

## VII

### TRABAJO Y EMPLEO DE LA MUJER INMIGRANTE EN CASTILLA Y LEÓN

Natividad DE LA RED VEGA  
José Carlos FERNÁNDEZ SANCHIDRIÁN  
Universidad de Valladolid

---

#### SUMARIO

	<u>Página</u>
I. ALGUNAS ACTUACIONES DE LA UE SOBRE LA INMIGRACIÓN Y EL EMPLEO .....	144
II. LOS ECOS DE LAS ORIENTACIONES EUROPEAS SOBRE INMIGRACIÓN EN LA REALIDAD ESPAÑOLA .....	145
III. LA INMIGRACIÓN EN EL MARCO DE CASTILLA Y LEÓN .....	146
IV. MUJER INMIGRANTE, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO.....	148
V. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DE LA MUJER INMIGRANTE EN LOS SERVICIOS DE PROXIMIDAD .....	148
VI. LA EXPERIENCIA EN EL TRABAJO .....	150
VII. TIEMPO DE ESTANCIA Y ACCESO AL TRABAJO .....	158
VIII. MAPA DE ASENTAMIENTO .....	161
IX. LAS FORMAS DE ACCESO AL TRABAJO .....	164
X. EXPERIENCIA Y PERSPECTIVA LABORAL (EL TRABAJO DESEADO) .....	166
XI. GESTIÓN DEL TRABAJO INMIGRANTE EN ESPAÑA .....	171

---

#### RESUMEN

El fenómeno migratorio tiene una historia tan amplia como la historia de la humanidad. La movilidad social, sea por razones sociales, culturales, económicas, laborales, políticas, etc. es una constante histórica que refleja la necesidad de las

personas de buscar y experimentar nuevas situaciones, ya sea por la curiosidad, ya sea por la necesidad de encontrar nuevas oportunidades de vida.

En los países menos desarrollados o con graves situaciones económicas y sociales, la movilidad interna o externa dan origen al fenómeno social de la emigración, el cual se puede convertir en una aventura y desarraigo para aquellas personas que, por motivos económicos y laborales o por la falta de oportunidades, se ven abocados a dejar su entorno social y cultural para buscar nuevas oportunidades.

En el presente artículo se examina, en parte, los aspectos relacionados con el asentamiento de la población inmigrante en Castilla y León a través de la inserción laboral, en la que la mujer determina un nexo que resulta crucial para caracterizar todo el proceso.

## **PRELIMINARES**

Los fenómenos relacionados con la inmigración afectan a todo el mundo, aproximándose a los 200 millones el número de personas que se consideran emigrantes. Ello equivale a decir que casi el 3 por 100 de la población mundial se considera afectado por algún tipo de cambio de localización. Se trata, en consecuencia, de un fenómeno planetario que plantea importantes retos a los gobiernos de las naciones y modificaciones sustanciales en la estructura poblacional. Los flujos migratorios que llegan a los países ricos han ido incrementándose a un ritmo que se aproxima al 2 por 100 anual; de ellos el 70 por 100 se concentra en Estados Unidos y Alemania, países receptores que han visto modificadas tanto su estructura poblacional como su estructura laboral.

El fenómeno migratorio conduce, mediante la potenciación de un fenómeno redistributivo, a una mejora de las condiciones de las personas inmigrantes. En el informe «Perspectivas económicas globales 2006», Paul WOLFOWITZ pone de manifiesto la importancia de la migración para combatir la pobreza, al actuar aumentando el bienestar para los emigrantes y sus familias en los países de origen, a la vez que con los envíos de dinero que transfieren a sus lugares de origen logran mejorar la situación económica de esos países.

Pero no solamente la emigración aporta beneficios a los países de procedencia, también los beneficios atañen a los países de acogida. El Banco Mundial ofrece la siguiente relación: un incremento del 3 por 100 en la fuerza de trabajo por emigración podría traducirse en un aumento de la riqueza del 0,6 por 100 para el año 2005. De esa cantidad, unos 43.000 millones de euros irían a parar a los países ricos. Tanto el Banco Mundial como la Comisión Mundial sobre la Emigración recomiendan el reforzamiento de las políticas de crecimiento económico asociadas a la inmigración, una inmigración que sería inexplicable si en el mismo fenómeno no existieran elementos atractivos que favorecen o potencian el traslado de población. Entre los elementos de atracción pueden resaltarse los siguientes:

Posibilidad de trabajo fundamentada en la demanda de una fuerza laboral para actividades que no desean realizar los nativos:

- I) La escasez de mano de obra cualificada para determinadas actividades en las economías avanzadas y
- II) El envejecimiento de la población, que exige importar mano de obra para sostener el crecimiento económico y para evitar que recaiga sobre la población nativa ocupada una carga fiscal abrumadora.

De mantenerse constantes las diferencias económicas entre los países puede esperarse el crecimiento de la demanda de trabajadores, especialmente en los segmentos bajos del mercado, siguiendo una tendencia similar a la que puede apreciarse por la participación de la inmigración en la masa total de fuerza de trabajo en los países más industrializados.

**TABLA 1**

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE INMIGRANTES EN LA FUERZA LABORAL TOTAL**

Países	1995	2002
EE.UU. ....	10,8	15,3
Alemania ....	9,1	8,9
Francia ....	6,3	6,2
Italia ....	1,6	3,3
Reino Unido ....	3,6	4,8
España ....	0,8	2,7

Fuente: Trends in international Migrations OECD 2003.

Sin embargo, en una visión global, no pueden pasar inadvertidos otros efectos que acompañan al fenómeno. La emigración de los países en vías de desarrollo no siempre resulta ser beneficiosa. Se trata de un fenómeno que puede dañar tanto a la pirámide de población como a las expectativas generadas por la inversión en formación y las derivadas de la ausencia de recursos humanos, que contribuirían a llegar más rápido a la autonomía productiva e independencia económica. La marcha de trabajadores cualificados desde los países del sur al norte continúa aumentando desde los años 70, y el balance entre los beneficios y los perjuicios no encuentra unanimidad en la mayoría de los analistas que tratan este fenómeno. Para algunos países que han visto mermar decisivamente el número de técnicos y personas cualificadas, ha supuesto un lastre de difícil solución. Esas cualificaciones hubieran operado decisivamente en el progreso económico local, mientras que en el país receptor encuentran un difícil acomodo laboral. Cuando ese desajuste crea desequilibrio en el mercado de trabajo se generan bolsas de personas deslaborizadas que dan origen a inestabilidad o deterioro de relaciones con la población autóctona, produciendo, en algunas ocasiones, segregación, marginación e incomprensión hacia la población inmigrante.

Sin embargo, no todo el fenómeno migratorio se agota en lo económico o poblacional. Muy al contrario, la transferencia de personas está asociada al traslado de pautas de conducta, de normas de comportamiento, de modos de relación; en definitiva, la inmigración supone un complejo proceso de adaptación, en el que se ven modificadas las sociedades tanto receptora como emisora, y las políticas globales deben operar contemplando la totalidad de esta perspectiva, favoreciendo marcos normativos (de carácter supranacional, nacional y local) y elementos facilitadores que agilicen el marco de la absorción y asimilación de conductas y costumbres en la sociedad emergente.

## **I. ALGUNAS ACTUACIONES DE LA UE SOBRE LA INMIGRACIÓN Y EL EMPLEO**

Es evidente que el empleo supone un eje clave en las facilidades o dificultades del proceso migratorio considerado desde las personas que se desplazan y desde los contextos receptores. En esta línea se pronuncia «La 57 de la Comisión Europea», de 22 de noviembre de 2002, cuando afirma que «la inmigración es una necesidad, un fenómeno que puede gestionarse de forma que resulte positivo para todas las partes implicadas». Así se reconoce en la «Comunicación sobre inmigración, integración y empleo» (2003) cuando se concibe como un elemento fundamental para satisfacer las necesidades del mercado laboral europeo. Y para que ello pueda conducirse con cierta homogeneidad entre los diversos países de la UE, el 11 de enero de 2005 se creó el Libro Verde sobre un enfoque comunitario para la gestión de la inmigración económica (COM 2004) 811. En él se plantea el debate entre las instituciones comunitarias, los Estados miembros y la propia sociedad civil, sobre el diseño más apropiado de un marco comunitario europeo que regule la admisión de inmigrantes económicos y el valor añadido que dicho marco aportaría.

Los puntos más relevantes que se plantean en el Libro Verde van desde la determinación del grado de armonización normativa deseable a los procedimientos de admisión para trabajadores extranjeros por cuenta ajena y autónomos, la solicitud de permiso de trabajo y residencia o las posibilidades para el trabajador de cambiar de empleo o sector una vez en la UE.

En el marco de las estrategias de empleo pueden resumirse las sugerencias de la Comisión Europea en las siguientes cuestiones:

- La integración duradera de las naciones de terceros países en el mercado laboral.
- La lucha contra el trabajo no declarado y la reducción de la economía informal.
- Un seguimiento mayor de las necesidades del mercado laboral en la Unión Europea y el papel de la inmigración para remediar la escasez de mano de obra.

Cuando nos interrogamos sobre las posibilidades de expansión y de aplicación que tienen estas sugerencias, nos encontramos ante un tema sensible en el que se sigue considerando que la prerrogativa de admisión de extranjeros en un territorio nacional es potestativa de cada Estado y éstos no quieren renunciar a su derecho a establecer cupos anuales de inmigración. Sin embargo, la ausencia de criterios comunes en esta materia entre los países (entrada, estatus legal y derechos de dichos trabajadores) podría ocasionar un aumento del número de inmigrantes indocumentados que cruzan las fronteras comunitarias, carentes de una perspectiva de empleo y en consecuencia de garantías de integración en las sociedades de acogida.

Por otra parte, la Comisión Europea considera que la inmigración no es la solución al problema del envejecimiento demográfico pero sí puede repercutir favorablemente en la satisfacción de futuras necesidades del mercado laboral europeo.

## **II. LOS ECOS DE LAS ORIENTACIONES EUROPEAS SOBRE INMIGRACIÓN EN LA REALIDAD ESPAÑOLA**

España, hasta mediada la década de los 60, era un país netamente emisor de población. Las condiciones económicas, laborales y de progreso social han transformado el balance de flujo, para convertirse en la década de los 90 en un país netamente receptor de población emigrante. La geografía española en pocos años ha recibido un importante saldo migratorio tanto de los países del sur (África y América) como de países del este. Sin embargo, la población inmigrante no afecta de igual manera a las distintas autonomías que configuran el Estado español. El asentamiento, que opera mediante mecanismos no determinados de transmisión de información, permite que los inmigrantes seleccionen las áreas o zonas para establecerse. En el Mediterráneo: Levante y Cataluña; en el centro: Madrid y en el sur, localizaciones de cultivo intensivo atraen, mediante la expectativa laboral, importantes contingentes de población inmigrante.

La complejidad de los temas abiertos con relación a inmigración y empleo adquieren, si cabe, mayor relevancia cuando nos acercamos a la magnitud y evolución del fenómeno. En efecto, según las cifras proporcionadas por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la evolución del número de extranjeros con autorización de residencia en España en los últimos años ha pasado de 719.647 personas en 1998 a 3.034.326 inmigrantes a 1 de enero de 2004 o 3.730.610 a 1 de enero de 2005, lo que supone un 7,02 por 100 y 8,46 por 100, respectivamente, de la población total española (44.108.530).

Bajo estas cifras subyacen dos aspectos centrales en el tema de la inmigración, que a su vez constituyen referencias constantes cuando se trata de definir un marco de explicaciones. El primero de ellos relaciona la inmigración con el envejecimiento de la población autóctona y, el segundo, con el trabajo de la mujer.

Al acercarnos a la realidad española bajo estas perspectivas, observamos que la baja tasa de fertilidad y la alta esperanza de vida nos coloca entre los países más envejecidos. Esto en sí no sería un problema si existieran suficientes medios y or-

ganización para atender las demandas de la población necesitada de cuidados. Para Vicenç NAVARRO<sup>(1)</sup>, el verdadero problema en España está en que no hay suficiente gente trabajando para crear la riqueza que la sociedad necesita. Y el hecho de que se tenga tan bajo porcentaje de población activa no se debe a que no haya suficiente población adulta. El problema está en la estructura de la oferta de puestos de trabajo y las dificultades en la integración de segmentos de población adulta al mercado de trabajo, algo muy obvio en el caso de la mujer.

En consecuencia, se dan las condiciones para el incremento de mano de obra necesaria en los trabajos relacionados con el envejecimiento de la población, y tenemos la tasa más alta de desempleo femenino de los 15 países de la UE. Así pues, con una tasa de desempleo femenino tan alta, ¿qué lugar queda para las mujeres inmigrantes? Una respuesta a este interrogante viene desde la consideración de que los inmigrantes son necesarios porque ocupan trabajos que los españoles no desean realizar, por su baja remuneración o porque impedirían sus expectativas profesionales, como es el caso de las mujeres que renuncian a un puesto de trabajo para cuidar de la casa y de los hijos. El peso de esta consideración disminuiría si se aumentara la calidad y el pago de esos trabajos, evitando que éstos sean llevados a cabo por mano de obra barata. De este modo se ampliaría el empleo de los que actualmente están desempleados y unos y otros se encontrarán en situaciones de trabajo digno y reconocido social y económicamente.

Con un afán proteccionista y un efecto integrador tanto en lo social como en lo laboral se ha legislado profusamente, tanto que aun sin detenernos en la evolución o el análisis de la normativa que regula la inmigración en España, sí hemos de considerar, al menos, los principales objetivos que se proponen en la actual Ley Orgánica 14/2003, donde se pone énfasis en la mejora de la gestión mediante la simplificación de trámites administrativos y del régimen jurídico de la situación de los extranjeros o en la puesta en funcionamiento o el reforzamiento de los medios e instrumentos sancionadores de lucha contra la inmigración ilegal. Debe tenerse en cuenta también otra vía que se abrió mediante el reglamento de la Ley aprobado mediante Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, donde se pone el acento en la integración, facilitando la reagrupación familiar y la obtención de las autorizaciones de residencia y de trabajo por arraigo social.

### **III. LA INMIGRACIÓN EN EL MARCO DE CASTILLA Y LEÓN**

En el caso concreto de Castilla y León, las características geográficas y poblacionales hacen de esta Comunidad una de las regiones más grandes de Europa, pero con una densidad de población tan sólo de 26,8 habitantes/km<sup>2</sup>, lo que redundará en el matiz de una elevada despoblación. Sin embargo, se trata a su vez de una despoblación relativa, en cuanto que se distribuye afectando de manera desigual a las zonas

---

(1) NAVARRO LÓPEZ, V. (2005): *La situación social en España*, Biblioteca nueva.

urbanas y rurales. La dinámica de la migración interna sigue el trazo tantas veces puesto de manifiesto por desarrollos industriales desequilibrados con asentamientos de aluvión y ensanchamiento desproporcionado de algunas ciudades. En él las zonas rurales se vacían y los núcleos urbanos ven progresivamente agrandar sus censos. La implantación industrial focalizada en torno a algunas capitales ha servido de polo de atracción para desruralizar amplias zonas, con abandono de la agricultura como base de producción, para asentar en los núcleos urbanos la mayor parte de los 2,5 millones de habitantes con que cuenta esta región.

La estructura económica y productiva se constituye, en consecuencia, en uno de los importantes mecanismos de selección para atraer o alejar la población inmigrante.

Castilla y León, con una población urbanizada y envejecida, ofrece una importante veta de trabajo relacionada con los servicios de proximidad: el cuidado de las personas mayores y el cuidado de los niños, tan necesario para que la mujer castellano y leonesa se incorpore a las condiciones que exige el actual mercado laboral.

Por otra parte, al haberse concentrado la población en núcleos urbanos, la expansión de las ciudades precisa de un importante desarrollo del sector de la construcción, siendo éste otro de los principales focos de atracción para la llegada de inmigrantes, quedando de manifiesto su interés cuando se examinan las cifras de afiliación a la Seguridad Social. Así, puede comprobarse que, la construcción, con un 17 por 100 es el sector que más extranjeros acoge, seguido del servicio doméstico con un 14 por 100. Los datos de la Seguridad Social también reflejan que las tareas agrarias ocupan a un importante contingente. Estos tres ámbitos laborales están efectivamente presentes en la demarcación castellano-leonesa, y aunque, desde el punto de vista productivo, debe tenerse en cuenta la contribución inmigrante en cualquiera de ellos, por lo que afecta a este estudio vamos a focalizar, a partir de este momento, la concurrencia de inmigrantes bajo las características de los servicios de proximidad, desarrollados por mujeres.

Para cerrar este complejo marco de referencias hemos de considerar las competencias de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, tal como se recogen en la Ley 18/1988, de 28 de diciembre, y otras actuaciones y disposiciones como el Acuerdo para la Integración Social y Laboral de la población inmigrante de Castilla y León 2003-2005, de 5 de noviembre de 2002, promovido por la Junta de Castilla y León, CC. OO., UGT y CECAL, en el que se resaltan como objetivos importantes:

- Abordar la problemática que supone la incorporación de la inmigración al mercado laboral.
- Canalizar el acceso de los inmigrantes al Servicio Público de Empleo.
- Recualificar el mercado de trabajo, cubriendo las necesidades empresariales en la búsqueda de nuevos tipos de puestos de trabajo, mejorando la mano de obra empleada.
- Luchar contra la discriminación y promover la integración social mediante el acceso al empleo.

Acuerdos con esta intención también se han visto recogidos en el I Plan Integral de Inmigración de Castilla y León 2005-2009, en el que se destaca como principios rectores: la igualdad de trato, el diálogo y la participación social, y la concepción integral de la inmigración. También aquí aparece entre los objetivos la inserción laboral de la población inmigrante además de su integración social y el fomento de los valores positivos de la inmigración.

#### IV. MUJER INMIGRANTE, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO

Acercarse a los estándares de vida que se disfrutaban en el llamado *primer mundo*, la intención de mejorar las expectativas de vida a través del desarrollo laboral, es uno de los argumentos que más veces se pone de manifiesto para justificar la salida del país de origen. En numerosas ocasiones resulta más poderosa la expectativa que se abre de mejorar la calidad de vida y trabajo que la de insertarse profesional o laboralmente cuando se decide salir del propio país para instalarse en otro. Y así, el colectivo de mujeres que llega a Castilla y León tratando de encontrar trabajo cuenta ya con una experiencia previa, conocen lo que es una relación de trabajo, las obligaciones que comporta y que ahora tienen que adaptar a las nuevas formas por las que se guía el ámbito laboral.

#### V. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DE LA MUJER INMIGRANTE EN LOS SERVICIOS DE PROXIMIDAD

El trabajo es uno de los principales motores para conseguir los fines que tanto la Comunidad Autónoma como el Estado proponen para la inclusión social y la calidad de vida. Pero ese objetivo general cede su importancia a aspectos concretos y decisivos, como el nivel en el que se desarrolla dicho empleo y las características del sector de población que nos ocupa.

El Informe sobre Inmigración y Mercado de Trabajo en España, emitido por el CES en el año 2004, ponía de manifiesto que el censo reflejaba un 51,6 por 100 de mujeres inmigrantes que trabajaban en el año 2001<sup>(2)</sup>. Con los datos que hemos constatado y que se reflejan en la siguiente tabla, más de la mitad (60,50 por 100) de las mujeres inmigrantes encuestadas en Castilla y León declaran tener empleo en el 2005, pero aun así, un porcentaje significativo del 39,10 por 100 todavía se encuentra desempleado<sup>(3)</sup>.

---

(2) Ocupándose preferentemente en dos ramas: hogares —que emplean personal doméstico— y hostelería. Esas mismas ramas suponían un 11,1 por 100 del empleo femenino español en ese mismo año.

(3) Los datos aportados por RJU sobre la situación de empleo de las mujeres inmigrantes en Castilla y León presentan diferencias con los anteriores. En este caso, un porcentaje elevado de mujeres se encuentra en situación de desempleo: 73 por 100. Sin embargo, de este gran porcentaje de mujeres desempleadas el 84,3 por 100 lleva en esta situación un período inferior a un año.

**TABLA 2**  
**DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO**

Tiene empleo ahora	Recuento	% colocación
Con empleo	184	60,5
Desempleada	119	39,1
NS/NC	1	0,4
Total grupo	304	100,0

Fuente: datos de elaboración propia.

Conviene recordar que el paro aquí afecta a las personas desde una doble perspectiva: la pérdida de la noción de intercambio de la persona con la sociedad y la erosión de la identidad. La pérdida de anclaje con la sociedad, que puede derivarse del desempleo, ocasiona, a veces, actuaciones antisociales. Todo ello puede ser producir una impotencia y sentido de desarraigo que llevan al parado a considerarse un *ciudadano de segunda*. Aplicar esto a la población inmigrante en la perspectiva del proyecto migratorio y de su propia conciencia de persona subsidiaria puede ser un elemento importante de reflexión<sup>(4)</sup>.

Las consideraciones generales deben dejar paso a apreciaciones más concretas en pos de un análisis más pormenorizado de la realidad del trabajo. Cuando nos centramos en los sectores en los que predominantemente se agrupan las mujeres inmigrantes en Castilla y León, constatamos el predominio del sector servicios, con un 94,70 por 100 que contrasta con los tímidos porcentajes que representan el sector comercio: 1,60 por 100 y el sector industria: 3,20 por 100.

**TABLA 3**  
**SECTORES DE OCUPACIÓN DE LA MUJER INMIGRANTE**

En qué sector trabaja	Recuento	% colocación
Comercio	3	1,6
Industria	6	3,2
Servicios	177	94,7
NS/NC	1	0,5
Total Grupo	187	100,0

Fuente: datos de elaboración propia.

Las cifras que se reflejan están aún por encima de las que aporta el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), que hace el siguiente desglose sectorial: el 85,1 por 100 de las mujeres inmigrantes empleadas, lo están en el sector servicios. Dentro del tercer sector, las actividades más significativamente representadas son la

(4) *Monográfico Migraciones e intervención social*, Portuaria, 2002, p. 161.

hostelería, con un 19,9 por 100, y el empleo doméstico, con un 20,2 por 100. Además de la importancia cuantitativa que tiene el servicio doméstico, sigue siendo una de las puertas de entrada de las mujeres inmigrantes al mercado de trabajo.

También son superiores los resultados que ofrecen en los estudios que realiza RJU para Castilla y León. En ellos el porcentaje de mujeres inmigrantes empleadas en el sector servicios se sitúa en el 88,4 por 100, siendo, de la misma manera, la agricultura y la construcción los sectores menos representados por este colectivo (al contrario que la población masculina inmigrante, donde los porcentajes son los más elevados).

Es sabido que el servicio doméstico, sobre todo en su modalidad interna, ocupa una gran parte de la población femenina extranjera en países como España, Italia o Grecia. La existencia de estos flujos se explica a partir de múltiples cambios relacionados con la proletarianización femenina en las migraciones internacionales del trabajo<sup>(5)</sup>.

## **VI. LA EXPERIENCIA EN EL TRABAJO**

En la relación de trabajo, la experiencia es el certificado de profesionalidad con que avalar las características del trabajador y la disposición de habilidades suficientes para el desempeño de cometidos y tareas profesionales, y se estima que contar con experiencia en el trabajo es un valor que debe ser incluido entre los méritos que se aducen para seguir en él, aunque sea en otro país. El trabajador, inmigrante o solicitante de empleo es sabedor de la capacidad de este factor en el perfil de la empleabilidad y en el camino para conseguir trabajo.

No obstante, no es solamente válida esta consideración a nivel individual, lo es también en el orden formal de las disposiciones legales en España.

El Real Decreto 79/1995, de 19 de mayo, por el que se establece directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional señala, en sus consideraciones generales a la experiencia como la valedora que corrobora los conocimientos y aptitudes suficientes para el trabajo.

La edad, la nacionalidad, el estado civil o los estudios diferencian al colectivo de la mujer inmigrante, asentada en Castilla y León, respecto al inicio en la vida laboral. Observar el comportamiento de la población inmigrante respecto a estas variables se convierte en uno de los objetivos inmediatos para formar una idea de la estructuración social de este colectivo.

La cifra de población que no ha tenido ninguna experiencia en el trabajo, ni en el país de origen, ni en Castilla y León, ni en España es sólo del 5,7 por 100, lo que

---

(5) RIVAS, N. (1998): «Política social: género e inmigración», *Revista Ofrim*, Comunidad Autónoma de Madrid.

nos indica con claridad el conocimiento de las relaciones de trabajo en España o en el país de origen.

Las mujeres solteras, que representan la mayor parte del colectivo de mujeres inmigrantes, son las que presentan cifras más altas en cuanto a la posesión de experiencia laboral. Inmediatamente después se encuentra el grupo de mujeres como pareja de nacionalidad no española pero con residencia en España.

La tabla que se muestra a continuación ofrece la composición de este colectivo según el estado civil.

**TABLA 4**  
**DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESTADO CIVIL Y EXPERIENCIA EN EL TRABAJO**

Estado civil actual	Ha tenido trabajo		Total
	No	Sí	
	%	%	%
Soltera	7,1	92,9	100,0
	2,7	35,2	37,9
Con pareja de nacionalidad española	3,4	96,6	100,0
Con pareja de nacionalidad no española residiendo en España	0,3	7,6	7,9
Con pareja de nacionalidad no española residiendo fuera de España	7,0	93,0	100,0
	2,4	32,2	34,7
Viuda	2,7	97,3	100,0
	0,3	9,8	10,0
Separada-divorciada		100,0	100,0
		1,9	1,9
Total	5,7	94,3	100,0

Fuente: datos de elaboración propia.

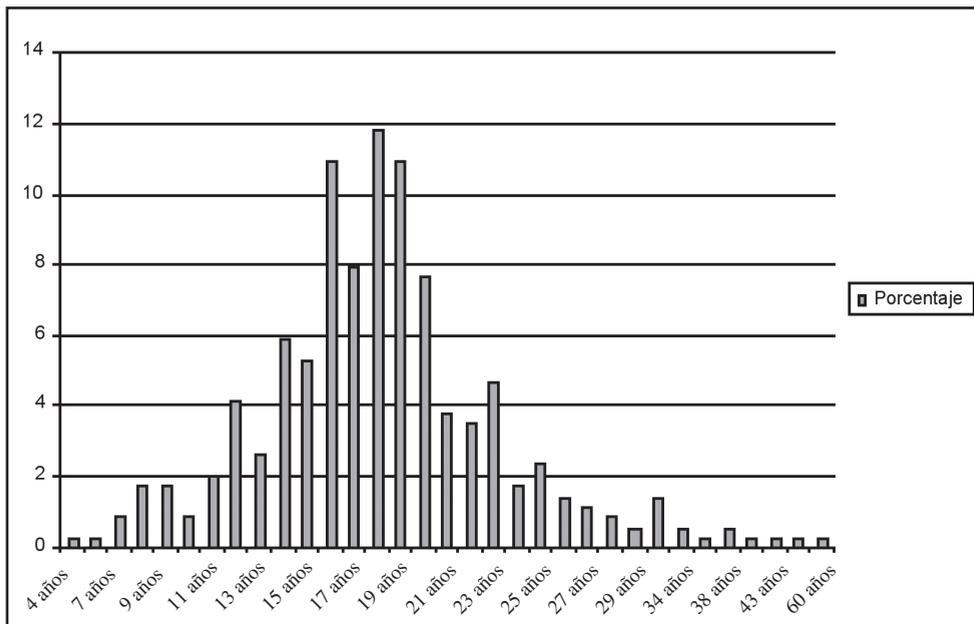
La edad, en relación con el mercado de trabajo, es otra importante variable para la definición de este colectivo, más aún cuando se trata de mujeres que pretenden insertarse laboralmente en un área del sector servicios dedicada a los «servicios de proximidad», donde la edad actúa como un discriminante para el empleo.

Empezar a trabajar y obtener experiencia laboral es una circunstancia acumulativa en la que se conjugan el empleo, la edad de inicio, el nivel de responsabilidad de cometidos y la duración o permanencia en ellos. Un primer contacto con el trabajo, por muy pequeño que éste sea, significa estar ya dentro de *la experiencia* y contabiliza de igual manera las trabajadoras con tres meses de experiencia o con tres años. Tratar de matizar este conjunto de circunstancias es relevante para caracterizar con precisión el mercado de trabajo.

La distribución que presenta la incorporación al trabajo de las mujeres, como queda expresada en el gráfico posterior, refleja que entre los 17 y los 18 años se ha incorporado el 50 por 100, y antes de los 25 años el 90 por 100.

GRÁFICO 1

EDAD DE INCORPORACIÓN AL TRABAJO

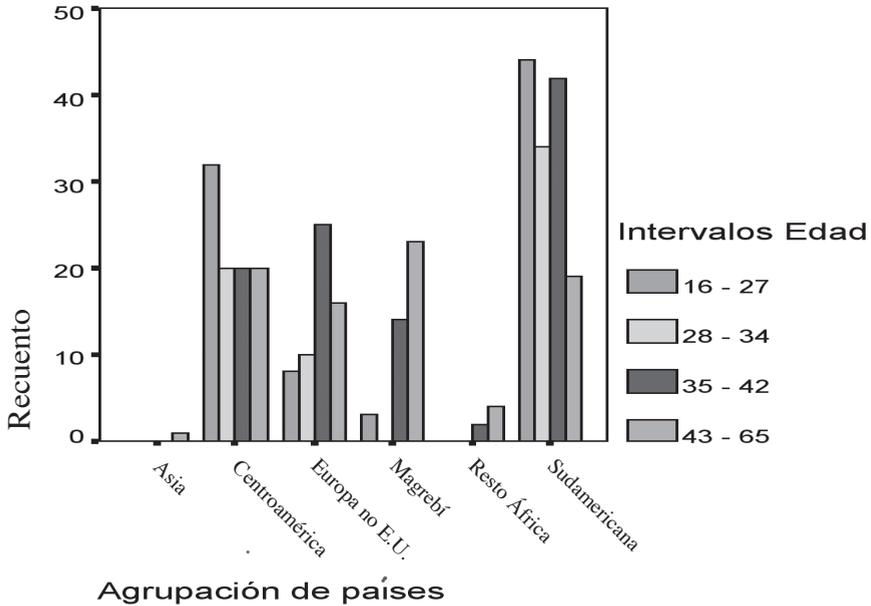


Podemos entender que un primer contacto con el trabajo a edades tempranas (4 o 5 años) resulta impensable, con las garantías de protección a la infancia que instrumentan en los países occidentales, pero es más factible en otras latitudes y en otras culturas. De hecho un porcentaje relevante (el 37 por 100) ha trabajado ya antes de la edad legal en la que en España se puede contratar un trabajador y, antes de los 22 años, son más del 80 por 100 las mujeres que ya se encuentran incorporadas al mundo del trabajo.

Con referencia a la edad con la que se incorporan al trabajo en España, la población inmigrante presenta una notable dispersión, en la que es determinante el país de origen, como puede verse gráficamente.

**GRÁFICO 2**

**AÑO DE INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL SEGÚN EL PAÍS DE PROCEDENCIA**



Centroamérica y Sudamérica son las áreas geográficas en las que un mayor número de mujeres se incorpora al trabajo a edades más tempranas.

Esta situación contrasta de manera evidente con el comportamiento frente al trabajo de las mujeres castellano-leonesas que, como se aprecia en la tabla siguiente, presentan tasas de actividad<sup>(6)</sup> significativamente menores.

(6) Tasa de actividad = (población activa mayor de 16 años / población total mayor de 16 años) x 100.

La tasa de actividad representa el porcentaje de población que trabaja o busca trabajo sobre la población total (mayores de 16 años).

Según datos de enero de 2004, en Castilla y León (10,7 por 100, de tasa de paro) la tasa de actividad femenina se sitúa en menos de cinco puntos porcentuales sobre la media nacional. Además, Ávila (7,6 por 100), ostenta la tasa de actividad de las mujeres (28,1 por 100) más baja de España (18,5 puntos porcentuales por debajo). Lo mismo puede decirse de León (9,5 por 100) con 34,1 por 100 de tasa de actividad de la mujer.

**TABLA 5**

**TASA DE ACTIVIDAD EN CASTILLA Y LEÓN SEGÚN LA EDAD**

Tasa de Actividad	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años
Castilla y León	16,74	55,67

Fuente INE EPA 2.º trimestre 2005.

Los momentos de entrada *masiva* en el mercado de trabajo quedan señalados por las tres puntas que describe el gráfico 1 (Edad de incorporación al trabajo) anterior.

En el conjunto de explicaciones debe tenerse en cuenta dos circunstancias que afectan a la vida de las mujeres: una es el matrimonio y los hijos, y otra la decisión de proseguir estudios superiores o completar la formación profesional. Atendiendo a estos acontecimientos, que generalmente afectan hasta determinada edad, observamos cómo se produce un repunte de inserción laboral en los 23 y los 25 años.

El cuidado de los hijos, a su vez, puede actuar en una doble dirección en la dinamización de la entrada en el mercado laboral. En algunos aspectos sirve de acicate, impulsando la incorporación al trabajo, cuando la responsabilidad de la crianza se centra mayoritariamente en la mujer. En otros casos lentifica o aparta del ámbito laboral a la mujer con hijos pequeños, si la fuente de ingresos está garantizada.

La propia situación de inmigración condiciona la dispersión de la estructura familiar, favoreciendo formas monoparentales, en las que la responsabilidad (económica) de la crianza reside en la propia mujer (mujeres con pareja que reside fuera de España: 7,9 por 100). En el caso de mantener una estructura de pareja, residentes ambos en el mismo territorio, contribuye a garantizar la crianza de los menores y, en consecuencia, a considerar —temporalmente— la salida del mercado de trabajo.

En muchos casos, el número de hijos modifica realmente la pauta para ingresar, permanecer o salir del mercado laboral. Hasta dos hijos la curva de incorporación sigue parámetros que inducen a pensar en una constante de incorporaciones, según el intervalo de edad de que se trate. A partir del segundo hijo se observa una reducción de incorporaciones superior al 15 por 100; estableciéndose una relación inversa entre el número de hijos y el número de incorporaciones.

En el colectivo de inmigración, la distribución que se presenta es la siguiente:

**TABLA 6**

**DISTRIBUCIÓN DE LA EDAD DE INICIO LABORAL Y EL NÚMERO DE HIJOS**

Número de hijos	Intervalos edad de comienzo del trabajo				Total
	16 - 27	28 - 34	35 - 42	43 - 65	
	%	%	%	%	%
0	5,0	5,6	12,1	7,1	29,9
1	4,7	5,0	6,5	4,1	20,4
2	7,1	5,6	9,2	5,9	27,8
3	3,3	1,2	1,8	3,8	10,1
4	3,0	1,2	0,9	1,8	6,8
5	2,4	0,3		1,2	3,8
6	0,3			0,3	0,6
7	0,3			0,3	0,6
Total	26,0	18,9	30,5	24,6	100,0

Fuente: datos de elaboración propia.

La resolución de la disyuntiva entre continuar los estudios o incorporarse al mercado de trabajo tiene importantes repercusiones para el horizonte profesional que cada persona plantea para sí misma, donde no siempre es posible adecuar las expectativas profesionales a la *imperiosa* necesidad de empezar a trabajar. Se trata más bien, de un planteamiento que es efectivo en las sociedades occidentales y bastante menos frecuente en países o áreas geográficas en las que la economía dominante es de supervivencia (y la prole un bien económico) o de subdesarrollo.

Por otra parte, son muchos los países que tienen en su ordenamiento legal normas para proteger la adquisición de, al menos, estudios iniciales o primarios que garanticen la comprensión en las relaciones de trabajo.

En los países de origen de la emigración que se recibe tanto en Castilla y León como en España, existen estructuras económicas, en general, poco desarrolladas o deprimidas, donde grandes capas sociales encuentran un difícil acceso al trabajo y a los beneficios sociales que éste proporciona en cuanto a estabilidad y seguridad. Por tanto, la posesión de una formación inespecífica o polivalente que mejore la expectativa de llegada al mercado de trabajo debe ser interpretada como un valor estratégico de notable influencia para la obtención de éxito en ese propósito.

La distribución que presenta el colectivo de mujer inmigrante, respecto a la adquisición de estudios y la integración en el mercado laboral, permite poner de manifiesto que el 73,3 por 100<sup>(7)</sup> configura un núcleo formacional compuesto por estudios primarios y secundarios resultando el nivel formacional predominante, quedando en las zonas de baja representación tanto la ausencia de estudios como los estudios ocupacionales.

(7) 26,4 por 100 poseen estudios primarios y 46,9 por 100 secundarios.

La especialización profesional proporcionada por los estudios ocupacionales (4,1 por 100) mejoraría la empleabilidad en el mercado de trabajo receptor, que reserva para la inmigración tareas entre el peonaje y la especialización.

**TABLA 7**

**DISTRIBUCIÓN DE EXPERIENCIA SEGÚN EL NIVEL DE ESTUDIOS CURSADOS**

	Ha tenido trabajo		Total
	No	Sí	
	%	%	
Ninguno		100,0	100,0
		3,8	3,8
Primarios	6,1	93,9	100,0
	1,5	24,9	26,4
Secundarios	6,4	93,6	100,0
	3,3	43,6	46,9
Superiores	2,9	97,1	100,0
	0,5	18,3	18,8
Est. ocupacionales	6,7	93,3	100,0
	0,3	3,8	4,1
Total	5,4	94,6	100,0
	5,4	94,6	100,0

Fuente: datos de elaboración propia.

Como se aprecia en la tabla anterior, el porcentaje de mujeres que logra finalizar estudios superiores (18,8 por 100) que les ha permitido estar en el mercado laboral y acumular experiencia (97,1 por 100 de este grupo ha tenido trabajo) pone de manifiesto una de las características del mercado de trabajo, en cuanto a la necesidad de tener una formación, incluso excesiva, en relación con los cometidos profesionales, para los requerimientos del puesto de trabajo. La sobrecualificación es entendida en el mercado laboral (en buena medida) como una condición que asegura la prontitud en el acceso al trabajo.

Conjugando ambas opciones queda dispuesto un colectivo demandante de trabajo que, por una parte, tiene una formación ocupacional especializada, tratando de ajustarse a la demanda, y por otra, con una formación media que permite a los poseedores la necesaria flexibilidad para asumir trabajos en ámbitos inespecíficos. Pero aún puede precisarse más esta perspectiva cuando se establece la relación entre la edad de inicio del trabajo y la consecución de estudios. La distribución que se obtiene, como se refleja en la tabla 8 inserta a continuación, matiza la dispersión que presenta este colectivo. La posesión de estudios secundarios es la característica más frecuente en todos los intervalos de edad, a cuya consecución parece estar ligada la

decisión de incorporarse al mercado de trabajo. Una interpretación más dinámica permite poner de manifiesto una ley de formación según la que, a medida que se avanza en edad, el grado de estudios tiende a desplazarse hacia menores niveles. Esta razón, aplicada al intervalo de 16 a 27 años, vendría a señalar la causa por la que el inicio del trabajo a temprana edad dificulta o impide la consecución de estudios superiores (sólo el 10,9 por 100 alcanzó este nivel).

En otros intervalos que recogen mujeres de más edad, y donde el recorrido profesional pudiera haber sido mucho más largo, las diferencias de nivel de estudios reflejan una situación en la que la edad de inicio de trabajo pierde capacidad decisiva frente a otras circunstancias vitales tales como la familia o los hijos

**TABLA 8**

**EDAD INICIO TRABAJO Y NIVEL DE ESTUDIOS**

		Grupos de edad				Total
		De 16 a 27 años	De 28 a 34 años	De 35 a 42 años	De 43 a 65 años	
		%	%	%	%	%
Nivel de estudios cursados	Ninguno	3,3	4,3	1,1	7,0	3,8
	Primarios	18,5	21,3	33,7	32,6	26,4
	Secundarios	62,0	47,9	37,9	39,5	46,9
	Superiores	10,9	22,3	23,2	18,6	18,8
	Estudios ocupacionales	5,4	4,3	4,2	2,3	4,1
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

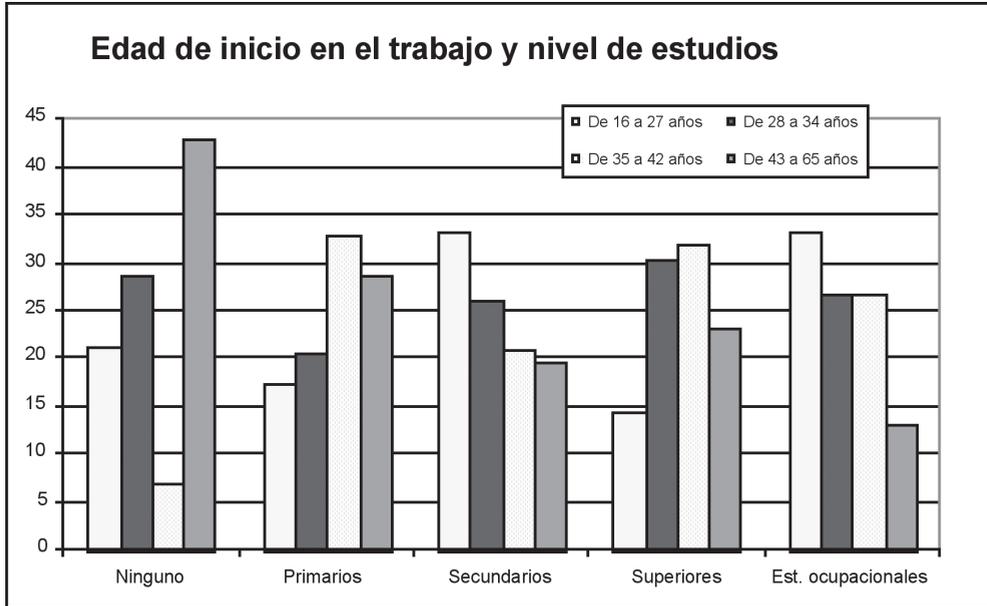
Fuente: datos de elaboración propia.

En el gráfico que se presenta a continuación se pone de manifiesto otra característica que, en el conjunto total del comportamiento de las mujeres que trabajan y ven frenada la consecución de estudios, debe tenerse en cuenta.

La compatibilización del trabajo con los estudios implica diferentes ritmos de consecución de niveles. De esta manera, para el grupo de mujeres que sólo estudia (sean inmigrantes o no), es de esperar un ritmo de avance en el que un curso corresponde a un año (en cualquier programa, para la obtención de un nivel). Cuando la obtención de un nivel académico o profesional debe hacerse utilizando tiempos marginales o de descanso, es de esperar una lentificación. Así, antes de los 27 años el peso más importante se sitúa entre los estudios primarios y secundarios, y en el intervalo de los 28 a los 34 el incremento de nivel se desplaza desde los estudios secundarios a superiores.

**GRÁFICO 3**

**EDAD DE INICIO EN EL TRABAJO Y NIVEL DE ESTUDIOS**



**VII. TIEMPO DE ESTANCIA Y ACCESO AL TRABAJO**

La particular situación del mercado laboral en España y en Castilla y León presenta diferentes oportunidades de inserción, resultando en el tiempo transcurrido desde la llegada a nuestro país hasta la consecución de un empleo, el principal exponente de un mercado de trabajo dinámico. Si como consecuencia de la coyuntura laboral se retrasara la inserción en el trabajo, los factores disuasorios para la elección de España y de esta región, como puntos de destino, serían determinantes para frenar la llegada de población inmigrante. En el caso contrario actuarían como factores favorecedores.

Examinado el tiempo de estancia en España y la obtención de un trabajo, podemos apreciar que en un lapso de tiempo de dos años la mayor parte del colectivo inmigrante ha tenido un trabajo, como se refleja en la tabla siguiente.

**TABLA 9**

**TIEMPO DE ESTANCIA EN ESPAÑA Y SI HA TRABAJADO O NO DESDE QUE LLEGÓ**

		Ha trabajado desde que está en España			Total
		Sí	No	Ns/Nc	
		%	%	%	%
Hasta 2 años	% de tiempo de estancia en España	68,3	25,0	6,7	100,0
De 3 a 4 años	% de tiempo de estancia en España	94,9		5,1	100,0
De 5 a 6 años	% de tiempo de estancia en España	91,2	7,0	1,8	100,0
Más de 6 años	% de tiempo de estancia en España	93,8	3,1	3,1	100,0
Total	% de tiempo de estancia en España	81,3	13,6	5,2	100,0

Fuente: datos de elaboración propia.

Es necesario tener en cuenta que en ese período inicial, que comienza a contabilizarse una vez que la persona queda instalada, debe hacerse frente a un complejo proceso de acomodación a personas, hábitos, costumbres, en algunos casos al idioma y a la tarea de plantearse una estrategia para la búsqueda de empleo.

Este conjunto de elementos, que actúan como catalizadores del acomodo laboral, tienen su reflejo particular cuando se examinan los datos teniendo en cuenta la nacionalidad de procedencia. El conjunto de mujeres inmigrantes de habla española, con costumbres similares, cuentan, de entrada, con mejores condiciones para el éxito en la estrategia de localizar y ocupar el trabajo.

**TABLA 10**

**DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO SIN EMPLEO SEGÚN EL PAÍS DE PROCEDENCIA**

		Tiempo en España sin empleo				Total
		Menos de 1 mes	Entre 1 y 3 meses	Entre 3 y 6 meses	Más de 6 meses	
		%	%	%	%	%
Centroamérica		53,8	20,5	12,8	12,8	100,0
Europa no EU		30,9	32,7	14,5	21,8	100,0
Magrebí		17,9	33,3	12,8	35,9	100,0
Resto África		16,7	16,7	33,3	33,3	100,0
Sudamericana		47,0	27,0	11,3	14,8	100,0
Total		41,5	26,9	12,9	18,7	100,0

Fuente: datos de elaboración propia.

Los datos que se facilitan en la tabla anterior ponen de manifiesto que, efectivamente, las mujeres centroamericanas consiguen trabajo (53,8 por 100) antes del primer mes. Caso muy similar es el de las mujeres sudamericanas que, en un 47 por 100 tampoco llegan a un mes de estancia sin empleo.

Las mujeres africanas, incluyendo las magrebíes, son las que tienen una estancia más larga hasta conseguir el primer trabajo, lo que puede ser interpretado como que los factores idiomáticos o culturales sean un obstáculo, para que a medio-largo plazo el mercado de trabajo absorba la demanda u opere con factores distintos a los antes mencionados. Así, la tabla que se inserta a continuación da cuenta de cómo el mercado de trabajo selecciona trabajadoras atendiendo países de procedencia en los que, el factor idiomático y la similitud de costumbres no son el elemento decisivo para el trabajo (luego se volverá a insistir sobre esto). Las mujeres magrebíes y las europeas no comunitarias recogen cifras superiores a las centro y sudamericanas. Se trata de pequeñas diferencias, pero que, valoradas en su conjunto, encierran interrogantes para cuya resolución habrá que acudir a variables distintas de la cultura y la lengua.

**TABLA 11**  
**DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO DESDE QUE ESTÁ EN ESPAÑA**

		Ha trabajado desde que está en España		Total
		No	Sí	
		por 100	por 100	por 100
Agrupación de países	Centroamérica	10,9	89,1	100,0
	Europa no EU	9,8	90,2	100,0
	Magrebí	6,8	93,2	100,0
	Resto África	25,0	75,0	100,0
	Sudamericana	19,4	80,6	100,0
Total		14,3	85,7	100,0

Fuente: datos de elaboración propia.

Las mujeres procedentes del resto del continente africano son las que más se distancian en cuanto a las cifras de éxito en la localización del trabajo.

Si en un primer momento el mercado selecciona trabajadoras de procedencia americana, posteriormente se va equilibrando al incluir trabajadoras europeas no comunitarias y magrebíes.

La formación y los estudios vuelven a estar presentes en la selección que hace el mercado de trabajo; en él la situación más favorable se centra en las trabajadoras que poseen estudios primarios o estudios ocupacionales. Se trata de pequeñas diferencias dentro de una globalidad de *óptima acogida* pero que tiene su repercusión en cuanto que señalan a determinadas zonas del mercado de trabajo que están caracterizadas por la falta de cualificación, o de requerimientos de carácter profesional medio o superior.

TABLA 12

## DISTRIBUCIÓN DEL ACCESO AL EMPLEO SEGÚN LOS ESTUDIOS

		Ha trabajado desde que está en España		Total
		No	Sí	
		por 100	por 100	por 100
Nivel de estudios cursados	Ninguno	28,6	71,4	100,0
	Primarios	11,0	89,0	100,0
	Secundarios	14,1	85,9	100,0
	Superiores	17,6	82,4	100,0
	Est. ocupacionales	7,1	92,9	100,0
Total		14,3	85,7	100,0

Fuente: datos de elaboración propia.

En definitiva, el comportamiento laboral del colectivo de mujeres inmigrantes descrito atiende a parámetros que hacen pensar en un acomodo sin grandes dificultades.

Respecto a la determinación del asentamiento en Castilla y León, éste puede obedecer a una razón específica que haya sido conocida y determinante desde la decisión de emigrar, o puede deberse a causas sobrevenidas una vez ya asentada en el territorio español. A continuación se examinará desde esta perspectiva el colectivo de mujeres inmigrantes.

## VIII. MAPA DE ASENTAMIENTO

La teoría del mercado de trabajo, relacionada estrechamente con el modelo *push pull*, como factor desencadenante del movimiento migratorio, propuesta por Michael TODARO y George BORJAS, considera que las migraciones humanas se producirán desde donde existe un exceso de mano de obra hacia donde se produce la falta de ésta. El fenómeno migratorio, desde esta perspectiva, se entiende, como un mecanismo equilibrador al que sólo se pone obstáculo desde la perspectiva legal, razón por la cual, en ocasiones, el punto de entrada a un país no es el punto de destino seleccionado para asentarse. La razón posibilista, facilitadora de la llegada, se conjuga con el factor atrayente derivado de los beneficios que para el sistema económico local produce el flujo migratorio y la vitalidad del entramado productivo e industrial.

La inmigración que recibe Castilla y León servirá en este sentido para marcar diferencias en cuanto a las posibilidades de insertarse laboralmente en un mercado de trabajo con oferta de empleo.

En el mapa de preferencias de llegada se podría trazar un grupo de provincias cuyo saldo migratorio supera el 10 por 100; otro grupo provincial que llegaría hasta

el 5 por 100 y por último otro grupo con cifras inferiores al 5 por 100 del total de la inmigración residente en Castilla y León.

De esta manera, en el primer grupo se integrarían Salamanca, Valladolid y Soria. En el segundo grupo: Burgos, Segovia, Ávila y León y, en el tercer grupo: Palencia y Zamora.

**TABLA 13**  
**PREFERENCIAS DE LLEGADA**

Provincia de llegada	Porcentaje
<b>Castilla y León</b>	
Salamanca	13,5
Valladolid	11,1
Soria	10,0
Burgos	9,2
Segovia	7,6
Ávila	6,8
León	5,4
Palencia	2,4
Zamora	1,1
<b>Resto de España</b>	
Madrid	6,5
Valencia	1,4
Barcelona	1,4
Granada	0,8
Huelva	0,5
Asturias	0,5
Málaga	0,5
Alicante	0,3
Las Palmas	0,3
Cáceres	0,3
Murcia	0,3
Cádiz	0,3
Zaragoza	0,3
Badajoz	0,3
Navarra	0,3
Ns/Nc	19,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Fuente: datos de elaboración propia.

Las provincias fuera de la Comunidad castellano-leonesa que reciben inicialmente a la inmigración, para posteriormente cederla, tienen una escasa representatividad. Entre ellas, por razones de capitalidad y proximidad está Madrid, pero el resto apenas presentan cifras que puedan ser consideradas.

De ello puede extraerse una nota de estabilidad, al haber seleccionado este tipo de inmigración la Comunidad de Castilla y León como punto de destino.

El juego de preferencias, que tiene a Salamanca como capital que mayor porcentaje recibe, puede quedar un poco más explicado cuando observamos la nacionalidad de procedencia.

**TABLA 14**

**DISTRIBUCIÓN DE NACIONALIDADES DE ORIGEN SEGÚN LA PROVINCIA DE LLEGADA**

		País de procedencia					Total
		Centroamérica	Europa no EU	Magrebí	Resto África	Sudamericana	
		%	%	%	%	%	%
	Ávila	2,0	0,7	0,7		5,0	8,4
	Burgos	2,7	4,0	1,3	0,3	3,0	11,4
	León	2,7	0,7	2,0		1,3	6,7
	Palencia	0,3	0,3			2,3	3,0
	Salamanca	3,7	3,3	2,0	0,7	7,0	16,7
	Segovia	1,0	2,7	2,7		3,0	9,4
	Soria	4,3	0,3			7,7	12,4
	Valladolid	3,3	4,0	1,7	0,7	4,0	13,7
	Zamora	0,7				0,7	1,3
	Resto de España	6,7	2,7	3,0		4,7	17,1
Total		27,4	18,7	13,4	1,7	38,8	100,0

Fuente: datos de elaboración propia.

En términos globales, la procedencia americana, tanto sudamericana como centroamericana, es un factor decisivo para explicar tanto el mapa, como la densidad del flujo inmigratorio. En el conjunto de provincias castellano-leonesas sólo hay tres que reciben inmigración de todos los grupos fijados: Burgos, Salamanca y Valladolid. Sin embargo, en la mayor pluralidad en la composición de su flujo migratorio, el componente sudamericano es el que determina que a la cabeza de estas provincias se encuentre Salamanca. Soria también recibe un importante grupo de mujeres sudamericanas, sin embargo, en su composición no figuran inmigrantes magrebíes ni en general africanas.

La inmigración americana selecciona por lo tanto, a Soria, Salamanca y Ávila como destinos más frecuentes, y la inmigración europea no comunitaria selecciona Burgos y Valladolid como las provincias preferidas.

Entre el grupo provincial Soria, Salamanca y Ávila, y el formado por Burgos y Valladolid, existen notables diferencias en la estructura industrial. Este factor deberá ser señalado como el elemento que determinará la elección de destino.

## **IX. LAS FORMAS DE ACCESO AL TRABAJO**

Durante mucho tiempo la consecución formalizada de un contrato de trabajo significaba el acceso garantizado para entrar en el mercado de trabajo, pero la falta de planificación y la compleja realidad laboral en España, debida probablemente a unos rasgos estructurales surgidos como consecuencia de un rápido crecimiento, ha abierto espacios en los que el control no ha estado presente. En el Informe número 2 de 2004 del CES, se señalaba como características determinantes del mercado de trabajo español las siguientes:

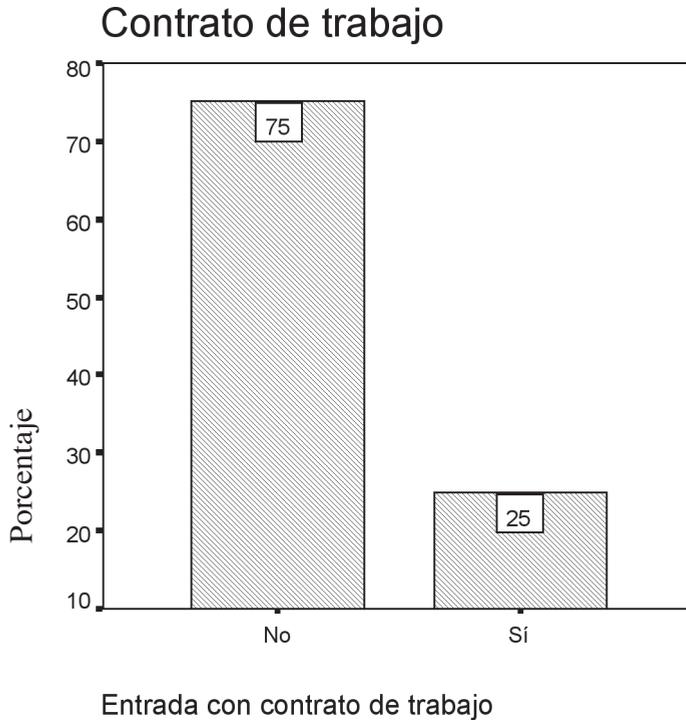
- Bajos niveles de participación laboral y elevados niveles de desempleo en la población femenina y entre los jóvenes de ambos sexos.
- Altas tasas de temporalidad y elevados índices de rotación entre el empleo, el paro y la inactividad, que afectan asimismo sobre todo a los jóvenes y a las mujeres.
- Un apreciable volumen de economía sumergida, irregular o informal, que parece concentrarse relativamente más en algunas actividades y territorios.
- Bajo crecimiento de la productividad del factor trabajo, como resultado de una estructura productiva dominada por pequeñas empresas, y en la que continúan siendo muy relevantes actividades intensivas en mano de obra, cuya ventaja competitiva se había basado tradicionalmente en unos costes laborales menores que los de los principales países de la Unión Europea, área económica en la que se encuadra la economía española.
- Fuertes diferencias territoriales en los indicadores del mercado de trabajo, combinadas con una baja movilidad de la población activa.

Se trata de aspectos estructurales que justifican un saldo migracional, ligado a la demanda de trabajadores. Cuando la economía se mueve en zonas de previsibilidad pueden formularse demandas en el país de origen a través de los cauces internacionalmente reconocidos, que responden al modelo clásico de movimiento de personas como respuesta a un reequilibrio de mano de obra asalariada, pero en la mayoría de las ocasiones son la coyuntura y las características cambiantes las que determinan el movimiento de la población laboral.

Disponer de contrato de trabajo ya en el país de origen supone un grado de planificación del hecho migratorio conectado con la realidad legal y las posibilidades que ofrece el mercado laboral, pero el número de mujeres que llegan a España con contrato de trabajo está claramente descompensado en relación con las mujeres que no lo poseen, como muestra el siguiente gráfico, en el que sólo el 24,9 por 100 llegó a España habiendo gestionado con anterioridad su contrato de trabajo.

GRÁFICO 4

DISTRIBUCIÓN DE INMIGRANTES QUE ENTRAN CON CONTRATO DE TRABAJO



La decisión de viajar fuera del país de origen, en búsqueda de una mejora de las condiciones de vida, encierra, como se ve, una gran parte de indeterminación, que en muchos casos se ve disminuida por la pertenencia a un grupo social residente y asentado en España o Castilla y León, o por la confianza de unos aportes personales que hacer valer en una sociedad que redistribuye el trabajo y la riqueza con mayor *equidad y generosidad* que en el país de origen, sobre todo si se pretende entrar en espacios del mercado de trabajo donde la competencia con el trabajador autóctono es baja.

La aventura de emigrar sin el *seguro de un contrato de trabajo* no es condición de los más jóvenes, como podría suponerse, sino que es compartida por todos los grupos de edad, aunque con notas diferenciales según los estratos.

Entre los 35 y los 42 años presenta una cifra más elevada. Unos años en el que los trabajadores se encuentran en los puntos máximos de rentabilización para el puesto de trabajo de la experiencia que se posea. También es un intervalo de edad capaz de integrar experiencias, de asimilar nuevas situaciones y, capaz, en definitiva, de aventurarse en nuevas formas de vida y trabajo. Además de la condición personal, en muchos países en los que el desarrollo industrial y su correlato laboral no es sufi-

ciente para mantener la población empleada, puede impulsar la inmigración en esta edad la falta de perspectivas profesionales inherentes a una cualificación, la falta de la adecuada remuneración o, simplemente, la pérdida del trabajo por dificultad de la vida económica en el respectivo país de origen.

La tabla que se inserta a continuación refleja la distribución de esta característica según la edad de la mujer inmigrante.

**TABLA 15**

**DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS DE EDAD DE LA POSESIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO CUANDO LLEGÓ A ESPAÑA**

Grupos de edad		Vino con contrato de trabajo		Total
		Sí	No	
		%	%	%
	De 16 a 27 años	27,7	72,3	100,0
	De 28 a 34 años	27,7	72,3	100,0
	De 35 a 42 años	18,4	81,6	100,0
	De 43 a 65 años	26,7	73,3	100,0
Total		25,1	74,9	100,0

Fuente: datos de elaboración propia.

Una vez conocido el hecho de que la edad presenta comportamiento poco diferenciados, cabe interrogarse por la transferencia de los conocimientos profesionales como medida que explique la inserción e incluso el propio hecho de la inmigración. Para ello estableceremos a continuación una comparación entre la experiencia aportada y la recogida en España.

**X. EXPERIENCIA Y PERSPECTIVA LABORAL (EL TRABAJO DESEADO)**

Examinadas doce categorías ocupacionales (aquellas que más frecuentemente son señaladas por las inmigrantes) observamos en general que se producen notables diferencias entre los contenidos de trabajo en el país de origen y los que se realizan en España.

La incorporación de la mujer española al mercado de trabajo ha dejado espacios cuyo desarrollo era hasta ahora considerado *no profesionalizado*. Las políticas de conciliación de la vida familiar señalan al trabajo doméstico como uno de los principales escollos para la incorporación de la mujer al trabajo asalariado. La resolución

de esta imprescindible dedicación doméstica es condición necesaria para el acceso al mercado laboral, dejando de tener un sentido específicamente indicado para la mujer.

Según el Instituto de la Mujer <sup>(8)</sup>, el cuidado de los hijos es asumido en un 70 por 100 por las mujeres. Ellas se encargan de cuidarlos cuando están enfermos, llevarlos al médico, acudir a las reuniones escolares, acompañarlos al colegio, etc; de igual manera, si se hace necesario que un miembro de la pareja tenga que abandonar el mercado laboral para reintegrarse a las tareas domésticas, en un 96,38 por 100 es la mujer la que asume esta decisión.

Además de eso, cuando la mujer decide incorporarse o continuar en el mercado de trabajo sólo lo hace cuando queda garantizado el cuidado de los hijos por los padres, si forman parte del núcleo familiar. Las dos actividades a las que comúnmente se recurre con carácter previo a la incorporación al mercado de trabajo o para proseguir en él son: la externalización de las tareas domésticas de atención a los niños y el cuidado de las personas mayores.

Independientemente de los usos y costumbres que caracterizan la sociedad española en lo referente al trabajo de la mujer, habrá que añadir otro componente de raíz exclusivamente económica en esta decisión. Se trata de la desigualdad salarial en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres.

En el informe antes citado, se dice:

«casi un 30 por 100 de las mujeres con experiencia laboral previa abandonaron el mercado de trabajo durante un período prolongado (la frecuencia de los abandonos asciendo de forma especialmente notable entre las mujeres que poseen niveles de estudios y de renta familiar bajos, así como en los hogares del tipo extenso completo.»

Esto pone de manifiesto, por una parte, los costes de oportunidad, y por otra la estructura del núcleo familiar.

Cuando en la familia se plantea, en consecuencia, externalizar el trabajo doméstico, en el que un componente fundamental debe ser el precio a pagar por este servicio, se entra en una zona del mercado de trabajo que apunta hacia la mujer inmigrante, cuyas características la señalan como el elemento idóneo para responder a las ofertas de trabajo que en el mercado de trabajo nacional no pueden ser cubiertas.

El diagrama que presentamos a continuación presenta las cifras más relevantes de experiencia laboral en España ligadas a estos dos sectores: servicio doméstico y atención a personas. Cerca del 70 por 100 de las mujeres inmigrantes ha trabajado en algún momento en el servicio doméstico desde su llegada a España, mientras que no llega al 20 por 100 las que afirmaron tener experiencia laboral previa en este ámbito en su país de origen. En la atención a personas, la diferencia de la experiencia de tra-

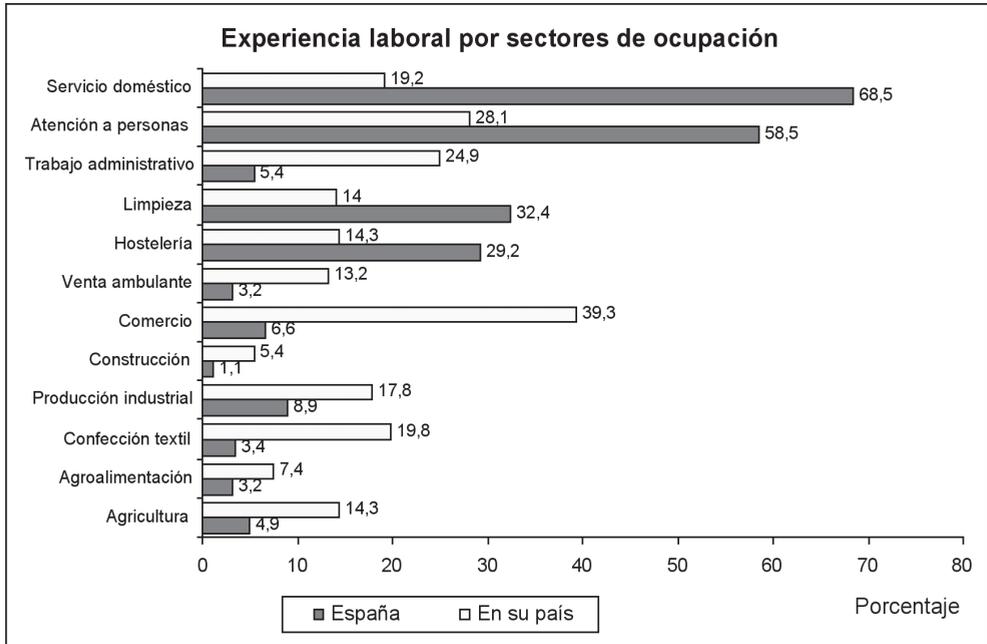
---

(8) Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas. Realizado por GPI Consultores en abril de 2005.

bajo en España y el país de origen es inferior a la anteriormente descrita, no obstante, vuelve a ser muy importante.

**GRÁFICO 5**

**EXPERIENCIA LABORAL POR SECTORES DE TRABAJO**



Otros dos sectores recogen también niveles que deben ser tenidos en cuenta. Limpieza y hostelería forman un segundo escalón que el mercado de trabajo selecciona para incorporar mujeres inmigrantes, aun cuando la experiencia aportada inicialmente sea también baja.

La configuración que las dedicaciones ocupacionales trazan en Castilla y León no es diferente a la que resulta en el resto del territorio nacional y la selección como ámbito de trabajo que sucede, la cual constatamos en nuestro caso, transcurre de forma paralela en el resto de España. En el Informe del CES<sup>(9)</sup> se señalan cuatro grandes sectores de actividad económica, donde las mujeres extranjeras presentan una especialización productiva distinta a la de las españolas:

«De acuerdo con el Censo, un 51,6 por 100 de las mujeres inmigrantes que trabajaban en 2001 se ocupaban en dos ramas: hogares que emplean personal doméstico y hostelería; estas mismas dos ramas suponían un 11,1 por 100 del empleo femenino

(9) Informe CES 2/2004 «La inmigración y el mercado de trabajo en España», Sesión del Pleno de 28 de abril de 2004.

español en ese mismo año. La mayor concentración en estas dos ramas se daba entre las mujeres americanas, por el mayor peso de ellas en “hogares que emplean personal doméstico” (39,1 por 100) en su grupo.»

En el resto de los sectores observamos una inversión de la tendencia descrita cuando la experiencia en el país de origen es notablemente superior a la recogida en España, presentando, en consecuencia, una discontinuidad en los mercados de trabajo. El comercio, la producción industrial o la confección textil son espacios donde podría existir un gran aporte de conocimiento y experiencia, pero no son utilizados en el mercado nacional.

En líneas generales, podría hablarse de una desviación y falta de correspondencia entre los saberes profesionales con que se cuentan para abrirse paso en el complejo mundo del trabajo en España y la ubicación en éstos que realmente se consigue.

La distorsión constatada entre dedicación profesional en el país de origen y la que se realiza en España, tiene aún un punto más de divergencia cuando en el panorama laboral personal se introduce la interrogante del horizonte profesional. Es, quizá, el análisis de esta información una de las principales fuentes para determinar el grado de satisfacción laboral y de consecución de objetivos que se pretendían cuando se comenzó el proceso de inmigración.

En la mayoría de las ocasiones se persigue ubicarse profesionalmente en un espacio considerado apto para las características personales propias y bien dotado desde la perspectiva de las condiciones de trabajo. La estabilidad laboral y en buena medida el éxito en el proceso de integración están relacionados con el punto de equilibrio entre esos dos componentes. En marzo de 2006, en un diario argentino se publicaba:

«Si empiezas lavando platos, pero con la meta clara de hacerte un futuro y progresar, en el tiempo, insertándote en la nueva cultura, tu carga de frustración va a desaparecer más rápido de lo que te imaginas. Ahora bien, si emigraste comprando ese cuento del “todo ya” y “en un par de años me vuelvo con los bolsillos llenos, por lo tanto ni me interesa compartir nada de esta nueva cultura”, la vas a pasar muy mal. Retomando lo dicho al principio, si decidís partir sabiendo que nada es fácil y lleva muchísimo tiempo, tanto tiempo que la mayor parte de las veces adoptas el nuevo país de por vida, que quizás una vez dejado Ezeiza, sólo vas a regresar cada tanto de paseo, que dejarás atrás tu familia, tus amigos, tus afectos, tu lugar, que vas a llorar más de una vez sólo y quizás sin plata; si has analizado esto y aun así decidís hacerlo, estás preparado para emigrar.»

El tránsito por empleos, incluso por ocupaciones, obedece a una estrategia posibilista que es impulsada por la necesidad de hacer llegar recursos económicos con los que comenzar a asentarse en el nuevo país. Una vez superada esa fase inicial, los cambios que se producen están motivados por la mejora de las condiciones de trabajo y orientados hacia la profesión que cada persona traza para sí misma.

Con los datos que disponemos podemos establecer las diferencias entre el trabajo que realizan en la actualidad en España y el que pretenden conseguir.

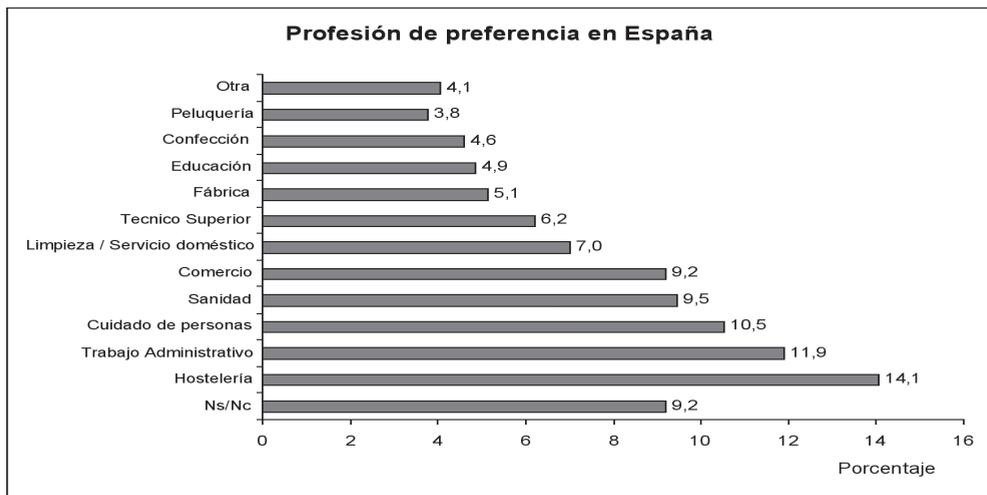
En el sector del trabajo doméstico y ayuda a personas mayores vemos que:

- 1.º El diferencial de aporte entre el trabajo que realizó en el país de origen y el que realiza en España presenta un desequilibrio que rompe la continuidad de la experiencia de trabajo, lo que dificulta salvar con eficacia este cometido profesional.
- 2.º Los servicios de proximidad, al ser éste un ámbito microempresarial, con escasa regulación legal, muy amplio y con bajo control de la oferta respecto a las características del puesto de trabajo, son ocupados transitoriamente por las mujeres inmigrantes, como una primera solución a los problemas que presenta la llegada.
- 3.º El servicio doméstico queda relegado al 6.º puesto, con un 7 por 100 de mujeres que sitúan en él su preferencia laboral.

La evolución esperada para otros sectores tenderá a contar con mayor presencia de mujeres inmigrantes en la hostelería y el trabajo administrativo, como se ofrece en el siguiente gráfico.

**GRÁFICO 6**

**PROFESIÓN DE PREFERENCIA EN ESPAÑA**



El comercio, con un 39,3 por 100 de mujeres que poseían experiencia, se vislumbra como otro ámbito de trabajo igualmente importante, al ser seleccionado como profesión de futuro por el 9,2 por 100 de las mujeres inmigrantes. En valores similares a éste se encuentra el sector sanitario, donde el 9,5 por 100 lo señala como profesión de preferencia.

El 6,2 por 100 orienta su futuro profesional en función de su preparación técnica o sus estudios superiores. Este porcentaje, sensiblemente inferior al 19,8 por

100 que declaraban poseer estudios medios y superiores, viene a indicarnos que una parte importante de las mujeres con este nivel educativo renuncian, inicialmente, a situarse profesionalmente en el escalón superior del desarrollo profesional, bien por imposibilidad de conseguir la homologación de estudios, o bien porque los estudios realizados en el país de origen no tienen un correlato profesional claro en España.

El trabajo industrial no cuenta en muchas de las preferencias señaladas en el horizonte profesional de las mujeres que emigran. El 5,1 por 100 representa un porcentaje escaso de mujeres asignadas al sector productivo. Es, además, el sector industrial el que mayores posibilidades de carrera profesional puede ofrecer; cambios asociados al rango y prestigio que permitirían una más rápida y efectiva incorporación al tejido productivo castellano y leonés.

## XI. GESTIÓN DEL TRABAJO INMIGRANTE EN ESPAÑA

El tiempo que transcurre desde la llegada hasta el primer trabajo en España es inferior a seis meses. Este corto espacio de espera indica, como ya se dijo, un gran dinamismo del mercado de trabajo en las áreas de adscripción de la mujer inmigrante, generalmente incrementado por la frecuente utilización de la *red social* en la gestión del primer empleo. El 60,9 por 100 de las mujeres inmigrantes recurre a los familiares o amigos ante las situaciones de desempleo, coincidiendo esta situación con la que viven las mujeres en el entorno nacional en el que diversos estudios recientemente publicados señalan que entre el 60 y el 80 por 100 utiliza la red familiar para la inserción laboral, destacando a la vez una de las características más relevantes a la hora de cubrir vacantes en las empresas, que consiste en incorporar personas a través de referencias cercanas: familiares próximos y/o amigos cercanos.

**TABLA 16**

### DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIEMPO SIN EMPLEO EN ESPAÑA

		Tiempo en España sin empleo				Total
		Menos de 1 mes	Entre 1 y 3 meses	Entre 3 y 6 meses	Más de 6 meses	
		%	%	%	%	%
	De 16 a 27 años	34,4	32,8	13,1	19,7	100,0
	De 28 a 34 años	45,0	27,5	11,3	16,3	100,0
	De 35 a 42 años	34,2	26,3	15,8	23,7	100,0
	De 43 a 65 años	50,7	22,7	12,0	14,7	100,0
Total		41,4	27,1	13,0	18,5	100,0

Fuente: datos de elaboración propia.

Según la distribución de los tiempos, entre la llegada a España y la fecha en la que se accede al empleo, observamos que para todos los estratos de edad, en menos

de un mes desde la llegada se ha producido la inserción laboral. La incorporación no transcurre siguiendo una pauta común para todas las edades. Quienes antes consiguen trabajo son, paradójicamente, las personas de mayor edad; vemos así, que en el estrato de 43 a 65 años el 50,7 por 100 consigue trabajo antes de cumplir el primer mes. Esta rápida conexión con el mercado de trabajo no vuelve a producirse en ningún otro estrato de edad.

Las mujeres más jóvenes, comprendidas entre los 16 y los 27 años, representan el grupo de personas que con más agilidad se inserta cuando consideramos el período de estancia en España entre 1 y 3 meses. Como observamos en los datos, la mayoría logra el empleo antes de los 6 meses en todos los estratos de edad analizados. Se trata, por tanto, de un colectivo dinámico (que en principio pudiera tener más dificultades por la falta de referencias profesionales) pero que gestiona con premura su acceso al trabajo.

El 18,5 por 100 tarda más de seis meses en encontrar trabajo y, entre ellos, el grupo de las comprendidas entre los 35 y 42 años es el que presenta mayores dificultades.

El estado civil es un condicionante que actúa en una doble dirección, en algunos casos, puede dinamizar y facilitar el proceso de inserción, en cuanto que permite diversificar la estrategia y contar con un apoyo adicional; en otros casos, lentifica, anula o produce graves inconvenientes cuando la mujer debe ocuparse de la familia, de los hijos, o servir de ayuda para la localización de trabajo a su pareja.

En la siguiente tabla exponemos la distribución, atendiendo al tiempo de acceso según el estado civil constatado.

**TABLA 17**

**DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO EN ESPAÑA SIN EMPLEO SEGÚN EL ESTADO CIVIL**

		Tiempo en España sin empleo				Total
		Menos de 1 mes	Entre 1 y 3 meses	Entre 3 y 6 meses	Más de 6 meses	
		%	%	%	%	%
	Soltera	42,5	29,2	14,2	14,2	100,0
	Con pareja de nacionalidad española	40,9	4,5	13,6	40,9	100,0
	Con pareja de nacionalidad no española residiendo en España	33,9	29,8	11,9	24,5	100,0
	Con pareja de nacionalidad no española residiendo fuera de UE	53,1	31,3	12,5	3,1	100,0
	Viuda	42,9	42,9	14,3		100,0
	Separada-divorciada	52,0	16,0	12,0	20,0	100,0
Total		41,4	27,1	13,0	18,5	100,0

Fuente: datos de elaboración propia.

Las mujeres que antes localizan el trabajo y se insertan en él son las que circunstancialmente llegan a España con pareja de nacionalidad no española residiendo fuera de UE (53,1 por 100), separadas o divorciadas (52,0 por 100) y viudas y solteras (42,9 por 100 y 42,5 por 100). Las cifras que presentan estos grupos contrastan con las que alcanzan las mujeres que están en situación de pareja residiendo ambos en España.

Debe resaltarse el caso de las mujeres que tienen pareja de nacionalidad española. Este grupo que, inicialmente, se comporta de manera asimilable al resto del colectivo inmigrante, es el que integra la mayor bolsa de personas que no localizan trabajo antes de los seis meses. Puede entenderse que la circunstancia personal o familiar influye notablemente en el proceso de búsqueda y localización del trabajo. En contraste con esta situación, las mujeres con pareja de nacionalidad no española y residente fuera, constituyen sólo 3,1 por 100 del total de su grupo.