

TRAYECTORIAS LABORALES DE AUTÓCTONOS E INMIGRANTES EN ESPAÑA

ENTRE LA CONVERGENCIA Y LA SEGMENTACIÓN. UN ANÁLISIS DE LA
MUESTRA CONTINUA DE VIDA LABORALES 2007

FERNANDO OSVALDO ESTEBAN

DEPARTAMENT DE SOCIOLOGIA I ANTROPOLOGIA SOCIAL

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

PEDRO LÓPEZ-ROLDÁN

DEPARTAMENT DE SOCIOLOGIA

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

ANTONIO MARTÍN ARTILES¹

DEPARTAMENT DE SOCIOLOGIA

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

Recepció: octubre 2010; aceptació: febrer 2011

RESUMEN

ESTE TRABAJO ES UN ANÁLISIS DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE TRABAJADORES AUTÓCTONOS Y DE ORIGEN EXTRANJERO A PARTIR DE LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (EN ADELANTE MCVL). SE EXPLORARON DOS HIPÓTESIS. POR UN LADO, LA ANTIGÜEDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO Y LA CUALIFICACIÓN PRODUCEN CON EL TIEMPO UNA «ASIMILACIÓN OCUPACIONAL DE LA INMIGRACIÓN» CON LOS TRABAJADORES AUTÓCTONOS; POR OTRO, LA INSERCIÓN DE LA INMIGRACIÓN EN DETERMINADOS NICHOS DEL MERCADO LABORAL LIMITA LA CONVERGENCIA CON LOS TRABAJADORES AUTÓCTONOS. LOS RESULTADOS SEÑALAN QUE LA ASIMILACIÓN SE PRODUCE DE FORMA ESTRATIFICADA EN ALGUNAS POCAS CATEGORÍAS PROFESIONALES, MIENTRAS PERSISTE LA BRECHA DE ACUERDO AL PAÍS DE ORIGEN DEL TRABAJADOR. NINGUNA VARIABLE POR SÍ MISMA TIENE SUFICIENTE PODER EXPLICATIVO SOBRE LAS TRAYECTORIAS LABORALES, AUNQUE LA ANTIGÜEDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO APARECE COMO LA VARIABLE MÁS SIGNIFICATIVA.

PALABRAS CLAVE:

INMIGRACIÓN, EMPLEO, TRAYECTORIA LABORAL, MOVILIDAD LABORAL, SEGMENTACIÓN

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre movilidad social de inmigrantes internacionales habitualmente se ha ocupado de comparar las condiciones de trabajo (sobre

todo salario, pero también sector, ocupación, jornada, etc.) antes y después de la migración; dedicando menor atención a las trayectorias laborales en el propio país de destino. Sin embargo, aquellas que

¹ Esta investigación se basa en la explotación de la MCVL, que se ha realizado en el marco del Plan I+D+i del Ministerio de Ciencia y Tecnología, Proyecto TRANSMODE CSO2008-01321, dirigido por Fausto Miguélez y coordinado por Antonio Martín Artiles. El tratamiento estadístico ha corrido a cargo del profesor Pedro López Roldán (UAB). Han participado también Ramón de Alós-Moner; Oscar Molina y Sara Moreno.

lo han hecho muestran que los inmigrantes tienen inferiores condiciones de trabajo y menores posibilidades de realizar trayectorias laborales ascendentes que los trabajadores autóctonos (Véase Chiswick 2005; Tienda, Jensen y Bach 1984).

El estudio pionero de Chiswick (1978) sobre los salarios de hombres blancos de origen extranjero en los Estados Unidos, señalaba que los inmigrantes solían ocupar las posiciones más bajas de la escala salarial cuando ingresaban al mercado de trabajo pero después iban mejorando sus posiciones progresivamente, aunque no todos los migrantes atravesaban por la misma experiencia. Con posterioridad se realizaron estudios que explicaban de manera más compleja y dinámica el problema de las trayectorias y la movilidad laboral a tenor de la interacción entre distintas variables de carácter estructural y coyuntural. Algunos autores, entre otros McAllister (1995), Bloom y colaboradores (1995), Coughan (1998), Piché y colaboradores (2002), sugieren la existencia de otros cinco factores explicativos de la trayectoria, además del origen étnico. Esto son: 1) El capital humano, nivel de estudios y cualificación profesional; 2) El conocimiento de la lengua y el background cultural; 3) La antigüedad en el mercado laboral; 4) La segregación laboral por género y 5) la movilidad intergeneracional. Sin embargo, parece que ninguno de ellos es, per se, determinante de la trayectoria.

Son diversos los enfoques teóricos que han explicado las trayectorias y las barreras que encuentra la inmigración para asentarse y promocionar en el mercado de trabajo. Grosso modo, se podrían resumir en tres: las teorías de la segmentación que señalan la existencia de barreras estructurales entre los distintos segmentos del mercado de trabajo; las teorías del capital humano que enfatizan la importancia de las características individuales de los trabajadores para la movilidad laboral, sobre todo

su nivel de estudios y competencias profesionales; y la tercera explicación surge del análisis realizado desde la perspectiva de género.

En el caso de España, antes de que se produjera el arribo de los flujos migratorios más considerables, algunos estudios ya observaban cómo los trabajadores inmigrantes ocupaban habitualmente empleos con menor retribución, menor productividad y con independencia de sus cualificaciones (Solé 1995; Colectivo IOE 1999; Cachón 1995). Sobre esta cuestión merecen hacerse algunas apreciaciones porque se trata de un problema estructural del mercado laboral español. El aumento de las vacantes de empleo que convocó la llegada de la inmigración tiene razones demográficas, económicas y educativas. Siguiendo a Oliver Alonso (2006) podrían sintetizarse de la siguiente manera: las razones demográficas estriban en la reducción progresiva de las cohortes que vienen entrando en el mercado laboral desde el periodo 1986-90, como consecuencia de la reducción de la natalidad en periodos anteriores. Segundo, las razones económicas gravitan en las fuertes reconversiones industriales de 1979-85 y de 1991-94, que han servido para jubilar a aquellos trabajadores con bajas cualificaciones y menores niveles de estudio.² Y en tercer lugar, las razones educativas se deben al aumento del nivel educativo de las cohortes generacionales que vienen entrando en el mercado laboral desde 1976-80 (Garrido 2004). En consecuencia, todo ello ha venido dejando vacante determinados nichos de empleo de baja cualificación que han ido ocupando progresivamente los inmigrantes extranjeros a través de una política específica de canalización de flujos (Cachón 2009).

Hacia el final del ciclo expansivo de la economía y la inmigración (2007), la discusión sobre inmigración y movilidad social se había centrado en los impactos sobre los patrones de segmentación,

² En las crisis económicas se han venido eliminando los empleos menos cualificados, con baja productividad y deficientes condiciones de trabajo por dos motivos. Uno, por su propia ineficiencia económica y, dos, por la presión sindical y social que han venido considerando no apropiadas dichas condiciones. De este modo se ha venido transformando gradualmente la estructura del mercado de trabajo, lo que a su vez ha venido transformando la estructura de la demanda de cualificaciones profesionales (véase Garrido 2004, véase también Cebrian y Toharia 2008 y Cebrian et al 2008).

la estructuración y la movilidad ocupacional en el mercado de trabajo. Los avances sobre estos temas remarcaban, en primer lugar, que no se encontraron efectos de la afluencia de trabajadores extranjeros sobre el paro, la temporalidad y la rotación; es decir, no se hallaron indicios empíricos claros de que la presencia de extranjeros en el mercado de trabajo hubiera intensificado la inestabilidad laboral, ya de por sí elevada en España (Pumares et al 2006). En segundo término, tampoco se comprobó una presión a la baja en los salarios en sectores con elevada presencia de trabajadores inmigrantes (Pajares 2007). En cambio, se demostró la existencia de una mayor y creciente flexibilidad laboral en el colectivo inmigrante, así como importantes diferencias en las pautas de movilidad laboral respecto de la población nacional (Cuadrado Roura et al 2007). Varios estudios señalaron que los trabajadores autóctonos habrían promocionado hacia categorías ocupacionales más altas, mientras los trabajadores inmigrados ocuparon las vacantes en las categorías inferiores, confirmando de este modo la hipótesis del reemplazo frente a la competencia (Pumares et al 2006; Pajares 2007; 2009; Colectivo IOE 2010).

Sin embargo, estos mismos estudios comprobaron también que los trabajadores inmigrantes experimentaron una movilidad ascendente en el mercado de trabajo. Esta se sustentó en dos evidencias empíricas: por un lado en la existencia del desplazamiento, claro y generalizado, hacia el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y sobre todo, hacia el Régimen General de cotización a la Seguridad Social (especialmente en el sector de la construcción) desde los demás regímenes especiales (Empleados de Hogar y Agrario); y a su vez, dentro de este régimen, en el incremento del peso del grupo de cotización de oficiales de primera. Por otro, la Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007 demostró que el 70% de los trabajadores inmigrantes ha tenido más de un empleo y que en estos casos el cambio de empleo fue acompañado por un im-

portante cambio de rama de actividad (para el 60% de los que han tenido dos o más empleos); entre los hombres destacan los desplazamientos hacia la construcción y la pérdida de peso del empleo agrícola; entre las mujeres un abandono significativo del servicio doméstico hacia otros empleos del sector servicios (especialmente comercio y servicios a empresas) (Colectivo IOE, 2010). En efecto, la llegada continua de nuevos trabajadores inmigrantes lograba que también éstos promocionaran dejando huecos que paulatinamente iban ocupando otros «recién llegados».

Ahora bien, también se ha visto que esta movilidad tenía limitaciones. La conquista de nuevo espacios parece encontrarse con una barrera difícil de flaquear en los trabajos de oficina (empleos de cuello blanco). Por presión social, por abundancia de mano de obra nacional, por falta de cualificación de los extranjeros, por el efecto de enclaustramiento que producen sus propias redes o directamente por discriminación (institucional y no), el acceso a este tipo de trabajo sigue estando limitado para los extranjeros de países menos desarrollados. Quizá, simplemente, sea sólo cuestión de tiempo. Recordemos que el grueso de los inmigrantes lleva menos de una década en España.

La evidencia presentada hasta aquí sugiere una consolidación de patrones de segmentación ya existentes e incluso su agravamiento, junto con el surgimiento de uno nuevo basado en el origen étnico, la «etnoestratificación» de la que habla Lorenzo Cachón (2003). Pero también muestra una rápida movilidad ascendente de autóctonos e inmigrantes. Procesos difíciles de identificar con claridad, y aún más de explicar, porque acontecieron rápidamente y en un contexto muy dinámico y complejo. El crecimiento del empleo y el de la inmigración extranjera entre 1996 y 2007 (6,9 millones de empleos de los cuales los extranjeros han ocupado más de dos millones) actuaron como catalizadores de profundos cambios en el mercado de trabajo español que se transformó en un verdadero *totum revolutum*.³

³ Nos referimos a procesos ampliamente documentados como el incremento de la demanda y de la oferta, de la movilidad vertical, horizontal y geográfica, del ingreso masivo de la mujer y de una generación de recambio con elevadas expectativas y formación, del avance de

Aprender esta complejidad exige cuestionarnos cuáles son las fuentes y metodologías más idóneas. Hasta el momento las más utilizadas fueron la EPA (Encuesta de Población Activa) y las estadísticas de extranjeros en alta en la Seguridad Social. Herramientas que han permitido hacer descripciones coyunturales precisas y algunos análisis longitudinales; aunque estos últimos, en realidad, fueron secuencias del mismo «retrato de familia» en momentos sucesivos. Es decir, «instantáneas» periódicas de agregados de individuos diferentes. Por tanto, no son fuentes adecuadas para el análisis de trayectorias laborales.

Con la intención de avanzar en esta dirección presentamos el presente artículo. Se trata de un análisis de las trayectorias laborales de trabajadores autóctonos y de origen extranjero a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social (en adelante MCVL). Precisamente, la utilización de esta fuente constituye el aporte más significativo de este trabajo. Nuestra intención es explorar dos hipótesis importantes en el debate de la movilidad social de la inmigración en los países receptores. Por un lado, la hipótesis de la «asimilación ocupacional de la inmigración.» Desde esta perspectiva se sostiene la idea de la convergencia en los salarios medios entre trabajadores inmigrantes y autóctonos a largo plazo. Esta línea de investigación ha sido ampliamente documentada (Becker 1983; Chiswick 2005; Dickens y McKnight 2009, entre otros). Por otro lado, la mencionada hipótesis ha sido contestada desde las teorías de la segmentación del mercado laboral (Piore, 1983) que ponen de relieve cómo la inserción de la inmigración en determinados nichos del mercado laboral limita la convergencia con trabajadores autóctonos.

En las siguientes secciones dedicaremos atención, primero, a la metodología de la investigación;

y en segundo término a explorar las hipótesis mediante una comparación de trayectorias laborales de trabajadores autóctonos e inmigrantes a partir de tres ámbitos del trabajo en los que estas puedan diferir o aproximarse: la seguridad en el empleo (entendida como la proporción de días cotizados con un contrato indefinido); la los salarios y la movilidad ocupacional. Para ello hemos construido indicadores ad hoc que describiremos oportunamente. Esta selección aparece como la forma más apropiada de trasladar a estas páginas una explotación estadística sumamente compleja y amplia.

PRECISIONES CONCEPTUALES Y METODOLÓGICAS PREVIAS

El concepto de trayectoria sobre el que se apoya este trabajo hace referencia al cambio de posiciones de categorías profesionales, indicadores a su vez de movilidad social ascendente o descendente, ya se trate de una mejora o de un perjuicio socio-económico y del estatus social. La movilidad horizontal, a su vez, se refiere a cambio de sector de actividad o de lugar geográfico de trabajo y residencia (Mauro y Yañez 2005; Spillerman 1977).

Como ya adelantamos, esta investigación se ha basado en el análisis de la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social. Para el año 2007 la muestra se había establecido en el 4% de una población de 30.024.950 de personas, lo cual representaba un total de 1.200.998 personas,⁴ un tamaño al que se asocia un factor de elevación de 25 y un error muestral muy bajo.⁵ A partir de los datos registrales, una vez depuradas las fichas incompletas, hemos construido tres indicadores. El primero es el indicador de seguridad en el empleo y tiene la intención de distribuir a la población según la cantidad de días cotizados con contratos indefinidos o temporales. Quienes

las nuevas tecnologías y de las fuentes de energía renovables, de la segmentación y flexibilización laboral, la globalización de los mercados, los nuevos patrones de organización de la producción y su deslocalización creciente, etc.

⁴ Aunque recoge las afiliaciones de los últimos diez años, no toma en cuenta las de personas que mientras tanto han fallecido o abandonado la vida activa sin causar pensión.

⁵ 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 sólo el 0,09%.

han tenido a lo largo de su trayectoria laboral más del 80% de sus contratos permanentes, los consideramos como trayectorias con seguridad alta. Quienes han tenido repartida a medias su trayectoria laboral con contratos temporales y contratos permanentes, los consideramos como trayectoria con seguridad media. Y aquellos trabajadores que han tenido más del 80% de su experiencia laboral con contratos temporales, los

consideramos como trayectorias con baja seguridad en el empleo.

El segundo indicador ha consistido en construir una clasificación de cinco quintiles salariales, a partir de las bases de cotización a la Seguridad Social (SS en adelante), que nos informa de la distribución de la población asalariada en cada uno de ellos. Las franjas de estos cinco quintiles son las que reproducimos en la Tabla 1.

Tabla 1
Quintiles salariales a partir de las bases de cotización anuales a la Seguridad Social según tipo de salario estimado

Quintil	Base de cotización en euros anuales	Tipo de salario
1 ^{er} quintil	hasta 9.310	bajos
2 ^o quintil	entre 9.311 hasta 11.681	medios-bajos.
3 ^{er} quintil	desde 11.682 hasta 16.314	salarios medios
4 ^o quintil	desde 16.315 hasta 24.203	medios-altos
5 ^a quintil	más de 24.204	altos

Fuente: elaboración propia sobre la base de la MCVL. MTI

El tercer indicador señala cambios en las categorías laborales, entendiendo como tales los grupos de cotización a la SS. Estos son el único indicador disponible en la MCVL que se aproxima a la idea de categorías profesionales habitualmente utilizada (Ver Tabla 2).⁶ Ha sido construido a partir del saldo entre el primer contrato y el contrato final o actual del trabajador. Dicho indicador de trayectoria nos ofrece información de la movilidad vertical a lo largo del tiempo, es decir, las oscilaciones ascendentes y descendentes en los grupos de cotización a la SS (promoción o descenso de categoría) sugieren también cierta mejora o perjuicio del status socio-profesional.

Por último, conviene aclarar al lector que a efectos de este trabajo definimos como inmigrante a todas aquellas personas que residen en España, pero han nacido en un país diferente sin importar la nacionalidad que porten. Obviamente, al tratarse de registros de la Seguridad Social, se trata de personas económicamente activas.

LA SEGURIDAD EN EL EMPLEO

El modelo de empleo de España se diferencia, comparativamente con casi cualquier país de la UE-15, en dos rasgos específicos. Hay mayor proporción de temporales y menor proporción de trabajadores a tiempo parcial. Ello supone una mayor precarización, sobre todo, si tenemos en cuenta el grado de movilidad contractual de los temporales. En toda la UE se han registrado cambios en el empleo tradicional en los últimos 30 años, pero aquellos que han desarrollado más la senda del empleo a tiempo parcial han mantenido una estructura de mayor estabilidad contractual.

En nuestro análisis hemos vuelto a constatar la elevada temporalidad que existe en el mercado de trabajo español. Pero al contrastarla con el origen nacional del trabajador resaltan inmediatamente diferencias. La alta seguridad en el empleo considerada a partir de haber tenido contrato indefinido más del 80% de los días trabajados, ha queda-

⁶ Las categorías de clasificación de la SS tomadas como indicador puede tener algunas insuficiencias, puesto que bastantes trabajadores son registrados en una categoría más baja que la correspondiente al trabajo que realmente desempeñan.

Tabla 2
Escala de categorías profesionales de la Seguridad Social. 2007

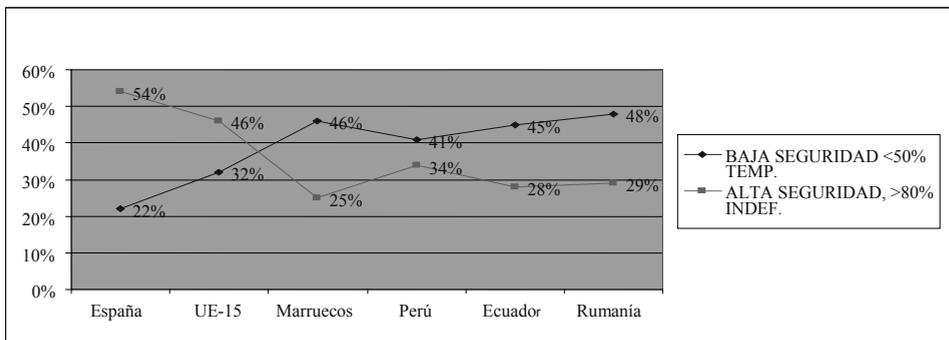
Ingenieros, licenciados, alta dirección
Ingenieros técnicos, ayudantes titulados
Jefes administrativos y de taller
Ayudantes no titulados
Oficiales administrativos
Subalternos
Auxiliares administrativos
Oficiales 1ª y 2ª
Oficiales 3ª y especialistas
Peones y menores

Fuente: MCVL 2007, MTI

do reservada particularmente a los autóctonos y a los ciudadanos de la UE-15, seguidos a mayor distancia de los peruanos, marroquíes, ecuatorianos y rumanos. Y, a la inversa, la más baja seguridad en el empleo la han tenido los rumanos, ecuatori-

rianos, marroquíes y peruanos en ese orden. El gráfico 1 nos indica los porcentajes de ocupados de los diversos orígenes señalados que tienen una trayectoria de seguridad alta y baja a lo largo de su vida laboral.

Gráfico 1
Tasas de seguridad en el empleo según países de origen de los trabajadores



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL 2007. MTI.

Pero este es un análisis que tiene en cuenta toda la vida laboral de todos los ocupados. Un conjunto formado por inmigrantes que en conjunto llevan pocos años, y por autóctonos que llevan pocos, bastantes o muchos. Precisamente estos trabajadores que llevan muchos años, mas de 20, decantan la balanza de la seguridad en la vida laboral hacia los autócto-

nos 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 menor repercusión.

Por ello, esta primera aproximación requiere ser profundizada diferenciando de acuerdo a la antigüedad del trabajador en el mercado laboral. Una

primera exploración ha constatado que hasta los 20 años de permanencia en el mercado de trabajo, los inmigrantes tienen igual o mayor grado de seguridad contractual que los nativos. Solo después de los 20 años cambian las cosas. ¿Por qué sucede esto? Sencillamente porque los inmigrantes privilegian la búsqueda de un empleo garanticen un ingreso mensual, aunque sea bajo, y la posibilidad de renovar el permiso de trabajo y residencia, mientras que los autóctonos pueden arriesgar en sectores y ocupaciones de contratos cortos y periodos de desempleo como estrategia de promoción a largo plazo. Aunque falta seguir trabajando sobre estas evidencias, todo parece indicar que la opinión comúnmente aceptada de que los inmigrantes alimentan la temporalidad mucho más que los españoles, y que ese es un factor importante en el florecimiento de un modelo productivo basado en la flexibilidad externa, es falsa.

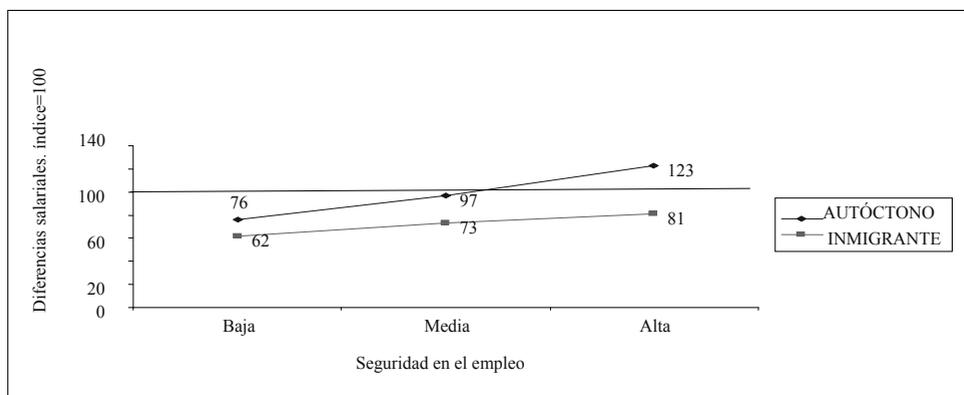
Otro hallazgo interesante de mencionar aquí es que la temporalidad del contrato de trabajo afecta

a las retribuciones salariales. Generalmente, los trabajadores con contratos indefinidos tienden a mejorar su nivel salarial a lo largo de sus trayectorias. De hecho, quienes tienen salarios altos, en el quinto quintil, tienen en mayor proporción contratos indefinidos (83% de ellos); por el contrario, quienes tienen salarios bajos, en el primer quintil, tienen en mayor proporción contratos temporales (45%).⁷

Estas diferencias se extrapolan de manera distinta de acuerdo al origen inmigrante o autóctono de los trabajadores. Aunque los inmigrantes siempre tienen menores salarios que los autóctonos en la misma situación de seguridad en el empleo, las diferencias salariales entre ambos grupos varían de acuerdo a esta (véase Gráfico 2). De este modo, los inmigrantes que han tenido una baja seguridad en el empleo tienen salarios más bajos que los autóctonos, que también tienen salarios por debajo de la media (76%). Quienes han tenido trayectorias laborales con seguridad media en el empleo

Gráfico 2

Trayectoria salarial media de trabajadores autóctonos e inmigrantes según seguridad en el empleo. En porcentaje (Diferencias salariales índice=100)



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL 2007. MTI

⁷ Las trayectorias contractuales, además, muestran sensibles diferencias de acuerdo al sector de actividad de los trabajadores. Los inmigrantes se insertan en nichos del mercado laboral (agricultura, construcción y hostelería) donde existe una proporción mayor de contratos temporales y escasas posibilidades de promoción de categoría profesional. Sobre este último aspecto conviene recordar que la política inmigratoria contribuyó de forma complementaria a estratificar y segmentar las condiciones del empleo a través de cupos de reclutamiento para determinadas actividades productivas en función de las necesidades del mercado de trabajo (Miguélez, Pérez, Recio 2009; Cachón 2009).

también han tenido salarios por debajo de la media, pero con una diferencia importante: los autóctonos se acercan a la media (100), mientras que los inmigrantes se sitúan en el 73% de la misma. Y en tercer lugar, sólo los autóctonos que han tenido una elevada seguridad en el empleo a lo largo de su trayectoria laboral tienen salarios situados un 23% por encima de la media, mientras que los inmigrantes están notablemente por debajo.

La explotación de la MCVL también ha hecho evidente la incidencia del nivel de estudio sobre la seguridad a lo largo de la vida laboral: cuanto mayor es la formación del trabajador más elevada es la seguridad. Así, entre aquellos que tienen estudios primarios los días con contratos indefinidos suponen el 64% del total de días cotizados, mientras esa proporción asciende a 77,1% entre quienes tienen estudios universitarios. La razón está en que quienes tienen estudios medios y altos suelen estar en contratos precarios durante menor tiempo, aunque hayan entrado al mercado de trabajo por esa vía.

Si se comparan autóctonos e inmigrantes las tendencias se mantienen iguales pero las escalas se mantienen a una distancia entre 9 y 14 puntos porcentuales a favor de los primeros. A medida que se incrementa el nivel de estudio, las distancias disminuyen lo cual significa que los inmigrantes consolidan una menor diferencia con los autóctonos a medida que mejora su nivel educativo. No obstante, vale la pena aclarar que se puede tener seguridad en el empleo desarrollando trabajos que poco tienen que ver con la preparación previa. Una situación en la que se encuentran muchos jóvenes en España, tanto autóctonos como de origen inmigrante. Pero lo mismo para unos que para otros, tener un nivel de estudios más elevado consolida el nivel de seguridad en el empleo.

De mayor interés son los resultados si comparamos los autóctonos con inmigrantes de países diferenciados (Tabla 3). Por lo que respecta a los primeros, es evidente que a mayor nivel de estudio mayor seguridad en el empleo. En cambio, la situación de los inmigrantes es más compleja. Los

Tabla 3
Tasa de seguridad (proporción de días con contrato indefinido de los ocupados 2007) por nivel de estudios y origen

	E. Primaria	E. 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 Europa	51.4	55.7	62.5	68.4	57.4
Resto 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 a partir de la MCVL 2007. MTI

marroquíes presentan una dinámica similar, con el añadido de que sus trabajadores con estudios universitarios quedan a un nivel de seguridad cercano a los españoles (72 frente a 78%). Los ecuatorianos también, pero a notable deferencia de los autóctonos. Rumanos y peruanos, en cambio, presentan una tendencia diferente ya que el incremento del

nivel de estudio no se traslada a la seguridad en el empleo. En suma, todo parece indicar que la antigüedad en el mercado de trabajo español, más elevada en el caso de los marroquíes, es una condición necesaria para que actuara el nivel de estudios como factor de cambio hacia una mayor seguridad en el empleo.

LAS TRAYECTORIAS SALARIALES

Como ya hemos indicado en las hipótesis, 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 convergencia de inmigrantes y autóctonos en el mercado de trabajo (Green 1999; Dickens y McKnight 2009; Meardi 2009). Esta línea de investigación suele tomar como indicador de éxito el nivel salarial (González 2002).

Para contrastar empíricamente esta presunción, en primer lugar observamos la escala de retribuciones de hombres y mujeres autóctonos e inmigrantes

en 2007 (Tabla 4). En ella podemos ver que los inmigrantes tienen un peso considerable en el primer y segundo quintiles, correspondiente a salarios bajos, mientras en los quintiles salariales medio- altos y altos es la población autóctona la que se encuentra sobrerrepresentada. La distribución por sexo señala una mayor presencia de mujeres en los tres primeros quintiles y la situación opuesta en los dos últimos (cuarto y quinto quintiles). Esta situación es compartida por inmigrantes y autóctonas, aunque en estas últimas las diferencias con los hombres son aún más significativas. En suma, la segmentación por origen y sexo del trabajador es evidente.

Tabla 4
Distribución de la población asalariada en quintiles salariales. 2007

	Autóctono		Inmigrante	
	Varón	Mujer	Varón	Mujer
1er quintil	11,90%	28,30%	30,30%	52,7%
2º quintil	5,80%	10,90%	11,70%	13,90%
3er quintil	23,90%	20,90%	31,20%	18,90%
4º quintil	26,60%	20,50%	17,80%	8,80%
5º quintil	31,70%	19,30%	8,80%	5,70%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

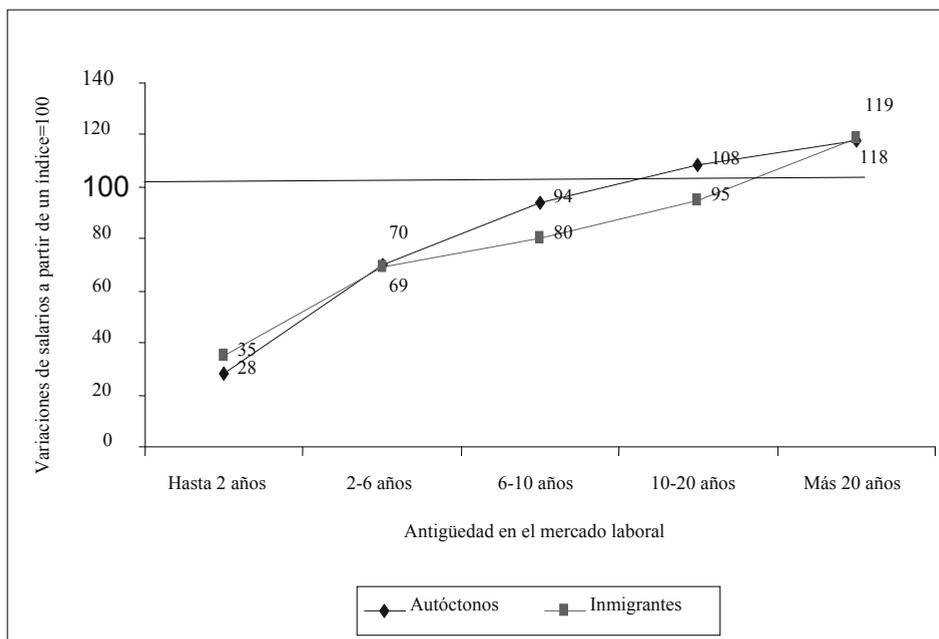
Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL 2007, MTI.

En segundo término analizamos el problema desde una perspectiva dinámica y observamos la evolución de las variaciones salariales de acuerdo a la antigüedad en el mercado de trabajo (Gráfico 3). En contraste con lo expresado anteriormente encontramos que se produce una convergencia salarial a lo largo del tiempo (más de 20 años), como sostiene la teoría del capital humano. Los inmigrantes inician su «trayectoria salarial», en los dos primeros años, con salarios bajos pero superiores al de los autóctonos. Ello se explica porque estos últimos suelen ser jóvenes que compatibilizan estudio y trabajo, o bien tienen contratos de breve duración y porque quizás sólo trabajan en determinados periodos del año. No ocurre así en el caso de los inmigrantes que se insertan en el mercado ya en edades avanzadas donde el trabajo ocupa un lugar central en el proyecto vital (diríase

migratorio). A continuación, entre los 2-6 años de antigüedad no se registran diferencias salariales, pero a partir de ese momento se abre una brecha salarial entre ambos grupos. Finalmente vuelven a converger los salarios cuando la antigüedad es superior a 20 años. Nótese en el Gráfico 3 cómo los inmigrantes tardan entre 10-20 años en alcanzar la media salarial de los trabajadores autóctonos. Por tanto, los datos apuntan la existencia de «trayectorias retardadas» (lo que se refleja ahora en los salarios) para los trabajadores inmigrados. Este hallazgo es similar al encontrado por Dickens y McKnight (2009) en el Reino Unido

Ahora bien, la convergencia salarial es distinta según el origen nacional de los inmigrantes. Como era de suponer, los trabajadores procedentes de la UE-15 tienden a converger con los trabajadores autóctonos antes (10 a 20 años) que marroquíes,

Gráfico 3
Trayectoria salarial media de trabajadores autóctonos e inmigrantes según antigüedad en el mercado laboral



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL 2007, MTI.

peruanos y ecuatorianos (más de 20 años). Los trabajadores rumanos, en cambio, después de 10 a 20 años de antigüedad siguen la tendencia opuesta y se alejan aún más de la media. No obstante, este resultado debe interpretarse con máxima precaución ya que la muestra de trabajadores rumanos (y ecuatorianos) que lleva en España más de 10 años es muy pequeña.⁸ Con todo, se comprueba la existencia de trayectorias retardadas en los trabajadores inmigrados y de distintas velocidades de convergencia con los trabajadores autóctonos de acuerdo al país de origen del inmigrante.

De acuerdo a lo visto hasta aquí sería conveniente profundizar en la hipótesis sostenida por la teoría del capital humano acerca de la convergencia de salarios entre autóctonos e inmigrantes en función de la antigüedad en el mercado de trabajo, observando trayectorias salariales de trabajadores con estudios universitarios (Gráfico 4).⁹ Así encontramos que en los dos primeros años de contrato laboral la diferencia entre autóctonos e inmigrantes es de nueve puntos porcentuales. A partir de los 2-6 años la brecha se va abriendo con 20 puntos de diferencia entre ambos; de 6 a 10 años se abre aún

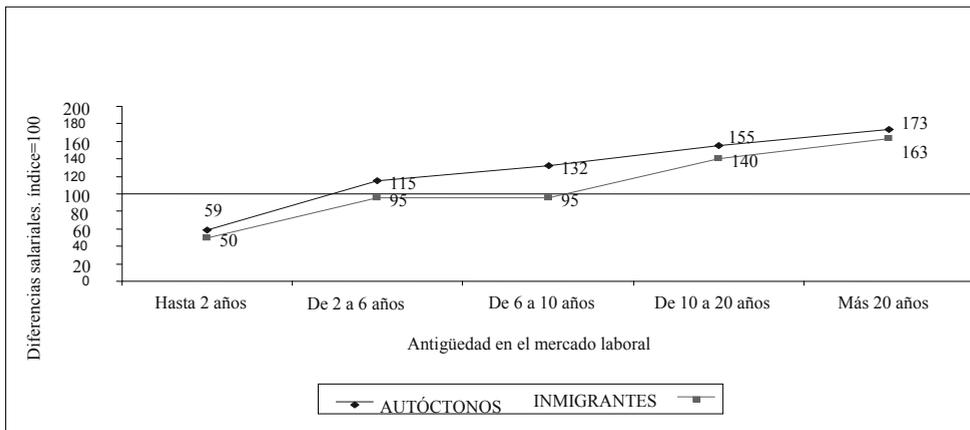
⁸ La muestra de trabajadores rumanos cuya primera relación con la SS se sitúa entre 10 y 20 años es de 38 personas y de aquellos que llevan más de 20 años es de una persona. En el caso de la muestra de trabajadores procedentes de Ecuador, son 105 las personas que han tenido su primera relación con la SS entre 10 y 20 años atrás y 10 en un período mayor a 20 años.

⁹ Es preciso señalar que se trata de un reducido número de inmigrantes los que se encuentran en esta situación, aunque la magnitud de la muestra preserve la representatividad estadística.

más (con una diferencia de 37 puntos) y a partir de los 10 a 20 años se van reduciendo las distancias salariales hasta llegar al grupo con más de 20 años de antigüedad donde se acorta la distancia y ambas poblaciones quedan, nuevamente, a 9 puntos de diferencia. En otras palabras, el gráfico vuelve a sugerir la idea de que la inmigración tiene una trayectoria salarial retardada

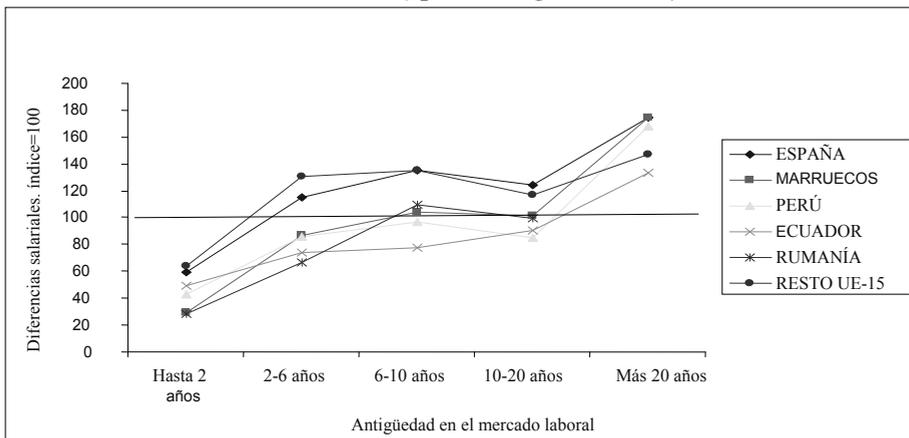
Si consideramos ahora el país de origen de los inmigrantes con estudios universitarios se pueden observar ciertas diferencias salariales que permiten matizar las observaciones anteriores (Gráfico 5). En primer lugar, los ciudadanos de la UE-15 tienen salarios más altos y a partir de los dos años se sitúan notablemente por encima de la media salarial (con la excepción de los autóctonos). En

Gráfico 4
Trayectoria salarial media de trabajadores autóctonos e inmigrantes con estudios universitarios según antigüedad en el mercado laboral



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL 2007, MTI

Gráfico 5
Trayectoria salarial media de trabajadores con estudios universitarios, según antigüedad en el mercado laboral y país de origen del trabajador



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL 2007, MTI

segundo término, marroquíes, peruanos y rumanos sólo superan la media salarial a partir de los 6-10 años de antigüedad y ecuatorianos cuando llevan más de 20 años en el mercado laboral. Por tanto, el nivel de estudios matiza el efecto del origen étnico sobre la desigualdad en el mercado de trabajo pero no lo neutraliza, es decir, la trayectoria salarial de los inmigrantes con estudios universitarios asciende más rápido que la de aquellos con niveles de estudio inferiores, pero continúa siendo retardada en el tiempo con respecto a los autóctonos. Esta situación ha sido definida en la literatura como hipótesis de la U: inmigrantes con altas cualificaciones profesionales en sus países de origen que se insertan en empleos de poca cualificación después de la migración pero a lo largo de los años promocionan a medida que reconstruyen su capital social (véase McAllister 1995; Chiswick 2005; Kogan 2003).

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD

Otra evidencia que ayuda a contrastar las hipótesis es la distribución de la inmigración por categorías profesionales y su promoción. A tenor de los datos disponibles en la MCVL hemos realizado una clasificación en cinco grupos en función de la movilidad entre categorías profesionales, siguiendo la jerarquía de grupos de cotización a la seguridad social (ver Tabla 5).

En primer lugar, podemos distinguir las *trayectorias que descienden* y representan el 11% de los asalariados. El perfil de estas trayectorias está compuesto por determinadas categorías profesionales como ayudantes no titulados, oficiales administrativos y personal subalterno. Si bien afecta algo más a los inmigrantes, las proporciones son parecidas a la de los asalariados autóctonos. Quienes descienden son en mayor medida aquellos que tienen salarios bajos y medio-bajos, escasa antigüedad en el mercado laboral (aunque también hay bastantes con antigüedad en el mercado laboral) y contratos temporales. Particularmente éstos se caracterizan por una baja seguridad en el empleo. Las trayectorias descendentes bajan algo más de dos posiciones en la escala de categorías profesionales.

En segundo lugar, encontramos trabajadores que *no cambian de categoría profesional*. Este grupo supone el 36% de los asalariados. El perfil dominante es el de trabajador inmigrante con bajos salarios y baja categoría profesional: abundan los peones, auxiliares administrativos y ayudantes no titulados. Aquí se ubican inmigrantes con bastante antigüedad en el mercado de trabajo, pero que trabajan en determinados sectores como agricultura, hogar, hostelería y construcción. La mayoría de ellos son rumanos, ecuatorianos y marroquíes, así como mujeres peruanas y ecuatorianas. Aquí se ubica un importante grupo de mujeres con salarios muy bajos, en el primer quintil salarial. En el caso de los autóctonos se trata fundamentalmente de jóvenes con escasa antigüedad en el mercado laboral, y un pequeño número de trabajadores con estudios universitarios que se insertaron desde un primer momento en categorías altas.

El tercer grupo lo constituyen asalariados que han tenido una *baja promoción*, representa el 30% de los asalariados y tan tenido un ascenso entre 1 y 2 posiciones en la escala de categorías profesionales. Hay más autóctonos que inmigrantes (31 frente a 24%) y presentan una media de promoción superior. Los perfiles profesionales de baja promoción son especialmente peones, oficiales de 3º 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 y 24 años y de inmigrantes que han tenido una significativa inseguridad en el empleo, con predominio de los contratos temporales. Destacan especialmente marroquíes y rumanos, además de otros grupos de inmigrantes y autóctonos ocupados en sectores 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 y hay un notable predominio de trabajadores autóctonos (tres veces más que inmigrantes). La promoción para este grupo se sitúa entre los 2 y 6 años, así como entre los 6-10 años

Tabla 5
Perfiles de las trayectorias y población asalariada

Trayectorias	Indicadores: población y trayectorias	Perfiles
Descienden 11% asalariados	Autóctonos: 10% asalariados; Trayectoria categorías -2,16 Inmigrantes: 13% asalariados; Trayectoria categorías -2,09 Perfiles: Ayudantes no titulados Oficiales administrativos Subalternos Salarios: 15% asalariados con salarios bajos y salarios medios-bajos respectivamente	Escasa antigüedad Más los contratos temporales Baja seguridad empleo Bajan más Inmigrantes con categorías ayudante no titulado; Oficiales administrativos; Subalternos Descienden más rumanos y ecuatorianos
No cambian 36% asalariados	Autóctonos 32% asalariados; Inmigrantes 53% asalariados Mantienen misma categoría Perfiles: Ayudantes no titulados. Oficiales administrativos. Peones Salarios: 53% asalariados; aquellos que tienen bajos salarios, menos 9.310 Euros	Escasa antigüedad, menos 2 años Inmigrantes con estudios primarios Jóvenes 16-24 años Mujeres inmigrantes con bajos salarios Mayoría marroquíes y rumanos Agricultura, Hogar, Sanidad y otras actividades. Movilidad geográfica alta
Promoción baja (1-2 posiciones en la escala) 30% asalariados	Autóctonos: 31%; Inmigrantes: 24% Promoción autóctonos: 1,60 Promoción inmigrantes: 1,51 Perfiles: Peones; Oficiales 3ª, Auxiliares administrativos Salarios medios: 37% asalariados; aquellos salarios medios que están entre 11.61 y 16.314 euros	Escasa antigüedad, menos 2 años Contratos temporales Baja seguridad empleo: 1,31 promoción autóctonos Media Seguridad empleo, 1,59 promoción autóctonos. Inmigrantes con baja y media seguridad empleo Edad 25-34 años y 35-44 años Estudios primarios Transporte, Hostelería, Construcción e Industria
Promoción media (3-5 posiciones en la escala) 17% asalariados	Autóctonos: 19% asalariados. Inmigrantes: 8% asalariados. Trayectorias promoción: 3,96 autóctonos y 3,80 inmigrantes Perfiles: Auxiliares administrativos. Oficiales 3ª Jefes administrativos y de taller Salarios: 23% asalariados con salarios altos, más 24.203 euros	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 1ª y 2ª; Auxiliares administrativos; Oficiales 3ª
Promoción alta (6-9 posiciones en la escala) 7% asalariados	Autóctonos: 8% asalariados. Inmigrantes: 2% asalariados Trayectorias promoción autóctonos: 7 Trayectorias promoción inmigrantes: 6,85 Salarios: 18% asalariados con salarios altos más de 24.203 euros	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

Fuente: Elaboración propia en base a la MCVL (2007). MTI

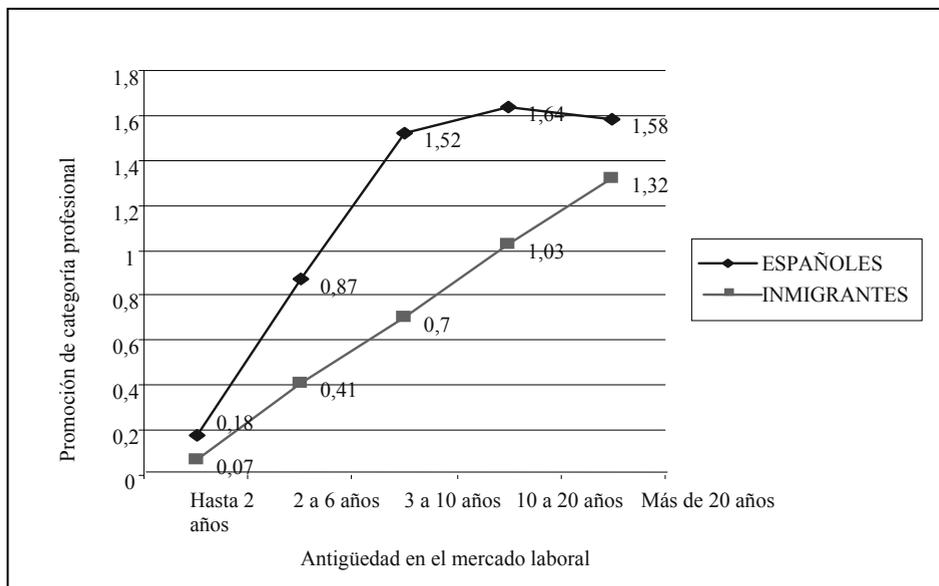
de antigüedad. Estos trabajadores han tenido una alta seguridad en el empleo, con predominio de los contratos indefinidos. Las categorías profesionales agrupadas aquí son las de jefes administrativos y de taller, oficiales de 3ª y auxiliares administrativos, con estudios de bachiller-FP y universitarios. Se sitúan en el grupo de salarios altos (quinto quintil) y están ocupados generalmente en comercio, administración pública, banca, seguros y Enseñanza.

Y el quinto grupo está compuesto por aquellos que han tenido *una trayectoria con promoción alta*, y sólo reúne al 7% el de los asalariados. Los inmigrantes representan aquí únicamente el 2% y en buena parte son aquellos que hemos denominado de «trayectoria 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 y superior a los 24.203 euros anua-

les. Se tratan de trabajadores con antigüedad comprendida entre los 6-10 años y más de 20 años en el mercado laboral. Su trayectoria contractual ha tenido una alta seguridad. Las ocupaciones de este grupo se ubican en sectores como la Sanidad, Educación, Banca-Seguros, Administración Pública y particularmente en grandes empresas.

En resumen, la antigüedad en el mercado de trabajo pone de relieve la persistencia de la brecha en el saldo de promoción de categorías profesionales (Gráfico 6). Los autóctonos promocionan rápidamente hasta los 10 años de antigüedad en el mercado de trabajo, luego la promoción se estanca, probablemente porque hayan alcanzado la categoría más alta a la que podían aspirar. Por el contrario, la trayectoria de los inmigrantes es retardada, más lenta. Esto es importante porque la antigüedad en el mercado laboral se va revelando como variable que atenúa la *estratificación por origen*, similar a la tesis que sostiene McAllister (1995).

Gráfico 6
Trayectorias de promoción de categorías profesionales de españoles e inmigrantes según antigüedad en el mercado laboral



Fuente: Elaboración propia en base datos MCVL, 2007.

CONCLUSIONES

La hipótesis de la asimilación ocupacional de la inmigración a través de la evolución de los salarios ha quedado parcialmente confirmada, entendiéndose como salarios estimaciones realizadas a partir de las bases de cotización a la Seguridad Social. Efectivamente, a medida que se incrementa la antigüedad en el mercado de trabajo los salarios de autóctonos e inmigrantes convergen, aunque de forma segmentada y limitada según el país de origen y el nivel de estudios. Un proceso que hemos denominado «trayectoria retardada de la inmigración». La hipótesis también ha quedado confirmada a partir del indicador de seguridad en el empleo (proporción de días cotizados con contrato indefinido). Los datos indican que los inmigrantes privilegian la búsqueda de un contrato indefinido que garantice un ingreso mensual, aunque sea bajo, y la posibilidad de renovar el permiso de trabajo y residencia, mientras que los autóctonos pueden arriesgar en sectores y ocupaciones de contratos cortos y periodos de desempleo como estrategia de promoción a largo plazo.

Sin embargo, cuando la hipótesis de la convergencia se contrastó a partir de la movilidad ocupacional ha quedado refutada. Es decir, si bien los inmigrantes han experimentado una movilidad ascendente (medida a partir del saldo entre categoría ocupacional inicial y final), esta ha sido menor que la promoción de los trabajadores autóctonos. Estos se encuentran sobrerrepresentados en las trayectorias laborales con promociones medias (entre 3 y 5 posiciones) y promociones altas (entre 6 y 9 posiciones); mientras los inmigrantes lo están en las trayectorias que no cambian y que descienden (trabajadores con una categoría actual inferior a la de inserción en el empleo).

En resumen puede decirse que si bien es cierto que muchos de los inmigrantes llegados a España han entrado en los sectores y puestos de trabajo que podían ser rechazados por los autóctonos por sus malas condiciones, no se han quedado estancados en dichas condiciones, en segmentos cerrados totalmente diferenciados de los autóctonos. A medida que pasaban los años en el mercado de trabajo mejoraron, aunque limitadamente: lo han hecho en

seguridad del empleo, decantando a su favor más días de contrato estable que de contrato precario; han incrementado su movilidad ocupacional y han mejorado en su carrera profesional y en sus salarios. Pero diferenciadamente y limitadamente.

Señalando que lo han hecho diferenciadamente queremos decir que no conviene analizar los inmigrantes como un colectivo homogéneo frente a los autóctonos porque están muy diferenciados igual que estos últimos. Los datos de la vida laboral nos muestran que una mayoría de los inmigrantes mejoran su situación, en los tres ámbitos que hemos considerado, aunque algunos lo hacen más que otros. Los inmigrantes de algunos países acaban situándose mejor que los de otros y si jerarquizamos ese resultado podemos constatar que quienes mejor se han situado han sido los provenientes de la UE-15 seguidos de peruanos y de marroquíes.

Pero la movilidad social no funciona por países, sino por personas, que pueden tener ciertas características por ser de un país, pero que tienen otras por su esfuerzo o situación personal o familiar. Son varios los factores que inciden en este proceso de integración en igualdad de condiciones con los autóctonos, siendo el más importante hasta el momento la antigüedad en el mercado de trabajo español seguido por el nivel de estudios.

Acabar diciendo que los inmigrantes se posicionan mejor en su trayectoria laboral, cuanto más tiempo llevan en España parece obvio, y lo es también para los autóctonos. Se ha visto que a pesar del paso del tiempo y la homologación de cualificaciones las fracturas étnicas se mantenían, sobre todo más para unos que para otros y en cuanto a la promoción profesional. Explicar estas diferencias y similitudes exige ampliar el estudio hacia el conocimiento de la interacción con otros factores explicativos como los sectores de inserción, el tamaño de la empresa, la duración de las jornadas, la lengua materna controlados siempre por la edad y el sexo del trabajador. Por tanto, un análisis cluster permitiría ver las cosas con mayor precisión. Ese podría ser el próximo paso a seguir en la medida que no parece confirmarse ni refutarse completamente ninguna de las hipótesis, ni parece existir una variable explicativa que sea suficientemente

capaz de dar cuenta de la una parte importante de la desigualdad entre autóctonos e inmigrantes en el mercado de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- BECKER, Gary (1983). *El capital humano*. Madrid: Alianza Editorial.
- BLOOM, David E.; GRENIER, Gilles; GUNDERSON, Morley (1995). «The changing labour market position of Canadian Immigrants.» *The Canadian Journal of Economics*, Vol.28, Nº 4, 987-1005.
- CACHÓN, Lorenzo (1995). «Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, Nº 69, 105-124.
- (2009). *La España inmigrante: marco discriminatorio, Mercado trabajo y política de integración*. Barcelona: Anthropos.
- CEBRÍAN, Inmaculada; TOHARIA, Luis (2008). «La entrada en el mercado de trabajo. Un análisis basado en la MCVL», *Revista de Economía aplicada*. Vol. XVI, Nº E-1, 137-172.
- CEBRÍAN, Inmaculada; et al (2008). «Análisis comparativo de las trayectorias laborales de las mujeres nacionales e inmigrantes: un análisis sobre los movimientos de las vidas laborales», *Working Paper*, Madrid: Proyecto del Instituto de la Mujer.
- CHISWICK, Barry C. (2005). «A longitudinal analysis of Immigrant Occupational Mobility: A test of the Immigrant Assimilation Hypothesis». *International Migration Review*, Vol. 39, 332-353.
- (1978). «The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men». *The Journal of Political Economy*, vol. 86, Nº. 5, 897-921.
- COLECTIVO IOE (1999). *Inmigrantes, trabajadores, ciudadanos. Una visión de las migraciones desde España*. Patronat Sud-Nord de la Universitat de València.
- (2005). «Inmigrantes extranjeros en España: ¿reconfigurando la sociedad?» *Panorama Social*, Nº 1, junio, 32-47.
- (2010). *Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007: el mercado de trabajo y las redes sociales de los inmigrantes*, Madrid: MTI.
- COUGHLAN, James E. (1998). «Occupational mobility of Australia's Vietnamese Community: its directions and Human Capital determinants.» *International Migration Review*, Vol. 32, Nº 1, 175-201.
- CUADRADO ROURA, Juan; IGLESIAS FERNÁNDEZ, Carlos; LLORENTE HERAS, Raquel (2007). *Inmigración y mercado de trabajo en España (1997-2005)*. Bilbao: Fundación BBVA.
- DICKENS, Richard; MCKNIGHT, Abigail (2009). «Assimilation of Migrants into British Labour Market». *Working Paper*. CASE-London School of Economics.
- GARRIDO, Luis (2004). «Demografía longitudinal de la ocupación.» ICE, nº 815.
- GREEN, David A. (1999). «Immigrant Occupational Attainment: assimilation and mobility over time», *Journal of Labor Economics*, vol.17, Nº 1, 49-79.
- GONZÁLEZ FERRER, Amparo (2002). «Efectos macroeconómicos de la inmigración. Impacto sobre el empleo y los salarios de los nativos», *Revista Papers*, nº 66, 133-153.
- KOGAN, Irena (2003). «A Study of Employment careers of immigrants in Germany». *Working Paper*, 66. Manheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- MAURO, Amalia; YÁÑEZ, Sonia (2005). «Trayectorias laborales y provisión social en Chile en un contexto de flexibilidad», *Cuadernos de Investigación*, nº 1, Santiago de Chile. CEM (Centro de Estudios de la Mujer), p.64.
- MCALLISTER, Ian (1995). «Occupational Mobility among Immigrants: The impact of Migration on Economic Success in Australia». *International Migration Review*, Vol. 29, Nº 2, 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, F.; RECIO, Albert (2009). *Estudi sobre la gestió dels fluxos migratoris laborals*. Edita Centre Estudis Quit: Universitat Autònoma Barcelona.
- OLIVER ALONSO, Josep (2006). *Efecto llamada e inmigración: razones del choque migrato-*

- rio e impacto en el mercado de trabajo español 1995-2005*. Barcelona: Manpower.
- PAJARES, Miguel (2007). *Immigración y mercado de trabajo*. Informe 2007. Madrid: MTAS.
- (2009). *Immigración y mercado de trabajo*. Informe 2009. Madrid: MTI.
- PARELLA, Sonia (2003). *Mujeres, inmigrantes y trabajadoras. La triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- PIORE, Michael (1983). «Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo». En TOHARIA, Luis. *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- PICHÉ, Victor; RENAUD, Jean; GINGRAS, Lucie; SHAPIRO, David (2002). «Economics Integration of New Immigrants in the Montreal Labour Market: A longitudinal approach». *Populations*, vol.57, n° 1, 57-82.
- PUMARES FERNÁNDEZ, Pablo; GARCÍA COLL, Arlinda; ASENSIO HITTA, Ángeles (2006). *La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España*. Madrid: MTAS.
- SOLÉ, Carlota (1995). *Discriminació racial en el mercado de treball*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- SPILERMAN, S. (1977). «Careers, labor market structure and socioeconomic achievement». *American Journal of Sociology*, vol.83, N°3, 551-593.
- TIENDA, Marta; JENSEN, Leif; BACH, Robert L. (1984). «Immigration, Gender and the Process of Occupational Change in the United States». *International Migration Review*. Volume 18, n° 4

