

Documentos CIDOB

Migraciones; 14

Condiciones laborales y precariedad de los inmigrantes. El caso de los colombianos en tres comarcas de la provincia de Barcelona.
María Gertrudis Roa

documentos



Serie: Migraciones

Número 14. Condiciones laborales y precariedad de los inmigrantes.
El caso de los colombianos en tres comarcas de la provincia de
Barcelona

© María Gertrudis Roa

© Fundació CIDOB, de esta edición

Edita: CIDOB edicions

Elisabets, 12

08001 Barcelona

Tel. 93 302 64 95

Fax. 93 302 21 18

E-mail: publicaciones@cidob.org

URL: <http://www.cidob.org>

Depósito legal: B-13.038-2004

ISSN: 1697-7734

Imprime: Cargraphics S.A.

Distribuye: Edicions Bellaterra, S.L.

Navas de Tolosa, 289 bis, 08026 Barcelona

www.ed-bellaterra.com

Barcelona, julio de 2007

**CONDICIONES LABORALES Y PRECARIEDAD
DE LOS INMIGRANTES
El caso de los colombianos en tres comarcas
de la provincia de Barcelona**

María Gertrudis Roa*

Julio de 2007

*Profesora de Sociología, Universidad del Valle, Cali (Colombia)

Sumario

Presentación

Joaquín Novella Izquierdo7

Introducción9

Acercamiento teórico a la integración laboral11

Los colombianos en España15

Condiciones laborales de colombianos en tres comarcas

de la provincia de Barcelona18

Precariedad laboral en inmigrantes colombianos32

Conclusiones47

Referencias bibliográficas49

Presentación

Joaquín Novella Izquierdo

Catedrático de Política Económica, Universidad de Barcelona

Presentar el trabajo de María Gertrudis Roa me resulta satisfactorio por un doble motivo: En primer lugar, conozco personalmente a María Gertrudis desde hace más de un lustro y le profeso admiración por la inteligencia y rigor que muestra en sus trabajos; en segundo término, el trabajo de la socióloga Roa hace referencia a un tema económico y social de gran importancia para la España de comienzos del siglo XXI: el intenso proceso de inmigración iniciado en los años noventa. Efectivamente, los inmigrantes eran menos de un millón en 1990 y, en la actualidad, las personas no nacidas en España son más de cuatro millones y representan en torno al 12% del total de la población española.

La inmigración ha contribuido a resolver un problema significativo: la falta de oferta de trabajadores. El descenso de las tasas de natalidad en lustros anteriores así como la escasa movilidad laboral entre las comunidades autónomas españolas provocaban una escasez de trabajadores en determinados ámbitos laborales, para una economía que experimentaba un alto potencial de crecimiento.

Los inmigrantes vinieron a trabajar y lo hicieron fundamentalmente en actividades que los españoles no deseaban desempeñar (construcción, hostelería y comercio, trabajos del hogar, agricultura, etc.). La inmigración ha impulsado un mayor crecimiento de la economía y ha generado mayores ingresos fiscales y de cotizaciones a la Seguridad Social, a la vez que ha contribuido a rejuvenecer demográficamente nuestro país.

Indudablemente un proceso intenso de migraciones también genera cuestiones que resolver y necesidades que cubrir: información y atención a los inmigrantes, incrementos en las partidas de gastos sociales (educación y sanidad, en especial) y programas de atención a la diversidad.

En consecuencia, uno de los principales retos de la política española a principios del presente siglo consistirá en resolver adecuadamente la cuestión migratoria que, dadas las necesidades del mercado de trabajo, es previsible que continúe en los próximos años.

El estudio de María Gertrudis Roa es una gran aportación para comprender las causas, la situación y las políticas a realizar sobre las condiciones laborales de los inmigrantes, tanto por su bagaje teórico como, en especial, por sus aportes al conocimiento de la realidad laboral concreta de los trabajadores inmigrantes.

Esperemos que en el futuro, la socióloga Roa nos continúe suministrando instrumentos de tanto interés para avanzar en las políticas adecuadas sobre inmigración.

Introducción

Este artículo pretende mostrar algunos aspectos fundamentales de la inmigración laboral colombiana en tres comarcas de la provincia de Barcelona, a partir del comportamiento de la segmentación del mercado de trabajo. En primer lugar, se realiza una descripción de un conjunto de variables sobre condiciones laborales y, posteriormente, se presentan los niveles de precariedad laboral del colectivo colombiano en comparación con el colectivo autóctono que sirve de referente.

Los resultados presentados forman parte de la tesis doctoral “Mercado de trabajo y condiciones laborales de los inmigrantes: el caso de los trabajadores colombianos en tres comarcas de Barcelona (El Barcelonés, el Baix Llobregat y el Vallès Occidental)” dirigida por el doctor Joaquim Novella de la Universidad de Barcelona. En la investigación se combinaron dos diseños metodológicos: sondeo y etnografía. Los datos cuantitativos de los trabajadores colombianos fueron recogidos en el año 2002 aplicando el diseño de sondeo, mediante un muestreo por cuotas no probabilístico de 151 trabajadores ocupados, con la encuesta llamada “Condiciones de trabajo de colombianos en Barcelona” (CTCB), que incluyó preguntas de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (ECVT) diseñada y aplicada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) de España. Para el análisis comparativo con los trabajadores autóctonos, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales cedió la base de datos de la ECVT del mismo año. En el año 2004 se realizaron 13 trayectorias laborales mediante entrevistas a trabajadores colombianos cuya antigüedad en España era de casi cinco años. Los datos fueron generados y analizados desde la perspectiva teórica de la segmentación del mercado de trabajo (Doeringer y Piore, 1999) que permitió comprender el por qué los migrantes se dirigen al segmento secundario y terciario y los hallazgos recientes de la teoría del enclave étnico, que brinda elementos para entender las experiencias de migrantes exitosos como empresarios étnicos (Portes y Wilson, 1996).

Acercamiento teórico a la inmigración laboral

En los estudios sobre inmigración en los años ochenta, Piore (1983) afirmaba que la sociedad industrial necesita la inmigración porque en la economía industrial se generan puestos de trabajo en la base del mercado laboral que los autóctonos rechazan, ya sea porque consideran que son ocupaciones de baja remuneración, o porque son de bajo prestigio social, sin estatus laboral y con condiciones extremas de trabajo. Dicha negativa está reforzada por las organizaciones sindicales que protegen al nativo, al no permitir contratar a estos trabajadores por debajo de ciertas condiciones laborales. La inmigración laboral es una respuesta al surgimiento estructural de puestos de trabajo precarios que deben ser cubiertos, complementando así el mercado laboral y, simultáneamente, haciendo posible que la población nacional acceda a los trabajos con mejores condiciones, prestigio y más alta remuneración.

Para la teoría de la segmentación del mercado del trabajo que identifica dos segmentos básicos en el mercado de trabajo, la inmigración no es causada por los inmigrantes y por los países de origen, sino que son los empresarios quienes propician la inmigración a través del reclutamiento directo que estimula la emigración de trabajadores desde países con mano de obra abundante y barata. De tal modo que los empresarios cubren los costos de migración y definen unas garantías con el fin que ésta resulte atractiva para el trabajador. El tipo de trabajador inmigrante típico en este modelo de análisis es un hombre con bajos niveles de formación académica y con escasa cualificación laboral, dotado para la realización de trabajos pesados donde predominan las funciones manuales. Estos empleos se caracterizan, en general, por tener una baja remuneración, poca cualificación, alta inestabilidad, son repetitivos y conllevan pocas o nulas posibilidades de ascenso. Castles y Kosack (1984), en su estudio sobre la estructura de la clase obrera y el papel que juegan los trabajadores inmigrantes, analizan el fenómeno de la inmigración como un factor de desarticulación de las luchas obreras en Europa Occidental,

dado que la inmigración rompía los lazos de unión de la clase obrera, creando dos tipos de trabajadores: los autóctonos con privilegios y los inmigrantes sin derechos.

Sin embargo, este modelo analítico no resulta suficiente para explicar el actual proceso migratorio que va unido al proceso de globalización económica, donde los países del Sur desempeñan un papel asimétrico. Mientras el capitalismo transnacional aporta capital y tecnología, la periferia entrega sus recursos naturales y aporta mano de obra barata. En la actualidad, los empresarios de países industrializados no necesitan incentivar la migración mediante el ofrecimiento directo de garantías especiales: los migrantes contemporáneos se mueven a través de redes sociales transnacionales, que viabilizan su movilidad y reclutamiento, de tal forma que los empleadores no asumen ningún costo o riesgo. Así, la migración contemporánea tiende a ser voluntaria, autónoma y con un flujo migratorio regular que se mueve por redes sociales (Massey 1990, Gurack y Caces 1998, Guarnizo 2004). En los países receptores, el trabajador inmigrante es una parte del ejército de reserva industrial que puede ser rápidamente reemplazado por otro inmigrante disponible en el mercado local en iguales o peores condiciones.

La mano de obra inmigrante actualmente es una necesidad del capitalismo global porque reduce costos, dado que los inmigrantes perciben salarios bajos, producen más y existe la opción de repatriarlos cuando no se les necesita o no sean hábiles para trabajar, ya que algunos costes laborales y sociales como el desempleo, la incapacidad, los cuidados médicos y el resentimiento social pueden exportarse o devolverse al país de origen. La nueva inmigración es un suministro de trabajadores de bajos salarios, cuyos flujos proceden de países con fuerte presencia de empleos atípicos (sector informal), menores ingresos, sin tradición migratoria, y donde aumenta cada vez más la mano de obra femenina; estos flujos tienden a concentrarse en zonas determinadas, usualmente grandes ciudades. La relación entre inmigrantes y bajos salarios se ha presentado anteriormente y se ha caracterizado por el desplazamiento, reemplazo y complementariedad en diferentes períodos de tiempo y en mercados específicos (Sassen, 1993).

La tendencia generalizada en las investigaciones migratorias se ha centrado en los estudios de trabajadores con bajos salarios o del segmento secundario de la economía con poca movilidad intersectorial, y en estudios sobre unos pocos inmigrantes con trabajo en el sector primario, en compañías de empresarios blancos no inmigrantes, para los que el estatus ocupacional y la movilidad ascendente crecía a medida que aumentaba su experiencia laboral y se incrementaba su educación, basándose en la teoría dual del mercado de trabajo. No obstante, cuando Portes y Wilson (1996) estudiaron la experiencia cubana en Miami se encontraron con que la teoría del mercado dual (con un segmento primario cualificado y uno secundario no cualificado) era insuficiente para explicar la experiencia laboral de los cubanos (especialmente los exitosos) e incorporaron un tercer segmento en el mercado laboral: el enclave étnico.

Los enclaves étnicos constituyen las experiencias exitosas de inserción económica no sólo para el inmigrante recién llegado, sino también para los hijos de inmigrantes de segunda generación que se han socializado y educado en el país receptor, refutando la tesis que los inmigrantes de segunda generación abandonan la comunidad étnica (Wilson y Portes, 1996). Un enclave étnico está definido como una agrupación de personas pertenecientes a un determinado grupo, fuera de su territorio de origen y dentro de un territorio ajeno. (Malgesini y Gimenez, 1997:110), pero Wilson y Portes (1996) también utilizan este término para referirse a un espacio físico, como una fábrica o una zona de trabajo, cuyos propietarios son inmigrantes y emplean inmigrantes. Las empresas de enclave —en el caso de los cubanos en Miami— tienden a concentrarse en sectores de actividad textil, marroquinería, muebles, construcción, finanzas, agroindustria, entre otros. En el sector servicios, los enclaves étnicos se centran en restaurantes, supermercados, clínicas privadas, gestorías, funerarias y escuelas privadas, entre otros. Los enclaves étnicos llegan a ofrecer tantos servicios a los inmigrantes que, muchos de ellos restringen sus vidas al enclave, sin necesidad de acceder a otros servicios en la ciudad.

El desarrollo de los enclaves étnicos requiere dos condiciones: por un lado, la presencia de inmigrantes con suficiente capital y habilidades o espíritu empresarial, y, por el otro, que se produzca la renovación de la fuerza de trabajo del enclave a través de un flujo constante de inmigrantes, ya que a medida que se incrementan los colectivos de una misma nacionalidad o sector geográfico, los enclaves van creando nichos de mercado laboral que se unen a grandes firmas de la economía central. Los enclaves étnicos ayudan a suministrar mano de obra barata a grandes firmas, actuando como intermediarios, o facilitan las estrategias de deslocalización en las cadenas productivas de sectores modernos. El enclave étnico se convierte en fuente de altos ingresos para sus empresarios, incorpora a los nuevos migrantes garantizándoles un empleo rápido y posteriormente, los incita a la creación del trabajo independiente como forma de movilidad ascendente. “La expansión económica de un enclave étnico, combinado con las obligaciones recíprocas adheridas a una etnicidad común, crean nuevas oportunidades para los trabajadores inmigrantes y permiten la utilización de sus inversiones de capital humano en el pasado” (Wilson y Portes, 1996:189). Los enclaves étnicos debido a la afinidad lingüística y cultural con el ejército de reserva de trabajadores inmigrantes, tienen una ventaja comparativa de acceso a mercados y fuentes de trabajo (Wilson y Portes, 1996).

Por tanto, las explicaciones teóricas que ahonden en el comportamiento del mercado de trabajo, a partir de segmentos y de la división internacional del trabajo en el sistema mundial para explicar la inmigración laboral, constituyen fuertes pilares para estudiar la situación laboral de los inmigrantes no comunitarios en España.

Los colombianos en España

España es el segundo país de destino para los colombianos que partieron en busca de trabajo y mejores condiciones de vida. En el 2005, los colombianos representaban el tercer colectivo más numeroso en España (MTAS, 2005). Los colombianos escogieron España como lugar de destino para su proyecto migratorio debido a la presencia de redes familiares y vecinales que brindan apoyo y acogida a los futuros migrantes, a la facilidad de compartir un mismo idioma, a la similitud cultural y al hecho que, antes del 2002, España era uno de los pocos países que no exigía el requisito de visado a los colombianos para entrar al país como turista.

Vale la pena destacar que en el 2002¹ no existían datos claros sobre cuántos eran, cómo eran y en qué condiciones vivían los colombianos en España. La alta cifra de irregularidad de los colombianos, así como la dispersión y falta de coordinación en las bases de datos oficiales, no permitían establecer una tasa de irregularidad con precisión ni realizar un análisis exhaustivo. Los datos sobre colombianos recogidos por las estadísticas oficiales de los Anuarios de Migraciones (MTAS, 2001-2002), revelan datos que representan la punta del iceberg, ya que sólo registran a los trabajadores regularizados, pero excluyen irregulares y nacionalizados. Así, el censo de población del 2001, realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) de España, arrojó cifras globales sobre los colombianos que permiten observar el fuerte contraste de las estadísticas oficiales en ese momento, ya que mientras en el 2001 aparecían censados 158.164 colombianos en el censo de población español, el *Anuario estadístico de la inmigración* (2001) contabilizaba 48.710 colombianos residentes. Esta diferencia revela los niveles de irregularidad de los colombianos en España y muestra que la relación

1. En el 2002 se realizó la primera parte del trabajo de campo.

entre la población colombiana legal e ilegal superaba las estadísticas más pesimistas sobre la inmigración irregular. Así, en el año 2001 vivían en España 109.454 colombianos que eran invisibles para las estadísticas oficiales. No obstante, existe una fuente más específica y detallada sobre el colectivo colombiano: la investigación “Migración colombiana en España” (Aparicio y Gimenez, 2003). Según este estudio, la población colombiana residente en España se caracteriza por su dispersión en todo el territorio español, con presencia en casi todas las Comunidades Autónomas. Por ejemplo, mientras que cuatro de cada diez colombianos (40%) reside en los dos grandes centros urbanos, Madrid y Barcelona, los seis restantes están dispersos por todo el territorio español. Barcelona es la segunda ciudad con mayor número de colombianos (10%). Mientras las estadísticas oficiales de la Policía en el 2001 arrojaban la cifra de tan sólo 6.040 colombianos en Barcelona, los datos del Padrón del mismo año recogidos por el Instituto de Estadística de Cataluña (IDESCAT), revelaban la presencia de 16.394 colombianos, es decir, un número casi tres veces superior del registrado por la Dirección General de la Policía². Sin embargo, dicha cifra pudo ser mayor debido a la dificultad de contabilizar las personas en situación de irregularidad que no están empadronadas.

Es importante destacar que Cataluña como comunidad autónoma y, especialmente, Barcelona como provincia, presentan un contexto estructural diferente al resto de España. Cataluña presenta una tasa de actividad mayor (61,9%) que el promedio nacional, con un índice de ocupación (57,6%,) igualmente más alto que el promedio nacional, y menores tasas de desempleo (7,0%), lo que crea una dinámica de

2. Datos del Padrón del 2001 recogidos por el IDESCAT, según los cuales Barcelona cuenta con una población de colombianos de 16.394 personas de las que el 55,1% son mujeres y 44,9%, hombres.

empleo importante (IDESCAT 2006) en la región. Debido a que el ritmo de crecimiento económico de Cataluña ha sido mayor que el español en la década de 1985-1995: “El PIB catalán va a experimentar un crecimiento del 3,3% anual acumulativo, superior al de España (3,1%) y al de la Unión Europea. Así mismo, el ritmo de aumento de la ocupación en Cataluña (1,3% anual acumulativo) va a ser el más importante de España y de la Unión Europea” (Novella, 2004:11). Así Cataluña se acerca más a los indicadores económicos del promedio de la Unión Europea-15 que España. También Cataluña presenta un flujo migratorio más intenso que el promedio español, mientras en 1999 el promedio de extranjeros sobre la población total en España era del 1,8%, en Cataluña ascendía al 2,3%. Para el 2002, la diferencia se ampliaba aún más, ya que el promedio de extranjeros en España alcanzaba el 4,7% y en Cataluña era del 5,9%; en el 2005 se llegó a un porcentaje del 8,5% en España y 11,4% en Cataluña, y ello muestra que cada año se incrementa la diferencia en el porcentaje de extranjeros sobre la población total (INE, 2006). Para finalizar, el mercado de trabajo de Cataluña y Barcelona es un mercado más competitivo y cerrado que el del resto de España. El colectivo IOE en 1996 encontró unos altos niveles de discriminación laboral en el acceso al empleo calificado en Barcelona para los inmigrantes, situación corroborada posteriormente por estudios del GES (2004) relativos solamente a inmigrantes cualificados. En este sentido, Cataluña y Barcelona como mercado de trabajo local plantean para los trabajadores inmigrantes mayores niveles de exigencia y resistencia, no sólo en la incorporación al empleo sino también en el desempeño laboral. En igual medida entran en juego mayores barreras de entrada y de movilidad ascendente, como el conocimiento del idioma catalán que es fundamental para el acceso a empleos cualificados, la xenofobia y las redes sociales de la población nativa que garantizan el acceso al empleo, entre otros. Así los trabajadores colombianos que permanecen en Barcelona están sujetos a un contexto exigente y difícil, pero con mayor dinamismo económico y laboral.

Condiciones laborales de colombianos en tres comarcas de la provincia de Barcelona

Este artículo parte de la existencia de un mercado de trabajo español total con todas las características propias de la economía española. Sin embargo reconoce la existencia de mercados regionales matizados por vocaciones económicas, condiciones sociales y procesos históricos de cada Comunidad Autónoma que acentúan o difuminan esos factores estructurales macros de España, que dan lugar a dinámicas específicas y crean condiciones laborales particulares en las comunidades. A su vez, las especificidades particulares del mercado laboral son aún más pronunciadas a nivel local y regional.

La teoría de la segmentación laboral argumenta que el mercado laboral no es uno solo, sino que está segmentado, lo cual sirve para explicar muchos fenómenos específicos de la realidad laboral y social de los inmigrantes. De acuerdo a esta perspectiva, los trabajadores extranjeros se ubican en el segmento de mercado de trabajo secundario y terciario, que se caracterizan por tener puestos de trabajo menos remunerados, peores condiciones de trabajo, pocas posibilidades de ascenso, relaciones laborales personalizadas donde prima la arbitrariedad, inestabilidad laboral, falta de organización de los trabajadores y alta rotación en la actividad económica (Piore, 1983). Al lado de esto, los mejores puestos de trabajo se encuentran en el segmento laboral primario, al cual los inmigrantes y trabajadores ubicados en el segmento de mercado secundario no tienen acceso. Según este planteamiento, estas diferencias son exacerbadas o atenuadas según factores sociales, políticos y económicos en los países receptores.

La forma como el país receptor acoge al nuevo inmigrante se ha denominado “contexto de recepción”, el cual puede ser desfavorable, neutral o favorable (Portes y Böröcz, 1998). Cuando un trabajador inmigrante encuentra un contexto de recepción desfavorable en el que las políticas

migratorias van dirigidas a evitar que los trabajadores extranjeros compitan con los trabajadores autóctonos, entonces la incorporación del inmigrante al mercado de trabajo se realiza en condiciones desventajosas. Normalmente sólo consiguen trabajos temporales, mal remunerados, que requieren baja cualificación laboral, no ofrecen posibilidades de ascenso, conllevan condiciones laborales y una calidad de vida en el trabajo precarias; etc. Estas condiciones impiden que el trabajador inmigrante desarrolle una trayectoria laboral ascendente y construya una carrera.

Del caso de España, y en general de la Unión Europea, se afirma que tienen un contexto de incorporación al mercado laboral desfavorable, debido a la alta regulación laboral a la que están sujetos los trabajadores inmigrantes (Portes y Böröcz, *ibid*). Así, en España, las cuotas de trabajo que están definidas por el Gobierno español, denominadas contingentes laborales³, determinan que los trabajadores extranjeros no desempeñen ocupaciones con alta presencia de desempleo para los trabajadores españoles, de tal forma que los trabajadores inmigrantes sólo pueden acceder a empleos por los que los trabajadores autóctonos no se interesan, particularmente en el sector servicios, la agricultura, y en la construcción. A su vez, las leyes imponen altas multas a los empleadores que vinculen trabajadores irregulares y la nueva política migratoria hace legalmente imposible la regularización de un trabajador que no haya entrado al territorio español con estatus de trabajador. Se podría concluir entonces, que la precariedad laboral es casi inherente a la condición de inmigrante en España.

3. El sistema de contingente laboral es un instrumento de regulación de flujos migratorios laborales, el cual se basa en la demanda de mano de obra inmigrante por el sector privado, para cubrir aquellos empleos que no quieren desempeñar los trabajadores autóctonos. El contingente laboral busca normalizar la entrada de trabajadores potenciales desde el país de origen, bajo formas específicas de contratación.

Estructura del empleo

De los resultados de la Encuesta CTCB y ECVT, recogidas en el 2002 para hacer el análisis comparativo de condiciones laborales entre los colombianos estudiados y los trabajadores autóctonos de Barcelona, se desprende que en el 2002, la mitad (56,9%) de los colombianos estudiados ocupan empleos de baja cualificación en servicios y comercio (25,8%) o no cualificados (31,1%); es decir, que no requieren formación académica ni experiencia laboral (tales como peones de construcción, trabajadores de la limpieza, camareros, dependientes y cuidadores de niños o ancianos), mientras que tan sólo una décima parte (14,2%) de los trabajadores autóctonos se ocupan en empleos no cualificados y el 13,3% se ocupa en servicios (véase tabla 1). La segmentación se expresa también en el acceso a las ocupaciones de alta cualificación, y por tanto, de mejores condiciones de trabajo y salarios, como en los rangos de “Dirección de empresas y administraciones públicas”, “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” y “Técnicos y profesionales de apoyo” donde los inmigrantes estudiados tienen una participación del 19,2% y los españoles de un 36,5%. Este porcentaje en inmigrantes no se debe a empleo asalariado cualificado, sino a que el 13,2% de trabajadores inmigrantes están en la dirección de empresas (los autóctonos tienen una participación del 6,4%). Evidentemente, esta desproporción refleja la mayor participación de los inmigrantes en pequeñas empresas familiares étnicas y autoempleo en general, que pueden revelar la conformación del enclave étnico y una estrategia de movilidad social ascendente.

En otras ocupaciones se presenta casi una misma participación del mercado de trabajo. En “Artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera y la construcción” aparece una participación casi idéntica entre autóctonos e inmigrantes (14,7% y 11,3% respectivamente). En los “Servicios de restauración y de servicios personales y comercio”, se

observa que los colombianos casi duplican su presencia en este grupo ocupacional que incluye empleos de camareros/as y cuidadores (13,3% españoles y 25,8% colombianos).

Al comparar las variables de nivel de formación y ocupación hay una fuerte contradicción: Trabajadores predominantemente con niveles de formación medios y superiores en empleos no cualificados. El 48,3% de los colombianos dicen que trabajan en ocupaciones que están por debajo de su formación, mientras que el 18,1% de los españoles manifiesta que trabaja en un empleo que está por debajo de su formación. Por el contrario, ocho de cada diez españoles (74,2%) dicen que realizan el trabajo correcto con la formación que tienen, mientras esto ocurre en el caso de cuatro de cada diez inmigrantes colombianos (41,7%) (Véase tabla 1).

A menudo, la antigüedad en un empleo o puesto de trabajo está en relación directa con la permanencia en un lugar o, en este caso, con el tiempo transcurrido desde la llegada del trabajador extranjero. Aunque usualmente esta variable revela no sólo el nivel de rotación laboral, sino también la precariedad laboral del trabajador así como la incertidumbre en la continuidad en la relación laboral, en el caso de los trabajadores extranjeros debe ser analizada contrastando el tiempo de llegada y permanencia en el país receptor. Si se establece una comparación de la antigüedad en el puesto de trabajo se observan diferencias entre los trabajadores españoles y colombianos. Por un lado, el 71,5% de los colombianos llevaban menos de un año en el trabajo en el momento de realizar la encuesta, mientras que el porcentaje de los trabajadores autóctonos en esta circunstancia era del 9,6%. Por otro lado, mientras el 89,4% de los trabajadores colombianos dijeron llevar entre uno y dos años en su puesto actual, el 66,7% de los trabajadores españoles indicaron que llevaban más de tres años trabajando en su empleo actual. No obstante, estas diferencias subrayan la baja antigüedad de la presencia colombiana en España y en Barcelona en par-

ticular, por tanto, la variable “antigüedad en el empleo” en este caso, no se puede utilizar como indicador único de inestabilidad laboral, sino que se debe estudiar conjuntamente con otras variables.

El modo de incorporación laboral varía significativamente entre los inmigrantes y los autóctonos. En efecto, como muestran los datos de la tabla 1, la vasta mayoría de los colombianos en Barcelona (98,7%) trabajan en el sector privado, o bien como asalariados o bien como trabajadores autónomos. Su presencia en el sector público es poco significativa (1,3%). En contraste, un 11,9% de los españoles están empleados en el sector público y el resto, 71,6%, en el sector privado. En este último, empero, hay variaciones y similitudes significativas con los colombianos. Por ejemplo, mientras que el 76,8% de los colombianos trabajan para el sector privado bajo la forma de asalariados, el 71,5% de los españoles está en esta circunstancia. No obstante, los porcentajes son ligeramente variables en los casos de “empresarios con personal asalariado” (7,9% colombianos y 3,6% españoles), “profesionales o trabajadores autónomos sin asalariados” (11,9% y 9,9%, respectivamente) y “asalariados en negocio familiar” (2% y 1,4%). Este comportamiento corrobora que existe otro camino de incorporación laboral para los inmigrantes a través del autoempleo, cuando se cuenta con una comunidad preexistente de inmigrantes en el país receptor. El autoempleo se presenta con la creación de empresas de inmigrantes dirigidas a satisfacer las necesidades de consumo de sus compatriotas y otros grupos de migrantes. El empresariado étnico y sus coetáneos van conformando exitosas economías étnicas denominadas enclaves étnicos. Para Ivan Light (2002) el florecimiento del autoempleo inmigrante está en correlación con las dificultades y rigidez del mercado de trabajo en la sociedad dominante.

Tabla 1. Estructura del empleo de los trabajadores inmigrantes colombianos en Barcelona y españoles-2002

Características	Colombianos (No)	Españoles (No)	Colomb. (%)	Esp. (%)
Ocupación empleo principal				
Dirección de empresas	19	13,2	46.581	6,4
Técnicos, profesionales, científicos e intelectuales	10	5,3	90.038	12,4
Técnicos y profesionales de apoyo	2	0,7	128.258	17,7
Empleados administrativos	11	7,9	70.501	9,7
Servicios personales, restauración y comercio	11	25,8	96.621	13,3
Trabajadores cualificados agricultura y pesca	0	0,0	4.640	0,6
Artesanos y trabajadores cualificados industria, manufactura y construcción	9	11,3	106.633	14,7
Operadores y montadores industriales	0	4,6	79.466	10,9
Trabajadores no cualificados	89	31,1	103.219	14,2
TOTAL	151	100%	725.957	100%
Relación entre puesto de trabajo y formación				
Es el correcto	63	41,7	539.758	74,2
Es mas bajo que mi formación	73	48,3	131.845	18,1
Realmente sería necesaria más formación	9	6,0	7.916	1,1
Necesitaría una formación distinta a la que tengo	5	4,0	13.786	1,9
TOTAL	150	100%	727.553	100%
Antigüedad en la empresa				
Menos de un año	108	72,0	70.087	9,6
De uno a dos años	27	18,0	154.644	21,3
Dos a cuatro años	9	6,0	96.658	13,3
Cinco años o más	6	4,0	388.808	53,4
TOTAL	150	100%	727.553	100%
Situación de empleo				
Asalariado del sector público	2	1,3	86.598	11,9
Asalariado del sector privado	116	76,8	520.856	71,6
Empleadores/profesionales con asalariados	12	7,9	26.023	3,6
Profesionales/trabajadores autónomos sin asalariados	18	11,9	71.899	9,9
Asalariados en negocio familiar	3	2,0	1.249	0,2
Sin salario en negocio familiar	—	—	10.123	1,4
Cooperativista	—	—	3.659	0,5
Otra situación	—	—	7.146	1,0
TOTAL	151	100%	727.553	100%

Fuente: *Encuesta de calidad de vida para la provincia de Barcelona*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 2002; encuesta sobre “Condiciones de trabajo de colombianos en Barcelona,” María G. Roa, 2002.

Los empleadores y las empresas

El segundo actor del mercado de trabajo que es importante tener en cuenta es el empresario, cuyo elemento fundamental es que detenta una gran cantidad de poder y discrecionalidad en la configuración del mercado de trabajo, puesto que tiene la capacidad de imponer las reglas de juego, al demandar y vincular sólo el tipo de trabajador que se ajuste a sus expectativas y por último, a definir la relación laboral que desea. Desde luego, este proceso está determinado también por las condiciones propias del mercado laboral y el sector económico en que la empresa esté ubicada.

Como se indica en la tabla 2, el sector de la economía que más ocupa trabajadores tanto españoles como extranjeros colombianos es el sector servicios (61,4% de los españoles y 72,2% de los inmigrantes). En particular, un alto porcentaje de los inmigrantes se aglutina en servicios personales y de restauración o servicios de proximidad⁴, con un 31% de estos trabajadores contratados por un particular y no por una empresa. Se observa también una concentración de los inmigrantes, particularmente hombres, en la construcción (21,9%) y una menor participación en la industria (6%), con relación a los trabajadores autóctonos (6,0% y 29,6%, respectivamente)⁵. Es importante recordar que en la zona geográfica de estudio predomina el empleo urbano.

4. Son también los llamados “servicios de la vida diaria” que pueden definirse como aquellas actividades remuneradas destinadas a satisfacer las necesidades de las personas y de las familias, que aparecen en la actualidad, en la vida cotidiana de las sociedades occidentales (Torns, 2000).
5. En la investigación realizada por Aparicio y Gimenez (2003) a nivel nacional se encontró poca participación de los trabajadores colombianos en ocupaciones agrícolas en el territorio nacional español.

Analizando quiénes son los empleadores o empresas contratantes en el mercado de trabajo español, se observa que, tanto para los autóctonos como para los inmigrantes, el mayor empleador son empresas pequeñas con menos de 25 trabajadores (68,9% para los colombianos y 35,6% para los autóctonos), (véase tabla 2). Estas pymes con nóminas de uno a nueve empleados, contratan más trabajadores inmigrantes que autóctonos (49,7% y 22,6%, respectivamente). En particular, se muestra el contraste entre los trabajadores autóctonos e inmigrantes, ya que mientras un 17,2% de inmigrantes están contratados por una persona o particular, tan sólo el 2,2% de los españoles se encuentran en esta situación. En forma inversa se aprecia claramente la desproporcionada presencia de españoles en las grandes empresas con más de 250 trabajadores, en comparación con la presencia de inmigrantes (22,2% versus 6%, respectivamente). Más aún, las empresas grandes, aquellas con más de 1.000 trabajadores, no recurren a trabajadores inmigrantes sino que se nutren exclusivamente de fuerza de trabajo nacional.

Este fenómeno de contracción del tamaño de las empresas que ha vivido España, al igual que los demás países desarrollados y en vías de desarrollo, está relacionado con transformaciones del aparato productivo caracterizado por la descentralización, subcontratación y *outsourcing* del proceso de producción y distribución, con sus consecuentes cambios en el crecimiento del empleo. “El empleo crece en las pequeñas empresas porque crece el número de éstas y porque son éstas también las que tienen más posibilidades que las grandes para crearlos (y en tiempos de vacas flacas destruirlo)” (Prieto, 1994). En todas las sociedades desarrolladas, las empresas y unidades de producción se están reestructurando movilizand la fuerza de trabajo y quién está generando empleo es la pequeña empresa. Visto desde el lado de los trabajadores, el proceso de contracción de la estructura productiva supone un empeoramiento en sus condiciones de trabajo y una creciente dificultad para su defensa colectiva.

Así pues, el tamaño de la empresa contratante es un indicador de la formalidad de las relaciones laborales que se establecen entre trabajadores y empleadores y marca una trayectoria laboral para el trabajador determinando sus condiciones laborales y, por ende, de vida. Las empresas grandes debidamente protocolizadas se han convertido en una institución estructurante de las dinámicas de empleo al convertirse en un territorio parcial de prácticas, normas y mecanismos de regulación laboral diferentes de las reglas que rigen el mercado de trabajo en general (Pries, 2000). Si por el contrario, los trabajadores inmigrantes son empleados por empresas pequeñas donde no existe una racionalidad laboral claramente definida, el nivel de vulnerabilidad del trabajador es mayor.

Relación contractual

Las condiciones de empleo están definidas por un conjunto de variables que permite ubicar cuál es la posición de un grupo social dentro del mercado de trabajo. Las condiciones de empleo se encuentran enmarcadas por la modalidad de contrato mediante el que se configura la relación laboral. La tabla 3 muestra que la temporalidad e informalidad rigen las relaciones laborales para los trabajadores inmigrantes. Indudablemente, la evidencia muestra que mientras la vinculación de trabajadores sin la debida formalización legal constituye para los españoles un caso aislado, para los inmigrantes es la norma. En efecto, mientras que el 59% de inmigrantes trabajan sin contrato de trabajo o su vinculación se limita simplemente a realizar un servicio u obra específica, solamente 1,1% de trabajadores españoles trabaja bajo estas condiciones. Un trabajador sin contrato es un trabajador que no cotiza a la Seguridad Social, no tiene la debida protección de salud, acceso a una jubilación, pensión por enfermedad o muerte, subsidio de desempleo y demás beneficios de ley.

Aunque hay una parte de estos trabajadores que no pueden firmar un contrato por no disponer de permiso de trabajo⁶, existe un porcentaje de ellos a los que, aun teniendo el permiso de trabajo, se les niega el contrato eludiendo conformar así las relaciones laborales a la normativa existente. Este elemento manifiesta que el problema de la regularización de los trabajadores no es un problema sólo legal, sino ético, ya que se niega el ejercicio de

6. Respecto a los resultados obtenidos de la encuesta CTCB aplicada en el 2002, cuando la presencia de colombianos era muy reciente en España y los niveles de regularización bajos, con el tiempo las condiciones laborales han tendido a mejorar debido a la regularización. Esta situación se observa en el crecimiento vertiginoso de altas en la Seguridad Social de trabajadores colombianos desde el 2000 hasta el 2005, por los dos procesos de regularización presentados en el 2002 y 2005. En enero del 2002 (año de aplicación de la encuesta CTCB) estaban dados de alta en la Seguridad Social 27.417 colombianos, sin embargo en el siguiente año (enero del 2003) el número de colombianos dados de alta se había más que duplicado, llegando a 61.645 trabajadores, con un crecimiento del 124,8%, debido al proceso de regularización. En enero del 2004 y como consecuencia de la aplicación de la nueva Ley de Inmigración se dan de alta 66.385 colombianos, lo que supone un crecimiento del 7,7%. En enero del 2005, el aumento de altas en la Seguridad Social de colombianos elevan el porcentaje al 23,8% con 82.192 trabajadores (CERES 2005:15). El nuevo proceso de normalización permitió darse de alta a 35.235 trabajadores colombianos adicionales en julio del 2005 (MTAS, 2005). con lo cual este colectivo pasó a ocupar el cuarto lugar en cuanto a número de regularizaciones, y a representar casi el 10% de los trabajadores normalizados (para un total en el territorio nacional de 352.522 trabajadores extranjeros no comunitarios). Al terminar el año (diciembre de 2005), los colombianos presentaron 130.173 afiliaciones a la Seguridad Social, con un crecimiento del 63,1% respecto al año anterior. De éstos, 90.000 corresponden al régimen general, 4.264 son autónomos, 32.394 son trabajadores del hogar y los restantes pertenecen a otros regímenes (MTAS, 2006).

sus derechos civiles y sociales a un grupo social. El restante grupo de trabajadores colombianos contratados están supeditados por la temporalidad y la eventualidad de los contratos al destajo, mientras que el 70,2% de los trabajadores autóctonos son vinculados con contratos permanentes.

Tabla 2. Características de los empleadores y las empresas con trabajadores inmigrantes colombianos y españoles en Barcelona-2002

Características	Colombianos (No)	Espanoles (No)	Colomb. (%)	Esp. (%)
Actividad económica (empleo principal)				
Agricultura, ganadería y caza		-	2.872	0,4
Industria	9	6,0	215.477	29,6
Construcción	33	21,9	51.394	7,1
Servicios	109	72,2	446.868	61,4
TOTAL	151	100%	727.553	100%
Tamaño de la empresa				
Trabaja solo, autónomo	14	9,3	71.875	9,9
Una persona empleada	26	17,2	16.045	2,2
De 2 a 9 personas	49	32,5	133.939	18,4
De 10 a 25 personas	29	19,2	109.178	15,0
De 26 a 49 personas	5	3,3	61.859	8,5
De 50 a 99 personas	8	5,3	69.288	9,5
De 100 a 249 personas	10	6,6	50.786	7,0
De 250 personas o más	9	6,0	161.401	22,2
TOTAL	150	100%	727.553	100%

Fuente: *Encuesta de calidad de vida*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 2002, sólo provincia de Barcelona; encuesta sobre “Condiciones de trabajo de colombianos en Barcelona,” María G., 2002.

Quizá por estas condiciones de inestabilidad laboral, un porcentaje significativamente importante de trabajadores inmigrantes están abocados a una situación de pluriempleo. Como se aprecia en la tabla 3, algo más de una tercera parte (37,1%) de los trabajadores colombianos tienen más de un empleo, en tanto que una minúscula parte de los trabajadores autóctonos trabajan en estas condiciones (2,7%).

El pluriempleo no puede ser analizado sin comprender las jornadas de trabajo habituales que desempeñan los trabajadores por semana. Mientras uno de cada tres trabajadores españoles hace jornadas de más de 40 horas semanales, casi dos de cada tres trabajadores colombianos tienen horarios más dilatados, y casi una cuarta parte del total cumple jornadas semanales de más de 60 horas (véase la tabla 3).

Esta intensidad horaria se estructura con relación al pluriempleo, medido en el tipo de jornadas de trabajo. Mientras el 88,2% de los trabajadores autóctonos trabajan en jornada completa y los restantes asumen jornadas de trabajo parciales de forma voluntaria debido a razones voluntarias, los trabajadores inmigrantes que no tienen jornada completa trabajan de esta forma por no haber podido encontrar otro trabajo. Es decir, hay un 10% de los trabajadores a tiempo parcial que lo realizan de forma involuntaria. Estas jornadas de trabajo para un 18,5% de los inmigrantes se realizan permanentemente en horario nocturno, lo que tan sólo sucede en un 4,9% de los trabajadores autóctonos. En este sentido, ocho de cada diez trabajadores españoles (82,1%) nunca trabajan de noche, mientras que en el caso de los trabajadores inmigrantes, solo seis de cada diez (61,6%) no lo hacen. En cambio, cinco de cada diez trabajadores españoles o inmigrantes trabajan en turnos de trabajo en días festivos y fines de semana.

Tabla 3. Características de la relación laboral de los trabajadores inmigrantes colombianos y españoles en Barcelona-2002

Características	Colombianos (No.)	Colomb. (%)	Esp. (No.)	Esp. (%)
Modalidad de contrato				
Funcionario	-	-	42.276	7,0
Permanente a lo largo del tiempo	14	11,5	426.252	70,2
Discontinuo	-	-	13.264	2,2
De aprendizaje, formación o práctica	2	1,6	13.589	2,2
Estacional o de temporada	-	-	29.212	4,8
De obra o servicio	33	27,0	46.019	7,6
Está en periodo de prueba	1	0,8	7.547	1,2
Cubre la ausencia de otro trabajador o es interino	-	-	19.043	3,1
Otro tipo, no tiene contrato	72	59,0	6.717	1,1
TOTAL	122	100%	607.454	100%
Situación de pluriempleo				
Sí	56	37,3	19.377	2,7
No	94	62,7	705.303	97,3
TOTAL	150	100%	727.553	100%
Jornada semanal habitual (horas)				
Hasta 20 horas	14	9,3	34.128	4,7
De 21 a 30 horas	7	4,6	54.194	7,4
De 31 a 40 horas	41	27,2	442.919	60,9
De 41 a 50 horas	40	26,5	146.930	20,2
De 51 a 60 horas	13	8,6	45.684	6,3
De 60 horas o más	36	23,8	3.698	0,5
TOTAL	151	100%	727.553	100%
Tipo de Jornada				
Completa	121	80,1	641.454	88,2
Parcial por estudios	4	2,6	16.913	2,3
Parcial por obligaciones familiares	6	4,0	16.233	2,2
Parcial por no encontrar otro trabajo	16	10,6	13.666	1,9
Parcial por no querer jornada completa	1	0,7	12.136	1,7
Parcial por el tipo de actividad que se desarrolla	1	0,7	23.172	3,2
Horario flexible	2	1,3	1.206	0,2
TOTAL	151	100%	727.553	100%
Horario Nocturno				
Siempre trabaja por la noche	28	18,5	36.004	4,9
A veces trabaja por la noche	30	19,9	94.075	12,9
Nunca trabaja por la noche	93	61,6	597.474	82,1
TOTAL	151	100%	727.553	100%
Turnos en festivos y fines de semana				
Sí	70	46,4	52.868	47,8
No	81	53,6	57.825	52,2
TOTAL	151	100%	110.693	100%

Fuente: *Encuesta de calidad de vida en el trabajo* (aplicada para Barcelona). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 2002; encuesta sobre "Condiciones de trabajo de Colombianos en Barcelona," María Gertrudis Roa, 2002

En cuanto a las condiciones de remuneración (véase la tabla 4), tanto los trabajadores autóctonos como inmigrantes están mayoritariamente remunerados bajo la forma de salario fijo mensual (61% de los inmigrantes, y 78% de los autóctonos); el nivel de remuneración de los inmigrantes es más bajo que el de los trabajadores autóctonos; sin embargo, es importante resaltar que tres de cada diez trabajadores inmigrantes colombianos no tiene un salario fijo mensual, sino que devenga salario por horas, por utilidad, por prima individual o colectiva.

Al analizar las condiciones salariales entre los trabajadores autóctonos e inmigrantes (tabla 4) se observa que el número de trabajadores que perciben menos de 270 euros mensuales, es mayor en la población inmigrante. No obstante, el porcentaje de trabajadores inmigrantes que recibe salarios por encima de 1.800 euros por mes es similar (7,3% inmigrantes, 9,7% autóctonos). Es posible que las diferencias salariales no sean ostensiblemente diferentes entre trabajadores autóctonos y extranjeros, con un mayor ingreso los trabajadores españoles, sin embargo surge la pregunta: ¿Cuántas horas debe trabajar un inmigrante para igualar el salario de un trabajador autóctono? Los datos anteriormente presentados demuestran que debe trabajar jornadas de trabajo más largas.

La discusión sobre la situación salarial de los inmigrantes tiene su importancia habida cuenta de las remesas que éstos envían a sus familias en sus países de origen, por cuanto estas transferencias afectan sus condiciones de vida presente y posibilidades futuras en el país de recepción. Sin embargo, el trabajo de campo reveló que sólo una parte de lo percibido por el inmigrante colombiano se gira al exterior. El inmigrante además de trabajador y proveedor para sus familiares en origen, es un consumidor. Aunque viva en condiciones de intensa austeridad material, debe pagar renta por vivienda, comida, servicios, entre otros. Ello sin contar los costos asociados al mantenimiento de las relaciones transnacionales con el país de origen.

Tabla 4. Características de la relación laboral de los trabajadores inmigrantes colombianos y españoles en Barcelona - 2002

Características	Colombianos (No.)	Colomb. (%)	Españoles (No.)	Esp. (%)
Tipo de salario o ingreso				
Salario fijo mensual	92	60,9	567.509	78,0
Salario variable por destajo de equipo	3	2,0	7.256	1,0
Salario variable por destajo individual (hora)	21	13,9	25.706	3,5
Salario variable por prima colectiva	2	1,3	6.820	0,9
Salario variable por prima individual	4	2,6	11.260	1,5
Salario variable por comisión	5	3,3	13.247	1,8
Por servicio	5	3,3	85.706	11,8
Por utilidad	19	12,6	-	-
Otros	-	-	10.049	1,4
TOTAL	151	100%	727.553	100%
Ingresos mensuales netos del entrevistado				
Hasta 270 euros	6	4,1	6.080	1,0
De 271 a 450 euros	6	4,1	28.239	4,5
De 451 a 600 euros	25	16,9	54.154	8,7
De 601 a 900 euros	45	30,4	203.586	32,5
De 901 a 1205 euros	38	25,7	158.493	25,7
De 1206 a 1655 euros	14	9,5	101.962	16,4
De 1656 a 1800 euros	3	2,0	25.439	4,1
De 1801 a 2105 euros	4	2,7	23.236	3,7
De 2106 a 2705 euros	4	2,7	10.966	1,8
De 2706 a 3005 euros	-	-	7.013	1,1
De 3006 a 3605 euros	1	0,7	3.774	0,6
De 3606 a 4505 euros	1	0,7	-	-
Más de 4505 euros	1	0,7	-	-
TOTAL	148	100%	62.361	100%

Fuente: *Encuesta de calidad de vida en el trabajo* (Aplicada para Barcelona). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 2002; encuesta sobre “Condiciones de trabajo de Colombianos en Barcelona,” María Gertrudis Roa, 2002.

Precariedad laboral en inmigrantes colombianos

La precariedad laboral sólo puede ser comprendida a partir del estudio de los fenómenos de flexibilidad laboral. Esta última se puede definir

como la capacidad de adaptarse a los cambios de la vida social y económica, dando a entender que lo contrario a flexibilidad es la rigidez. Tal como enuncia Sennet: “En la actualidad, el término flexibilidad se usa para suavizar la opresión que ejerce el capitalismo. Al atacar la burocracia rígida y hacer hincapié en el riesgo, se afirma que la flexibilidad da a la gente más libertad para moldear su vida. De hecho, más que abolir las reglas del pasado, el nuevo orden implanta nuevos controles, pero éstos tampoco son fáciles de comprender. El nuevo capitalismo es, con frecuencia, un régimen de poder ilegible.” (1998:10)

La flexibilización se ha centrado sólo en las prácticas de gestión de la mano de obra en las organizaciones “para hacer más con menos gente”, abordando sólo una pequeña parte de una nueva reorganización de la producción, que implica contratos temporales para los trabajadores, reducción de costes laborales a través de empresas temporales y contratos a tiempo parcial. La flexibilidad se expresa también mediante la movilidad geográfica, la movilidad ocupacional o polivalencia y la adaptación de la jornada laboral a las necesidades de la producción.

El concepto de precariedad laboral es un fenómeno social que trasciende lo estrictamente laboral, que consiste en “un aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores como consecuencia de las relaciones que definen la continuidad y el control de su trayectoria profesional. Ello implica un incremento de la inseguridad, dependencia y vulnerabilidad del trabajador, tanto en lo que se refiere a la estabilidad del empleo como a la calidad de las condiciones de trabajo.” (Cano, 2000: 208). La precariedad laboral no es un estado, sino que debe ser entendido como una dimensión que se expresa en diferentes grados, de acuerdo a las distintas modalidades de empleo.

Así pues, se es un trabajador precario cuando se ocupa un empleo que no permite consolidar un nivel de vida, una profesión, una estabilidad y una planificación del propio futuro a medio plazo. En palabras de Cano, los empleos precarios “reducen de forma significativa la capacidad del trabajador de planificar y controlar su presente y su futuro” (1996: 80). El

trabajo precario, impide el ejercicio de ciertos derechos considerados normales en un momento histórico. Especialmente porque en la época moderna, el ejercicio de los derechos se da a través del empleo. La precariedad puede ser vista en cuatro dimensiones:

- La primera es la incertidumbre sobre la continuidad laboral que se expresa en el riesgo de perder el empleo, la temporalidad de los contratos, la ampliación del espectro de discrecionalidad del empresario, la temporalidad de la actividad productiva.
- La segunda dimensión es la degradación de las condiciones de trabajo (por debajo de la norma) en varios espacios laborales: jornadas de trabajo extenuantes, altos riesgos y siniestralidad laboral, bajos niveles de organización en el trabajo y pocas posibilidades de ascenso y cualificación en el trabajo.
- La tercera dimensión hace referencia a la insuficiencia de ingresos laborales cuando el volumen y constancia de ingresos no permite desarrollar un proyecto vital, no sólo como parámetro de comparación salarial, sino como flujo de ingresos anuales o de la vida laboral.
- La cuarta dimensión tiene que ver con la deficiente protección social y colectiva en seguridad social, como el derecho a indemnización, subsidio de desempleo, jubilación, compensación de riesgos laborales, seguros contra enfermedad, etc.

Dentro del empleo precario se encuentran los empleos informales o sumergidos (mal llamados trabajos negros), que además de contar con todas las condiciones anteriormente descritas, están fuera de la legalidad. Es una relación laboral no regulada por la ley (Recio, 1995: 28). Los estudios sobre empleo informal apuntan a demostrar que este sector ha florecido como una estrategia empresarial que busca sustituir su no competitividad en el mercado global, mediante la intensificación de mano de obra barata y explotada, para no hacer procesos de reconversión tecnológica.

La precariedad laboral fue un proceso que comenzó en los años ochenta, caracterizado no sólo por la temporalidad del empleo, sino por otros aspectos que comprometen el futuro de los trabajadores. La precariedad ha sido un fenómeno que ha aumentado la vulnerabilidad de los trabajadores al reducir la estabilidad en el empleo y el deterioro de las condiciones de trabajo, porque el empresario ha trasladado los riesgos productivos a los trabajadores. El estudio de la precariedad laboral permite que pueda ser medida por grados, pero no puede decirse que hay trabajadores precarios o no precarios, sencillamente aquello que se puede medir es el nivel de precariedad. Vale la pena destacar que la precariedad laboral es quizá la mejor herramienta conceptual que interrelaciona y contextualiza las condiciones de empleo y trabajo en el capitalismo actual, en una economía globalizada.

A continuación se presenta un *Índice de precariedad laboral* como un esfuerzo metodológico por medir numéricamente un fenómeno social vasto y diverso como es la precariedad laboral. Las dimensiones y el índice de precariedad están cuantificados con los niveles medios⁷, de acuerdo a una selección de variables relevantes en el mercado de trabajo, permitiendo comparar de forma sintética los grados de precariedad entre los trabajadores autóctonos e inmigrantes en Barcelona. Se utilizaron 32 variables que después de ser transformadas en variables dummy, se sumaron para conformar las cuatro dimensiones. Las dimensiones fueron ponderadas según su importancia en el índice de precariedad. A la incertidumbre sobre la continuidad laboral, por ser la dimensión más relevante, se le otorgó el 35% del total del índice, la degradación de las condiciones de trabajo se ponderó con un 25%

7. La ventaja empírica que ofrece trabajar con medias en variables de intervalo, es que identifica un centro de gravedad, estandarizando las diferentes puntuaciones que adquieren los casos en cada una de las variables (García Ferrando, 1985:93).

teniendo en cuenta la amplitud de aspectos laborales que implica, la insuficiencia de ingresos y la deficiente cobertura de protección social fueron representadas con un 20%, para que sumadas las cuatro dimensiones, se obtuviese el 100% del índice de precariedad, normalizado por 10, de tal forma que sus resultados fluctúan en una escala de 0 a 10. El índice revela que a medida que se acerca a 10, mayor es el nivel de precariedad y por el contrario, cuando la calificación más se acerca a 0, menor es el nivel de precariedad.

La primera dimensión, la incertidumbre sobre la continuidad del empleo, es posiblemente la dimensión más contundente de la precariedad laboral y se manifiesta cuando el trabajador tiene un empleo temporal (a corto plazo) o tiene alto riesgo a perder el empleo, ya sea porque la empresa pueda entrar en quiebra, porque el sector de la actividad económica sea poco competitivo o porque su puesto de trabajo vaya a ser suprimido a largo plazo, etc. Las cinco variables seleccionadas para medir el grado de incertidumbre e inestabilidad del empleo son: años de antigüedad en el empleo, modalidad de contrato de trabajo, razón para dejar el trabajo actual, razones para la búsqueda de otro empleo y percepción de estabilidad en el empleo. La tabla 5 muestra las medias de incertidumbre en la continuidad laboral en los trabajadores estudiados revelando que la incertidumbre e inestabilidad en el empleo es casi tres veces más alta en el inmigrante que en el trabajador autóctono (3,97 puntos en inmigrantes y 1,00 puntos en autóctonos). Este alto grado es el reflejo de una mayor rotación laboral, con menor tiempo de antigüedad en el empleo, con contratos temporales o contratos verbales y de la percepción, por parte del trabajador, de que su empleo es inestable. Se podría plantear que por cada trabajador español con un empleo inestable, hay cuatro trabajadores inmigrantes en esta situación.

El paulatino deterioro de las condiciones de trabajo por debajo del estándar establecido, trae consigo una mayor vulnerabilidad del trabajador en su empleo. La segunda dimensión es la degradación de las condiciones

de trabajo; se trata de una categoría amplia porque incluye aspectos como la jornada laboral, la salud ocupacional, los riesgos laborales, la forma de organización del trabajo, la cualificación y profesionalismo en el mismo. Contiene veinte variables: jornada semanal habitual (horas), turnos en festivos y fines de semana, prolongación habitual en la jornada de trabajo, satisfacción con el entorno físico del trabajo, satisfacción con las condiciones de seguridad en el trabajo, niveles de esfuerzo físico en el trabajo, niveles de estrés, existencia de medios de protección, condiciones de peligro, posibilidad de tomarse pequeños descansos durante la jornada, supeditación del trabajo al ritmo de una máquina, repetitividad de tareas, participación en decisiones, trabajo con independencia, relaciones laborales con directivos, relaciones laborales con compañeros, conocimiento sobre convenio colectivo, posibilidades de ascenso con la misma formación, participación en cursos de formación y la relación de puesto de trabajo y formación. La tabla 5 permite observar que el nivel medio de degradación de las condiciones de trabajo es más bajo en los trabajadores autóctonos que en los inmigrantes (2,24 puntos los autóctonos y 2,62 puntos los inmigrantes), pero la diferencia entre estos grupos es de décimas, mientras que en lo relacionado con la incertidumbre laboral, se presenta una diferencia de uno a cuatro. De tal forma que, aunque existen menores condiciones de trabajo para los inmigrantes, estas son casi equivalentes a las del trabajador español.

La tercera dimensión de la precariedad es la insuficiencia de ingresos. Cuando un trabajador tiene ingresos bajos o está mal remunerado, la calidad de vida para él y su familia se deteriora inmediatamente, se ve abocado a la pobreza, a vivir en deficientes condiciones de vida y con pocas alternativas de ascenso social. La insuficiencia de ingresos se puede presentar por intervalos de desempleo entre un contrato y otro, por discriminación laboral e inestabilidad de los ingresos. Las cinco variables que componen esta dimensión son: satisfacción con salario e ingreso, tipo de salario, ingresos mensuales, sintonía del salario propio con los salarios del mercado e insuficiencia de ingresos. Al cotejar la dimensión

de insuficiencia de ingresos en los trabajadores inmigrantes y autóctonos (Tabla 5), se desprende que los inmigrantes (2,42 puntos) presentan mayores problemas de insuficiencia de ingresos, que los trabajadores autóctonos (1,78 puntos). La diferencia de puntuación revela que los inmigrantes tienen salarios o remuneraciones sujetos a una mayor contingencia, con mayores niveles de discriminación salarial.

La protección legal y colectiva en seguridad social, que representa la cotización para jubilación, indemnización por despido, subsidio de desempleo, compensación de riesgos laborales, garantías en condiciones laborales, seguros contra enfermedad, accidentes laborales, etc., fue creada como un apoyo para cuando el trabajador no pueda trabajar –bien sea por edad, desempleo, enfermedad o muerte–, con el fin de que él y su núcleo familiar puedan disponer de una manutención que les permita subsistir. La seguridad social es un ahorro que realiza el trabajador en su vida productiva. Cuando un trabajador no tiene acceso a esta garantía (inherente a su condición de trabajador), se presenta una situación de vulnerabilidad hacia el futuro, que lo lanza a la precariedad. Las variables utilizadas para construir esta dimensión fueron dos: inscripción a la Seguridad Social y tiempo del cobro del subsidio de desempleo⁸. En los inmigrantes, estas variables están determinadas por la situación jurídica, ya que un trabajador irregular no puede firmar un contrato de trabajo, no puede ser inscrito en la

8. En esta dimensión se puede incluir otras variables, pero debido al régimen de seguridad social imperante en España, cuando un trabajador cotiza a la Seguridad Social se incluye salud y jubilación. En América Latina estos elementos se encuentran separados debido a la presencia de entidades privadas que ofrecen este servicio simultáneamente. Otra razón para no incluir más variables en este caso es que la *Encuesta de calidad de vida* no tiene más variables de seguridad social, y esto hace imposible el análisis comparativo entre los dos grupos de trabajadores.

Seguridad Social y no puede cotizar para el subsidio de desempleo. Al observar las medias de la dimensión de deficiente protección social (Tabla 5) se constata que los resultados obtenidos reflejan la situación jurídica de los inmigrantes: un alto puntaje de deficiente protección social en los inmigrantes estudiados (4,97 puntos), aunque también es alto el puntaje en los trabajadores autóctonos (0,98) que no tienen ningún impedimento jurídico para acceder a la protección social.

Analizando las medias de la dimensión de protección social deficiente, se detecta que los datos arrojados para los inmigrantes son cifras coyunturales que dependen del estado de regularización del trabajador, así es que estas cifras pueden estar distorsionadas por la baja regularización del colectivo en el momento de recolectar la información (año 2002).

Del análisis de las cuatro dimensiones estudiadas, se desprende que la precariedad laboral no golpea a los trabajadores desde los cuatro frentes de forma igual y homogénea. La degradación de las condiciones de trabajo constituye la mayor amenaza para los trabajadores autóctonos, mientras que la protección social se ha visto menos precarizada debido a la fuerte regulación laboral en España. Entre los trabajadores inmigrantes, la precariedad se manifiesta fuertemente en la veda a la protección social y en la inestabilidad del empleo. En relación con la degradación de las condiciones de trabajo y la insuficiencia de ingresos, afecta de forma casi equivalente a trabajadores españoles y extranjeros.

Para finalizar, el índice de precariedad laboral proviene de la suma ponderada y normalizada de las cuatro dimensiones anteriormente descritas: incertidumbre sobre la continuidad laboral, degradación de las condiciones de trabajo, insuficiencia de ingresos y deficiente protección social. Su propósito es revelar el grado de vulnerabilidad del trabajador en el empleo, que lo imposibilita para planear su futuro, mediante la representación de una media que permita analizar globalmente su situación laboral.

Haciendo una comparación de las medias del índice de precariedad (Tabla 5) entre trabajadores autóctonos e inmigrantes se observa que el grado de precariedad de los inmigrantes (3,52 puntos) duplica la puntuación de los

trabajadores autóctonos (1,46 puntos). Esta situación obedece a que los trabajadores inmigrantes se enfrentan a dos problemas contundentes: la inestabilidad del empleo y la deficiente protección social. Ambas situaciones se encuentran fuertemente correlacionadas con la situación jurídica del inmigrante. En relación con las otras dimensiones de precariedad (degradación de las condiciones de trabajo e ingresos insuficientes), el trabajador inmigrante está en una situación más desventajosa, pero no tan polarizada como las dimensiones anteriormente presentadas.

Tabla 5.

DIMENSION DE PRECARIEDAD	INMIG	NACI/BCN
Incertidumbre continuidad laboral	3,97	1,00
Degradación condiciones de trabajo	2,62	2,24
Insuficiencia de ingresos	2,42	1,78
Deficiente protección social	4,97	0,98
Índice de precariedad	3,52	1,46

Fuente: *Inmigrantes: Encuesta sobre condiciones de trabajo de colombianos en Barcelona CTCB*, María G. Roa. 2002. Nacionales Barcelona: Encuesta de Calidad de Vida en el trabajo ECVT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 2002.

La tabla 6 muestra que las mujeres del país presentan un mayor nivel de precariedad que los hombres (1,63 y 1,34 puntos respectivamente). Por el contrario, aunque los inmigrantes duplican el grado de precariedad en relación con los trabajadores autóctonos, entre los primeros, los hombres presentan mayores niveles de precariedad laboral que las mujeres (3,66 y 3,38 puntos). Igualmente la precariedad laboral es más alta en los jóvenes menores de 25 años, ya sean autóctonos o inmigrantes (2,21 y 3,83). Los niveles de precariedad entre los trabajadores españoles y los inmigrantes descienden en relación inversamente proporcional a la edad y la experiencia laboral (1,13 y 3,28, respectivamente).

El grado de precariedad laboral en los trabajadores autóctonos por nivel educativo, tiende a distribuirse casi equitativamente; presentan una mayor precariedad los trabajadores con nivel de estudios técnicos (1,62 puntos). Entre los inmigrantes, los trabajadores con estudios secundarios presentan el mayor nivel de precariedad (3,67 puntos).

Los directivos de empresas públicas y privadas y los trabajadores cualificados de la agricultura y pesca tienen los niveles más bajos de precariedad laboral (0,87 y 0,86 puntos) en los autóctonos; de igual modo entre los inmigrantes también los directivos de empresas o autónomos tienen las tasas de precariedad más bajas (2,58 puntos), junto con los científicos e intelectuales (3,28 puntos). En el otro polo, los trabajadores autóctonos no cualificados detentan la mayor precariedad laboral (2,17 puntos). En la población estudiada de inmigrantes, los trabajadores no cualificados y los técnicos y profesionales de apoyo tienen peores niveles de precariedad (4,15 y 4,12 puntos). Con respecto a los sectores de la economía, los trabajadores de la construcción, sean españoles o extranjeros, están abocados a trabajar en la situación de mayor precariedad (1,67 y 3,96 puntos) del mercado de trabajo.

En cuanto a la dependencia laboral, los asalariados tienen mayores niveles de precariedad, ya sean autóctonos o inmigrantes (1,52 y 3,67 puntos), aunque los inmigrantes duplican el grado de precariedad de los autóctonos. Los empresarios con asalariados presentan menores niveles de precariedad, tanto los autóctonos como los inmigrantes (0,79 y 2,28 puntos) y son los asalariados del sector público los que tienen mayor precariedad laboral (1,68 puntos) en los trabajadores españoles.

Se ha detectado que existe una relación inversamente proporcional entre precariedad y antigüedad en el empleo. Los trabajadores que tienen menos de un año en su actual empleo, presentan una precariedad que casi duplica la de aquellos que llevan más de un año en el mismo empleo. Sin embargo, es interesante observar que en esta muestra, aunque los trabajadores autóctonos e inmigrantes tengan igual nivel de antigüedad, la precariedad en los inmigrantes se duplica.

Tabla 6.

PRECARIEDAD LABORAL GÉNERO	TRABAJADOR	
	INMIG	NACIO/BCN
Varón	3,66	1,34
Mujer	3,38	1,63
GRUPOS ETARIOS		
Hasta 24 años	3,83	2,21
De 25 años a 44 años	3,50	1,47
45 años o más	3,28	1,13
NIVEL DE ESTUDIOS		
Primarios	3,47	1,43
Secundarios	3,67	1,43
Técnicos	3,23	1,62
Universitarios	3,45	1,39
EMPLEO PRINCIPAL		
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	2,58	0,87
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	3,28	1,36
Técnicos y profesionales de apoyo	4,12	1,27
Empleados de tipo administrativo	3,34	1,54
Trabajadores de los servicios de restauración y de servicio	3,30	1,58
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	--	0,86
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras	3,55	1,24
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	3,72	1,44
Trabajadores no cualificados	4,15	2,17
DEPENDENCIA LABORAL		
Asalariado	3,67	1,52
Autónomo	2,94	1,06
SITUACIÓN PROFESIONAL		
Asalariado del sector público	3,54	1,68
Asalariado del sector privado	3,69	1,50
Empresario o profesional con asalariados	2,28	0,79
Profesional o trabajador autónomo sin asalariados	3,38	1,17
Persona que trabaja, sin salario, en el negocio familiar	--	0,93
Persona que trabaja, con salario, en el negocio familiar	2,98	1,40
Cooperativista	--	0,97
Otra situación	--	1,63
RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA		
Agricultura y pesca	--	1,41
Industria	3,69	1,38
Construcción	3,96	1,67
Servicios	3,38	1,48
ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO		
Menos de un año	3,95	3,05
Entre 1 año y 2 años	2,64	1,83
Entre 3 y 4 años	2,06	1,23
Cinco años o más	2,00	1,05

Fuente: Inmigrantes: *Encuesta sobre condiciones de trabajo de colombianos en Barcelona CTCB*, María G. Roa. 2002. Nacionales Barcelona: Encuesta de Calidad de Vida en el trabajo ECVT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 2002.

Abordando la precariedad laboral desde la situación específica del inmigrante (Tabla 7), es importante tener en cuenta que el estatus jurídico es determinante para fijar los niveles de precariedad laboral, ya que el trabajador irregular tiende a presentar ostensiblemente una mayor precariedad que el trabajador regular (4,08 y 2,94 puntos respectivamente). De hecho algunas de las variables importantes del índice de precariedad se ven determinadas por su situación legal. Otro elemento importante en la precariedad laboral es el tiempo de residencia en el país receptor (muy unido a la normalización como trabajador): a mayor tiempo de residencia, menor precariedad laboral. De este modo, un trabajador inmigrante que lleva menos de un año presenta una media de precariedad de 3,93 puntos, mientras que un trabajador con más de 10 años en el país presenta una precariedad de 2,13 puntos.

Estudiando la precariedad laboral de los inmigrantes asalariados, se encuentra que los trabajadores contratados por particulares tienen una situación de precariedad más aguda que los contratados por empresas (3,74 cuando el empleador es un particular y 3,66 cuando el empleador es una empresa) quizá porque los particulares están menos sujetos al control por parte de los entes oficiales que velan por la defensa de los derechos de los trabajadores sin importar su origen, etnia y condición, lo cual les da mayor discrecionalidad en su manejo y relación con la mano de obra inmigrante.

Los inmigrantes asalariados también presentan un grado de precariedad diferente, dependiendo de la externalidad en la contratación. Los trabajadores internos con contrato a término indefinido tienen un índice de precariedad más bajo. El trabajador por *outsourcing*, es decir, trabajador externo por empresa de servicio, tiene una precariedad mayor a la de todos los trabajadores temporales (3,80 puntos), pero la peor situación laboral la tiene el autónomo dependiente (4,12 puntos) que no puede proclamarse autónomo, pero tampoco puede llegar a ser un asalariado con todas las ventajas que ello implica; el autónomo dependiente es un capitalista sin capital.

Tabla 7.

	MEDIA
SITUACION JURIDICA MERCADO TRABAJO	
Trabajador regular	2,94
Trabajador irregular	4,08
TIPO DE EMPLEADOR (sólo asalariados)	
Empresa	3,66
Particular	3,74
*RELACION CONTRACTUAL (Externalidad)	
Trabajador interno temporal	3,76
Trabajador externo por empresa temporal	3,66
Trabajador externo por empresa de servicio	3,80
Autónomo dependiente	4,12
Autónomo	2,56
Trabajador interno indefinido	3,43
*TIEMPO DE RESIDENCIA EN ESPAÑA	
Menos de un año	3,93
1-2 años	3,80
3-4 años	2,90
5-9 años	2,43
Más de 10 años	2,13

Fuente: *Inmigrantes: Encuesta sobre condiciones de trabajo de colombianos en Barcelona CTCB*, María G. Roa. 2002.

Para concluir lo expuesto, diremos que la precariedad no es un problema del mercado de trabajo que afecta a todos los trabajadores por igual, ni de la misma forma. La precariedad vista como un fenómeno complejo con cuatro caras, permite identificar el comportamiento discriminatorio, desigual y no equitativo del mercado de trabajo. La precariedad laboral afecta más fuertemente al inmigrante que al trabajador nacional, a las mujeres más que a los hombres, a los jóvenes menores de 25 años que a los adultos, a los trabajadores con niveles educativos más bajos que a los que tienen estudios superiores, a los tra-

bajadores que desempeñan oficios no cualificados que a los que realizan actividades cualificadas, especialmente en puestos de dirección, a los trabajadores asalariados más que a los autónomos, al sector de la construcción más que a los de la industria⁹.

9. La tipificación de un arquetipo de precariedad laboral podría ser así: inmigrante, de sexo femenino, menor de 25 años, con niveles educativos bajos, asalariado, que se desempeña en oficios no cualificados, en el sector de la construcción.

Conclusiones

A partir de los resultados presentados anteriormente se pueden sintetizar las siguientes conclusiones:

- El trabajador inmigrante, en este caso el colombiano estudiado, tiende, en su mayoría, a insertarse en el segmento secundario del mercado de trabajo, en aquellas ocupaciones tipificadas como “empleo inmigrante” que se caracterizan por el trabajo manual fuerte, ocupaciones de baja cualificación, incluso por debajo del nivel de formación del mismo trabajador, y alta rotación. Por tanto, se descubren aspectos de discriminación laboral contra los inmigrantes, especialmente en el restringido acceso a la ocupación cualificada. Un alto porcentaje de colombianos ocupaba empleos que estaban por debajo de su formación y experiencia laboral. Ante esta realidad, el trabajador inmigrante se independiza como trabajador y se convierte en empresario étnico.
- La irregularidad de una alta proporción de inmigrantes colombianos estudiados en el mercado de trabajo, los limita a una situación laboral difícil, ya que su forma de contratación es mayoritariamente informal, lo cual los excluye del acceso a la Seguridad Social, carecen de derechos laborales, no tienen estabilidad ni las jornadas laborales establecidas por la ley.
- La mayor parte de los empleadores de los trabajadores inmigrantes son empresas pequeñas (de menos de 25 trabajadores) o particulares, muchas de ellas en el sector de la construcción. Ello dificulta el control de las mismas por parte de los entes oficiales que velan por la defensa de los derechos de los trabajadores sin importar su origen, etnia y condición. Esto significa que, dichas empresas, tienen mayor discrecionalidad en la gestión y relación con la mano de obra inmigrante. Es por ello que, por lo menos en parte, las condiciones laborales de los inmigrantes se caracterizan por la inestabilidad laboral, jornadas de trabajo extenuantes o jornadas parciales de forma involuntaria, exceso de horas trabajadas, con salarios más bajos que los percibidos por los autóctonos, y con horarios que estos últimos no desean. La posición del trabajador inmigrante en el mercado laboral constituye el eslabón más débil de la cadena.

– La precariedad laboral refleja el comportamiento discriminatorio, desigual y no equitativo del mercado de trabajo, ya que ésta afecta más fuertemente a los grupos sociales más vulnerables como, en este caso, los inmigrantes. Es por ello que los trabajadores colombianos estudiados duplican la precariedad laboral en relación con los trabajadores autóctonos en el mismo mercado de trabajo local. El índice de precariedad indica unas medias altamente elocuentes en los trabajadores autóctonos e inmigrantes (1,46 y 3.52 respectivamente).

– De las cuatro dimensiones de precariedad laboral estudiadas, se constató que la dimensión que más golpeó a los inmigrantes colombianos en el año 2002, fue la deficiente cobertura de protección social, debido al bajo nivel de regularización de estos trabajadores. La falta de regularización en los trabajadores inmigrantes marca la diferencia en las condiciones de trabajo y los constriñe a niveles de precariedad laboral importantes. Es probable que después de los procesos de regularización presentados, estas cifras bajen ostensiblemente.

– Los trabajadores autóctonos e inmigrantes viven la precariedad laboral, casi al unísono, como degradación de las condiciones de trabajo, y afecta de forma casi similar a los dos grupos de trabajadores estudiados. También sufren la precariedad como insuficiencia de ingresos, pero el inmigrante es quién la padece de una forma más aguda. Sin embargo, las diferencias de precariedad laboral entre ellos, se manifiestan en que los inmigrantes tienen un acceso limitado a la protección social (problema de carácter coyuntural por la falta de regularización en el mercado de trabajo) y de forma estructural como inestabilidad en la continuidad laboral, ya que el empleo inmigrante es predominantemente temporal.

Vale la pena resaltar que la lucha por la defensa de los derechos humanos y la igualdad laboral en sociedades democráticas, amplias y pluralistas no debe estar condicionada por la lotería geográfica y/o genética. La lucha por el “trabajo decente”, la nueva bandera defendida por la OIT, es una cuestión de justicia social, de la cual España no puede evadirse. Igualmente, España tiene profundos lazos con algunos países que contribuyeron a su pasado glorioso, vínculos que vienen a recordar la responsabilidad histórica de un mundo global que pasa factura de deudas, a veces, olvidadas.

Referencias bibliográficas

- APARICIO, Rosa y GIMÉNEZ, Carlos. 2003. *Migración colombiana en España*. Ginebra: OIM y NU, 2003.
- CASTLES, Stephen y KOSACK, Godula. *Los trabajadores inmigrantes y la estructura de clases en Europa Occidental*. México: Fondo de Cultura Económico, 1984.
- CANO, Ernest.. "El trabajo precario: concepto y dimensiones". En: LA ROCA Y SANCEZ (ed.). *Economía crítica, trabajo y medio ambiente*. Editorial Fundación de estudios e iniciativas sociolaborales de la Universitat de Valencia, 1996.
- CANO, Ernest. "La Lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble". *Cuadernos de Relaciones Socio-laborales*. No. 16. Madrid (2000).
- COLECTIVO IOE. *Discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España: El caso de los trabajadores marroquíes en el acceso al empleo*. Ginebra: OIT, 1996..
- GARCÍA FERRANDO, Manuel. *Socioestadística*. Madrid: Alianza Universidad, 1985.
- Integració dels immigrants qualificats al mercat laboral a Catalunya i Europa*. Barcelona: CTEC-Consell de Treball Econòmic i social de Catalunya, 2004.
- GURAK, Douglas y CACES, Fe. "Redes Migratorias y la formación de sistemas de migración". En: MALGESINI, Graciela (ed.). *Cruzando Fronteras*. Barcelona: Editorial Icaria, 1998.
- GUARNIZO, Luís Eduardo.. "Aspectos económicos del vivir transnacional". En: ESCRIVÁ, Ángeles y RIVAS, Natalia (Coords.) *Migración y desarrollo. Estudios sobre remesas y otras prácticas transnacionales en España*. Córdoba: IESA, 2004.
- IDESCAT. "Estadísticas del Padrón." Datos no publicados procesados exclusivamente para la autora. Barcelona, 2003.
- IDESCAT. 2006. "Datos estadísticos de la EPA en Cataluña y Barcelona." www.idescat.es
- INE. *Censo de Población Nacional 2001*. www.ine.es

- LIGHT, Ivan. "El concepto de "Ethnic Business". Conferencia dictada en el Seminario sobre Empresariado Étnico en España. Memorias. Universidad Autónoma de Barcelona, 2002.
- MALGESINI, Graciela y GIMENEZ, Carlos. *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*. Madrid: Editorial La Cueva del Oso, 1997.
- MASSEY, Douglas S. "Social structure, household strategies and the cumulative causation of migration". *Population Index*. No. 56(1). P. 3-26. (Spring 199).
- MTAS. 2001-2004. "Anuario de Migraciones". www.mtas.es/estadísticas
- MTAS. "Encuesta de calidad de vida en el trabajo ECVT-2002". Base de datos y Comentario de Resultados, 2002.
- MTAS. *Boletín estadístico de extranjería e inmigración*. No. 6, (2005) Julio. www.mtas.es
- MTAS. "Afiliaciones y altas de trabajadores en la Seguridad social". www.seg-social.es. 24 de marzo 2006.
- NOVELLA, Joaquín. *La competitivitat de l'economia catalana*. Barcelona: CCTESC, 2004.
- PIORE, Michael. "Los trabajadores extranjeros". En: *Paro e inflación : perspectivas institucionales y estructurales I; versión española de M^a Esther Rabasco y Luís Toharia* Madrid : Alianza, D.L.. 1983 .
- PORTES, Alejandro y BÖRÖCZ, Josef. "Migración contemporánea. Perspectivas teóricas sobre sus determinantes y sus modalidades de incorporación. En: MALGESINI, Graciela. *Cruzando Fronteras*. Barcelona: Icaria, 1998.
- PRIES, Ludger. "Teoría sociológica del mercado de trabajo". En: GARZA de la, Enrique (ed.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económico, 2000.
- PRIETO, Carlos. *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: Ediciones HOAC, 1994.
- RECIO, Albert. "La segmentación del mercado de trabajo en España". En: MÍGUELES, Faustino y PRIETO, Carlos (ed.). *Las Relaciones Laborales en España*. Madrid: Siglo XXI Editores. S.A., 1995 .

- SASSEN, Saskia. *La movilidad del trabajo y del capital*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993.
- SENNET, Richard. *La Corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama, 1998.
- TORNS, Teresa. 2000. "Las asalariadas: un mercado con género". En: MÍGUELES, Faustino y PRIETO, Carlos (ed.) *Las Relaciones del empleo en España*. Madrid: Alianza Editorial, 2000.
- WILSON, Kenneth y PORTES, Alejandro. "Immigrant Enclaves: An analysis of the labor market experiences of Cubans in Miami. En: COHEN, Robin *The sociology of migration*. Cheltenham Brookfield: Edward Elgar, 1996.