

## VII

# PERFILES, TRAYECTORIAS, CONDICIONES LABORALES Y RELACIONES DE DISCRIMINACIÓN ENTRE LOS INMIGRANTES EUROPEOS EN CATALUNYA

Amado ALARCÓN

David GARCÍA

Luís GARZÓN

Sarai SAMPER

Albert TERRONES

Centre d'Estudis de Inmigració i Minories Ètniques

---

### SUMARIO

- I. PAUTAS DE MIGRACIÓN E INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES COMUNITARIOS.
    - 1. Movilidad de personal comunitario vinculado a empresas de «nueva economía».
    - 2. Movilidad de personal comunitario como forma de promoción laboral dentro de multinacionales de capital europeo.
    - 3. Trabajadores rumanos en la industria del mueble.
  
  - II. CONCLUSIONES.
    - 1. Recapitulación.
    - 2. Movilidad de trabajadores comunitarios y transformaciones en la organización de la producción.
    - 3. Discriminación inversa.
  
  - III. BIBLIOGRAFÍA GENERAL.
-

## I. PAUTAS DE MIGRACIÓN E INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES COMUNITARIOS

Para hablar de segmentación del mercado dentro del contexto de las migraciones internacionales se hace imprescindible recurrir al proceso de transnacionalización del capital y la toma del mundo como campo de juego de las estrategias empresariales. Dentro de este contexto se producen las condiciones de la demanda de la mano de obra, entre las que se incluye la extranjera, fruto de la demanda de este capital internacionalizado. Así, la creciente interconexión económica a nivel internacional se convierte en un incentivo tanto para las posibilidades de aumento del volumen de negocio de una empresa como para las posibilidades de desarrollar nuevas actividades productivas (especialmente, en el sector servicios), generando la demanda de una mano de obra cuyas cualificaciones se adapten al nuevo contexto trazado por el mercado global y la economía informacional. Al mismo tiempo, la creciente interconexión internacional se convierte en un elemento de institucionalización de las migraciones, facilitando no sólo el traslado de capital y mercancías, sino también el traslado de mano de obra (SASSEN, 1993, 1994, 2004; CASTELLS 1999).

En este contexto «las ciudades globales» (SASSEN 1993, 2004) emergen como espacios donde se concentran los servicios altamente especializados, las oficinas centrales de las empresas y las empresas de alta tecnología. Las viejas ciudades industriales de los países del norte se están transformando cada vez más en los centros de gestión y dirección de la economía mundial, abandonando el proceso de fabricación en pro de zonas menos desarrolladas (especialmente de aquellos productos con menor valor añadido). El surgimiento de estos centros evoca a la creación de nuevos empleos altamente cualificados, pero el proceso de globalización ha sido también la fuente de empleos de baja cualificación y mal remunerados (SASSEN, 1993: 188). Los primeros son los segmentos de atracción de la migración comunitaria y de otros países desarrollados, los segundos de países extracomunitarios y en vías de desarrollo.

Por su parte, la expansión de empresas transnacionales se plantea como un elemento central en la demanda de mano de obra extranjera, especialmente de aquella más cualificada. Con una red de centros a nivel internacional, las transnacionales devienen canales institucionalizados que facilitan el traslado de la mano de obra de una filial a otra (SASSEN, 1993).

El papel de las transnacionales en la institucionalización de migraciones se caracteriza por la restricción del traslado de mano de obra a segmentos determinados y a la relación que la matriz tenga con sus filiales y centros productivos. Primero, aquellos trabajadores que se someten a un traslado de un país a otro, dentro la estructura de la misma empresa, son aquellos que disponen de un nivel de cualificación mayor. Éstos suelen desarrollar funciones centrales para el desarrollo de la empresa (especialmente relacionados con diversos puestos directivos y en departamentos de mayor importancia estratégica) (IREDALE, 2001; MAHROUM, 2001; RUDOLPH-HILLMANN, 1998; SASSEN, 1993).

Segundo, el traslado de personal en el interior de la empresa y la intensidad de estas prácticas dependen del nivel de centralización o descentralización de la matriz a la hora de tomar decisiones estratégicas que proporcionen un mayor o menor grado

de independencia de las filiales. Así, de la tipología de empresas multinacionales propuesta por PLA BARBER (1999) las estructuradas en divisiones internacionales y las etnocéntricas son las que el traslado de personal deviene una parte importante de la estrategia de organización de la empresa. En la empresa estructurada en *divisiones internacionales* la matriz mantiene su estructura organizativa en el país de origen, pero controla las empresas subsidiarias a través de divisiones internacionales. La relación entre la matriz y las filiales es asimétrica: las divisiones cuentan con poca independencia y, en consecuencia, la adaptación local de los productos y la tecnología es limitada. Desde la matriz se centralizan al máximo las tareas de dirección y coordinación, mientras que en las empresas filiales se ejecuta una parte de la producción que va destinada a los mercados internacionales. Los cargos directivos en las empresas filiales suelen ser ocupados por personas formadas en la empresa matriz, a menudo con la misma nacionalidad que el capital. Se asegura así una mejor integración de las filiales en una única política de empresa.

El segundo tipo de empresa es aquel que desarrolla una *estrategia global*, es decir, aquella que concibe el mercado mundial como un todo. Las ventajas que se derivan del mejor aprovechamiento de las economías de escala —en la fabricación de un producto estandarizado para todo el mercado—, permiten la reducción de los costos y el aumento de la competitividad. Esta sería la situación de la compañía que asigna a diferentes empresas subsidiarias distintas fases del proceso de producción de un mismo producto, localizando la producción en aquellos lugares donde es más barata. Estas empresas son conocidas como compañías etnocéntricas, ya que su gestión se fundamenta en criterios estrictamente uninacionales desde la perspectiva del país de origen de la corporación. Existe una fuerte identidad corporativa de empresa en toda su estructura, identidad ligada a unos valores, una lengua y un personal directivo que comparte nacionalidad con el capital y está formado en esta identidad corporativa.

Hemos podido comprobar que en las oportunidades de empleo de la mano de obra extranjera el proceso de globalización y las transformaciones que paralelamente se dan en el modelo productivo tienen un papel central: tanto en la institucionalización de la movilidad internacional de la mano de obra, como en la creación de nuevos segmentos del mercado de trabajo. Por otra parte, la posibilidad de los trabajadores extranjeros de aprovechar estas oportunidades viene condicionada por su *poder social de negociación* y, en concreto, por: la cualificación, la nacionalidad (y la imagen que de ésta tengan los empleadores), la situación legal de residencia, la vinculación con empresas transnacionales (y la posición en la estructura de la empresa), los motivos y el tipo de migración y el sexo. Así, constatamos la existencia de tres segmentos de trabajadores europeos en Catalunya: los europeos extracomunitarios, europeos comunitarios vinculados a multinacionales de capital europeo y europeos comunitarios vinculados a empresas de nueva economía.

## 1. MOVILIDAD DE PERSONAL COMUNITARIO VINCULADO A EMPRESAS DE «NUEVA ECONOMÍA»

La primera pauta de movilidad intraeuropea, poco recogida en la literatura existente es aquella que definida como una movilidad, a menudo de corta duración, no directamente vinculada a una carrera profesional o a expectativas laborales,

protagonizada por trabajadores jóvenes de países del centro y norte de Europa, con un buen nivel de cualificación. Sus pautas de inserción en el mercado de trabajo vienen determinadas por la utilización del capital que supone la flexibilidad lingüística, técnica y cultural que proporciona en parte la propia movilidad.

Respecto al perfil general de estos trabajadores, se trata de trabajadores jóvenes —menos de 35 años— con un nivel de formación elevado, y pertenecientes a clases media o alta. Así, los trabajadores estudiados poseen algún tipo de título universitario siendo muy representadas carreras de tipo empresarial o económico, aunque también encontramos personas con una formación social o humanística. Suele tratarse una formación de tipo generalista, con bajo nivel de especialización y leve experiencia laboral. Como elemento importante, destaca entre estos trabajadores una elevada competencia en el dominio de lenguas extranjeras, siendo habitual el dominio de entre tres y cuatro lenguas.

Por lo que respecta a su trayectoria migratoria, se trata de trabajadores altamente móviles; la mayoría ha residido en diversos países dentro o fuera de Europa, bien durante su período de formación, bien por motivos laborales. Perciben su inserción en un mercado de trabajo de dimensiones europeas. Su opinión, así como la de sus compañeros catalanes, respecto al proceso de integración europea es especialmente entusiasta.

Resulta central destacar que entre los factores *pull* que condicionan su movilidad hacia España, los relacionados con la esfera laboral juegan un papel secundario. Su migración no se da a causa de las exigencias de una empresa, ni tampoco como forma mejorar sus actuales condiciones laborales. Así, incluso se percibe el hecho de residir en España, no como potenciador, sino como un freno a las expectativas laborales. Entre los motivos podríamos citar el diferencial de salarios respecto a sus países de origen —la mayoría coincide que podría ganar más realizando el mismo trabajo en sus países de origen—, las inferiores condiciones laborales del mercado de trabajo español, o la ausencia de oferta procedente de empresas importantes. A menudo, la migración responde a una opción personal de «conocer otros países», a relaciones personales o sentimentales con autóctonos, a la búsqueda de otro «estilo de vida», o a la voluntad de mejorar el nivel de idiomas. De esta forma, no consideramos este modelo de migración como una migración puramente económica. Es cierto que las oportunidades de trabajo hacen posible la migración, pero el trabajo no es la principal motivación.

Es difícil analizar esta forma de movilidad a partir de los modelos teóricos existentes: de una forma u otra, se tiende a analizar la migración como un hecho traumático y, al menos, costoso para un individuo que preferiría no moverse. En los casos estudiados, la migración tiene valor por sí misma: son trabajadores que desean residir (al menos durante un período de tiempo) en un país diferente al suyo.

Cabe puntualizar que el trabajo de campo referente a este grupo de trabajadores ha sido mayoritariamente realizado en Barcelona y su área metropolitana. Barcelona se ha convertido en los últimos años en un importante foco de atracción de este particular tipo de inmigrantes: personas europeas jóvenes con un buen nivel de formación y un status socioeconómico elevado. Es considerada, tal como aparece en las distintas entrevistas, como una ciudad «de moda» entre los jóvenes europeos debido a factores como el clima, la oferta cultural y lúdica, la propia promoción de la

ciudad, etcétera. Así, la movilidad de estos trabajadores tiene mucho que ver con la propia ciudad de Barcelona, pudiendo añadir otros factores *pull* como el idioma o las relaciones personales o sentimentales con españoles.

La inserción de estos trabajadores en el mercado de trabajo general es, en un primer momento, complicada debido a determinadas características derivadas de su condición de extranjeros (idioma, desconocimiento del medio, costumbres, etcétera) que provocan la pérdida de valor de parte de sus competencias. La mayoría de trabajadores entrevistados habían llegado a España sin una oferta laboral y, habían experimentado diversos fracasos en la consecución de un empleo en el mercado de trabajo general. Entre las barreras que se identifican destaca, en especial, la del idioma, y no únicamente desde su dimensión de instrumento para la comunicación. Aunque en algunos casos dominan suficientemente la lengua del país receptor, el empresario local presenta reticencias para contratarlos, en parte porque el hecho de compartir una lengua genera confianza y empatía con los clientes (especialmente en esas actividades como el comercio o la restauración). Pero además de la lengua, los trabajadores comunitarios declaran también haberse sentido discriminados por la desconfianza de los empresarios hacia ellos.

Pero, aparte de este mercado de trabajo general, es posible detectar una serie de actividades profesionales y empresariales concretas que sirven como fuente de empleo para este perfil de trabajadores comunitarios. Se trata de empresas que, por el tipo de actividad que desarrollan, precisan de competencias transversales que pueden ofrecer estos trabajadores, en parte, por el hecho de proceder de otros países europeos, por ejemplo, la flexibilidad lingüística, técnica y cultural, es decir, el capital lingüístico, el conocimiento de otros entornos (mercados), u otras competencias más difusas como el hecho de poseer lo que llaman una «cultura», forma de trabajar, o de «ver las cosas», diferente<sup>(1)</sup>. Se trata como vemos de competencias no adquiridas en la educación formal. Estas competencias les sitúan en una posición de ventaja respecto al trabajador autóctono en el acceso a estos determinados puestos de trabajo.

Pero si Barcelona ha actuado como foco de atracción para este perfil de trabajadores, también lo ha hecho para determinadas empresas que demandan las competencias que estos pueden ofrecer. Así, la relación que se establece es de carácter bidireccional: Por un lado, estas empresas sirven para emplear a estos trabajadores extranjeros pero, por otro, la propia presencia de esta comunidad de trabajadores influye en la decisión de determinadas empresas para instalarse en la ciudad.

Entre estas «fuentes de empleo» para trabajadores comunitarios con alto nivel de formación en Barcelona encontramos esencialmente dos tipos de empresas. En primer lugar, empresas catalanas que buscan la internacionalización por medio de la expansión en el mercado europeo; en estos casos resulta especialmente interesante para la empresa la contratación de una persona bilingüe, conocedora además de la cultura, la geografía y la «forma de hacer» del mercado al que se dirige. En segundo

---

(1) Se trata de un activo valorado entornos profesionales donde se valora la creatividad o la solución de problemas. La literatura de *management* y de Recursos Humanos exalta las virtudes del trabajo en ambientes interculturales.

lugar, empresas, a menudo multinacionales o transnacionales con sede en Barcelona, que han centralizado, mediante el uso de nuevas tecnologías, algún servicio que ofrecen a su red internacional de empresas o de clientes —contabilidad, atención al cliente, soporte técnico, gestión de bases de datos, diseño del producto, publicidad, etcétera. Para estas empresas resulta útil tener una plantilla cosmopolita, en donde cada trabajador suele especializarse en alguna operación relacionada con su país de origen. Se trata de un curioso efecto de la globalización y la deslocalización productiva por medio del cual se pretende ofrecer de manera global un servicio lo más local posible— por ejemplo en cuanto a lengua o conocimiento de la realidad del mercado.

Entre las empresas analizadas, podemos citar el ejemplo de «Multinacional textil C» que centraliza las operaciones de diseño de productos y administración desde su central en el área metropolitana de Barcelona. Su plantilla cosmopolita le permite diseñar centralizadamente productos adaptados a cada mercado objetivo. La «Contabilidad de multinacional farmacéutica B», es un centro encargado de la contabilidad de toda la red de la «Empresa farmacéutica B». La «Empresa de Tecnología A» es una transnacional de capital estadounidense que tiene en Barcelona diversas sedes dedicadas a labores de administración y soporte al conjunto de la red mundial. Para esta última empresa, por ejemplo, una de las principales motivaciones para establecerse en Barcelona fue la posibilidad de reclutar a personal nativo de los principales mercados objetivo de la empresa, junto con unos costes de trabajo del mercado de trabajo español relativamente bajos.

Por ello, en cuanto a las vías de captación, se trata de empresas que raramente utilizan la opción de la contratación en origen reservada para trabajadores de alto nivel salarial. Estas empresas buscan a los candidatos a través de canales dirigidos a la población extranjera residente en la ciudad, incluso publicitándose en pequeñas revistas de ocio en inglés especialmente dirigida a este grupo o, como en el caso de «Empresa de Tecnología A», o captando a turistas en las Ramblas de Barcelona. También es frecuente el uso de portales de Internet dedicados a publicar ofertas de trabajo.

Por lo general se trata de empresas que ofrecen unas condiciones laborales más favorables a la media de las del mercado de trabajo español, sin duda como consecuencia de la dificultad de captar personal adecuado y a la alta rotación que provoca la propia estrategia de movilidad de estos trabajadores (que suelen percibir su trabajo como algo temporal). Dichas condiciones no son normalmente más favorables para los trabajadores comunitarios que para los españoles, por lo que no genera sentimientos de competencia. Existe gran diferencia, en cambio, entre los trabajadores que han sido contratados en origen y el resto.

## **2. MOVILIDAD DE PERSONAL COMUNITARIO COMO FORMA DE PROMOCIÓN LABORAL DENTRO DE MULTINACIONALES DE CAPITAL EUROPEO**

El colectivo de trabajadores comunitarios que aquí se presenta se caracteriza por ser personal de empresas multinacionales que, habiendo trabajado en la casa matriz de la multinacional en sus países de origen, se traslada temporalmente a alguna de

las sucursales que la empresa dispone en el extranjero, en este caso en Cataluña, para ocupar allí un cargo de responsabilidad. Este tipo personal «desplazado» lo solemos encontrar en grandes empresas originarias de algún país de la Unión Europea que, en décadas anteriores, ubicaron algunos de sus centros de producción en España por los menores costes laborales del país. Algunas de estas empresas se están planteando en estos momentos un nuevo desplazamiento hacia países más baratos que España, sobre todo de aquellos sectores de producción más intensivos en uso de mano e obra. En cambio, decidirían mantener en Barcelona, o incluso ampliar, sus centros de gestión intermedios (tareas de *marketing*, distribución, ventas...). Hay que matizar que no se trata de personal comunitario «forzado» a trasladarse a otro país, sino de trabajadores a los que se ha ofrecido la oportunidad de trabajar en una ciudad extranjera —a veces han sido ellos mismos quienes la han solicitado— y que aceptan esta oportunidad por una combinación de motivos personales y de promoción laboral.

El «estilo de vida» del que disfrutaban en Barcelona, combinado con las relaciones personales que establecen y las posibilidades de promoción que les brinda la empresa concentran las razones de muchos de estos trabajadores comunitarios para decidir permanecer en la ciudad de forma indefinida. A pesar de ello, todos los entrevistados coinciden en que las condiciones laborales son peores en España que en sus países de origen, no sólo a nivel de salarios sino sobre todo en cuanto a las normas de protección del empleo. En este sentido, la inmigración a España supondría un cierto empeoramiento de su situación laboral, incluso en el caso de aquellas personas que han venido para ocupar cargos de mayor responsabilidad que los que ocupaban en su país de origen, que sólo se vería compensado por los motivos personales que tienen para quedarse:

Hay que tener en cuenta, además, que para estos trabajadores la inmigración supone una vía de promoción que se completa siempre y cuando vuelvan a la empresa matriz, pues es allí donde se concentran los cargos de dirección y donde existe una jerarquía laboral mucho más amplia y dinámica que la existente en las sucursales españolas.

A diferencia de los trabajadores comunitarios descritos en el apartado anterior, las leyes destinadas a favorecer la libre circulación de trabajadores no han sido, para el personal comunitario al que aquí nos referíamos, un factor decisivo para su inmigración, puesto que su movilidad responde más bien a estrategias empresariales que ya desde antes de la unificación desplazaban muchos de sus trabajadores al extranjero. Ello no quita, pero, que se valore muy positivamente la libre circulación y que se reconozca que implica una mayor comodidad a la hora de establecerse en otro país. Aunque esa mayor facilidad no habría sido el detonante de una mayor movilidad de trabajadores intra-empresa a nivel de la Unión Europea.

Incluso podría decirse que, dado que las condiciones laborales son peores en España que en sus países de origen, la unificación ha supuesto para ellos un desincentivo a la hora de inmigrar, porque con la unificación ha quedado anulado el concepto de «trabajador expatriado» que anteriormente permitía a trabajar en España con un contrato del país de origen. Actualmente, a los trabajadores comunitarios se les hace un contrato español y ello implica que la legalidad que se les aplica es la española.

En general, no se percibe que se produzca ninguna relación de competencia o de discriminación «inversa» con los trabajadores autóctonos. Se es consciente, pero, de que su mayor dominio de idiomas y la disponibilidad que han demostrado a la empresa para trasladarse, les permite estar en posiciones a las que a menudo muchos españoles no podrían acceder. Esta valoración que las empresas dan a la disponibilidad para viajar de su personal es también destacada por los responsables de recursos humanos.

Al mismo tiempo, hay un reconocimiento de que dentro de las empresas multinacionales estudiadas, la movilidad de personal comunitario es mucho mayor de otros países de la Unión hacia España que desde España a otros países de la Unión. El déficit de idiomas y una supuesta menor predisposición de los españoles a dejar su país son señalados como principales factores que explicarían su escasa movilidad internacional dentro de la empresa. Sin embargo, también son mencionadas las menores oportunidades laborales disponibles para los españoles en las empresas matrices ubicadas en el país de origen de la multinacional.

Por parte de los trabajadores autóctonos, el acceso de los comunitarios a puestos difícilmente accesibles para el personal español se justifica, a parte de por los idiomas, por el hecho de que la empresa es extranjera y, por tanto, es lógica la preferencia de personas del país de la empresa las que ocupen los cargos directivos en sus sucursales.

Sí se critica, pero, que las políticas de formación dentro de la empresa funcionen como una forma de discriminación previa, ya que a menudo están reservadas para el personal directivo o del país de la empresa. De este modo, los trabajadores españoles no podrían optar a determinados puestos porque ni siquiera pueden optar a la formación que les habilitaría para ello.

La diferente valoración que comunitarios y autóctonos hacen de la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión refleja la diferente percepción que unos y otros tienen de sus posibilidades de promoción laboral en el extranjero. Mientras el personal comunitario se muestra en general muy satisfecho, los españoles no parecen percibir que la libertad de circulación les abra demasiadas oportunidades, ya que consideran que la inmigración a otro país europeo supondría para ellos más bien un descenso laboral.

### 3. TRABAJADORES RUMANOS EN LA INDUSTRIA DEL MUEBLE

La situación económica rumana, a criterio de los participantes en los grupos de discusión, es la motivación principal de la salida de los trabajadores rumanos hacia los países de la Unión Europea. La inestabilidad económica, caracterizada por una fuerte inflación, tiene como consecuencia la depreciación constante de los salarios. La constante pérdida de valor del trabajo respecto a los bienes de consumo precariza las condiciones de vida para la clase trabajadora rumana, impulsándola hacia las zonas de atracción de mano de obra de la Europa comunitaria.

Actualmente, el municipio de La Sènia cuenta con más de 5.000 habitantes. Sus actividades principales son la agricultura (especialmente el olivo) y la industria del mueble, que da trabajo a más de 1.400 personas de la comarca. El sector del mueble ha experimentado un notable crecimiento en los últimos años. Sus empresas, alrede-



de 160, tienen en el mercado estatal y en los países de la Unión Europea sus principales mercados, lo que ha permitido el crecimiento de la industria, generando una demanda creciente de mano de obra para satisfacer la situación, por el momento, de expansión del sector en la comarca.

En este contexto, en opinión de los empresarios de la zona, la falta de mano de obra autóctona se convirtió en un impedimento para el crecimiento que el sector estaba teniendo en la población. A pesar de la existencia de paro registrado en la zona, las empresas encontraban dificultades para satisfacer la demanda de mano de obra. En primera instancia, la mano de obra llegada a la población procedía, principalmente de Marruecos y Argelia. Con el paso del tiempo esta mano de obra fue sustituida por la rumana, desplazando a los norteafricanos al sector agrícola.

La inserción de los trabajadores rumanos se produce, en el caso de La Sènia, en las categorías más bajas y de menos responsabilidad de la industria del mueble. En este sentido, se enorgullecen de aceptar condiciones de trabajo más duras que los autóctonos, lo que implica la plena disposición a las necesidades de la empresa, teniendo como resultado jornadas de trabajo más largas, incluyendo el trabajo en sábado. La contratación de los rumanos se realiza en peores condiciones que las de los autóctonos. La desconfianza hacia ello, que en muchos casos muestran los empresarios, se traducen en una contratación temporal, dificultando en muchos casos la regularización de aquellos que todavía no disponen de los permisos pertinentes. Esta desconfianza tiene como fuente la existencia de dos procesos migratorios diferenciados entre los rumanos. Por una parte, jóvenes que vienen a La Sènia con la intención de ahorrar dinero suficiente para mejorar sus condiciones de vida en Rumanía, muchas veces con la intención de construirse una casa. Por otro lado, trabajadores casados cuyo objetivo es reagrupar la familia en la población y aprovechar las mejores condiciones de vida y las posibilidades de mejora dentro de la Unión Europea.

La discriminación de la mano de obra inmigrada, respecto a la autóctona, se produce también en el salario. Los trabajadores rumanos tienen salarios inferiores a los de los autóctonos en las mismas categorías. Además, entre algunos empresarios existe una discriminación de la mano de obra rumana en el acceso a los puestos de trabajo, prefiriendo la contratación de mano de obra autóctona, ya que los trabajadores rumanos son rechazados por clientes para los servicios de montaje de muebles a domicilio, por los prejuicios de los empresarios, porque consideran que como mano de obra no ofrecen ninguna ventaja respecto los autóctonos, por la impredecibilidad del tiempo de permanencia en la empresa y por la inadecuación de las cualificaciones para determinados puestos de trabajo.

Respecto a la cualificación, los trabajadores rumanos están sometidos a la dinámica que crea la *etnoestratificación* del mercado de trabajo (BAGANHA y REYNERI, 2001). Por una parte, los puestos de trabajo para los cuales existe una demanda de mano de obra son puestos de baja cualificación. Por otra parte, en los intentos de encontrar puestos de trabajo acordes con su cualificación encuentran impedimentos legales de reconocimiento de titulación o, directamente, discriminación a favor de la población autóctona. Así, las titulaciones universitarias, el conocimiento de varios idiomas u otras cualificaciones no tienen un reconocimiento en el mercado de trabajo al cual tienen acceso. Por el contrario, las ocupaciones a las que tienen acceso son

fáciles de aprender y, en cualquier caso, los empresarios reconocen no hacer gasto en su formación, por la desconfianza hacia su permanencia en la empresa.

Por otra parte, la inadecuación de sus cualificaciones con los puestos de trabajo producen, en opinión de los empresarios, problemas de continuidad, ya que sus aspiraciones son superiores a las que les ofrecen en la empresa. De forma que cuando obtienen los papeles suelen marchar, lo que supone la pérdida de trabajadores diligentes que pretendían asegurarse con la legalización.

Las relaciones de los trabajadores rumanos en los centros de trabajo son generalmente buenas, fuera de algunos conflictos puntuales. Las buenas relaciones son fruto, según los propios rumanos y los autóctonos, de la escasa distancia cultural y religiosa de los dos países, de forma que facilita el entendimiento, en contraposición a los inmigrantes marroquíes.

A pesar de ello, la imagen de los rumanos en la sociedad española y en La Sènia está fuertemente condicionada por prejuicios alrededor de la delincuencia. La presencia en los medios de comunicación de la vinculación entre rumanos y delincuencia, robos, mafias, etcétera, difunde una imagen negativa de la población rumana. Éstos muestran su malestar por esta vinculación que no hace distinción entre rumanos y que hace mella en su imagen en el pueblo. Por su parte, trabajadores autóctonos vinculan la llegada de los rumanos al incremento de la delincuencia en la población. Así mismo, empresarios del mueble se niegan a contratar mano de obra extranjera (rumanos o norteafricanos) por la desconfianza que genera entre los clientes por la asociación con la delincuencia. La imagen de los rumanos entre la población autóctona tiene, pues, consecuencias prácticas entre sus posibilidades de contratación y, especialmente, en tareas de cara al público o de más responsabilidad.

En resumen, el perfil del trabajador rumano en La Sènia es el de una persona joven (entre 20 y 35 años) con estudios medios o superiores y que está ocupado en la industria del mueble y, en menor medida, en el campo. A pesar del nivel de cualificación suelen ocupar puestos de trabajo poco cualificados y con bajos salarios. Dada la falta de mano de obra y la desconfianza respecto la contratación en los países de origen, los empresarios recurren ocasionalmente a la contratación de trabajadores irregulares.

## II. CONCLUSIONES

### 1. RECAPITULACIÓN

En las páginas anteriores hemos estado repasando la situación de los trabajadores europeos en el mercado de trabajo español. Se ha observado su distribución por los diferentes segmentos en función de sus características personales y las demandas concretas de las empresas, lo cual nos permite encontrar tres categorías o pautas de inserción en el mercado de trabajo<sup>(2)</sup>.

La primera es la de los inmigrantes comunitarios por «cuenta y riesgo». Principalmente, se trata de gente joven que decide, en primera instancia, trasladarse a

---

(2) Cabe señalar que el trabajo de campo no ha tratado de forma exhaustiva todas las formas de inserción de los trabajadores comunitarios, sino más bien aquellas más representativas.

Barcelona atraída por la ciudad y que una vez aquí buscan empleo. No cuentan con un perfil profesional definido y su experiencia es más bien escasa, puesto que han finalizado recientemente sus estudios. Encuentran trabajo en sectores empresariales que necesitan personal multilingüe: a) en empresas multinacionales con una política de recursos humanos orientada a formar grupos interculturales de trabajo por sus estrategias de expansión de mercados; b) en empresas deslocalizadas de servicios a nivel internacional (*call centres*, atención de clientes), que se ubican en Barcelona por los menores costes laborales y por la existencia de una oferta importante de mano de obra extranjera; y en algunos casos, c) en empresas españolas que desean contratar personal extranjero para encargarse de las exportaciones y relaciones comerciales con los países de origen de los trabajadores comunitarios.

La segunda categoría es la de los inmigrantes comunitarios desplazados a través del mercado interno de empresas multinacionales de capital europeo. Para estos trabajadores, el traslado supone una movilidad ascendente, una vía de promoción que se completa cuando vuelven a la casa matriz (donde existe una jerarquía laboral mucho más amplia y dinámica que la existente en las sucursales españolas). Sin embargo, muchos de estos trabajadores deciden permanecer en España por motivos personales (condiciones de vida, relaciones personales).

La tercera categoría es la de los trabajadores inmigrantes de la Europa del Este. La inestabilidad económica y la devaluación de los salarios son los principales factores que incentivan la migración en Rumania. Por otra parte, La Sènia se convierte en un polo de atracción migratoria por la demanda de mano de obra cualificada en la industria del mueble y en la agricultura. Lo que implica que los rumanos ocupan los empleos más bajos de la jerarquía laboral, independientemente de su nivel de estudios o su experiencia anterior, y con peores condiciones salariales, de trabajo y contratación. Sin embargo, este colectivo muestra cierto orgullo ante las duras condiciones de trabajo que son capaces de soportar que, por su parte, no soportarían los trabajadores autóctonos. Según los empresarios, hay dos perfiles de trabajadores rumanos: por un lado, jóvenes solteros sin cargas familiares que buscan acumular dinero para invertirlo en una casa o un negocio en Rumania y que por lo tanto constituye un grupo muy inestable al que evitan facilitar la residencia regular o contratar por el riesgo de abandono de la empresa; y, por otro lado, rumanos cuyo objetivo es la reagrupación familiar, de modo que constituye un grupo más estable y dispuesto a permanecer indefinidamente en la empresa.

Estas tres categorías de inmigración europea corresponden con tres tipos de procesos migratorios con características diferentes. En primer lugar, la migración de trabajadores rumanos en el municipio de La Sènia se asimila a la forma tradicional de migraciones de trabajadores extracomunitarios de tipo Sur-Norte, por su origen en la división internacional del trabajo, o la utilización de cadenas migratorias y redes entre La Sènia y zonas de Rumania. En segundo lugar, la movilidad de directivos dentro de empresas multinacionales que, como hemos explicado, se produce dentro de un «mercado interno» a la red de la empresa. En este caso, los puentes migratorios y los factores *pull* están formalizados y definidos por la dinámica de la empresa: promociones, formación, etcétera. Finalmente, la migración de trabajadores jóvenes «por cuenta propia» vinculada a la «nueva economía», con unas pautas migratorias que se inscriben más en el proceso de construcción europea (libre circu-

lación, Erasmus), y en los cambios en la organización de la producción (globalización, nuevas tecnologías, deslocalización, economía informacional).

En el análisis de las percepciones entre colectivos en relación con las situaciones de competencia que se dan entre trabajadores autóctonos y extranjeros (comunitarios o del este), hemos podido constatar que la percepción de algunos autóctonos sobre la presencia de personal extranjero influencia sus oportunidades laborales. Diferencias que varían si hace referencia al colectivo del este o de los comunitarios, ya que afecta a categorías laborales diferentes en cuyos puestos de trabajo difieren las características requeridas para la mano de obra. Así, frente los trabajadores comunitarios se constata una autopercepción de infravaloración de la mano de obra y de discriminación por parte de las empresas a favor de aquellos que comparten origen nacional con la empresa matriz. En cambio, respecto los trabajadores rumanos domina la sensación de estar sometidos a una competencia desleal por las condiciones de trabajo que son capaces de aceptar.

## **2. MOVILIDAD DE TRABAJADORES COMUNITARIOS Y TRANSFORMACIONES EN LA ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN**

El aumento de la movilidad del factor capital y del factor trabajo —junto con el levantamiento de las barreras a la misma— son elementos característicos tanto del proceso de construcción europea, como de la propia globalización. Si las migraciones actuales tienen mucho que ver con las dinámicas de la economía mundial y la movilidad del capital, las migraciones de trabajadores europeos no son una excepción. En concreto, hemos observado cómo las pautas de movilidad de al menos dos de los grupos de trabajadores europeos son explicables, en gran medida, a partir de las transformaciones en la estructura productiva incluyendo, entre otras, los procesos de deslocalización productiva. Se trata de una cuestión transversal que agrupa las diferentes temáticas y grupos de discusión.

Hemos identificado dos procesos de deslocalización en España. El primero, en retroceso, está vinculado a la estructura de producción fordista, la llamada «vieja economía». En este proceso, grandes empresas de capital europeo trasladaban sus centros de producción para beneficiarse de los menores costes laborales de España. Estas empresas mantienen su sede central en el país de origen del capital, y desde ésta planifican y coordinan la producción. Por ello, la jerarquía presenta una forma piramidal. Este tipo de deslocalización se ha agotado y estas mismas empresas se plantean ahora su traslado a otros países comparativamente mucho más rentables a nivel de costes laborales.

El segundo proceso de deslocalización se podría considerar de carácter más reciente y de importancia creciente. Está vinculado a la aparición de las nuevas tecnologías y la llamada «nueva economía». Lo protagonizan empresas multinacionales o transnacionales que deslocalizan y centralizan en un mismo centro alguno de los servicios dirigidos tanto al cliente interno (la propia empresa con su red de centros dispersos por todo el mundo) o al cliente externo (el conjunto de cliente finales de todos los mercados a donde se dirige la empresa). Este proceso de deslocalización se ve posibilitado por las nuevas tecnologías. En cuanto a la estructura de las empresas, es menos piramidal y los centros gozan de un grado de autonomía

mayor al del modelo anterior, tratándose incluso de empresas subcontratadas. Su actividad gira alrededor de la gestión de información, en la que encontraríamos tareas como la contabilidad (la «multinacional farmacéutica B» ha centralizado la contabilidad de toda su red en un centro de Barcelona, llamado Euroservices), la gestión de información relativa a clientes y productos (Agilent Technologies también en Barcelona), o el diseño («Empresa de diseño C»). Se trata pues de una producción muy intensiva en conocimiento.

La deslocalización, en las dos vertientes señaladas ha marcado, y está marcando, las oportunidades de empleo de los diferentes colectivos estudiados (autóctonos, comunitarios y del Este) y las relaciones entre ellos. Así, en el primer tipo descrito, los trabajadores autóctonos en empresas de «vieja economía» deslocalizadas, fueron contratados por los menores costes del personal español, en un momento en que España atraía inversión en sectores de producción. Sin embargo, estos trabajadores ven ahora peligrar sus puestos de empleo ante los menores costes que ofrece la mano de obra de otros países con menores niveles de renta que España. Por otro lado, el personal comunitario ha sido desplazado por las empresas matrices y responde asimismo a las estrategias de control y comunicación entre la casa matriz y las sucursales en países extranjeros. Se trata de una movilidad interna a la propia empresa multinacional, vinculada a una carrera profesional y a unas expectativas de promoción en la misma. Sus protagonistas son personal de tipo directivo o técnico de alta especialización, de la misma nacionalidad que la empresa matriz.

Existe una pauta diferente de movilidad asociada al segundo tipo de empresas deslocalizadas. Por sus características, son empresas que necesitan contratar personal muy formado y procedente de distintos orígenes, ya que éstos deben conocer las características y, en especial, la lengua de los diferentes mercados de destino. Por ello, el criterio de los bajos costes laborales no es el único que explica la deslocalización de estas empresas; deben asegurarse también la disponibilidad del capital humano que requieren, ya que la contratación en origen resulta, a menudo, demasiado costosa.

Por ello, muchas de estas empresas escogen Barcelona para su ubicación por dos motivos: por un lado, porque se trata de una ciudad que atrae el tipo de personal plurinacional que precisan y por otro, porque comparativamente ofrece unos menores costes laborales en relación a otras capitales que también disponen de personal plurinacional. Este modelo de deslocalización está muy relacionado con la aparición de las «ciudades globales» (*global cities*) (SASSEN, 2001); estas empresas generan oportunidades de ocupación para los trabajadores europeos y del primer mundo en la ciudad, convirtiéndose en un estímulo para la movilidad.

La tercera de las pautas analizadas, la de los trabajadores rumanos del distrito industrial de La Sènia, presenta varias diferencias con las anteriores. Se trata de pequeñas empresas locales que orientan su producción hacia la exportación. También aquí los bajos costes laborales son centrales, si bien éstos no se consiguen por medio de la movilidad del capital sino del trabajo. Así, los rumanos se desplazan a aquellos sectores de actividad en expansión para los que el personal español disponible no es suficiente.

Resulta representativo de esta relación entre movilidad del capital y movilidad del trabajo el hecho de que los trabajadores españoles entrevistados no se mostraban

preocupados por el hecho de que la ampliación de la Unión Europea pudiera suponer la entrada de trabajadores procedentes de esos países, que competirían con ellos en el mercado de trabajo local. Por el contrario, su preocupación estaba más centrada en el riesgo de deslocalización del capital hacia esas economías, especialmente las de «vieja economía».

A partir de este análisis, es necesario refutar la hipótesis inicial según la cual España atraería personal altamente cualificado como ocurre en los países de economía más avanzada. España como país de posición semi-periférica en la división internacional del trabajo, atrae inversión por los menores costes laborales y personal por las condiciones de vida del país.

Respecto a la pregunta, planteada en la introducción, en torno a si la creación de un espacio de libre circulación entre los países integrantes de la Comunidad Europea actúa como un factor que promueve la movilidad de sus trabajadores, nuestra investigación apunta a que la movilidad está más determinada por factores económicos, en especial, por la deslocalización de empresas y la globalización, que por las reformas institucionales relativas a la libre circulación. Aun así, cabe hacer dos puntualizaciones. En primer lugar, si bien es cierto que para los trabajadores de países del Este o personal directivo de empresas multinacionales la libre circulación tiene poca influencia, para el colectivo de trabajadores jóvenes «por cuenta propia» la libre circulación posibilita y facilita sus estrategias de movilidad. La ausencia de impedimentos legales contribuye, sin duda, a que estos trabajadores conciban su participación en un mercado de trabajo de dimensiones europeas. No cabe olvidar tampoco la recurrente aparición en las trayectorias migratorias de los trabajadores entrevistados de la participación en programas de intercambio tipo Erasmus. En segundo lugar, la creación de un mercado europeo contribuye a la movilidad de trabajadores de manera indirecta, mediante el estímulo de la movilidad de capital.

En suma, como planteábamos en el punto 2 de este capítulo, el efecto de la movilidad junto con las transformaciones en la organización de la producción, podría estar provocando, aunque de manera incipiente, cambios en la estructura social europea. Estos cambios vendrían definidos por la creación de un grupo de trabajadores dispuestos a la movilidad y a aprovechar las oportunidades que generan determinados espacios aparecidos a partir de las transformaciones en la organización de la producción y que son especialmente proclives a la contratación de este tipo de trabajadores. Estos trabajadores pueden definirse como miembros de una comunidad «transnacional» definida por la participación en un mercado de trabajo europeo, su dominio de los idiomas, intereses, etcétera (FAIST, 1998). De esta forma, como tendencia, podríamos percibir un mercado de trabajo europeo segmentado en función de actividades relacionadas con el mercado local con base en el Estado-nación, y un emergente segmento de actividades dirigidas al mercado europeo (o mundial) con unas pautas de contratación también europeas.

### 3. DISCRIMINACIÓN INVERSA

Frente a este estudio, es inevitable plantearse una comparación entre la situación de la inmigración comunitaria y la extracomunitaria. De hecho, la hipótesis de la discriminación inversa apuntaba a la posibilidad de que, mientras por un lado el

mercado de trabajo produce situaciones claramente discriminatorias respecto a los trabajadores de origen extracomunitario por su condición de extranjero, pudiera detectarse ciertos segmentos del mercado de trabajo donde los inmigrantes —comunitarios en este caso— gozaran de cierto trato de favor incluso frente a la propia población local. Igualmente, planteábamos que la discriminación inversa pudiera aparecer a nivel de percepciones.

El estudio refleja un resultado complejo en torno al fenómeno de la discriminación inversa. Hay que tener en cuenta que, por el trabajo de campo realizado, hemos centrado la atención únicamente sobre una parte del colectivo de inmigrantes comunitarios en nuestro país. Así, por un lado, hemos detectado importantes barreras y discriminaciones en el acceso de los inmigrantes extracomunitarios en el mercado de trabajo «normal» (*mainstream*), o sea, aquel que agrupa la mayor parte de actividades profesionales. Esta situación difiere de la que afrontan los inmigrantes comunitarios en que no soportan constricciones procedentes de su status administrativo (papeles), y en que el grado de discriminación derivada de los prejuicios y el racismo (social o institucional) es, aunque existente, menor. Aún así, por otro lado, comparten otras barreras como la lingüística, la falta de confianza de los empleadores locales para empleos que requieren contacto con el público —sin duda se considera al autóctono más capaz de generar una empatía en el cliente—, o el limitado acceso a los canales de información sobre ofertas, etcétera.

La situación de los rumanos en el municipio de La Sènia, ilustra otro caso donde no existe preferencia para la contratación de personal europeo. Su situación es análoga a la del resto de inmigrantes extracomunitarios, pese a ser miembros de Estados candidatos a la ampliación. Los prejuicios sociales y las limitaciones administrativas contribuyen a la etnoestratificación del mercado de trabajo.

Pese a ello, parece existir en el mercado de trabajo ciertos sectores donde las competencias transversales de los inmigrantes comunitarios derivadas de su condición de desplazado (lengua y cultura, fundamentalmente), les convierten en personal particularmente atractivo para cubrir determinados puestos. Un primer ejemplo lo encontramos en el ya descrito caso de las empresas deslocalizadas que buscan ofrecer un servicio más local a sus clientes por medio de la contratación de personal de esos mercados. Un segundo ejemplo, aunque no desarrollado en este capítulo, es el de los trabajadores comunitarios que trabajan en zonas con una gran concentración de personas extranjeras —en especial, rentistas—. Encontramos ejemplos en zonas como Mallorca o la Costa Daurada, donde existe un mercado importante procedente de las personas jubiladas y otros rentistas. En estas zonas, la presencia de esta comunidad atrae trabajadores extranjeros de los mismos orígenes nacionales que los rentistas para cubrir las necesidades de éstos (médicos, personal de enfermería, animadores culturales...). La importancia de las relaciones de confianza en este tipo de servicios provoca que los clientes prefieran ser atendidos en su propia lengua. Finalmente, un tercer nicho laboral para trabajadores comunitarios lo encontramos en las actividades desarrolladas alrededor del turismo.

Pese a que son puestos en los que la contratación de personas comunitarias es a menudo preferida a la de autóctonos, no definimos esta situación como característica de discriminación inversa. Tampoco hallamos en los discursos referentes a la percepción de los trabajadores autóctonos, una conciencia de sentirse discriminado. En

cualquier caso, son las competencias de los trabajadores las que determinan la consecución de los empleos.

Ahora bien, el ejemplo de las multinacionales europeas de «vieja economía» con plantas deslocalizadas en nuestro país, sí incluye más características de lo que hemos definido como discriminación inversa. La nacionalidad del capital guarda estrecha relación con el poder y el acceso a los puestos de responsabilidad en la empresa; éstos están reservados para personal del país matriz, que domina además la lengua corporativa de poder. En estas empresas es más patente en los discursos la percepción de una discriminación inversa.

### III. BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- ACKERS, L. (1998): «Shifting Spaces. Women, citizenship and migration within the European Union», *The Policy Press*, Briston.
- ARANGO, J. (2000): «Enfoques conceptuales y teóricos para explicar la migración», en *Revista internacional de ciencias sociales*, núm. 165.
- ARRIGHI, G. y SILVER, B.J. (2001): *Caos y orden en el sistema-mundo moderno*, Akal, Madrid.
- BAGANHA, María y REYNERI, Emilio (2001): «La inmigración en los países del sur de Europa y su inserción en la economía informal», a Solé, C. (coord.): *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora*, Anthropos, Barcelona, pp. 53-211.
- BLANCO, C. (2000): *Las migraciones contemporáneas*, Alianza, Madrid.
- BORJAS, G. (1993): *Friends of strangers. The impact of immigrants on the US economy*, Basic Books, Washington.
- BRÜCKER, H. y BOERI, T. (2000): *The impact of eastern enlargement on employment and labour markets on the Eu Member States*, European Integration Consortium, Berlín.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo (1995): «Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España», *Reis*, núm. 69, pp. 105-124.
- (1997): «Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España», *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 10, pp. 49-73.
- (2002): «La formación de la “España inmigrante”: Mercado y ciudadanía», *Reis*, núm. 97, pp. 95-126.
- CASAL, Joaquim (2001): «La transició dels joves a la vida adulta en el marc d’una societat en canvi», a Ignasi Brunet Icart (dir.): *Joves i transició al mercat laboral*, Pòrtic, Barcelona.
- CASTELLS, Manuel (1999): *La era de la información. La sociedad red (vol. 1)*, Alianza Editorial, Madrid.
- COLECTIVO IOÉ (1994): *Marroquins a Catalunya*, Enciclopedia Catalana, Barcelona.
- (1998): *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, MTAS, Madrid.



- (1999a): *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, MTAS, Madrid.
- (1999b): *Inmigrantes, trabajadores, ciudadanos. Una visión de las migraciones desde España*, Universitat de València, València.
- COMISIÓN EUROPEA (1990): *Dimensión europea de la gestión de recursos humanos en las empresas multinacionales*, doc. no. V/1678/90-FR, Brusel·les.
- (2001): *The movement of workers in de context if enlargement*, Comisión Europea, Bruselas.
- FAVELL, Adrian y RANDALL, Hansen (2002): «Markets against politics: migration, EU enlargement and the idea of Europe», *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 28, núm. 4, pp. 581-601.
- FAIST, T.: «Transnational social spaces out of international migration: evolution, significance and future prospects» (Espacios sociales transnacionales fuera de la migración internacional: evolución, significación y perspectivas futuras), en *Archives Européennes de Sociologie*, 39(2), pp. 215-247.
- FISCHER, P.A. y STRAUBHAAR, T. (1996): «Is Migration into EU countries demand based?», a Corry, D. (ed.): *Economics and European Union Migration Policy*, Institute for Public Policy Research, London.
- HEDWIG, Rudolph y HILLMAN, Felicitas (1998): «The invisible hand needs visible heads: managers, experts and professionals from Western Countries in Poland», en Khaled Koser y Helma Luta (ed.): *The new migration in Europe*, MacMillan, Londres, pp. 60-84.
- HELD D., MCGREW, GOLDBLATT, PERRATON (1996): *Global Transformations*, Routledge, Londres.
- HERRADOR, M. (2001): *Impacto económico de la inmigración de los países de Europa central y oriental a la Unión Europea*, Instituto de Estudios Europeos de la Unversidad San Pablo-CEU, Madrid.
- IREDALE, Robyn (2001): «The migration of professionals: theories and typologies», *International migration*, vol. 39 (5) Special Issue 1/2001, pp. 7-26.
- JILEVA, Elena (2002): «Visa and free movement of labour: the uneven imposition of the EU acquis on the accession states», *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 28, núm. 4, pp. 683-700.
- KASTORYANO, R. (2000): «Asentamiento, comunidades transnacionales y ciudadanía», *Revista Internacional de Sociología*, núm. 165.
- KERBO, H.R. (1998): *Estratificación social y desigualdad*, McGraw-Hill, Madrid.
- LEE, E. (1966): «Theory of migration», en *Demography*, núm. 3, pp. 47-57.
- MAHROUM, Sami (2001): «Europe and the immigration of highly skilled labour», *International migration*, vol. 39 (5) Special Issue 1/2001, pp. 27-44.
- MALGESINI, G. y GIMÉNEZ, C. (2000): *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*, Libros la Catarata, Madrid.

- MARTIN, P. (1993): *Trade and Migration: NAFTA and Agriculture*, Institute for International Economics, Washington.
- MOLLE, W. (1994): *The economics of European Integration*, Dartmouth Publishing Comp. Ltd, Aldershot, p. 205.
- OKÓLSKI, M. (2000): «Últimas tendencias y principales temas de las migraciones internacionales: perspectivas de Europa Central y del Este», en *Revista internacional de ciencias sociales*, núm. 165.
- ORTIZ, Daniel y MIRÓ, Iván (2001): *Treball, valors i canvi. Les ruptures en la precarietat*, Generalitat de Catalunya, Barcelona.
- PLA BARBER, J. (1999): «Coordination and control in multinational enterprise. New empirical evidence», *Jornadas sobre internacionalización*, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- PIRORE, M.J. (1979): *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*, Cambridge University Press, Cambridge.
- RECIO, Albert (1999): «La segmentación del mercado laboral en España», en F. Miguélez y C. Prieto (dir. y coord.): *Las relaciones de empleo en España, siglo XXI*, Madrid, pp. 125-150.
- RIBAS, N. (2004): *Una invitación a la sociología de las migraciones*, Edicions Bellaterra, Barcelona.
- ROBSON, P. (1987): *The economics of international integration*, London, p. 65.
- RUSSELL, S. y TEITELBAUM, M. (1994): *International Migration and International Trade*, World Bank Discussion Papers, núm. 160.
- SALT, J.; CLARKE, J. y SCHMIDT, S. (2000): «Patterns and trends in international migration in western Europe», *Population and social conditions —theme 3*, Luxemburg: Eurostat—European Commission. En línea <<http://europa.eu.int/comm/eurostat/>> Consulta: febrero de 2004.
- SASSEN, Saskia (1993): *La movilidad del trabajo y del capital*, MTSS, Madrid.
- (1994): «Why migration? Tesis contra los modelos de explicación al uso», en AA.VV.: *Extranjeros en el paraíso*, Virus, Barcelona, pp. 53-62.
- (2003): *Contra geografías de la globalización*, Traficantes de Sueños, Madrid.
- SOLÉ, Carlota (1995): *Discriminación racial en el mercado de trabajo*, CES, Madrid.
- SOLÉ, Carlota y HERRERA, Encarna (1991): *Trabajadores extranjeros en Cataluña. ¿Integración o racismo?*, CIS/siglo XXI, Madrid.
- STALKER, Peter (2000): «The international skill exchange», en *Workers without frontiers: the impact of globalization on international migration*, International Labour Organization, Londres.
- STARK, O. (1991): *The migration of labor*, Basil Blackwell, Cambridge.

- STRAUBHAAR, T. (1988): «Labour migration within a common market: some aspects of EC experience», *Journal of common market studies*, september, pp. 46 y ss.
- STRAUBHAAR, T. y WOLTER, A. (1996): «Current issues in European migration», *Intereconomics*, November.
- SMITH, J.; CHATFIELD, C. y PAGNUCCO, R., (eds.) (1997): *Transnational social movements and global politics: solidarity beyond the state*, Syracuse University Press, Siracusa.
- TAPINOS, G. (1994): «L'intégration économique régionale, ses effets sur l'emploi et les migrations», en *Migration et développement, un nouveau partenariat pour la coopération*, OCDE, París.
- (2000): «Mundialización, integración regional, migraciones internacionales», *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 165.
- TASSINOPOULOS, A. y WERNER, H. (1998): *La movilidad y la migración de la fuerza de trabajo en la Unión Europea; sus implicaciones específicas para los jóvenes*, Cedefop, Bruselas.
- TODARO, M. (1969): «A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries», *American Economic Review*, marzo.
- VILLA, Paola (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, MTSS, Madrid.
- WALLACE, Claire (2002): «Opening and closing borders: migration and mobility in East-Central Europe», *Journal of ethnic and migration studies*, vol. 28, núm. 4, pp. 603-625.
- WALLERSTEIN, I. (1974): *The modern world-system. Capitalist agriculture and the origins of the european world-economy in the sixteenth century*, Academic Press, Nova York.
- ZLONTNIK, H. (1992): «Empirical identification of international migration systems», en M. Kritz, M., Lim, L. y Zlotnik, H. (eds.), *International migration systems. A global approach*, Clarendon Press, Oxford.