigrante en alta en la S.S.; excluyendo por tanto todas las situaciones de trabajo no regular, que cabe considerar particularmente elevadas entre inmigrantes y más en concreto entre las mujeres inmigrantes que trabajan en el ámbito doméstico (Parella 2003). Cuando hablamos de trayectorias laborales, nos estamos refiriendo, pues, a trayectorias laborales regularizadas, con lo cual puede suponerse un sesgo en nuestros resultados hacia las más favorables. En cualquier caso, bajo estas consideraciones el objetivo del texto es obtener una primera exploración que permita conocer, primero, hasta qué punto las trayectorias laborales de la población inmigrante les acerca o no a las condiciones de empleo de la población autóctona; y segundo, qué factores de los que

incluye la MCVL, esto es, sexo, edad, nivel de estudios y sector de actividad, favorecen trayectorias laborales más positivas³.

METODOLOGÍA UTILIZADA E INDICADORES

La fuente de información utilizada para el presente estudio es, como se ha avanzado, la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social. Esta muestra contiene información registral que permite conocer la situación e historial con respecto al empleo de la población en alta en la S.S. En el caso que nos ocupa, se trata de la población con empleo en el año 2007. Este es un año clave pues tras varios años de expansión del empleo, poco después tiene lugar una fuerte caída del mismo como consecuencia de la grave crisis financiera y económica. Cabe tener presente que la MCVL se construye sobre una muestra del 4% de toda la población en alta en la S.S. Así, para el año 2007 la muestra recoge información relativa al historial laboral de 1.200.998 personas, de las cuales 713.660 estaban en situación de ocupados aquel año; de éstos hemos omitido 99.364 individuos cuyo origen es desconocido, por lo que la muestra trabajada se reduce a 621.075 individuos, de los cuales 532.135 son autóctonos y 88.940, esto es el 14,3% de la muestra, son inmigrantes. Puede añadirse que esta última es una población algo más masculinizada y algo más joven que los autóctonos: entre los primeros el 59,6% son hombres (57,9% entre los autóctonos) y su media de edad es de 36,6 años (40,1 años para los autóctonos).

Por otra parte, ya se ha definido trayectoria laboral como el conjunto de circunstancias que, con base en el empleo, trazan un itinerario que puede ser considerado un avance, un retroceso o un estancamiento. Por tanto, debe incluir variables que recojan la posición social en el trabajo; variables significativas por sus connotaciones en términos de reconocimiento social. En nuestro estudio nos hemos aproximado a la noción de trayectoria laboral a partir de varias dimensiones, de las que resaltamos las cuatro siguientes: a) grado de vinculación con el mercado laboral, b) estabilidad contractual, c) movilidad profesional y d) salario comparado.

a) *El grado de vinculación con el mercado laboral* nos informa de hasta qué punto la población inmigrante consigue estar presente, con empleo, en el mercado de trabajo. Esta dimensión adquiere un particular interés puesto que éste ha sido, sin duda, un gran objetivo en su decisión de iniciar el proceso migratorio. En nuestro caso se analiza esta dimensión a partir de un indicador que consiste en la proporción de días que una persona está dada de alta como ocupada en la Seguridad Social del total de días posibles, siempre desde la fecha de su primera alta. El indicador oscilará entre un valor próximo a 0, prácticamente con ningún día de alta, hasta 100%, en cuyo caso significará que desde la primera alta por empleo en la S.S. se ha mantenido esta

³ La MCVL permite conocer también el país de origen y características (sector, plantilla) de las empresas en que se ha trabajado, que a efectos de simplificación no incluimos en este texto. Para conocer qué influencia ejercen estas variables, véase Miguélez et al. (2011).

situación hasta la fecha final, en el año 2007. Podemos suponer que esta última situación es la óptima, pues la persona se mantiene en el mercado de trabajo con empleo de forma continuada. Por el contrario, la situación no óptima será la de quienes hayan carecido de empleo largos periodos de tiempo; aunque los datos disponibles no permiten discernir entre una ausencia voluntaria (en el caso de estudiantes que trabajan, o por motivos de excedencias u otras circunstancias) de la ausencia obligada, no deseada.

b) *La estabilidad contractual* es la segunda dimensión y en este caso el indicador utilizado es la proporción de días trabajados bajo contrato indefinido o como autónomo (que a los efectos del análisis y a riesgo de simplificar, hemos equiparado a indefinido) sobre el total de días trabajados. Este indicador informa, en consecuencia, del grado de estabilidad contractual alcanzado a lo largo de la vida laboral para cada persona. También en este caso el indicador oscilará entre 0% y 100%, siendo en el primer caso una trayectoria totalmente vinculada a la temporalidad, de muy elevada inseguridad contractual, mientras en el segundo nos lleva a la mayor estabilidad. La fuerza de este indicador recae en que se refiere, no a un momento dado, sino a toda la vida laboral de un trabajador desde su primer alta por empleo en la S.S. Es de esperar que la edad influya en los resultados de este indicador, puesto que la mayoría de personas entran en el mercado de trabajo con contratos temporales, y con la edad debería reforzarse la estabilidad.

c) *La movilidad profesional* nos aproxima al cambio de posición ocupacional o profesional, desde la primera incorporación al mercado de trabajo, siempre en términos de alta en la S.S., hasta el último registro, en el año 2007. Para esta dimensión se ha trabajado con dos indicadores extraídos del grupo de cotización o categoría profesional por el que cada trabajador está dado de alta en la S.S. El primer indicador permite distinguir tres grandes posibilidades: movilidad descendente, estancamiento o movilidad ascendente, y dentro de esta última hemos distinguido tres gradaciones: movilidad ascendente baja, media y alta. El segundo indicador se obtiene del saldo entre el grupo profesional de entrada y el último en el año 2007, recogidos en una escala de 1 a 10. Un valor positivo será demostrativo de movilidad ascendente, mayor conforme más elevado sea el valor resultante, mientras un valor negativo será el reflejo de una pérdida de reconocimiento profesional. Ambos indicadores tienen limitaciones que no se pueden obviar, de las que destacamos tres. La primera es que no siempre la función desempeñada por un trabajador se corresponde con el grupo de cotización al cual está adscrito, aunque siempre o casi siempre este grupo de cotización suele asociarse a niveles de reconocimiento social y profesional. La segunda limitación recae en el hecho que la S.S. contempla diez grupos profesionales, en cuyos extremos se sitúan "peón" e "ingeniero, licenciado y personal de alta dirección", entre los cuales se hallan posiciones intermedias que no siempre siguen una clara gradación de menor a mayor reconocimiento. De hecho se trata de una estratificación o escala jerárquica que comprende tres subescalas: la manual, con tres posiciones, la

administrativa con otras tres y la profesional con cuatro⁴. Como se verá, los resultados constatan que hay personas que recorren posiciones que sobrepasan la movilidad dentro de una subescala. Y tercera limitación, es que ambos indicadores no contemplan las situaciones y cambios intermedios, aspecto de sumo interés pero de una complejidad que va más allá del análisis realizado.

d) *El salario comparado* es la cuarta dimensión incluida en el estudio. Existe un amplio consenso entre especialistas en que el salario es una dimensión fundamental de la posición que una persona ocupa en el mercado de trabajo (Kalleberg et al. 1981; Piore 1983; Solow 1992; Reynaud 2001). Un salario elevado suele ir asociado a reconocimiento social y profesional, a mejores condiciones generales de empleo y a mejor estatus más allá del empleo; y en sentido opuesto, un salario bajo suele corresponder a condiciones de empleo más periféricas y de menor reconocimiento. Desde luego, las excepciones existen, pues en determinados momentos como en el caso de la construcción en España a mediados de la primera década de este siglo, se pueden haber percibido elevadas remuneraciones no asociadas a mayor estatus o reconocimiento profesional si se compara con otros asalariados con salarios menos elevados. Pese a estas y otras situaciones excepcionales, lo que nos obligará a ser cautos en las conclusiones, en nuestro análisis utilizamos la base de cotización anual (del año 2007) como equivalente del salario y a partir de la misma se han contemplado dos indicadores: el primero es el salario tomando como base 100 el salario promedio de toda la población ocupada. El segundo indicador reparte a la población objeto de estudio en quintiles en función de su base de cotización. En este aspecto deberá tenerse presente que siendo el punto de partida la base anual de cotización, en la misma se incluyen periodos cotizados y otros no cotizados; y cuando se cotiza esta oscilará entre unos valores mínimos, en función del tiempo de trabajo en contratos a tiempo parcial, y unos topes máximos que establece la legislación correspondiente.

RESULTADOS DEL ESTUDIO

A continuación comentamos los resultados alcanzados en el estudio, repasando cada una de las variables seleccionadas indicadoras de trayectorias laborales.

a) *Grado de vinculación con el mercado laboral*. Este indicador muestra que mientras el conjunto de autóctonos ha trabajado el 81,4% de los días posibles desde su primera alta en la S.S., para los inmigrantes este índice se eleva hasta el 93,8%. Es decir, la vinculación con el empleo es significativamente más alta para el conjunto de la población inmigrante que para la autóctona, lo cual puede entenderse como el resultado de la importancia que adquiere el empleo para el primer colectivo frente a otras motivaciones vitales. En otras palabras, para dicho colectivo prevalece el objetivo

⁴ El orden de los grupos de cotización es el siguiente: Peones, Oficiales de tercera y especialistas, Oficiales de primera y segunda, Auxiliares administrativos, Subalternos, Oficiales administrativos, Ayudantes no titulados, Jefes administrativos y de taller, Ingenieros técnicos peritos ayudantes titulados e Ingenieros licenciados, personal de alta dirección.

básico de su proyecto migratorio, esto es, obtener unos ingresos a partir de un empleo, antes que configurar un proyecto profesional, sin descartar que un empleo regularizado puede ser un requisito indispensable para su situación legal en España. De ahí que un inmigrante dé prioridad en mayor medida que un autóctono, siempre considerados en su conjunto, a tener un empleo regularizado con el fin de asegurarse unos ingresos y el permiso de residencia, más que buscar un empleo adecuado a sus estudios o expectativas profesionales o por decantarse hacia otros proyectos o necesidades vitales, como estudiar o dedicarse a tareas de cuidado de familiares. Por otra parte, no debe olvidarse que la presencia masiva de población inmigrante en España coincide con un periodo, de 2000 a 2007, con tasas muy elevadas de ocupación, lo que puede haber contribuido a que los periodos de desempleo hayan sido poco habituales y breves. En todo caso, este indicador muestra escasas variaciones atendiendo a la edad (el grado de vinculación es apenas ligeramente superior para los de edades más avanzadas, próximos a la jubilación) o estudios, y es algo menor para mujeres que para hombres⁵.

b) *La estabilidad contractual* refleja la proporción de días trabajados a lo largo de toda la vida laboral (en registros de la S.S.) bajo contratos estables o bien en condición de autónomo. Los resultados obtenidos indican que la población autóctona tiene en términos generales unos niveles de estabilidad contractual (71,5% días trabajados con estabilidad) muy superiores a los de la población inmigrante (57,1%), mucho más afectada por la contratación temporal. Como era de esperar, este indicador es mucho menor para la población más joven, aunque con una particularidad: mientras la estabilidad contractual de los jóvenes hasta 24 años autóctonos es del 39,2%, la de los inmigrantes alcanza el 43,0%; a partir de esa edad, la estabilidad contractual asciende con los años para ambos colectivos, siendo en todos los tramos de edad superior entre autóctonos que entre inmigrantes. Que la seguridad, siempre baja, sea superior entre jóvenes hasta 24 años inmigrantes que entre autóctonos de la misma edad puede explicarse en cuanto para una parte de estos últimos puede ser voluntaria, por estudios o por motivos de mejora en un proceso de búsqueda de un empleo más acorde con sus estudios o expectativas laborales (Germé 2011).

Tabla 1: Estabilidad contractual en la vida laboral de los ocupados por tramos de edad y origen. España.

	Autóctonos	Inmigrantes
De 16 a 24 años	39,2%	43,0%
De 25 a 34 años	60,5%	52,5%
De 35 a 44 años	73,8%	59,6%
De 45 a 54 años	84,0%	65,0%
Más de 54 años	89,0%	75,3%
Total	71,5%	57,1%

Fuente: Miguélez et al. (2011) con datos de la MCVL de 2007.

⁵ Estos extremos pueden consultarse en Miguélez et al. (2011: 93 y ss.).

La tabla 1 muestra también que, excepto para los mayores de 54 años, edad que sólo alcanza el 5,2% de los inmigrantes, la estabilidad contractual aumenta con la edad de forma más acentuada entre la población autóctona que entre la inmigrada. En esta evolución pueden incidir dos circunstancias. La primera, es que una parte de la población inmigrada puede incorporarse al mercado laboral en España en edades ya avanzadas, y básicamente con contratos temporales, lo que reduce la seguridad en dichos tramos de edad. La segunda circunstancia nos remite a que obtener estabilidad contractual es más difícil para un inmigrante que para un autóctono; o dicho al revés, la estabilización en el empleo con los años es más asequible para autóctonos que para inmigrantes. Sin embargo, esta segunda posibilidad se debilita si se observan los datos de la tabla 2, en la que se constata que a partir de los 6 años de antigüedad en el mercado de trabajo en España (desde la primera alta en la S.S.), los inmigrantes alcanzan unos niveles de estabilidad contractual equiparables a los de los autóctonos. No sucede así en los primeros años de inserción, posiblemente por los motivos ya expuestos respecto a los más jóvenes españoles, en comparación con los inmigrantes, que –no debe olvidarse– muchos de ellos se incorporan por primera vez al mercado laboral español con edades comparativamente más avanzadas. De hecho, se observa que de 2 hasta 6 años de antigüedad desde el primer empleo entre la población autóctona se produce una mejora espectacular en estabilidad contractual, que prácticamente les equipara con la población inmigrante; en otras palabras, la población autóctona acelera su seguridad tras los dos primeros años en el mercado laboral mucho más que los inmigrantes.

Con todo, la lectura de los resultados de la tabla 2 no debiera interpretarse en el sentido de la convergencia o paridad de oportunidades entre autóctonos e inmigrantes, por diversas razones. La primera es que tan solo el 20% de los inmigrantes de la muestra lleva más de diez años en el mercado de trabajo español, frente al 76% de los autóctonos, lo que obliga a ser cautos al respecto. La segunda es que el colectivo de inmigrantes con más de diez años de antigüedad tiene una media de edad superior a la de los autóctonos, lo que les resta posibilidades de alcanzar mayores cotas de estabilidad en el empleo en lo que resta de vida laboral. Con todo, puede decirse que a partir de los seis años de permanencia en el mercado laboral se produce un progresivo acercamiento entre inmigrantes y autóctonos en términos de estabilidad en el empleo, aspecto en el cual el nivel educativo y el sector de actividad aparecen como factores determinantes (por ejemplo, la construcción es, con gran diferencia el sector con menor seguridad contractual)⁶.

⁶ Estos extremos pueden consultarse en Miguélez et al. (2011: 116 y ss.).

Tabla 2: Estabilidad contractual en la vida laboral de los ocupados desde el primer empleo (en S.S.) y origen. España.

	Autóctonos	Inmigrantes
Hasta 2 años	26,8%	41,1%
De 2 hasta 6 años	49,1%	54,5%
De 6 hasta 10 años	59,7%	59,8%
De 10 hasta 20 años	68,6%	69,8%
Más de 20 años	83,3%	81,3%
Total	71,5%	57,1%

Fuente: Miguélez et al. (2011) con datos de la MCVL de 2007.

Cabe recordar, no obstante, que las precedentes informaciones se desprenden de los registros de la S.S., que obviamente excluyen las situaciones de empleo sumergido; en la medida en que entre los años 2000 y 2005 fueron regularizados 1,2 millones de inmigrantes, éstos al ser alta en la S.S. tenían ya un camino recorrido, aunque en condiciones precarias y de inseguridad.

c) *La movilidad profesional* ha sido estimada a partir de la diferencia de posición o de grupo profesional entre el primer contrato (momento de la inserción en el mercado laboral) y el grupo al que pertenece el individuo en el año 2007. Este es un indicador de movilidades categoriales en el conjunto de la vida laboral. Cabe tener en cuenta que esta movilidad se enmarca dentro de los diez grupos profesionales que contempla la S.S. Dentro de estos parámetros se ha distinguido entre quienes descienden, quienes no cambian de posición, quienes tienen una movilidad profesional baja (ascienden 1 o 2 posiciones), quienes tienen una movilidad profesional media (ascienden de 3 a 5 posiciones) y quienes tienen una movilidad profesional elevada (ascienden de 6 a 9 posiciones). La tabla 3 es concluyente en el sentido que la movilidad profesional afecta de modo muy diferenciado a inmigrantes y autóctonos, pues si para los primeros es algo (ligeramente) más habitual descender de categoría, sobre todo lo es no cambiar, mientras para los segundos la movilidad profesional ascendente resulta comparativamente mucho más habitual. Una de las variables explicativas más potentes de estas diferencias es la antigüedad en el mercado laboral español. De hecho, los resultados de la tabla 4 muestran que en los dos primeros años la movilidad profesional es extremadamente limitada para todos, siendo más usual a partir del segundo año. Pero a partir de entonces surgen las diferencias. Mientras los autóctonos promocionan rápidamente entre los dos y los diez años de antigüedad en el mercado laboral y a partir de entonces tienden a consolidar su situación ocupacional, la progresión profesional de los inmigrantes es más lenta y continúa más allá de los diez años de antigüedad, sin que en ningún momento alcancen un nivel de ascenso equiparable al de los autóctonos. En todo caso, puesto que aún son pocos los inmigrantes que en el 2007 llevaban más de diez años en España, éstas son forzosamente unas conclusiones provisionales, que deberán verificarse en un futuro.

Tabla 3: Distribución de los ocupados según movilidad profesional desde el primer empleo (en S.S.) al último y origen. España.

	Autóctonos	Inmigrantes
Descendente	10,8%	13,0%
No cambia	32,2%	53,2%
Ascendente baja	30,0%	23,5%
Ascendente media	19,0%	8,1%
Ascendente alta	8,0%	2,2%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: Miguélez et al. (2011) con datos de la MCVL de 2007.

Tabla 4: Movilidad profesional (diferencia entre grupo profesional final e inicial) de los ocupados desde el primer empleo (en S.S.) al último, según antigüedad en la S.S. y origen. España.

	Autóctonos	Inmigrantes
Hasta 2 años	0,18	0,07
De 2 hasta 6 años	0,87	0,41
De 6 hasta 10 años	1,52	0,70
De 10 hasta 20 años	1,64	1,03
Más de 20 años	1,58	1,32
Total	1,51	0,55

Fuente: Miguélez et al. (2011) con datos de la MCVL de 2007.

Pero hay otros elementos que también inciden en la movilidad profesional. Entre ellos cabe destacar el nivel de estudios y el sexo. Por lo que se refiere al nivel educativo, a más estudios, mayor movilidad profesional, aunque también en este aspecto se mantiene la brecha entre autóctonos e inmigrantes⁷. Y con respecto al sexo, mientras hombres y mujeres inmigrantes mantienen unos niveles similares, siempre modestos, de movilidad profesional, entre la población autóctona, la movilidad profesional de los hombres es muy superior a la de las mujeres, de tal modo que puede concluirse que en términos globales los hombres autóctonos tienen una movilidad profesional elevada, las mujeres autóctonas media, y las mujeres y los hombres inmigrantes baja⁸.

d) *Para comparar salarios* nos hemos servido de dos indicadores: el primero clasifica a cada individuo en un quintil según su base de cotización anual, del año

⁷ Ver al respecto Miguélez et al. (2011: 151 y ss.).

⁸ Ver al respecto Miguélez et al. (2011: 191 y ss.).

2007; y el segundo se refiere al salario anual tomando como base 100 el salario medio para el conjunto de la población ocupada. El primer indicador apunta unas diferencias sensibles entre autóctonos e inmigrantes, pues poco más de la mitad de estos últimos se sitúa en los dos quintiles inferiores, sobre todo en el de salarios más bajos; por el contrario, los autóctonos quedan más repartidos entre quintiles, y en todo caso, cerca del 50% de los mismos se sitúa en los dos quintiles superiores. Evidentemente, la antigüedad en el empleo aparece de nuevo como un factor explicativo de las diferencias salariales, como queda recogido en la tabla 6. Estos resultados muestran una cierta convergencia retardada en salarios, no tanto en función de la edad (pues en general los inmigrantes han entrado con edades más avanzadas que los autóctonos en el mercado laboral español), sino, parcialmente, en función de la antigüedad en el mercado laboral. Pero las diferencias salariales también están asociadas al sector de actividad, grupo profesional, nivel educativo y sexo, manteniendo las mujeres ya sea autóctonas o inmigrantes por lo general unos salarios siempre inferiores a los de los hombres⁹.

Con más estudios, tanto autóctonos como inmigrantes mejoran su posición en la escala salarial, pero más los primeros que los segundos, con presencia destacada de estos últimos, incluso con estudios universitarios en el quintil inferior. Es decir, tener estudios no sirve por igual a inmigrantes que a autóctonos. Por el contrario, en los bajos niveles de estudios las diferencias salariales entre unos y otros son menores, quizá por situarse en empleos de baja cualificación. La inserción laboral de los inmigrantes en determinados sectores de actividad, intensivos en mano de obra de baja cualificación profesional, también contribuye a que sus niveles salariales sean inferiores. En este sentido, cambiar de sector puede ser fundamental para la mejora salarial, si bien en todos los sectores los inmigrantes obtienen ingresos inferiores a los de los autóctonos.

Tabla 5: Distribución de la población asalariada por quintiles salariales y según origen. España.

	Autóctonos	Inmigrantes
Primer quintil o superior	26,2%	7,6%
Segundo quintil	23,9%	14,0%
Tercer quintil	22,6%	26,0%
Cuarto quintil	8,0%	12,6%
Quinto quintil o inferior	19,2%	39,7%
Total	100%	100%

Fuente: Miguélez et al. (2011) con datos de la MCVL de 2007.

⁹ Ver al respecto Miguélez et al. (2011: 217 y ss.).

Tabla 6: Cotización salarial año 2007 según antigüedad en la S.S. y origen. España (valor medio = 100)

	Autóctonos	Inmigrantes
Hasta 2 años	35	28
De 2 hasta 6 años	70	69
De 6 hasta 10 años	94	80
De 10 hasta 20 años	108	95
Más de 20 años	119	118
Total	105	72

Fuente: Miguélez et al. (2011) con datos de la MCVL de 2007.

CONCLUSIONES: ¿DESHACIENDO LO ANDADO?

Los registros de la MCVL constituyen una fuente de información de notable interés sociológico, en nuestro caso para el estudio de las trayectorias laborales. Conviene tener presente, no obstante, que el recorrido de las trayectorias laborales, desde la primera alta en la S.S., puede ser breve o largo, pues unos se hallan en sus momentos iniciales de inserción, otros están en fases intermedias y aún otros en las últimas etapas de su vida laboral (Miguélez y Recio 2010). Mientras los inmigrantes se concentran en las dos primeras fases, bastantes autóctonos se ubican en la tercera. Con todo, el análisis ha permitido constatar que la inmigración suele ocupar los empleos con menor status social, menor prestigio y peores condiciones socioeconómicas, lo que en parte es atribuible a la discriminación por origen y en parte al "principio de la cola", por ser los últimos que han llegado.

Así, pues, puede afirmarse que el tiempo ha ofrecido posibilidades de mejorar el salario, también de mejora profesional y de estabilización contractual. Sin embargo, la inestabilidad contractual afecta más a los inmigrantes que a los autóctonos en cualquiera etapa de su vida laboral, excepto los más jóvenes. Asimismo, para los inmigrantes que llevan más tiempo en España, la movilidad ascendente y la mejora salarial reflejan un retraso, y son de menor entidad, en comparación con los autóctonos: en otras palabras, llegan, pero tarde y en menor medida que estos últimos; de ahí lo que hemos denominado el efecto origen.

La investigación de la que forma parte este texto incluía un apartado dedicado a las políticas inmigratorias, con algunas sugerencias. Se resaltaba la importancia de una política orientada a la mejora de la calidad del empleo, sabiendo que existe una educación de base, particularmente entre los más jóvenes, poco aprovechada. Al mismo tiempo, se incidía en la necesidad de diseñar planes de formación que permitieran que los desempleados provenientes de la construcción u otros sectores, adquirieran habilidades y competencias para acceder a otros empleos. Se añadía que todas las posibles acciones dirigidas a mejorar la oferta de trabajo serían inútiles si no

se iniciaba un cambio por lo que respecta a las políticas económicas e industriales, que primara la calidad, el respeto al medio ambiente, los productos y los servicios de valor añadido. Transcurridos unos años desde la formulación de esas propuestas, hoy se constata que las políticas de austeridad y de recortes sociales van por un camino opuesto.

En todo caso, a fines del año 2012¹⁰ se destacan nuevas tendencias, que amenazan seriamente los resultados mostrados en este texto en cuanto a trayectorias laborales de la población inmigrante; y que, por tanto, cuestionan las posibilidades de su integración laboral y social. Así, según la Encuesta de Población Activa del INE, desde fines del año 2007 hasta el segundo trimestre de 2012 la tasa de empleo de la población inmigrante se ha reducido del 66,0% al 48,3%, esto es en 17,7 puntos (la de los autóctonos en los mismos años se ha reducido en 7,6 puntos, al descender del 52,5% al 44,9%) y la tasa de paro prácticamente se ha triplicado, del 12,4% al 35,8% (para los autóctonos ha aumentado del 8,0% al 22,7% para el mismo periodo). Al mismo tiempo, cabe señalar que en el año 2011 se invierte la tendencia de los años precedentes por lo que respecta a la inmigración: las salidas superan netamente a las entradas, una diferencia que aumenta ostensiblemente en los nueve primeros meses del año 2012, con una salida neta de más de 112.000 personas (aunque para hombres ya en el año 2009 las salidas superaron a las entradas). Otros informes, en este caso la memoria del Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers (CITE 2012), destacan un aumento de la irregularidad, lo que puede ser indicativo de una vuelta a trabajos informales y a la economía sumergida. En definitiva, diversos datos son indicativos de una creciente precarización de las condiciones de vida de la población inmigrante, con lo que se rompen las pautas de años precedentes que apuntaban hacia una perspectiva de cohesión social.

BIBLIOGRAFÍA

Banyuls, Josep; Miguélez, Faustino; Recio, Albert; Cano, Ernest; Lorente, Raúl (2009): "The transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?" en Gerald Bosch, Stephen Lehndorff y Jill Rubery (eds.) *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, New York: Palgrave Macmillan.

Banyuls, Josep; Recio, Albert (2012): "Dualismo, segmentación y desigualdades laborales: el debate sobre el contrato único y los problemas del mercado laboral en España", XIII Jornadas de Economía Crítica (ver en www.ucm.es/info/ec/jec13/Ponencias/economia%20laboral/Dualismo,%20segmentacion%20y%20desigualdades%20laborales.pdf).

¹⁰ Aunque en esas fechas ya se dispone de los datos de la MCVL del año 2011, su preparación para el análisis requiere un trabajo minucioso que impide recoger resultados más actualizados en este texto.

Cachón, Lorenzo (2009): *La "España inmigrante": marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*, Rubí: Anthropos.

Calavita, Kitty (2003): "The dialectics of immigrant 'integration' and marginality in industrialising America and post-industrial Europe", *Transfer, European Review of Labour and Research* V. 9, Nº 3, pp. 416-431.

Cano, Ernest; Banyuls, Josep; Recio, Albert; Miguélez, Fausto (2006): "Migraciones y mercado laboral", *Revista de economía mundial* Nº 14, pp. 171-193.

Castles, Stephen; Milller, Mark J. (1998): *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*, London: MacMillan.

Centre d'Estudis Sociològics QUIT-UAB (2004) *Immigrations in UE-15*. Documento de trabajo del proyecto DYNAMICS OF NATIONAL EMPLOYMENT MODELS (ver en quit.uab.es/pool/files/bin/INMIGRATION_UE15.pdf).

CITE-CCOO (2012): *Comentaris a la Memòria del primer semestre 2012* (ver en www.ccoo.cat/pdf_documents/2012/memoria_CITE_primer_semestre_2012_comentaris.pdf).

Colectivo Ioé (2000): *iNo quieren ser menos! Exploración sobre la discriminación laboral de los inmigrantes en España*, Madrid: UGT.

Dávila, Oscar; Ghiardo, Felipe (2005): "Trayectorias, transiciones y condiciones de empleo en Chile", *Nueva Sociedad* Nº 200, pp.114-126 (ver en www.archivochile.com/Ideas_Autores/davilal_o/davila_o0001.pdf).

European Commission (2004): *First annual report on Migration and Integration*, COM (2004) 508 Final.

Garson, Jean-Pierre; Loizillon, Anais (2003): "Changes and Challenges: Europe and migration from 1950 to Present", texto presentado en la conferencia "The Economic and Social Aspects of Migration", OCDE y Comisión Europea, Bruselas, 21-22 de enero (ver en www.oecd.org/dataoecd/15/3/15516948.pdf).

Germé, Jean-François (2011): "Projet professionnel et incertitude dans sur le marché du travail", *Papers. Revista de sociologia*, V. 96, Nº 4, pp. 1125-1138.

Izquierdo, Antonio (1996): *La inmigración inesperada*, Madrid: Trotta.

Kalleberg, Arne L.; Wallace, Michael; Althaus, Robert P. (1981) "Economic Segmentation, Worker Power, and Income Inequality" *American Journal of Sociology* V. 87, Nº 3, pp. 651-683.

Kogan, Irena (2003): "A Study of Employment Careers of Immigrants in Germany", Working Paper, University of Mannheim (ver en www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-66.pdf).

Martínez Veiga, Ubaldo (2001): *El Ejido: discriminación, exclusión social y racismo*, Madrid: La Catarata.

Ramon Alós

Miguélez, Fausto; Recio, Albert (2010): "The Uncertain Path from the Mediterranean Welfare Model in Spain", en Dominique Anxo, Gerald Bosch y Jill Rubery (eds.) *Welfare State and Life Transitions: A European Perspective*, Cheltenham: Edward Elgar.

Miguélez, Fausto; Martín, Antonio; Alós, Ramon; Esteban, Fernando; López, Pedro; Molina, Oscar; Moreno, Sara (2011): *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*, Barcelona: Obra Social "la Caixa".

OIT (2004): "En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada", *Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión*, Ginebra: OIT.

Parella, Sònia (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Rubí: Anthopos.

Piore, Michael (1983): *Paro e inflación: un punto de vista alternativo*, Madrid: Alianza.

Reynaud, Jean-Daniel (2001): "Le management par les compétences: un essai d'analyse", *Sociologie du Travail* Nº 43, pp. 7-31.

Reyneri, Emilio (2001): "Migrants' Involvement in Irregular Employment in the Mediterranean Countries of the European Union", *International Migration Papers*, Geneva, ILO (ver en www.ilo.int/public/english/protection/migrant/download/imp/imp41.pdf).

Reyneri, Emilio (2006): "De la economía sumergida a la devaluación profesional: nivel educativo e inserción en el mercado de trabajo de los inmigrantes en Italia", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* Nº 116, pp. 215-235.

Sassen, Saskia (1993): *Movilidad trabajo y capital: estudio sobre la corriente internacional de la inversión y del trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Solow, Robert M. (1992): *El mercado de trabajo como institución social*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.