

# Nichos étnicos y movilidad socio-ocupacional. El caso del colectivo polaco en Madrid

*Ethnic Niches and Socio-Occupational Mobility. The Case of the Poles  
in Madrid*

**Mikolaj Stanek**

## Palabras clave

Inmigrantes • Movilidad social • Movilidad ocupacional • Segregación ocupacional • Género • Polacos

## Key words

Immigrants • Social mobility • Occupational mobility • Occupational segregation • Gender • Poles

## Resumen

El artículo analiza la relación entre la participación en los nichos étnicos y la movilidad socio-ocupacional de los inmigrantes polacos en la Comunidad de Madrid. El estudio combina las técnicas de análisis cuantitativos y cualitativos basándose en los datos recogidos en una encuesta y en entrevistas en profundidad. Los resultados ponen de manifiesto que los polacos se concentran en dos específicos nichos étnicos: los varones en la construcción y las mujeres en el servicio doméstico en régimen por horas. En este contexto, la movilidad socio-ocupacional está fuertemente diferenciada en razón de género dependiendo de la distribución de los papeles productivos y reproductivos entre varones y mujeres dentro de los hogares así como de las estructuras de oportunidad existentes dentro de cada nicho étnico.

## Abstract

This article analyses the relationship between employment in ethnic niches and socio-occupational mobility among Polish immigrants residing in the Community of Madrid. Based on survey data and in-depth interviews, the study combines quantitative and qualitative methods. The data shows that both Polish males and females are concentrated in two specific ethnic niches: construction and domestic service, respectively. In this context, socio-occupational upgrading is heavily conditioned by gender and depends on the allocation of productive and reproductive roles among men and women within households, as well as on the opportunity structures available within each ethnic niche.

## INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

Numerosos estudios ponen de manifiesto que los trabajadores inmigrantes tienden a distribuirse de una manera desigual tanto en la estructura ocupacional como sectorial del

mercado laboral (Hudson, 2002; Wang, 2004). La sobrerrepresentación numérica de algunos colectivos en algunas actividades u ocupaciones en relación al resto de la población adquiere en algunos casos una forma marcadamente asimétrica, lo que nos informa de la existencia de nichos étnicos. También en España se observa el fenómeno de la concentración étnica en determinadas actividades económicas (y ocupaciones dentro de ellas), como por ejemplo la construcción,

\* El autor agradece a Amparo González, Lorezo Cachón, Delio Lucena, Jesús Tébar y Alberto Veira la valiosa ayuda prestada en el desarrollo de este trabajo.

la agricultura, el servicio doméstico y la hostelería (Garrido y Toharia, 2004; Veira *et al.*, 2011). Además de estar desigualmente distribuidos en el mercado de trabajo, los inmigrantes ocupan habitualmente posiciones en las partes inferiores de la escala ocupacional, tienen menores probabilidades de movilidad ascendente y peores condiciones de trabajo en términos tanto de estabilidad laboral como de ingresos (Cachón, 2009; Simón *et al.*, 2008).

Dada la complejidad y variedad de las formas que toman los procesos de concentración étnica, tiene un interés especial conocer el impacto de este fenómeno sobre los procesos de movilidad socio-ocupacional de los inmigrantes. La importancia de esta cuestión es aún mayor si tenemos en cuenta las profundas diferencias existentes entre la población masculina y femenina en los patrones de inserción laboral (Parella, 2003). La concentración étnica está estrechamente vinculada a los procesos de masculinización/feminización de algunos segmentos del mercado laboral. La segregación por género se produce en principal medida en aquellas parcelas del mercado laboral en las que la presencia de los inmigrantes es especialmente acusada (Del Río y Alonso-Villar, 2010a). Por otra parte, aunque la concentración en trabajos no cualificados y con bajos salarios es característica en ambos géneros, las mujeres inmigrantes presentan una mayor segregación tanto en relación a los varones inmigrantes como a las mujeres autóctonas (Del Río y Alonso-Villar, 2010b).

Los trabajadores polacos en España constituyen un claro ejemplo de una interrelación entre la concentración étnica y la segregación ocupacional en razón del género. Como se verá más adelante con más detalle, la inserción en el mercado laboral de este colectivo se produce principalmente a través de la entrada en uno de los dos nichos étnicos: la construcción en el caso de la población masculina y el servicio doméstico en el de la población femenina. Una vez iniciada la

trayectoria laboral en España, los varones y las mujeres están sujetos a pautas de movilidad horizontal y vertical de distintas características.

Este trabajo explora las relaciones entre la movilidad vertical en la estructura socio-ocupacional y la movilidad horizontal en el colectivo de los trabajadores polacos residentes en la Comunidad Autónoma de Madrid. El primer objetivo del estudio es describir las pautas de inserción en el mercado laboral del colectivo inmigrante polaco tomando como criterio diferencial el género. Seguidamente se llevará a cabo un análisis estadístico basado en modelos de regresión logística. Su propósito es identificar los factores inmediatos que influyen en la mejora de posiciones en la estructura socio-ocupacional. En la parte final del estudio se ofrece una interpretación de las relaciones estadísticas a la luz de los testimonios de los inmigrantes recogidos en las entrevistas en profundidad. De esta manera se pretende complementar el marco explicativo situando las regularidades observadas mediante la inferencia estadística en un amplio contexto, configurado tanto por los condicionamientos estructurales como por las estrategias y motivaciones individuales.

## **FACTORES DE MOVILIDAD SOCIO-OCUPACIONAL: APROXIMACIONES EMPÍRICAS Y TEÓRICAS**

En los estudios sobre los procesos de inserción laboral de los inmigrantes en los países receptores, la cuestión que probablemente ha suscitado mayor interés en las últimas décadas ha sido los procesos de movilidad socio-ocupacional. En su ya clásico trabajo sobre los fenómenos de asimilación de los inmigrantes en Estados Unidos, Barry Chiswick (1978) observó que a pesar de que al llegar los inmigrantes se sitúan en la escala ocupacional muy por debajo de los nativos con características similares, con el tiempo

su situación mejora paulatinamente, alcanzando el nivel de los autóctonos. No obstante, no todos los inmigrantes tienen las mismas probabilidades de promoción ocupacional. Desde la perspectiva del enfoque del capital humano, la movilidad en la estructura ocupacional varía en relación a la productividad de los inmigrantes medida en términos de nivel de preparación y experiencia. Los bajos niveles de cualificación, el desconocimiento del idioma del país de acogida o la limitada experiencia laboral constituyen factores que sitúan a algunos inmigrantes en desventaja, limitando el acceso a los canales de movilidad ascendente. Los inmigrantes con un alto nivel de cualificación sufren al llegar un descenso en la escala ocupacional pero al mismo tiempo la capacidad de recuperación de su posición y el estatus perdidos al migrar es mayor (Chiswick *et al.*, 2005; Rajiman y Semyonov, 1995). Por otra parte, las diferencias en modos de incorporación laboral entre inmigrantes de distintas procedencias que, al menos formalmente, poseen el mismo nivel de preparación se deben a disparidades en la compatibilidad de los sistemas educativos entre los países de origen y de destino (Friedberg, 2000). En este sentido, la formación obtenida en el país de recepción tiene un impacto positivo sobre las probabilidades de movilidad ascendente no solo porque permite al inmigrante ajustarse mejor a las necesidades del mercado laboral sino porque facilita un mejor aprovechamiento del capital humano adquirido antes de migrar (Akresh, 2006).

Según diversos estudios, las desigualdades en las dotaciones y características cualitativas del capital humano no son los únicos factores que explican la variabilidad de las trayectorias ascendentes entre los inmigrantes. También se han observado considerables diferencias en relación al género. Como indican Powers *et al.* (1998) para el caso de los inmigrantes latinos no documentados en Estados Unidos, las mujeres al llegar no solo ocupan posiciones más bajas en compara-

ción con los varones, sino también tienen menores probabilidades de mejora. Por otra parte, aunque tener hijos afecta negativamente las probabilidades de ascenso en la estructura ocupacional en ambos sexos, son las mujeres con hijos las que se ven más afectadas por este hecho (Cobb-Clark y Kossoudji, 2000). Las desventajas de la población femenina en los procesos de movilidad vertical surgen, como sugieren algunos investigadores, del tradicional reparto de roles productivos y reproductivos en los hogares. Esta división no solo obliga a las mujeres a conciliar la actividad económica con las labores en el ámbito doméstico sino que también limita su acceso a los recursos necesarios para mejorar su estatus ocupacional (Cobb-Clark *et al.*, 2005). En segundo lugar, la movilidad ascendente de las mujeres se ve obstaculizada por los condicionamientos estructurales de los propios mercados de trabajo. La segmentación por género relega a la población inmigrante femenina a un número limitado de trabajos entre los cuales algunos no tienen canales de movilidad ascendente dadas las particularidades de la demanda y de la organización del trabajo (como por ejemplo el servicio doméstico) o, en cambio, requieren importantes inversiones en capital humano (Powers y Seltzer, 1998; Rajiman y Semyonov, 1997).

También se ha observado que las diferencias en la probabilidad de ascender en la estructura ocupacional están vinculadas a otras características de los inmigrantes tales como el origen, el régimen de entrada o el estatus legal (Akresh, 2006; Rooth y Ekberg, 2006). Una de las explicaciones de este fenómeno es la inherente división del mercado laboral en al menos dos segmentos separados estructuralmente que difieren en cuanto a las reglas de organización del trabajo y a las condiciones laborales. A la luz de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, los inmigrantes de determinadas características (como los procedentes de los países en vías de desarrollo o refugiados), independientemente

mente de su nivel de preparación, se ven relegados a los mercados secundarios, que se caracterizan por un uso intensivo de mano de obra, bajos salarios y limitadas oportunidades de promoción ocupacional (Colic-Peisker y Tilbury, 2006; Piore, 1979). Además de la obstrucción de los canales de movilidad, otra de las implicaciones de los procesos de segmentación es la concentración en los nichos étnicos (Wang, 2004).

Dentro de los propios nichos étnicos se establecen mecanismos de ascenso ocupacional al margen de los canales de movilidad dominados por la población autóctona (Waldinger, 2005). Desde el trabajo seminal de Portes y Wilson sobre los enclaves cubanos en Miami, varios estudios han confirmado sus tesis acerca de la importancia de la iniciativa empresarial como uno de los canales fundamentales de movilidad ascendente generados en el seno de las comunidades inmigrantes y étnicas (Portes y Zhou, 1996; Wilson y Portes, 1980). No obstante, la emergencia de las actividades económicas por cuenta propia está determinada por varios factores tanto externos como internos. Waldinger (1989) señala el papel de las *estructuras de oportunidad* constituidas por condiciones favorables del mercado en el que existe una demanda de los productos o servicios que potencialmente pueden ofrecer los inmigrantes. Otros autores complementan esta perspectiva señalando la importancia de factores institucionales, políticos y estructurales que facilitan el desarrollo de la actividad empresarial en determinados sectores (Hiebert, 2002; Rath, 2002). El capital social generado en el marco de las comunidades étnicas constituye un recurso importante para la inserción laboral en la economía del país receptor, sobre todo, cuando los inmigrantes desconocen el idioma o no disponen de suficientes dotaciones del capital humano (Sanders *et al.*, 2002). Finalmente, es necesario tener en cuenta las normas existentes dentro del colectivo y los mecanismos de control social que pueden tanto

estimular el desarrollo de iniciativas emprendedoras como obstaculizarlo (Portes, 1998).

En España, la considerable mejora en la calidad de los datos estadísticos en los últimos años ha permitido conocer las principales pautas de movilidad socio-ocupacional así como sus determinantes. Los estudios basados en diversas fuentes de información estadística indican que, a pesar de experimentar un cierto ascenso, los inmigrantes no alcanzan un estatus similar al de los trabajadores autóctonos con comparables dotaciones de capital humano (Alcobendas y Rodríguez-Planas, 2009; Amuedo-Dorantes y De la Rica, 2007; Izquierdo *et al.*, 2009). Simón *et al.* (2010), a partir de los análisis basados en los datos de la Encuesta Nacional de Inmigrantes del 2007, observan que, en concordancia con los estudios realizados en otros contextos sociales y geográficos, los inmigrantes sufren una importante degradación al incorporarse al mercado laboral seguida, a medida que se prolonga el tiempo de residencia en España, por una paulatina recuperación de la posición en la estructura ocupacional. Los inmigrantes procedentes de los países en vías de desarrollo y especialmente las mujeres son las categorías que mayores dificultades afrontan para mejorar su posición. En otro estudio basado en la misma fuente, Caparrós y Navarro (2009) subrayan la importancia del nivel de cualificaciones para la movilidad socio-ocupacional ascendente.

Sorprendentemente, apenas existen estudios que vinculen los fenómenos de movilidad socio-ocupacional con los procesos de concentración étnica. En particular, se sabe muy poco sobre los efectos que puede tener la participación en los nichos étnicos a lo largo de las trayectorias laborales sobre la posible mejora del estatus ocupacional. Esta cuestión adquiere un interés especial si tenemos en cuenta que la situación de la población masculina y femenina en el mercado laboral difiere considerablemente (Veira *et*

al., 2011). Las mujeres se concentran en distintos sectores de actividad, sufren una mayor segregación con respecto a los autóctonos y ocupan con más frecuencia puestos por debajo de su nivel de cualificación (Del Río y Alonso-Villar, 2010a; Parella, 2003). En este contexto, la participación en los nichos laborales puede tener distintas implicaciones para los varones y las mujeres tanto en la disponibilidad de los canales de movilidad como en las estrategias de ascenso sociolaboral desarrolladas por los inmigrantes y los recursos utilizados.

## HIPÓTESIS

A partir de los resultados de los estudios llevados a cabo en España y en otros contextos geográficos se han formulado las siguientes hipótesis:

(H1) Entre la población polaca en la Comunidad Autónoma de Madrid, existirán diferencias por género en cuanto a las probabilidades de movilidad ascendente, siendo las mujeres las que más dificultades experimentarán para avanzar en la escala ocupacional.

(H2) La salida del nicho laboral entre el primer y el último empleo constituirá una estrategia de movilidad socio-ocupacional para aquellos inmigrantes que se encuentran en nichos laborales en los que no hay estructuras de oportunidad que posibiliten el desarrollo de actividad por cuenta propia.

(H2A) Por tanto, las mujeres inmigrantes que han trabajado inicialmente en el servicio doméstico buscarán los canales de movilidad fuera de este nicho. En cambio, los inmigrantes que iniciaron su trayectoria laboral en España en el sector de la construcción tendrán mayores posibilidades de mejorar su estatus ocupacional permaneciendo en este nicho étnico.

(H3) También se observarán diferencias en relación al género en cuanto al uso de determinados recursos en las estrategias

de movilidad ascendente. Prevemos que las mujeres polacas necesitarán mayores dotaciones de capital humano para mejorar su ubicación en la estructura socio-ocupacional.

(H4) Las cargas familiares (hijos en el hogar) influirán negativamente en las probabilidades de ascenso en la jerarquía ocupacional en ambos sexos, aunque serán las mujeres las más perjudicadas dada la asimétrica distribución del trabajo productivo y reproductivo en los hogares.

## METODOLOGÍA Y FUENTES DE DATOS

Este estudio combina el análisis estadístico con el análisis de los discursos recogidos mediante las entrevistas en profundidad. Los datos estadísticos proceden de la «Encuesta de inmigrantes polacos en la Comunidad Autónoma de Madrid» basada en una muestra de 210 personas de origen polaco mayores de 17 años, residentes en la Comunidad Autónoma de Madrid<sup>2</sup> y realizada por el autor en el período abril-septiembre de 2006. La encuesta recoge información sobre diversos aspectos de la vida laboral (tipo de contrato, ocupación, sector de actividad, duración de cada empleo) en diversos momentos de la trayectoria migratoria (el momento de partida, el primer empleo en España y el empleo actual).

El principal instrumento de análisis es la regresión logística binomial, siendo la variable dependiente la movilidad ocupacional. Esta variable ha sido creada a partir de la información referente a la posición del inmi-

<sup>2</sup> El nivel de error permitido fue de  $e = 6,86\%$  sobre un nivel de confianza del 95,5% (para  $p = q = 0,50$ ). La muestra ha sido estratificada a partir de los datos del Padrón Municipal de Habitantes por zona de residencia, sexo y edad. La ejecución del estudio se ha realizado mediante las técnicas circunstanciales de selección de encuestado (*snow ball*) combinadas con una serie de procedimientos cuya finalidad fue diversificar en lo posible la muestra.

TABLA 1. *Categorización ocupacional en el estudio*

Estructura de clases de Erikson y Goldthorpe	Categorización sociolaboral simplificada
<b>Clase de servicio</b>	
I. Profesionales superiores; directivos de grandes establecimientos y grandes empleadores.	1. Profesionales; directivos, grandes empleadores (>10 empleados).
II. Profesionales de nivel medio e inferior; técnicos superiores; directivos de pequeños establecimientos; supervisores de empleados no manuales.	
IIIa. Empleados no manuales de rutina en la administración y en el comercio.	2. Empleados no manuales de rutina.
IIIb. Trabajadores de los servicios personales y de seguridad.	
<b>Clase intermedia</b>	
IVa. Pequeños propietarios, artesanos, etc. con empleados.	3. Pequeños propietarios, artesanos, etc. con y sin empleados.
IVb. Pequeños propietarios, artesanos, etc. sin empleados.	
IVc. Agricultores, pescadores, etc.	
V. Supervisores de trabajadores manuales, técnicos de nivel inferior, etc.	4. Supervisores de trabajadores manuales, técnicos de nivel inferior, etc.
<b>Clase obrera</b>	
VI. Trabajadores manuales cualificados.	5. Trabajadores manuales cualificados.
VIIa. Trabajadores semicualificados y sin cualificar no agrarios.	6. Trabajadores semicualificados y sin cualificar.
VIIb. Trabajadores agrarios.	

grante en la estructura ocupacional en el primer empleo en España y en el empleo actual. La categorización se ha realizado en base al esquema de clases de Erikson y Goldthorpe (EGP), ampliamente utilizado en los estudios empíricos de carácter comparativo (Erikson y Goldthorpe, 1992; Regidor, 2001). La propuesta de estos autores contiene una escala creada a partir de la información sobre la situación en el mercado de trabajo (ocupación manual/ no manual), situación en el trabajo (supervisor/supervisado) y situación de empleo (autoempleado/asalariado), lo que permite obtener una imagen nítida de la posición de los sujetos en la estructura social a través de un limitado número de indicadores. La escala utilizada en este estudio es una categorización modificada y simplificada. Se ha adaptado el esquema EGP a las características de la participación de los inmigrantes polacos en el mercado espa-

ñol así como a los requerimientos de la muestra.

El estudio se ha completado con el análisis de los resultados de las entrevistas en profundidad a 26 inmigrantes polacos<sup>3</sup>. Las entrevistas tenían carácter semiestructurado, donde los temas de conversación giraban en torno a las trayectorias migratorias y laborales

<sup>3</sup> En esta fase del estudio participaron 14 mujeres y 12 varones entre los cuales se encontraban 7 empleadas domésticas y 8 trabajadores de la construcción. Un número importante de entrevistados eran inmigrantes con estudios secundarios (8 mujeres y 8 varones). Además, 8 informantes tenían diploma de estudios superiores (entre ellos 5 mujeres) y 3 completaron solo estudios primarios (2 varones). Finalmente, se ha pretendido diversificar la selección de entrevistados en cuanto al tiempo de estancia en España. Con este propósito se entrevistó a 11 inmigrantes que habían residido en España durante al menos 10 años en el momento de realización del estudio. El resto lo constituían personas con una estancia menor a 10 años.

de los inmigrantes. Se ha intentado reflejar la diversidad de situaciones en las que se encuentran los inmigrantes, comprender sus actitudes y actuaciones así como reconstruir los cambiantes contextos sociales y económicos en los que llevan a cabo sus estrategias. El objetivo de esta parte del estudio fue facilitar material interpretativo para la explicación y comprensión de las regularidades en las relaciones causales observadas en el análisis cuantitativo previo.

### **CARACTERÍSTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES POLACOS**

A lo largo de la primera década del siglo XXI el número de personas de origen polaco empadronadas en España se ha multiplicado por diez, de 8.164 polacos a principios de 2000 a 81.782 a principios de 2010. La Comunidad de Madrid ha sido la región en la que, ya desde el inicio de la migración económica polaca, se ubicó una parte importante de esta población. En 2010, uno de cada tres polacos registrados en el Padrón Municipal se encontraba residiendo en la comunidad madrileña.

La participación sectorial de los polacos en el mercado laboral de la región madrileña responde a una pauta presente en muchos de los colectivos inmigrantes, caracterizada por una fuerte concentración en un reducido número de ramas de actividad económica (Cachón, 2009). Tres de cada cuatro trabajadores inmigrantes de origen polaco se encuentran trabajando en el servicio doméstico o en la construcción. Dada la alta sobrerrepresentación numérica de los polacos en estos dos sectores, se puede hablar de la existencia de dos nichos étnicos específicos marcados adicionalmente por una fuerte segregación por género. Como cabe esperar, la construcción está dominada casi exclusivamente por varones y el servicio doméstico por las mujeres. Las diferencias por género

en la distribución de los polacos se mantienen también en otras ramas de actividad. Así pues, en el transporte predominan los varones, mientras que en la hostelería y en las actividades educativas y de la salud predominan las mujeres.

Un análisis pormenorizado de los empleos y tareas desempeñadas en el marco de la construcción y el servicio doméstico sugiere que, además de una fuerte concentración sectorial, la participación de los polacos en el mercado laboral madrileño se caracteriza por una particular *especialización*. En su inmensa mayoría los trabajadores polacos en la construcción están ocupados en actividades relacionadas con reformas y rehabilitación de edificios así como acabados en edificios de nueva construcción (un 88,9% de los empleados en este sector). Más de la mitad de las empresas de la construcción que contratan a los inmigrantes polacos son pequeñas (hasta 10 empleados) y gran parte de las obras son encargadas por clientes particulares, lo que a su vez determina su reducida envergadura. En cuanto a las mujeres polacas ocupadas en el servicio doméstico, los datos de la encuesta indican que estas están principalmente empleadas en las tareas de limpieza en el denominado régimen *por horas* (87,2%)<sup>4</sup>. Tan solo una muy reducida

<sup>4</sup> El trabajo del servicio doméstico es una realidad que acusa una alta diversidad en las formas de realización de la actividad. El tiempo de presencia de la trabajadora constituye un criterio fundamental de distinción entre los variados modelos de este tipo de actividad. Según esto podemos distinguir tres figuras básicas: a) empleada interna – en cuyo caso el empleo va emparejado a la cohabitación en el hogar en el que se realizan las tareas domésticas, que habitualmente abarcan varios tipos de actividades tales como limpieza, preparación de comidas o cuidado de algunos miembros de la familia; b) empleada externa – realiza tareas relacionadas con los trabajos domésticos viviendo fuera del hogar de los empleadores; c) trabajadora doméstica contratada en régimen por horas – que habitualmente realiza su trabajo en varios hogares y cuyas tareas consisten sobre todo en actividades de limpieza realizadas en horarios limitados.

TABLA 2. Distribución por rama de actividad en el primer y último empleo

	Primer trabajo						Último trabajo					
	Total		Varones		Mujeres		Total		Varones		Mujeres	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Industria y transportes	4	1,9	3	2,9	1	1,0	13	6,3	10	11,8	3	2,9
Construcción	76	36,7	76	74,5			79	38,2	77	73,5	2	1,9
Comercio y hostelería	18	8,7	12	11,8	6	5,7	27	13,0	10	11,8	17	16,2
Finanzas, servicios empresariales e inmobiliarios	10	4,8	6	5,9	4	3,7	15	7,2	3	2,9	12	11,4
Educación y salud	2	1,0	1	1,0	1	1,0	5	2,4			5	4,8
Trabajo doméstico	95	45,9	3	2,9	92	87,7	65	31,4			65	61,9
Otras actividades	2	1,0	1	1,0	1	1,0	1	0,5			1	1,0

proporción de mujeres polacas está ocupada en la modalidad de trabajo interno (3,5%), siendo el resto de carácter externo (9,3%).

Ambos nichos constituyen puertas de entrada al mercado laboral para una importante proporción de inmigrantes económicos procedentes de Polonia. En total un 82,6% de todos los inmigrantes consiguen su primer empleo en uno de los dos sectores mencionados; tres de cada cuatro varones inicia su trayectoria laboral en España en el primero de los sectores y más de un 87% de las mujeres en el segundo. Como señalan los datos recogidos en la tabla 3, entre el primer y el último empleo, uno de cada cinco trabajadores polacos abandona el nicho laboral para trabajar en otros sectores del mercado laboral<sup>5</sup>. Las mujeres cambian con mayor frecuencia el empleo en el

nicho laboral por uno en otro sector. Casi un 27% de las trabajadoras polacas ha abandonado el nicho del servicio doméstico. En cambio, la proporción de varones que abandonaron la construcción no supera el 13%. En cuanto a los flujos desde otros sectores hacia ambos nichos laborales, son los hombres los que con más frecuencia se insertan en la construcción después de haber trabajado en otro sector<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Hay que subrayar aquí que se están analizando ciclos migratorios individuales de longitudes muy distintas, puesto que el tiempo transcurrido entre el acceso al mercado laboral y su situación actual puede ser muy desigual dependiendo del período que haya transcurrido desde la llegada a España. Por tanto, esta aproximación no permite determinar si se han producido fluctuaciones en la dirección de la movilidad laboral a lo largo de toda la trayectoria laboral de los inmigrantes (salidas y retornos a determinados sectores de actividad).

<sup>6</sup> Es necesario recordar que esta descripción de los procesos de concentración de los trabajadores polacos en los nichos étnicos y de los fenómenos de movilidad ocupacional se basa en los datos recogidos durante el *boom* económico. A partir de 2008, la crisis económica y en concreto el incremento de las tasas de desempleo ha cambiado considerablemente las pautas de distribución sectorial de los trabajadores inmigrantes (Medina *et al.*, 2010; Pajares, 2010). En el caso polaco, el hundimiento del sector inmobiliario ha influido no solo en un incremento en el número de parados sino también en un masivo traslado de los trabajadores de la construcción hacia otras ramas de actividad. Por otra parte, las mujeres polacas afrontan la crisis económica permaneciendo en el servicio doméstico y asegurando su continuidad a través de un aumento de la carga de trabajo y un mayor número de empleadores. Por tanto, desde el inicio de la crisis tuvo lugar un cambio en las pautas de movilidad horizontal de la población polaca marcado por un aumento en los abandonos del sector de la construcción y, por otro lado, una disminución de salidas desde el servicio doméstico junto con un incremento de la contratación en la economía sumergida.

TABLA 3. Cambio sectorial entre el primer y el último empleo

	Total		Varones		Mujeres	
	N	%	N	%	N	%
Nicho sin cambios	130	62,8	66	64,7	64	61,0
Otro sector sin cambios	12	5,8	8	7,8	4	3,8
Nicho → otro sector	41	19,8	13	12,7	28	26,7
Otro sector → nicho	9	4,3	6	5,9	3	2,9
Otro sector → otro sector	15	7,2	9	8,8	6	5,7

## DISTRIBUCIÓN EN LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL Y MOVILIDAD VERTICAL

Gran parte de la población polaca se concentra en ocupaciones relacionadas con trabajos de carácter manual, tanto cualificado como no cualificado. Tres de cada cuatro personas ocupadas pertenecen a la categoría de clase obrera. Además, las personas ocupadas en empleos correspondientes a trabajadores semicualificados y sin cualificar superan la mitad de toda la población polaca. Las mujeres están empleadas predominantemente en trabajos que requieren baja o ninguna cualificación, lo que está estrechamente relacionado con su confinamiento en el servicio doméstico. En el caso de los varones la distribución entre las ocupaciones manuales cualificadas y semi o no cualificadas se caracteriza por una mayor equidad.

Uno de cada cuatro varones y una de cada cinco mujeres pertenece a la clase intermedia. Dentro de esta clase se observan diferencias por género en cuanto a la distribución entre las subcategorías ocupacionales. Así pues, las mujeres se concentran en principal medida en ocupaciones relacionadas con empleos no manuales de rutina en la administración y en el comercio. En cambio, los varones integrados en la clase intermedia son en gran parte pequeños empresarios con y sin empleados. En este caso, el desarrollo de la actividad empresarial de los inmigrantes polacos está vinculado a su concentración en el sector de la construc-

ción. De las 18 personas de la encuesta involucradas en la actividad empresarial (aproximadamente un 9% de la muestra), 15 trabajaban en el sector de la construcción. La importancia de la construcción en el conjunto de las actividades empresariales influye también en el predominio numérico de los varones entre los trabajadores por cuenta propia.

Como revelan los datos recogidos en la tabla 4, casi todos los inmigrantes polacos iniciaron sus trayectorias laborales desde posiciones correspondientes a la clase obrera (97,1%). Los varones tienen mayores posibilidades de acceder en su primer trabajo a ocupaciones de carácter manual que requieren cualificaciones (un 16,7%) mientras que las mujeres de la clase obrera encuentran casi exclusivamente empleos semicualificados o que no requieren ninguna cualificación. Tan solo un 3% de los trabajadores polacos accede en su primer empleo a ocupaciones que les sitúan en la clase intermedia o de servicios. Cabe destacar que en el reducido grupo de personas que entraron en ocupaciones de clase no obrera predominan los trabajadores de la clase de servicio. Este fenómeno se debe a la entrada en el mercado laboral español de profesionales de alto y medio nivel de cualificaciones (investigadores, expertos en finanzas) que acceden directamente a puestos de trabajo (en muchos casos contratados en el lugar de origen) que corresponden a su nivel de preparación.

TABLA 4. Distribución en la estructura ocupacional en el primer y último empleo

	Primer trabajo						Último trabajo											
	Total		Varones		Mujeres		Total		Varones		Mujeres							
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%						
<b>Clase de servicio</b>																		
Profesionales; directivos, grandes empleadores (>10 empleados)	4	1,9	2	2,0	2	1,9	10	4,8	4	3,9	6	5,7						
<b>Clase intermedia</b>																		
Empleados no manuales de rutina	2	1,0	1	1,0	1	1,0	21	10,1	4	3,9	17	16,2						
Pequeños propietarios, artesanos, etc. con y sin empleados													18	8,7	16	15,7	2	1,9
Supervisores de trabajadores manuales, técnicos de nivel inferior													6	2,9	5	4,9	1	1,0
<b>Clase obrera</b>																		
Trabajadores manuales cualificados	18	8,7	17	16,7	1	1,0	34	16,4	33	32,4	1	1,0						
Trabajadores semicualificados y sin cualificaciones	183	88,4	82	80,4	101	96,2	118	57,0	40	39,2	78	74,3						

TABLA 5. Cambio de posición ocupacional entre el primer y el último empleo

	Total		Varones		Mujeres	
	N	%	N	%	N	%
Sin movilidad	151	72,9	72	70,6	79	75,2
Obrera → intermedia	45	21,7	25	24,5	20	19,0
Obrera/intermedia → de servicio	11	5,3	5	4,9	6	5,7

Dada la alta concentración de trabajadores en empleos manuales en su primera ocupación tras la llegada, la movilidad socio-ocupacional tiene predominantemente carácter ascendente. Al comparar el primer y el último empleo, se puede observar que un 27% de toda la población polaca ha experimentado un proceso de ascenso. Alrededor de un 30% de los varones ha visto mejorada su situación frente al 24,7% de las mujeres. La población masculina y femenina también difiere en cuanto a los canales de movilidad ascendente. En el caso de los varones el principal canal de ascenso socio-ocupacional es a través del establecimiento de pequeños negocios. En cambio, las mujeres ascienden habitualmente mediante su inserción en ocupaciones vinculadas al trabajo no manual de medio y bajo nivel en la administración o el comercio.

## DETERMINANTES DE LA MOVILIDAD SOCIO-OCUPACIONAL

El objetivo de esta parte es determinar cuáles son los factores que influyen en los procesos de movilidad vertical de los inmigrantes polacos. Dado que la inmensa mayoría de los trabajadores inician sus trayectorias laborales en ocupaciones que los sitúan en la clase obrera, su movilidad vertical es de sentido ascendente. Por tanto, la variable dependiente abarca dos posibilidades: movilidad ascendente o ausencia de movilidad entre el primer y el último empleo en España. La variable independiente clave en el análisis es la que recoge la incidencia de movilidad hori-

zontal. Como ya se ha dicho, para gran parte de los inmigrantes polacos residentes la construcción y el servicio doméstico son los dos nichos étnicos en los que encuentran su primer empleo en España. Por tanto, la variable de movilidad horizontal está recogida en categorías que reflejan fundamentalmente la permanencia o el abandono de uno de estos dos sectores de actividad. El impacto del capital humano se ha medido mediante las variables: nivel de estudios y cursos profesionales realizados tras la migración. En el análisis también se ha incluido la variable del tiempo acumulado de estancia en España. Finalmente, se ha tenido en cuenta la variable que recoge el hecho de tener o no hijos en el hogar.

En la tabla 6 se recoge la información referente a las características de la muestra analizada. De ella se extrae que el tiempo medio de residencia en España en el momento de la realización del estudio fue de seis años y diez meses. Los varones cuentan de promedio con una experiencia migratoria en España más larga en comparación con las mujeres. Un tercio de los inmigrantes encuestados declaran tener al menos un hijo en el hogar establecido en España. En cuanto a los estudios, las mujeres presentan unos niveles de instrucción más altos. Más de un cuarto declara tener estudios de nivel superior mientras que entre los varones esta proporción no supera el 13%. También se observan diferencias en cuanto a la disposición a realizar cursos de formación. Un 44% de las mujeres incluidas en la muestra declara haber realizado al menos un curso de prepara-

TABLA 6. Características de la muestra

	Total		Varones		Mujeres	
	N	%	N	%	N	%
Movilidad ascendente	56	27,1	30	29,4	26	24,8
Mujeres	105	50,7	—	—	—	—
Movilidad horizontal						
nicho → nicho	129	62,3	66	64,7	63	60,0
nicho → otro sector	41	19,8	13	12,7	28	26,7
otras situaciones	37	17,9	23	22,5	14	13,3
Tiempo en España (años)*		6,8		7,2		6,4
Hijos en el hogar en España	69	33,3	37	36,3	32	30,5
Estudios universitarios	41	19,8	13	12,7	28	26,7
Cursos en España	62	30,0	16	15,7	46	43,8
Total	207	100	102	100	105	100

\* Media.

ción profesional frente al 15,7% de los varones.

El modelo realizado sobre el conjunto de la muestra indica la existencia de una serie de factores asociados a la movilidad en la escala ocupacional entre el primer y el último trabajo en España. En primer lugar, los resultados recogidos en el modelo 1 de la tabla 7 confirman la acusada diferencia en relación al género en cuanto a las posibilidades de ascenso, siendo las mujeres el colectivo con una probabilidad significativamente menor para la mejora de su situación. Tener un diploma de estudios universitarios así como haber realizado cursos preparativos durante la residencia en España ejerce un efecto positivo sobre la movilidad vertical ascendente. Por el contrario, los hijos en el hogar establecido en España influyen negativamente en la promoción profesional.

Los análisis realizados por separado para las submuestras de varones y mujeres (modelos 2 y 3) ponen de manifiesto que el género no solo determina las desigualdades en el ascenso en la escala ocupacional de los inmigrantes polacos, como se ha visto en el modelo 1, sino que también define las dife-

rencias en cuanto a otros factores asociados a la movilidad vertical. Entre los varones, el tiempo de estancia es la única variable que presenta un efecto estadísticamente significativo sobre la movilidad ascendente. Así pues, a medida que se prolonga la estancia en España aumenta la probabilidad de mejorar la posición socio-ocupacional. En cambio, dicho efecto no se ha observado entre las mujeres. Por otra parte, tan solo en el caso de las trabajadoras polacas se observa una clara relación estadística entre la movilidad vertical y horizontal. Las trabajadoras que entre el primer y el último empleo abandonan el sector del trabajo doméstico tienen mayores probabilidades de avanzar en la escala ocupacional en relación a las que permanecen en el nicho. Solo en el caso de las mujeres se confirma la hipótesis sobre los efectos positivos de las diversas dimensiones del capital humano. Los estudios universitarios influyen positivamente en los logros ocupacionales. También se observa que entre las mujeres que han realizado algún curso profesional existen mayores posibilidades de mejorar su posición con respecto al primer empleo. Finalmente, el coeficiente negativo

TABLA 7. Factores que afectan la movilidad ascendente entre el primer y el último empleo (regresión logística)

	Total		Varones		Mujeres	
	$\beta$	ET	$\beta$	ET	$\beta$	ET
<b>Sexo</b>						
mujeres (ref.)						
varones	1,440 **	0,471				
<b>Movilidad horizontal</b>						
nicho → nicho (cat. ref.)						
nicho → otro sector	1,513***	0,476	-0,140	0,869	2,884***	0,778
otras situaciones	0,928*	0,484	0,040	0,933	1,770	0,927
<b>Tiempo en España</b>	0,138	0,041	0,242***	0,059	0,023	0,070
<b>Hijos en el hogar en España</b>						
no (cat. ref.)						
sí	-1,026*	0,467	-0,694	0,6314	-1,837*	0,877
<b>Nivel estudios</b>						
estudios no universitarios (cat. ref.)						
estudios universitarios	1,424**	0,489	0,915	0,775	2,026**	0,778
<b>Cursos en España</b>						
no (cat. ref.)						
sí	1,620***	0,459	0,649	0,705	1,974***	0,706
<b>N total</b>	207		102		105	
<b>Constante <math>\beta</math></b>	-3,998		-2,854		-1,234	
<b>R<sup>2</sup> de Nagelkerke</b>	0,424		0,415		0,487	

\*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ .

en la variable «hijos en el hogar» indica claramente que estar a cargo de los hijos ejerce un efecto negativo sobre la movilidad ascendente de las mujeres.

## CONTEXTOS DE LA MOVILIDAD SOCIO-OCUPACIONAL

Con el propósito de avanzar en la interpretación de las regularidades observadas previamente mediante el análisis estadístico, en este apartado se desarrolla un análisis de los discursos de los inmigrantes acerca de sus trayectorias laborales. Se trata de situar las asociaciones estadísticas en un marco más amplio en el que se enlazan las estrategias establecidas a nivel personal y fami-

liar con las estructuras de las relaciones sociales, los sistemas normativos y los condicionamientos institucionales y económicos en los que se ven sumergidos los actores sociales.

Como indican los resultados del análisis estadístico presentado anteriormente, los varones encuentran las oportunidades para su ascenso en la escala ocupacional tanto dentro del sector de la construcción como fuera de este nicho. La movilidad ascendente dentro de la construcción se produce sobre todo mediante el desarrollo de la actividad por cuenta propia. El ascenso fuera del nicho es posible mediante la inserción en las posiciones relacionadas con la supervisión de trabajadores manuales u ocupaciones técnicas de nivel inferior.

Las entrevistas con los empresarios de la construcción señalan que el paso del trabajo asalariado al empresariado tiene un carácter gradual. Los futuros empresarios adquieren sus conocimientos del oficio *a pie de obra*, acumulando con el tiempo la experiencia y las habilidades necesarias. Los trabajadores suelen iniciar su trayectoria laboral desde los escalafones más bajos, independientemente del nivel de educación, tipo de preparación y posible experiencia previa que posean. Cabe subrayar que la formación profesional institucionalizada tiene una importancia secundaria.

Aquí... todo el mundo... todos los que tienen empresas de construcción empezamos desde abajo. Y es que en este negocio vas subiendo a medida que aprendes. Porque la construcción no es como un bar, que vas y abres un bar, aquí tienes que saber todo muy bien y ser experto en todo para hacer bien el trabajo y para que no te tomen el pelo (Empresario de construcción, 36 años de edad y 12 años en España).

Los trabajadores de la construcción entrevistados indican que las experiencias adquiridas después de su entrada en el mercado laboral español parecen tener unas características propias, no compatibles con el capital humano adquirido en el período anterior a la migración. El buen conocimiento del oficio es fundamental ya que se trata de empresas relativamente pequeñas donde es el empresario el que controla y dirige las obras de forma directa, lo que le obliga a tener un amplio conocimiento y experiencia. Así pues, el tiempo juega un papel crucial en los procesos de acumulación de estas habilidades profesionales y de un mayor conocimiento de las características del mercado de la construcción, lo que coincide claramente con los resultados obtenidos en el análisis estadístico. Por tanto, se puede concluir que la variable «tiempo de estancia» en el contexto del sector de la construcción recoge un aspecto singular del capital humano que no ha encontrado cabida en otros indicadores.

Además de la mejora de las capacidades y los conocimientos vinculados directamente a las tareas profesionales de la construcción, el tiempo de permanencia en el nicho influye también en el desarrollo de las habilidades empresariales. Se trata aquí tanto de la capacidad de tomar decisiones de forma individual y autónoma como del conocimiento del mercado de la construcción. Las entrevistas en profundidad con los empresarios señalaron que un importante campo para el aprendizaje de la autonomía empresarial son las pequeñas obras de renovación de viviendas: las *chapuzas*<sup>7</sup> realizadas a pequeña escala y en el marco de la economía sumergida. Inicialmente las *chapuzas* son obras de rehabilitación llevadas a cabo por un limitado grupo de compañeros, generalmente los fines de semana o por las tardes al margen de la ocupación principal. Al realizar estos pequeños encargos los futuros empresarios no solo aprenden a negociar con los clientes, sino que adquieren conocimientos acerca de los proveedores de material, herramientas y formas de rebajar los costes. La realización de *chapuzas* obliga a proveerse de materiales necesarios para su realización y su adquisición obliga a su vez a asumir más obras para amortizar el coste de la inversión.

Aun cuando trabajaba en una empresa, un vecino de un cliente me propuso hacer trabajos de reparación en su chalé en la sierra, y después me lo pidió otro vecino. Esto es como una cadena, enlazas chapuzas. Yo al final tuve que decidir si seguir en la empresa o montar la mía propia. Y decidí ser empresario (Empresario de construcción, 42 años de edad y 10 años en España).

La envergadura cada vez mayor de las obras realizadas implica un mayor movimiento de dinero, lo que a su vez obliga a la emisión de facturas, el pago de impuestos y la contratación de trabajadores o subcontratas

<sup>7</sup> El término *chapuza* (o en su adaptación polaca: *czia-pusa*) se utiliza habitualmente en el lenguaje cotidiano de los polacos en España.

dentro de las reglas que rigen el ámbito de la economía formal. Uno de los indicios más claros del carácter gradual de la conversión a empresario es el hecho de que muchos de los constructores encuestados no pueden explicitar el volumen de inversión que supuso sus inicios como trabajadores por cuenta propia. Explican que este coste se extendía a lo largo de muchos años y que ya iniciaron la adquisición de las primeras herramientas trabajando como asalariados o falsos autónomos. En este contexto, el autoempleo dentro del sector de la construcción es la opción más ventajosa en términos tanto de beneficios como de costes, ya que el inicio de la actividad no requiere una importante inversión puntual de capital financiero.

A diferencia del sector de la construcción, el servicio doméstico no ofrece unas estructuras de oportunidad adecuadas para el desarrollo de la actividad empresarial como por ejemplo serían las empresas de intermediación entre empleadoras y trabajadoras. Esta limitación se debe al hecho de que en los hogares españoles existe una clara predilección por contratar los servicios de las trabajadoras domésticas en el mercado sumergido y mediante contactos directos. Por otra parte, el desarrollo de las mencionadas empresas se ve obstaculizado por una percepción fuertemente negativa de aquellas personas que se benefician de la intermediación en el mercado laboral. La denominada «venta de trabajo» está fuertemente sancionada en el seno de la comunidad polaca como forma de aprovecharse de la vulnerabilidad y del desconocimiento de los demás.

Como ya se ha dicho, la mejora de la posición socio-ocupacional de las trabajadoras en el servicio doméstico consiste en la ruptura con la actividad desarrollada hasta el momento. En este contexto, a diferencia del trabajo en la construcción, las estrategias consisten en inversiones puntuales en los recursos que permiten conseguir conociemien-

tos y habilidades necesarios para poder conseguir trabajo fuera del nicho. Por tanto, adquieren una especial relevancia los cursos de formación realizados por las mujeres a lo largo de su residencia en España. Las actividades formativas realizadas con más frecuencia por las polacas son las que preparan para el trabajo administrativo y de secretariado así como los cursos necesarios para trabajar en la hostelería (curso de manipulador de alimentos)<sup>8</sup>.

Mis estudios aquí no valen nada. ¿Qué puede hacer un ingeniero agrícola en Madrid? Además es muy difícil adaptarse a los requerimientos. La única salida que he visto era hacer cursos. Hice cursos de idioma, después de manipulador de alimentos y así me metí en la restauración (Encargada de comedor en un colegio, 37 años de edad y 9 años en España).

En este punto es necesario diferenciar claramente el impacto de los cursos de preparación y el nivel de estudios realizados en Polonia, que es otra de las dimensiones del capital humano relacionada estadísticamente con los fenómenos de movilidad ascendente. A la luz de los resultados de las entrevistas en profundidad, esta asociación no se debe interpretar como resultante de la transferencia y adaptación del capital humano acumulado en el país de origen a las condiciones del mercado laboral, sino como un indicador de la importancia de las motivaciones en los procesos de movilidad vertical. La salida del nicho laboral tiene un significado simbólico para las mujeres con un nivel de educación superior ya que les permite nivelar el desajuste entre el estatus social al que aspiran y su situación ocupacional.

---

<sup>8</sup> Si comparamos los datos del primer empleo en España y el empleo actual se puede observar que las mujeres que abandonan el trabajo en el servicio doméstico se insertan habitualmente en los trabajos relacionados con el comercio, servicios financieros, empresariales, inmobiliarios o de hostelería ocupando sobre todo puestos en empleos de carácter no manual de rutina (sobre todo como auxiliares administrativas y dependientas).

Después de un año pensé... ¿para esto hice yo la carrera? ¿Para limpiar casas? Así que me puse a buscar cursos como loca, hice varios, y al final a través de la propia escuela conseguí trabajo como administrativa (Administrativa, 29 años de edad y 6 años en España).

El aspecto motivacional adquiere especial importancia si tenemos en cuenta, por una parte, las ventajas que ofrece el empleo doméstico (en particular, el trabajo en el régimen *por horas*) y, por otra parte, los marcos estructurales y normativos en los que se desenvuelven las inmigrantes polacas. El empleo doméstico *por horas* posibilita una mayor flexibilidad de horarios y permite a la trabajadora determinar por su propia cuenta el número de horas que esta puede o necesita realizar. No es por tanto de extrañar que esta modalidad de contratación esté considerada, como afirman los testimonios de las entrevistadas, una opción muy *cómoda* para las mujeres con cargas familiares ya que permite compatibilizar las tareas domésticas con las obligaciones laborales, lo que no siempre es posible en otros sectores. La flexibilidad adquiere especial importancia en un contexto marcado por una asimétrica división del trabajo reproductivo y por la ausencia de respuestas institucionales al problema de conciliación laboral en España (Meil Landwerlin *et al.*, 2008). En este sentido, la contratación por horas en el empleo doméstico en el caso de las inmigrantes polacas se puede considerar un sustituto del trabajo parcial.

Por la mañana llevo al niño al colegio antes de ir al trabajo, después voy a buscarlo, le doy de comer y voy a otra casa a trabajar y así toda la semana. No se puede hacer de otra manera a no ser que puedas costear la guardería (Trabajadora doméstica contratada *por horas*, 30 años de edad y 5 años en España).

En su esfuerzo por conseguir puestos de trabajo que les sitúen en una mejor situación ocupacional, las mujeres tienen que sopesar también los costes relacionados con la pér-

didada de esta flexibilidad, lo que les obliga a establecer otras estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral, que en ocasiones son muy costosas. A la luz de estas observaciones, la salida del nicho se convierte sobre todo en una opción para las mujeres sin cargas familiares, y sin planes a corto plazo para tenerlas, así como para las mujeres con una motivación muy fuerte por mejorar su estatus social como es el caso de las mujeres con estudios superiores.

## CONCLUSIONES

La evidencia empírica presentada en este trabajo pone de manifiesto que los procesos de movilidad, tanto horizontal como vertical dentro del mercado laboral, configuran dos trayectorias marcadamente diferentes para la población masculina y femenina polaca residente en Madrid. Aunque gran parte de las mujeres y los hombres de este origen, al principio de su trayectoria laboral en España, experimentan el mismo proceso consistente en la concentración en dos nichos laborales, posteriormente ambas poblaciones están sujetas a unas pautas de movilidad tanto vertical como horizontal distintas.

En comparación con las mujeres, los varones presentan una menor propensión a abandonar su nicho laboral. Por otra parte, los resultados de los modelos de regresión logística ponen de relieve que la mejora de la posición dentro de la estructura ocupacional a lo largo de las trayectorias laborales responde a distintos determinantes en el caso de la población masculina y femenina. El análisis ha confirmado que la movilidad ascendente depende en mayor medida de las estructuras de promoción existentes dentro de cada sector de actividad. En este sentido los varones cuentan con un mayor rango de oportunidades que les permite ascender tanto en el marco del sector de la construcción como fuera de este nicho.

El factor determinante del ascenso para los varones es el tiempo de estancia. Como revelaron los testimonios recogidos en las entrevistas en profundidad, en el caso del trabajo en el sector de la construcción esta variable refleja la importancia que tiene la experiencia profesional acumulada a lo largo de las trayectorias laborales. La duración de estancia en España influye en varios atributos que facilitan el desarrollo de la actividad por cuenta propia como el conocimiento del mercado y la acumulación del capital económico. La variable de tiempo de estancia refleja por tanto una dimensión específica del capital humano comprendida como conjunto de competencias adquiridas fuera de las estructuras formalizadas de aprendizaje.

Las mujeres están más limitadas en cuanto a las posibilidades de mejora de su posición, lo que se debe sobre todo a la inexistencia de cauces de promoción dentro del servicio doméstico. La salida de este nicho laboral es la única vía para mejorar su situación socio-ocupacional. A diferencia de la construcción, la experiencia acumulada dentro del servicio doméstico no es el tipo de capital humano adecuado para el desarrollo de estrategias de ascenso, lo que obliga a las mujeres a movilizar otros recursos. Las trabajadoras se ven por tanto obligadas a realizar inversiones puntuales en formación, lo que les permite adaptarse a los requerimientos del mercado laboral. Otro obstáculo para la movilidad de las mujeres es la necesidad de compaginar el trabajo profesional con las tareas domésticas. En este contexto, el trabajo en el servicio doméstico en régimen *por horas* constituye la opción de mayor autonomía y flexibilidad horaria, lo que implica a su vez que el abandono del nicho es una decisión que toman principalmente las mujeres sin cargas familiares o las fuertemente motivadas, como es el caso de las trabajadoras con estudios universitarios.

Así pues, los contrastes observados no solo reflejan las distintas formas en las que se estructuran los canales de promoción en

un mercado laboral fuertemente segmentado en razón de género, sino que confirman el peso que tiene en los procesos de movilidad socio-ocupacional la división de los papeles productivos y reproductivos desempeñados por los varones y las mujeres en sus hogares.

## BIBLIOGRAFÍA

- Akresh, Ilana Redstone (2006): «Occupational Mobility Among Legal Immigrants to the United States», *International Migration Review*, 40(4): 854-884.
- Alcobendas, Miguel Ángel y Núria Rodríguez-Planas (2009): «Immigrants' Assimilation Process in a Segmented Labor Market», *IZA Discussion Paper Series* 4394.
- Amuedo-Dorantes, Catalina y Sara de la Rica (2007): «Labour Market Assimilation of Recent Immigrants in Spain», *British Journal of Industrial Relations*, 45(2): 257-284.
- Cachón, Lorenzo (2009): *La 'España inmigrante': mercado discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*, Barcelona: Anthropos Editorial.
- Caparrós, Antonio y M.<sup>a</sup> Lucía Navarro (2009): «Trayectorias ocupacionales de los inmigrantes: Desde el país de origen hacia España», *Comunicación presentada en las VIII Jornadas de Economía Laboral*, 2 y 3 de julio de 2009, Zaragoza.
- Chiswick, Barry R. (1978): «The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men», *The Journal of Political Economy*, 86(5): 897-921.
- , Yew Liang Lee y Paul W. Miller (2005): «Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis», *International Migration Review*, 39(2): 332-353.
- Cobb-Clark, Deborah A., Marie D. Connolly y Christopher Worswick (2005): «Post-migration Investments in Education and Job Search: A Family Perspective», *Journal of Population Economics*, 18(4): 663-690.
- y Sherrie A. Kossoudji (2000): «Mobility in El Norte: The Employment and Occupational Changes of Unauthorized Latin American Women», *Social Science Quarterly*, 81(1): 311-324.
- Colic-Peisker, Val y Farida Tilbury (2006): «Employment Niches for Recent Refugees: Segmented

- Labour Market in Twenty-first Century Australia», *Journal of Refugee Studies*, 19(2): 204-229.
- Del Río, Coral y Olga Alonso-Villar (2010a): «Gender Segregation in the Spanish Labor Market: An Alternative Approach», *Social Indicators Research*, 98(2): 337-362.
- y — (2010b): «Occupational Segregation of Immigrant Women in Spain», *Society for the Study of Economic Inequality, ECINEQ Working Papers*, 2010-165.
- Erikson, Robert y John H. Goldthorpe (1992): *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford: Clarendon.
- Friedberg, Rachel M. (2000): «You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital», *Journal of Labor Economics*, 18(2): 221-251.
- Garrido, Luis y Luis Toharia (2004): «La situación laboral de los españoles y los extranjeros según la Encuesta de Población Activa», *Economistas*, 22(99): 74-86.
- Hiebert, Daniel (2002): «Economic Associations of Immigrant Self-employment in Canada», *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 8(1/2): 93-112.
- Hudson, Margaret (2002): «Modeling the Probability of Niche Employment: Exploring Workforce Segmentation in Metropolitan Atlanta», *Urban Geography*, 23(6): 528-559.
- Izquierdo, Mario, Aitor Lacuesta y Raquel Vegas (2009): «Assimilation of Immigrants in Spain: A Longitudinal Analysis», *Labour Economics*, 16(6): 669-678.
- Medina, Eva, Ainhoa Herrarte y José Vicens (2010): «Inmigración y desempleo en España: impacto de la crisis económica», *Revista ICE*, 854: 37-48.
- Meil Landwerlin, Gerardo et al. (2008): «Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 71: 15-33.
- Pajares, Miguel (2010): *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2010*, Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Parella, Sonia (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona: Anthropos.
- Piore, Michael (1979): *Birds of Passage: Migrant Labour and Industrial Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Portes, Alejandro (1998): «Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology», *Annual Review of Sociology*, 24: 1-24.
- y Min Zhou (1996): «Self-Employment and Earnings of Immigrants», *American Sociological Review*, 61(2): 219-230.
- Powers, Mary G. y William Seltzer (1998): «Occupational Status and Mobility among Undocumented Immigrants by Gender», *International Migration Review*, 32(1): 21-55.
- Rajman, Rebeca y Moshe Semyonov (1995): «Modes of Labor Market Incorporation and Occupational Cost among New Immigrants to Israel», *International Migration Review*, 29(2): 375-394.
- (1997): «Gender, Ethnicity, and Immigration: Double Disadvantage and Triple Disadvantage among Recent Immigrant Women in the Israeli Labor Market», *Gender and Society*, 11(1): 108-125.
- Rath, Jan (2002): «A Quintessential Immigrant Niche? The Non-case of Immigrants in the Dutch Construction Industry», *Entrepreneurship and Regional Development*, 14: 355-377.
- Regidor, Enrique (2001): «La clasificación de clase social de Goldthorpe: marco de referencia para la propuesta de medición de la clase social del grupo de trabajo de la Sociedad Española de Epidemiología», *Revista Española de Salud Pública*, 1: 13-22.
- Rooth, Dan Olof y Jan Ekberg (2006): «Occupational Mobility for Immigrants in Sweden», *International Migration*, 44(2): 57-77.
- Sanders, Jimmy M., Victor Nee y Scott Sernau (2002): «Asian Immigrants' Reliance on Social Ties in the Multiethnic Labor Market», *Social Forces*, 81(1): 281-314.
- Simón, Hipólito, Raúl Ramos y Esteban Sanromá (2010): «Movilidad ocupacional de los inmigrantes en una economía de bajas cualificaciones. El caso de España», *Document de Treball, Xarxa de Referència en Economia Aplicada*, 6.
- , Esteban Sanromá y Raúl Ramos (2008): «Labour Segregation and Immigrant and Native-born Wage Distributions in Spain: An Analysis Using Matched Employer-employee Data», *Spanish Economical Review*, 10: 135-168.
- Veira, Alberto, Mikolaj Stanek y Lorenzo Cachón (2011): «Los determinantes de concentración étnica en el mercado laboral español», *Revista Internacional de Sociología*, 69(M1): 219-242.
- Waldinger, Roger (1989): «Structural Opportunity or Ethnic Advantage? Immigrant Business Deve-

- lopment in New York», *International Migration Review*, 23(1): 48-72.
- (2005): «Networks and Niches: The Continuing Significance of Ethnic Connections» en G. Loury, T. Modood y S. Teles (eds.), *Ethnicity, Social Mobility, and Public Policy. Comparing the USA and UK*, Nueva York: Cambridge University Press.
- Wang, Qingfang (2004): «Labour Market Concentration of Asian Ethnic Groups in US Metropolitan Areas: a Disaggregated Study», *Population, Space and Place*, 10: 479-494.
- Wilson, Kenneth L. y Alejandro Portes (1980): «Immigrant Enclaves: an Analysis of the Labor Market Experiences of Cuban in Miami», *American Journal of Sociology*, 86(2): 295-319.

**RECEPCIÓN:** 18/11/2010

**REVISIÓN:** 25/01/2011

**APROBACIÓN:** 11/03/2011

