

ARTÍCULOS

ANTONIO MARTÍN ARTILES, PEDRO LÓPEZ ROLDÁN,
OSCAR MOLINA, SARA MORENO Y FERNANDO ESTEBAN*

TRAYECTORIAS LABORALES Y ASIMILACIÓN OCUPACIONAL DE LA INMIGRACIÓN

1. Introducción

En la literatura especializada sobre la posición de los trabajadores inmigrantes se ha prestado tradicionalmente mayor atención a los estudios sobre movilidad migratoria, con especial énfasis en la «ruptura» entre la ocupación de origen y la conseguida en el lugar de destino. En cambio, se ha dedicado menos atención a las trayectorias laborales en el propio lugar de destino y, en particular, a los cambios de categorías profesionales. Con todo, los análisis que encontramos en la literatura nos muestran cómo los inmigrantes tienen inferiores condiciones de trabajo e inferiores posibilidades de realizar trayectorias laborales ascendentes (véase Chiswick, 2005; Tienda, Jensen y Bach, 1984). Las inferiores condiciones de entrada de los inmigrantes en el mercado laboral suponen una barrera inicial para el desarrollo de las trayectorias laborales, ya que éstos entran en determinados nichos del mercado de trabajo. Diversas teorías han explicado las trayectorias y las barreras que encuentra la inmigración para progresar en el mercado de trabajo. Las teorías de la segmentación ponen el acento en la existencia de barreras estructurales entre los distintos segmentos del mercado de trabajo. Las teorías del capital humano enfatizan el papel que desempeña el nivel de estudios en la movilidad laboral ascendente. El hecho de que la inmigración tenga un nivel educativo inferior le situaría en desventaja respecto a los autóctonos. La tercera explicación surge del análisis realizado desde la perspec-

Recibido 16-VI-2010

Versión final aceptada 7-III-2011

* Los cuatro primeros autores son profesores del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona, 08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès) (antonio.martin@uab.es) y el quinto del Departamento de Sociología de la Universidad de Valencia (fernando.esteban@uv.es). 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. Éste fue presentado en el X Congreso Español de Sociología, Pamplona, 1-3 julio 2010. En el proyecto también han participado Faustino Miguélez y Ramón Alós.

tiva de género y explica la desigualdad en las trayectorias entre hombres y mujeres.

En los últimos años se han venido realizando estudios que explican de manera más compleja y dinámica el problema de las trayectorias y de la movilidad laboral de los inmigrantes a tenor de la interacción entre distintas variables de carácter institucional e individual. Algunos autores, entre otros McAllister (1995), Coughan (1998) o Piché (2002), sugieren la existencia de otros cinco factores explicativos de la trayectoria, además del origen étnico. Éstos 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 estos cinco factores es por sí solo determinante de la trayectoria. La tesis de Chiswick (1978, citado por Cachón, 2009) apunta que los inmigrantes suelen ocupar posiciones más bajas en el inicio de su ciclo migratorio, pero después, gradualmente, van mejorando sus posiciones¹. Pero, ciertamente, no todos los grupos de emigrantes siguen trayectorias laborales ascendentes.

El objetivo de este artículo es explorar dos hipótesis importantes en el debate de las trayectorias laborales de la inmigración. 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, es decir, a medida que los primeros van adquiriendo experiencia laboral y mejorando la movilidad entre puestos de trabajo. Esta línea de investigación ha sido ampliamente documentada (Becker, 1983; Chiswick, 2005; Dickens y McKnight, 2009, entre otros). Sin embargo, esta 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 asimilación y la convergencia en condiciones laborales. Los estudios sugieren una consolidación de patrones ya existentes de segmentación e incluso su agravamiento. Esta conclusión era ya apuntada por Solé (1995) al observar cómo los trabajadores inmigrantes suelen ocupar en el mercado de trabajo las ocupaciones inferiores, con menor retribución, menor productividad e independencia de sus cualificaciones. No obstante, hay que tener en cuenta que dicha conclusión es el resultado de la adopción de enfoques estáticos de la realidad de la inmigración en un momento determinado, sin tener en cuenta la evolución a lo largo de un periodo de tiempo. Las menores promociones de categorías de los inmigrantes se deben a su inserción laboral en determinados nichos del mercado de trabajo y a su contratación inicial en categorías bajas, porque es aquí, en estos segmentos de baja cualificación, donde se han producido las mayores vacantes de empleo en los últimos años de expansión económica.

¹ Un ejemplo típico de la entrada por los segmentos bajos del mercado laboral es el de las mujeres inmigrantes por la vía del servicio doméstico. Éstas, una vez asentadas, suelen dar el paso a otras actividades, como hostelería, servicios de limpieza, etc. Véase especialmente estudios sobre mujeres latinoamericanas en Colectivo IOE (2005) y Escrivà (2000).

Dicho de otro modo, se trata de un problema estructural del mercado laboral español. El aumento de las vacantes de empleo tiene razones demográficas, económicas y educativas. En primer lugar, las demográficas estriban en la reducción progresiva de las cohortes que vienen entrando en el mercado laboral desde el periodo 1986-1990, como consecuencia de la reducción de la natalidad en periodos anteriores. En segundo lugar, las razones económicas estriban en las fuertes reconversiones industriales de 1979-1985 y de 1991-1994, que han servido para jubilar a aquellos trabajadores con bajas cualificaciones y menores niveles de estudio². Finalmente, las razones educativas se basan en el aumento del nivel educativo de las cohortes generacionales que vienen entrando en el mercado laboral desde 1976-1980 (Garrido, 2004). En consecuencia, todo ello ha venido dejando vacantes determinados nichos de empleo de baja cualificación que posteriormente ha ido ocupando progresivamente la inmigración a través de una política determinada de canalización de la entrada de los mismos.

En las siguientes secciones dedicaremos atención, primero, a la metodología de la investigación; en segundo lugar exploraremos la hipótesis de la «asimilación ocupacional» según el nivel salarial y, en tercer lugar, exploraremos la hipótesis de la segmentación del mercado laboral a partir de los indicadores construidos acerca de la temporalidad y seguridad en el empleo.

2. Metodología y conceptualización

El concepto de trayectoria hace referencia a cambios experimentados a lo largo de la vida laboral y que pueden ser de diverso tipo. Así, hablamos de dimensión vertical de la trayectoria para referirnos al ascenso o descenso de categoría profesional. Dichos cambios de posiciones son indicativos de movilidad social, de mejora socioeconómica y de estatus social (Giddens, 1991). Del mismo modo, la movilidad horizontal se refiere a cambio de sector de actividad o de lugar geográfico de trabajo y residencia (Spillerman, 1977).

Para analizar las trayectorias laborales de la inmigración, ésta investigación se ha basado en el análisis del registro de los datos de la Seguridad Social que figura en la Muestra Continua de Vidas Laborales del año 2007 (MCVL en adelante). Para el año 2007, la población de referencia era de 30.024.950 personas. Sobre esta población el tamaño de la muestra se fija en el 4%, un total de 1.200.998 personas, un tamaño al que se asocia un factor de elevación de 25 y un error muestral muy

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, pp. 16-107; véase también Cebrian y Toharia, 2008; y Cebrián, Inmaculada *et al.*, 2008).

bajo³. A partir de los datos registrales, una vez depuradas las fichas incompletas, hemos construido tres indicadores. El primero ha consistido en una clasificación en cinco quintiles salariales, que nos informa de la *distribución* de la población en cada uno de ellos. Las franjas de estos cinco quintiles son las siguientes:

- 1^{er} quintil: esta base de cotización mínima a la Seguridad Social es hasta 9.310 euros anuales, lo que se correspondería con un equivalente funcional de salarios bajos.
- 2^o quintil: esta base de cotización es entre 9.311 y 11.681 euros anuales, lo que se correspondería con salarios medios-bajos.
- 3^{er} quintil: esta franja es la base de cotización desde 11.682 hasta 16.314 euros anuales, lo que se correspondería con salarios medios.
- 4^o quintil: esta franja se corresponde como base de cotización desde 16.315 hasta 24.203 euros anuales, lo que se correspondería con salarios medios-altos.
- 5^o quintil: ésta es la base máxima de cotización, de más de 24.204 euros anuales, lo que se correspondería con salarios altos.

La tabla 1 nos muestra la *distribución de la población* asalariada en los diferentes quintiles según su origen (autóctonos e inmigrantes) y sexo. En ella podemos ver una distribución desigual de la población inmigrante. Por ejemplo, las mujeres inmigrantes tienen un peso considerable en el primer quintil, correspondiente a bajos salarios. Mientras que en el otro extremo superior, el quinto quintil, la población inmigrante tiene poco peso. Y, por el contrario, los autóctonos tienen una mayor proporción de población en los quintiles salariales medios-altos y altos.

Tabla 1. Distribución población asalariada en quintiles

	<i>Autóctono</i>		<i>Inmigrante</i>	
	<i>Sexo</i>		<i>Sexo</i>	
	<i>1 Varón</i>	<i>2 Mujer</i>	<i>1 Varón</i>	<i>2 Mujer</i>
1er quintil	11,90%	28,30%	30,30%	52,7%
2 ^o quintil	5,80%	10,90%	11,70%	13,90%
3er quintil	23,90%	20,90%	31,20%	18,90%
4 ^o quintil	26,60%	20,50%	17,80%	8,80%
5 ^o 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.

³ 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 que asumiera que $P=Q=50\%$, arroja un error de tan sólo el 0,09%.

El segundo indicador ha consistido en la construcción de índices a partir del nivel medio de cotización a la Seguridad Social, considerada ésta como el equivalente funcional del salario medio. Este indicador nos permite analizar las *diferencias salariales*, para cada uno de los grupos, en función del salario medio. En este sentido, podemos señalar, a título introductorio, que si el salario medio tiene un índice = 100, el salario de los autóctonos está 5 puntos por encima y el de los inmigrantes 28 puntos por debajo de éste.

El tercer indicador ha sido construido a partir de los cambios en las *categorías laborales* que figuran en la clasificación de los grupos de cotización en la Seguridad Social. El grupo de cotización de la Seguridad Social es el único indicador disponible en la fuente de la MCVL que se aproxima a la idea de categorías profesionales y es por esto que utilizamos dicho indicador⁴ (véase Tabla 2). Por consiguiente, los cambios entre el contrato inicial y final son indicativos de promoción o descenso de categoría, de cambio de posición, lo que es también un indicador de trayectoria laboral y proporciona cierta idea sobre la mejora del estatus socioprofesional.

Tabla 2. Escala de categorías profesionales de la Seguridad Social

	<i>Autóctonos</i>	<i>Inmigrantes</i>	<i>Diferencia</i>	<i>Total</i>
Ingenieros, licenciados, alta dirección	8,0%	4,2%	3,8	6,0
Ingenieros técnicos, ayudantes titulados	6,7%	2,0%	4,8	5,0
Jefes administrativos y de taller	4,9%	2,1%	2,7	4,2
Ayudantes no titulados	3,8%	2,0%	1,8	3,3
Oficiales administrativos	13,2%	6,8%	6,4	10,5
Subalternos	4,4%	3,3%	1,1	4,3
Auxiliares administrativos	13,8%	9,9%	3,9	11,6
Oficiales 1ª y 2ª	19,7%	22,8%	-3,1	20,1
Oficiales 3ª y especialistas	10,4%	17,2%	-6,8	12,2
Peones y menores	15,2%	29,8%	-14,6	22,8
Total	100,0%	100,0%		100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

⁴ Las categorías de clasificación de la Seguridad Social tomadas como indicador pueden tener algunas insuficiencias, puesto que bastantes trabajadores son registrados en la Seguridad Social en una categoría más baja que la correspondiente al trabajo que realmente desempeñan.

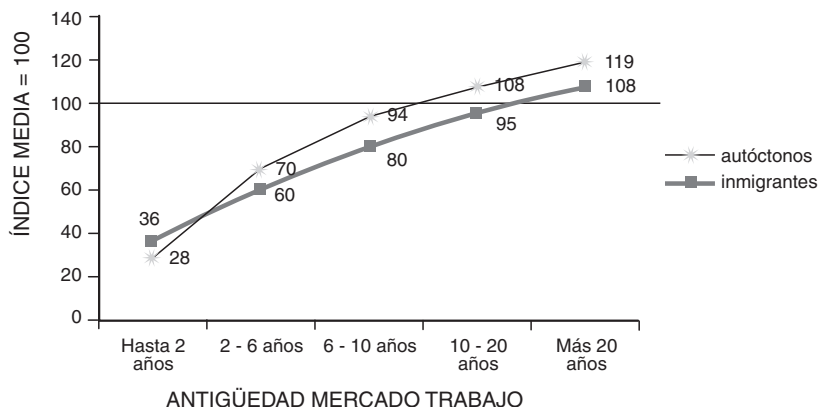
Este indicador ha sido construido a partir del saldo entre el primer contrato y el contrato final o actual del trabajador. Dicho indicador de trayectoria nos ofrece una información sintética sobre la movilidad vertical a lo largo del tiempo. La contraparte de su simplicidad está en la pérdida de información sobre los cambios intermedios y en que los individuos van pasando por distintos contratos, cambios de sectores de actividad, situaciones de empleo y desempleo, así como diferentes oscilaciones ascendentes y descendentes en los grupos de cotización a la Seguridad Social.

3. *¿Asimilación salarial o estratificación en el mercado de trabajo?*

Como ya hemos indicado anteriormente, uno de los debates centrales en la literatura especializada estriba en los términos de convergencia o «asimilación en el mercado de trabajo» (Green, 1999; Dickens y Mcknight, 2009), por un lado, y, por otro, en la idea de estratificación según el país de origen del trabajador. En el primer caso se sostiene que el nivel de estudios, junto con el conocimiento de la lengua y aprendizaje informal en el puesto de trabajo, acaba desembocando en la integración o asimilación de los inmigrantes. Esta línea de investigación suele tomar como indicador de éxito el nivel salarial (González, 2008, pp. 150-151). Mientras que, en el segundo caso, las teorías de la segmentación señalan que la inserción laboral de la inmigración en determinados segmentos y nichos del mercado dificultan la movilidad laboral ascendente.

En líneas generales da la impresión (Gráfico 1) de que, efectivamente, se produce una convergencia salarial entre autóctonos e inmigrantes a lo largo del tiempo. Los inmigrantes inician su trayectoria, en los dos primeros años, con salarios bajos, pero superiores a los de los autóctonos. Ello se explica porque los autóctonos suelen ser jóvenes que compatibilizan estudio y trabajo, o bien tienen contratos de breve duración, y porque quizá sólo trabajan en determinados periodos del año. No ocurre así en el caso de los inmigrantes. Éstos se insertan en los dos primeros años con edades superiores a las de los autóctonos y tienen más tiempo de dedicación al trabajo. A continuación, entre los 2-6 años de antigüedad no se registran diferencias salariales. Pero en el tercer momento, entre los 6-10 años y entre los 10-20 años, se abre una brecha salarial entre ambos grupos. Y, finalmente, vuelven a converger los salarios cuando la antigüedad es superior a los 20 años. Por tanto, los datos apuntan a la existencia de *trayectorias retardadas* (lo que se refleja en los salarios, teniendo en cuenta que éste es un indicador de movilidad ascendente) para los inmigrantes. Este hallazgo es similar al encontrado por Kogan (2003) en Alemania y por Dickens y McKnight (2009) en el Reino Unido.

Gráfico 1. Trayectoria salarial según antigüedad en el mercado laboral
Media índice = 100



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

La convergencia o asimilación es distinta según el origen de los inmigrantes. Los ciudadanos de la UE-15 tienden a converger antes (10 a 20 años) que marroquíes, peruanos y ecuatorianos, que tardan más de 20 años en hacerlo. Ello nos sugiere la idea de estratificación del mercado de trabajo por origen.

Pero la convergencia salarial nos ofrece una imagen parcial de la posición, a lo largo de su trayectoria, de los inmigrantes en relación a los autóctonos en el mercado de trabajo. El tema es más complejo y requiere enfoques complementarios. El primero, desde la teoría del capital humano, sostendría que la convergencia se da, pero sólo para pequeños grupos de inmigrantes, con mucha antigüedad en el mercado laboral y con alta cualificación profesional, como ya hemos mostrado con la distribución de la población en los quintiles salariales (Tabla 1). La segunda explicación, desde la teoría de la segmentación, pone de relieve la distribución desigual de la población. La Tabla 3 ilustra precisamente este problema, que se refleja en la movilidad vertical y las diferencias salariales entre autóctonos e inmigrantes. Lo primero que llama la atención es que la proporción de inmigrantes que no tienen movilidad ascendente (no cambian de categoría profesional) es de más de la mitad de ellos y que sus salarios están 34 puntos por debajo de la media (índice = 100). Los inmigrantes que llegan a tener una movilidad alta a lo largo de los años son muy pocos y sus salarios logran subir 24 puntos por encima de la media.

La brecha salarial entre autóctonos e inmigrantes con estudios universitarios y en función de la antigüedad en el mercado de trabajo nos permite matizar la hipótesis de la convergencia sostenida por la teoría del capital humano (Gráfico 2). Según la antigüedad en el mercado de trabajo observamos que en los dos primeros años de contrato laboral la diferencia entre autóctonos e inmigrantes es de nueve puntos respecto al índice = 100.

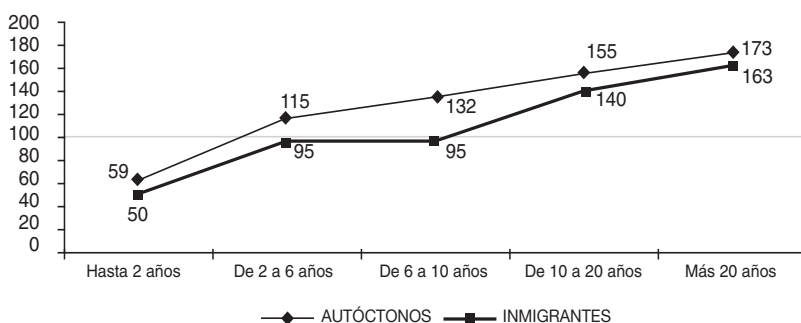
Tabla 3. Movilidad laboral: diferencias salariales y distribución población.
Índice base = 100

	<i>Diferencias salariales (respecto a la base = 100)</i>		<i>Distribución población en %</i>	
	<i>Autóctonos</i>	<i>Inmigrantes</i>	<i>Autóctonos</i>	<i>Inmigrantes</i>
Descienden	84	60	10,8%	13,0%
No cambia	94	66	32,2%	53,2%
Movilidad baja (1-2)	104	81	30,0%	23,5%
Movilidad media (3-5)	115	87	19,0%	8,1%
Movilidad alta (6-9)	148	124	8,0%	2,3%

Fuente: elaboración propia en base a la MCVL 2007.

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 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 se quedan a 9 puntos de diferencia. En otras palabras, volvemos a ver aquí la idea de que la inmigración tiene también una trayectoria salarial retardada.

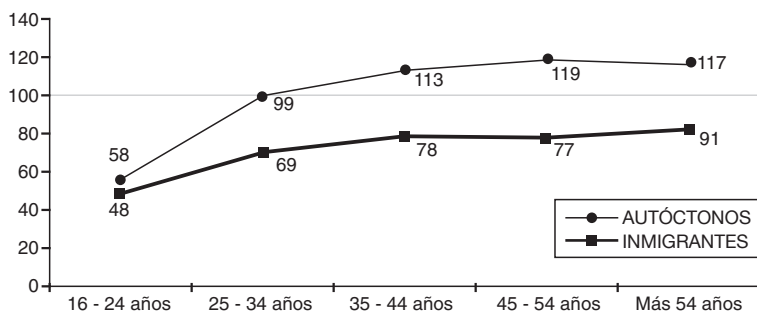
Gráfico 2. Diferencia salarial según estudios universitarios y por antigüedad



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

Si consideramos el origen de los inmigrantes con estudios universitarios se pueden observar ciertas diferencias salariales. En primer lugar, los ciudadanos de la UE-15 son los que 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 segundo lugar, en el caso de los marroquíes, peruanos y rumanos, sólo superan la media salarial a par-

Gráfico 3. Diferencia salarial según cohorte de edad.
Media salarial índice = 100



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

tir de los 6-10 años de antigüedad, es decir, acceden a este nivel más tarde que los autóctonos y ciudadanos de la UE-15. Y los ecuatorianos superan la media cuando tienen más de 20 años de antigüedad. Este problema se conoce en la literatura como hipótesis de la U. Los inmigrantes con altas cualificaciones profesionales y universitarias en su país de origen se insertan en el país de destino en trabajos de poca cualificación porque sus titulaciones no son fácilmente transferibles, tienen dificultades de homologación con dichas titulaciones, tropiezan con mecanismos de «cierre social» establecidos por los colegios profesionales y las autoridades locales, desconocen el mercado de trabajo local, o bien llegan en edades maduras, que hacen difícil reemprender la carrera profesional. Posteriormente, a lo largo de los años, irán subiendo peldaños en la escala social, promocionándose en su categoría profesional a medida que reconstruyen su capital social (véase McAllister, 1995; Chiswick, 2005; Kogan, 2003; IOE, 2008).

La edad es otra variable que nos ayuda a comprender algo más el papel que desempeña la antigüedad en el mercado laboral (Gráfico 3) junto con las estrategias de inserción laboral. Así, los jóvenes autóctonos e inmigrantes, comprendidos entre los 16-24 años, tienen sólo diferencias cortas en sus niveles. Los dos se sitúan por debajo de la media, pero, a medida que suben en edad, la brecha salarial entre ambos se va abriendo. Los autóctonos se acercan a la media salarial (= 100) cuando están en la cohorte de edad 25-34 años, mientras que los inmigrantes están por debajo. En las siguientes cohortes de edad los autóctonos ya se sitúan por encima de la media, mientras que los inmigrantes se mantienen prácticamente en el mismo nivel salarial.

Pero, en definitiva, estas explicaciones sobre la hipótesis de la asimilación se han basado en el indicador de salarios, que, si bien connota promoción y estatus social, no parece ser un indicador suficientemente explicativo de la posición efectiva de los trabajadores inmigrantes. Por ello pasamos a continuación a analizar la trayectoria laboral a partir de la calidad del empleo, tomado como indicador de estratificación en el mercado laboral.

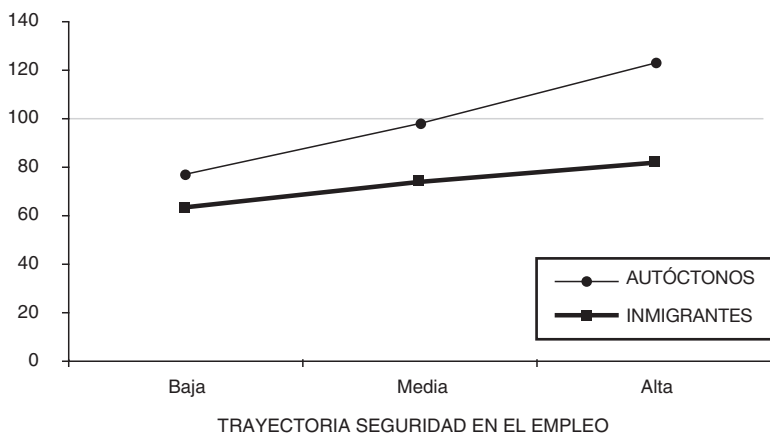
4. Trayectorias contractuales de los asalariados y salarios

Una perspectiva alternativa a la anterior sostiene la idea de la inserción estratificada en el mercado de trabajo en función de otras variables: seguridad en el empleo, cualificaciones profesionales, origen y género. Si consideramos todo el periodo en el cual el trabajador ha estado inscrito en situación de «alta» en la Seguridad Social podemos ver los distintos tipos de contratos que ha tenido y conocer así su trayectoria contractual. Para simplificar el análisis, hemos distinguido entre dos grandes tipos de contratos: indefinidos y temporales, entendiendo la temporalidad como una posición cercana a la precariedad laboral. Las evidencias obtenidas manifiestan que a lo largo de la trayectoria laboral de los trabajadores el tipo de contrato afecta a las retribuciones salariales. Por lo general, 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, poseen en mayor proporción contratos indefinidos: el 83% de ellos, lo que concuerda con la idea de que quienes tienen altos salarios poseen mayor estabilidad en el empleo porque disponen de cualificaciones profesionales y niveles de estudios más altos. Por el contrario, quienes tienen salarios bajos, en el primer quintil, poseen en mayor proporción que los anteriores contratos temporales (45%), empleos precarios y bajas cualificaciones.

Las trayectorias contractuales según el origen muestran que los autóctonos y los ciudadanos de la UE-15 han tenido en mayor proporción contratos indefinidos a lo largo del tiempo. Por el contrario, son los ciudadanos marroquíes y los ecuatorianos quienes han tenido mayor proporción de contratos temporales, lo que nos pone de relieve, una vez más, que los trabajadores inmigrantes están más expuestos a situaciones de desempleo, bajos salarios y precariedad en general. Esto es así en modo especial para los últimos que se han incorporado al mercado laboral español, que son rumanos y ecuatorianos. El principio de la «cola» parece que explica parte del problema: los últimos que llegan tienen inicialmente precarias condiciones de trabajo. Esto es, empleos temporales, salarios bajos y riesgo de desempleo.

Dichas trayectorias contractuales dependen también del sector de inserción laboral. Sectores como la agricultura, la construcción y la hostelería registran una alta movilidad territorial de los inmigrantes, lo que está ligado a una temporalidad persistente. El sector de inserción en el mercado de trabajo ofrece una explicación importante para las teorías de la segmentación, ya que los inmigrantes se insertan en nichos del mercado laboral que ofrecen escasas posibilidades de promoción de categoría profesional. De hecho, también la política inmigratoria establece cupos de reclutamiento de inmigrantes para determinadas actividades productivas en función de las necesidades del mercado de trabajo definidas por los actores sociales. Por consiguiente, la política inmigratoria también contribuye de forma complementaria a estratificar y segmentar las condiciones del empleo, aunque no la estudiamos aquí, pues ha sido explorada por otros investigadores (Miguélez, Pérez y Recio, 2009; Cachón, 2009).

Gráfico 4. Diferencia salarial según trayectoria contractual.
Índice = 100



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL 2007.

4.1. Seguridad *versus* inseguridad en la trayectoria contractual

La distribución de la población asalariada según «trayectoria contractual» pone de relieve la importancia que tiene la elevada seguridad en el empleo para acceder a los niveles salariales medios y altos. Esta afirmación es válida tanto para autóctonos como para inmigrantes, aunque inmediatamente hay que señalar algunas similitudes y diferencias. En el lado de las similitudes, las trayectorias con baja seguridad⁵ en el empleo de autóctonos e inmigrantes son muy parecidas y tienen un porcentaje de población similar en el primer quintil de salarios bajos. En el lado de las disimilitudes, aquellos que han tenido trayectorias con seguridad media en el empleo registran diferencias entre autóctonos e inmigrantes: hay una mayor proporción de población autóctona con salarios medios (tercer quintil) que de inmigrantes. Otra disimilitud es la de aquellos que han tenido trayectorias con alta seguridad en el empleo: aquí también se registran diferencias entre autóctonos e inmigrantes, pues los primeros tienen mayor participación en los salarios medios-altos y altos, correspondientes al cuarto y quinto quintil respectivamente. Posiblemente estas semejanzas y disimilitudes se expliquen en función de la antigüedad en el mercado de trabajo.

Aquellos inmigrantes que han tenido una baja seguridad en el empleo tienen salarios más bajos que los autóctonos, que también tienen salarios

⁵ Éste ha sido construido a partir de la clasificación de los asalariados en tres grupos: (a) aquellos que tienen una seguridad baja: asalariados con más del 50% de contratos temporales a lo largo de su trayectoria laboral; (b) aquellos que tienen seguridad media: asalariados que han tenido entre el 50-80% de contratos estables y (c) aquellos que tienen seguridad alta: asalariados que han tenido más del 80% de contratos estables.

por debajo de la media (véase Gráfico 4). A continuación, quienes han tenido trayectorias laborales con seguridad media en el empleo 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 punto 73 de esa media salarial. Y, en tercer lugar, sólo los autóctonos que han tenido una alta seguridad en el empleo a lo largo de su trayectoria laboral tienen salarios situados 23 puntos por encima de la media, mientras que los inmigrantes están notablemente por debajo de la media.

4.2. Movilidad vertical. Promoción de categorías

Otro indicador que nos ayuda a demostrar la segmentación del mercado de trabajo 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 los saltos de categorías profesionales, siguiendo la jerarquía de grupos de cotización a la Seguridad Social (véase Tabla 4).

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

En segundo lugar, tenemos el grupo de aquellos *cuya categoría al inicio de la vida laboral es la misma que al final*. Esto no implica que no hayan cambiado alguna vez a lo largo de dicha vida laboral, pero cuando tomamos el inicio y final de dicha vida laboral observamos que ésta es la misma. Este grupo supone el 36% de los asalariados. Inmediatamente hay que indicar que existe un pequeño grupo de trabajadores que no cambian porque ya se insertan inicialmente en categorías altas. Éstos son algunos pocos autóctonos que tienen estudios universitarios. Sin embargo, el perfil dominante de aquellos que no cambian es el inmigrante, con bajos salarios y baja categoría profesional: abundan los peones, auxiliares administrativos y ayudantes no titulados. 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. En este tramo 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, aunque también hay otras cohortes de edad en este grupo.

Tabla 4. Perfiles de las trayectorias y población asalariada

<i>Trayectorias</i>	<i>Indicadores: población y trayectorias</i>	<i>Perfiles</i>
Descienden 11% asalariados	Autóctonos: 10% asalariados. Inmigrantes: 13% asalariados; -2,09 Perfiles: Ayudantes no titulados Oficiales administrativos Subalternos Salarios: 15% asalariados con salarios bajos y salarios medios-bajos respectivamente	Escasa antigüedad Más 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% Perfiles: Peones, oficiales 3ª, auxiliares administrativos Salarios medios: 37% asalariados; aquellos salarios medios que están entre 11.614 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 Perfiles: Auxiliares administrativos Oficiales 3ª Jefes administrativos y de taller Salarios: 23% asalariados con salarios altos, más de 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 1.ª y 2.ª; 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.

El tercer grupo lo constituyen aquellos asalariados que han tenido *una baja promoción*, representan el 30% de los asalariados y han tenido un ascenso entre 1 y 2 posiciones en la escala de categorías profesionales. Hay más autóctonos que inmigrantes y presentan una media de promoción superior. Los perfiles profesionales de baja promoción son especialmente peones, oficiales de 3.^a y auxiliares administrativos, con estudios primarios y con salarios bajos y medios-bajos. Muchos de ellos tienen una escasa antigüedad en el mercado laboral. Se trata particularmente de jóvenes comprendidos entre los 16-24 años y de inmigrantes que han tenido una importante 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 tales como la agricultura, la hostelería, la construcción, el hogar y el 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 también hay un predominio significativo de los autóctonos, ya que hay tres veces más que inmigrantes. El momento de promoción para este grupo se sitúa entre los 2 y 6 años, así como entre los 6-10 años 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 3.^a y auxiliares administrativos, con estudios de bachiller-FP y universitarios. Éstos se sitúan en el grupo de salarios altos (5.^o quintil) y están ocupados en el comercio, la Administración Pública, la banca y los Seguros y la Enseñanza.

Y el quinto grupo está compuesto por aquellos que han tenido *una trayectoria con promoción alta*, que sólo reúne al 7% de los asalariados. Los inmigrantes sólo representan aquí 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 superiores a los 24.203 euros anuales. Se trata 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 tales como la sanidad, la educación, la banca-seguros, la Administración Pública y particularmente en grandes empresas.

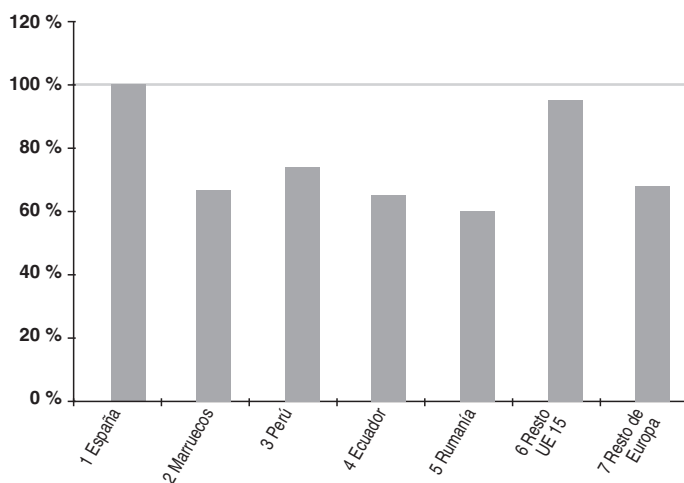
En resumen, la antigüedad en el mercado de trabajo pone de relieve la persistencia de la brecha en el saldo de promoción de las categorías profesionales. La hipótesis de la «asimilación ocupacional» basada en el indicador de los salarios es insuficiente para describir la evolución y posición de los trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo con respecto a los autóctonos. Si prestamos atención al indicador de promoción de categorías profesionales podemos ver que es diferente para autóctonos e inmigrantes. Los autóctonos promocionan rápidamente a partir de los diez años. Por el contrario, la trayectoria de los inmigrantes es retardada, más lenta: tienen más camino por recorrer y tardan más. Esto es importante, porque la antigüedad en el mercado laboral y el conoci-

miento de la lengua se nos van revelando como variables que atenúan la *estratificación por origen* (Alarcón, 2007), similar a la tesis que sostiene McAlliester (1995). Complementariamente, puede observarse en el gráfico una «*brecha por origen*» desde los 6 a los 10 años de antigüedad, aunque después de los 10 años tiende a reducirse. Esta reducción de la «*brecha por origen*» es especialmente significativa para determinados grupos de emigrantes (UE-15, peruanos y jóvenes marroquíes) con niveles de estudios superiores, como veremos más adelante, en el epígrafe correspondiente al nivel de estudios.

4.3. Desigualdades por género

Las desigualdades salariales por género nos ofrecen otras pistas sobre la segmentación del mercado de trabajo. Las mujeres tienen salarios 23 puntos inferiores a la media (índice = 100). Por origen, las mujeres autóctonas tienen salarios inferiores a los de los hombres 25 puntos; mientras que las mujeres inmigrantes tienen también salarios 17 puntos inferiores a los de los hombres inmigrantes. Pero tanto hombres como mujeres inmigrantes tienen salarios por debajo de los autóctonos con el mismo género.

Gráfico 5. Diferencia salarial entre las mujeres según origen.
Índice = 100



Fuente: Elaboración propia en base datos MCVL, 2007, MTI.

Las diferencias salariales de las mujeres son notables según el origen. Las autóctonas tienen salarios ligeramente superiores a la media salarial del conjunto de las mujeres. Próximas a ellas están las mujeres con ciudadanía de la UE-15. Por el contrario, más alejadas de la media, siguiendo este orden, están las rumanas, ecuatorianas, marroquíes, peruanas y las del resto de Europa. Es decir, el orden nos indica jerarquía en la estratificación.

Según la antigüedad en el mercado laboral podemos ver la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres inmigrantes. Si tomamos como referencia el salario medio de los trabajadores autóctonos, los inmigrantes tardan entre 10-20 años en alcanzar dicho salario medio. Pero las mujeres tardan más de 20 años en converger con el salario medio de las mujeres autóctonas. Ésta es una clara evidencia de que las trayectorias son retardadas y de que la «asimilación ocupacional» es diferente según el género. Estos datos coinciden en parte con los obtenidos por Dickens y McKnigh (2009) para el caso británico, aunque con una diferencia importante. En este país, las mujeres inmigrantes convergen salarialmente bastante antes que los hombres, lo que se explica porque se trata probablemente de personas con mayor nivel de cualificación y porque la estructura del mercado laboral británico es diferente, además del hecho de que el Reino Unido ha tenido también una política de reclutamiento selectiva de fuerza de trabajo cualificada.

La inserción laboral de la mujer inmigrante en los empleos de bajos salarios ha quedado reflejada en la Tabla 1: la mayoría de ellas están ubicadas en el primer quintil salarial y buena parte de ellas en el sector del hogar y cuidados personales, como han documentado Parella (2003) y el Colectivo IOE (2008). En suma, el género, el origen de la inmigración, el sector de actividad económica de inserción laboral y su inserción en determinadas categorías profesionales son variables que nos ayudan a explicar la segmentación del mercado de trabajo. A ello habría que añadir el tamaño de la empresa, variable que no examinamos aquí por falta de espacio, pero basta adelantar que la mayoría de la inmigración se inserta en pequeñas empresas. En este tipo de empresas es difícil la promoción de categoría profesional y también difícil acceder a salarios altos.

4.4. Síntesis: segmentación y tipos de trayectorias

A través del uso conjunto del análisis de correspondencias y del análisis de clasificación hemos establecido cinco tipos de trayectorias que han seguido los individuos estudiados. Con el análisis de correspondencias se obtienen dos factores principales de diferenciación (Gráfico 6).

Por un lado, con el 54% de la variancia total, se configura un *factor de segmentación laboral* que marca las posiciones jerarquizadas en el mercado de trabajo, resultado de trayectorias cortas e inestables frente a trayectorias prolongadas y de estabilización. Las características de la oferta se pueden relacionar y observar en esta dimensión para constatar cómo el origen inmigrante, de manera predominante, se vincula con el extremo de debilidad laboral. Por otro lado, el segundo factor, de menor importancia que el primero, ya que concentra solamente el 22% de la variancia, diferencia algunas de las especificidades que acabamos de describir del polo de debilidad laboral.

El *tipo 1* (20%) recoge a los trabajadores con mayor categoría laboral, nivel de ingresos, estabilidad y antigüedad en el mercado de trabajo, que les ha permitido gozar de una importante trayectoria ascendente en el

tiempo. Es el grupo de mayor éxito. Nótese aquí el peso que tienen las *variables estructurales*, como son las grandes y medianas empresas, así como los sectores de banca y seguros, las administraciones públicas, la sanidad y la educación. Es decir, sectores que reclutan de entrada a individuos con titulaciones universitarias. En consecuencia, se corresponden con los trabajadores que poseen mayores niveles de estudios, de más de 35 años y autóctonos. La población inmigrante sólo está presente en un 4% en este tipo. Según el origen, el grupo más importante de inmigrantes es, proporcionalmente, el de los ciudadanos de la UE-15, seguido a notable distancia de los peruanos y de los marroquíes.

El *tipo 2* (27%) recoge situaciones también de estabilidad laboral con una trayectoria ascendente dilatada en el tiempo, que han supuesto promociones medias, de personas con grupos de cotización intermedios en la escala laboral, con niveles medios o altos de ingresos salariales. Son trabajadores de la industria y del comercio sobre todo, en empresas de tamaño mediano. En este tipo predomina el nivel de estudios de bachiller o FP superior y las edades son intermedias. Los inmigrantes representan tan sólo el 6%, lo que nos pone de relieve el problema de la limitación que tienen en la movilidad ocupacional ascendente.

El *tipo 3* (20%) se identifica mayoritariamente con los grupos de cotización de oficiales, manifestando niveles bajos de promoción laboral y salarios medios-bajos. Los niveles de temporalidad son destacables, alcanzando niveles bajos de estabilidad laboral a lo largo de unas vidas laborales más o menos dilatadas, pero de trabajadores insertados laboralmente con al menos 6 años de antigüedad. Son trabajadores de pequeñas empresas de la construcción y la industria, de hostelería y transporte. Son mayoritariamente varones con niveles educativos bajos, de edades intermedias. Aquí los inmigrantes se sitúan en el 13% del conjunto del tipo.

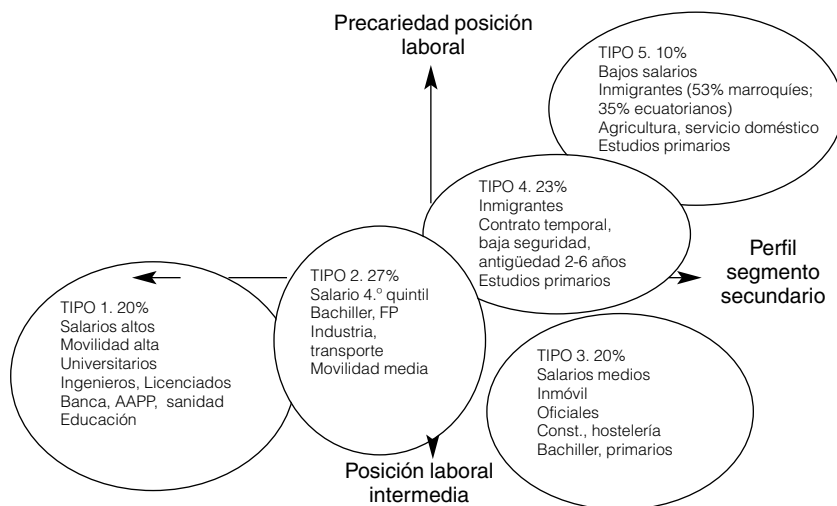
El *tipo 4* (23%) se corresponde con el grupo de cotización de inferior categoría, donde predominan la temporalidad y las trayectorias de inseguridad laboral, la ausencia de promoción, los niveles bajos de salarios, en relación a un colectivo de trabajadores caracterizado por su menor antigüedad en el mercado de trabajo y ocupados en empresas pequeñas en sectores como la hostelería, el comercio, la construcción, el servicio doméstico y los servicios.

Se trata principalmente de jóvenes de ambos sexos pero con un predominio de mujeres con bajo nivel de estudios. Aquí la población inmigrante alcanza el 22%, lo que nos pone de relieve que, cuanto menos movilidad ocupacional ascendente se registre, mayor es la presencia de los inmigrantes.

El *tipo 5* (10%), por último, concentra un perfil de trabajador agrario y del sector del hogar y servicios, con la mínima categoría laboral, los más bajos niveles de ingresos y escasa antigüedad en el mercado de trabajo, que provoca la máxima inestabilidad laboral e imposibilita la promoción. Predominan aquí las personas jóvenes, mujeres en mayor medida, con bajos niveles educativos, y un 35% de población inmigrante. Aquí tenemos un sentido de «asimilación ocupacional» de la inmigración, en términos de inmovilidad atrapada en un segmento bajo del mercado. Este quinto gru-

po está compuesto fundamentalmente por marroquíes, seguidos de rumanos, ecuatorianos y peruanos. El perfil dominante de esta categoría profesional es el de peón, con bajo nivel de estudios.

Gráfico 6



Conclusiones

La hipótesis de la «asimilación ocupacional», considerada ésta sólo a partir del indicador de la convergencia salarial, demuestra que las trayectorias laborales de la inmigración requieren una larga antigüedad en el mercado laboral, mucho más larga que la de los trabajadores autóctonos. Ello se explica por el alto coste que tiene el propio hecho migratorio (Zimmermann, 2009). Los inmigrantes requieren más tiempo porque tienen que construir nuevas redes sociales, conocer el mercado de trabajo local y homologar sus titulaciones académicas. Sin embargo, consideramos que el indicador salarial es insuficiente para explicar bien la posición y trayectoria, o, más concretamente, la convergencia entre trabajadores autóctonos e inmigrantes. De hecho, se ha demostrado que las categorías que primero convergen son las más bajas, como la de los peones o de aquellos que trabajan en el sector de la agricultura. En otras categorías profesionales no hay convergencia: se mantiene la brecha en las trayectorias, tanto la brecha salarial como la brecha por categorías profesionales. Por consiguiente, la «asimilación ocupacional» aparece segmentada y limitada.

Por todo ello, posiblemente la hipótesis de la segmentación nos ofrece una explicación algo más clara sobre la inserción de la inmigración. Aunque inmediatamente hay que señalar que las dos explicaciones tienen aspectos complementarios entre sí, porque ambas focalizan la atención sobre variables distintas. La teoría del capital humano presta más

atención a las variables que identifican los atributos de la oferta de trabajo, particularmente el nivel de estudios y la experiencia laboral. Mientras que la teoría de la segmentación nos advierte del peso que tiene la estructura del mercado de trabajo para explicar la estratificación. La estructura económica y del mercado de trabajo condiciona y limita las trayectorias profesionales ascendentes. Todo ello está relacionado con los tipos de sectores de actividad, el tamaño de las empresas y el tipo de contratación laboral. Se ha demostrado que determinados sectores favorecen la promoción, como son los de la educación, la Administración Pública, la sanidad, la banca y los seguros, entre otros. Y, por el contrario, otros sectores limitan la promoción, como son los del hogar y servicios personales, la agricultura y la hostelería, donde precisamente el peso de la inmigración es mayor. Asimismo, también hemos encontrado evidencias de que la promoción es mayor en las grandes empresas que en las pequeñas, así como entre aquellos que tienen contratos laborales estables antes que entre los que tienen contratos temporales.

No obstante, ambas explicaciones teóricas comparten la idea de que la antigüedad en el mercado laboral tiene un importante poder explicativo sobre las desigualdades entre trabajadores autóctonos e inmigrantes. A lo largo del tiempo, hemos visto cómo se abre una «brecha por origen» a partir de los 6 a 10 años, lo que podríamos llamar el «momento de transición». Los autóctonos ascienden más rápidamente que los inmigrantes. En particular, ascienden de categoría profesional y de salario más rápidamente (incluso en el tramo de 2 a 6 años) aquellos autóctonos que tienen estudios universitarios y en sectores tales como la educación, la Administración Pública y la Sanidad. Sin embargo, hay tres grupos de inmigrantes que también ascienden, a pesar de la «brecha por origen». Éstos son los ciudadanos de la UE-15 y los peruanos y marroquíes con estudios universitarios. Pero su promoción de categoría profesional y de salario es *retardada en el tiempo*. Los inmigrantes peruanos y marroquíes tardan más años en promocionarse, preferentemente los inmigrantes marroquíes en el tramo de más de 20 años de antigüedad, en grupos de edades que incluso van más allá de los 54 años. Estos dos grupos de inmigrantes se promocionan en los mismos sectores mencionados anteriormente, más en comercio y transporte. En el caso de los peruanos, parece que el conocimiento de la lengua favorece la promoción.

Sin embargo, hay dos grupos de inmigrantes que, independientemente de la antigüedad y el nivel de estudios, apenas se promocionan: son los rumanos y los ecuatorianos. Esta situación nos conduce a la hipótesis de la *estratificación por origen*. Esta estratificación por origen (etnoestratificación) pone de relieve que no siempre el nivel de estudios y cualificaciones altas son determinantes en las trayectorias, sino que influyen otros factores como la lengua, la etnia y el género. A excepción de la variable de la antigüedad, ninguna de las otras variables por sí sola tiene suficiente poder explicativo sobre las trayectorias laborales. La explicación de las trayectorias laborales, entonces, obedece a la interacción de distintas variables.

Referencias bibliográficas

- Alarcón, A. (2007), «El valor de las lenguas de los trabajadores europeos en Cataluña», *Papers, Revista Sociología* 85, pp. 135-156.
- Becker, G. (1983), *El capital humano*, Madrid, Alianza Editorial.
- Cachón, L. (2002), «La formación de la España Inmigrante: mercado y ciudadanía», *REIS* 97, pp. 95-126.
- (2009), *La España inmigrante: marco discriminatorio, Mercado trabajo y política de integración*, Barcelona, Anthropos.
- Cebrián, I. y Toharia, L. (2008), «La entrada en el mercado de trabajo. Un análisis basado en la MCVL», *Revista de Economía aplicada* XVI, E-1, pp. 137-172.
- Cebrian, I. *et al.* (2008), «Análisis comparativo de las trayectorias laborales de las mujeres nacionales e inmigrantes: un análisis sobre los movimientos de las vidas laborales», Madrid, Working Paper, Proyecto del Instituto de la Mujer.
- Chiswick, B. C. (2005), «A longitudinal analysis of Immigrant Occupational Mobility: A test of the Immigrant Assimilation Hypothesis. *International Migration Review* 39, pp. 332-353.
- Colectivo IOE (2005), «Inmigrantes extranjeros en España: ¿reconfigurando la sociedad?» *Panorama Social* 1, junio, pp. 32-47.
- (2008), *Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007*, Madrid, Observatorio Permanente de la Inmigración.
- Coughan, J. E. (1998), «Occupational mobility of Australia's Vietnamese Community: its directions and Human Capital determinants», *International Migration Review* 32 (1), pp. 175-201.
- Dickens, R. y McKnight, A. (2009), «Assimilation of Migrants into British Labour Market», Working Paper, CASE-London School of Economics.
- Domínguez-Fabián, I. y Encimas-Gonechea, B. (2005), «Inmigración y solvencia financiera del sistema público de pensiones español tras las regularizaciones de 2005», Working Paper, Universidad de Extremadura.
- Escrivá, Á. (2000), «¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona», *Revista Papers* 60, pp. 327-342.
- Garrido, L. (2004), «Demografía longitudinal de la ocupación», *ICE* 815.
- Giddens, A. (1991), *Sociología*, Madrid, Alianza Editorial.
- González Ferrer, A. (2002), «Efectos macroeconómicos de la inmigración. Impacto sobre el empleo y los salarios de los nativos», *Revista Papers* 66, pp. 133-153.
- Green, D. A. (1999), «Immigrant Occupational Attainment: assimilation and mobility over time», *Journal of Labor Economics* 17(1), pp. 49-79.
- Kogan, I. (2003), «A Study of Employment careers of immigrants in Germany», Working Paper 66, Manheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- McAllister, I. (1995), «Occupational Mobility among Immigrants: The impact of Migration on Economic Success in Australia», *International Migration Review*, vol. 29(2), pp. 441-468.
- Miguélez, F.; Pérez Amorós, F. y Recio, A. (2009), *Estudi sobre la gestió dels fluxos immigratoris laborals*, Centre Estudis Quít, Universitat Autònoma Barcelona.

- Parella, S. (2003), *Mujeres, inmigrantes y trabajadoras. La triple discriminación*, Barcelona, Anthropos.
- Piché, V.; Renaud, J.; Gingras, L. y Shapiro, D. (2002), «Economics Integration of New Immigrants in the Montreal Labour Market: A longitudinal approach», *Populations* 57(1), pp. 57-82.
- Piore, M. (1983), «Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo», en L. Toharia, *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial.
- Pumares, P.; García, A. y Asensio, A. (2007), *La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España*, Madrid, Observatorio Permanente de la Inmigración.
- Solé, C. (1995), *Discriminación racial en el mercado de trabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Spillerman, S. (1977), «Careers, labor market structure and socioeconomic achievement», *American Journal of Sociology* 83(3).
- Tienda, M.; Jensen, L. y Bach, R. L. (1984), «Immigration, Gender and the Process of Occupational Change in the United States», *International Migration Review* 18(4).
- Toharia, L. y Cebrián, I. (2007): *La temporalidad en el empleo: atrapa-miento y trayectorias*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Zimmermann, K. (2009), «Labour mobility and the integration of European Labour Markets», en E. Nowotny *et al.*, *The integration of European Labour Markets*, Cheltenham (GB), Edward Elgar.

Resumen: «Trayectorias laborales y asimilación ocupacional de la inmigración»

En este artículo exploramos dos hipótesis relacionadas con la situación de la población inmigrante en el mercado de trabajo. La primera sostiene la idea de la asimilación ocupacional de la inmigración a través de la antigüedad en el mercado de trabajo. Esta hipótesis se apoya en el salario como indicador de la convergencia entre trabajadores autóctonos e inmigrantes. Y la segunda hipótesis sostiene la idea de la inserción estratificada en el mercado de trabajo en función de otras variables: seguridad en el empleo, cualificaciones profesionales, origen y género. Nuestro argumento central es que la asimilación se configura de forma estratificada en algunas pocas categorías profesionales y sectores de actividad, mientras que en otros persiste a lo largo de los años la brecha en las trayectorias laborales según el origen.

Palabras clave: inmigración, trayectorias, movilidad, promoción, empleo, contrato de trabajo, asimilación ocupacional; segmentación, estratificación, salarios, género.

Abstract: «Labour trajectories and occupational assimilation of immigration over time»

In this article we explore two hypotheses about the conditions of immigrants in the labour market. The first one sustains that there is occupational assimilation of immigration over time. This hypothesis focuses on earnings as an indicator of convergence between native and immigrant workers. The second hypothesis argues that there is a segmented insertion in the labour market as a function of other variables different from earning: employment security, professional qualification, origin and gender. Our argument is that there is a segmented assimilation in some occupations and sectors of activity, whilst in others the origin-based gap in labour market trajectories of workers persists over the years

Key words: immigration, trajectories, mobility, career, employment, labour contract; occupational assimilation over time, segmentation, stratification, wages, gender.