



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

**Facultad de Derecho**

**ETNOGRAFÍA SOBRE LA MOVILIDAD  
OCUPACIONAL DE LOS INMIGRADOS.  
ESTUDIO DE CASO EN BERJA: ALMERÍA**

---

Trabajo Fin de Grado

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Convocatoria de defensa septiembre 2014

Autor/a: Sofía Carra Ruiz

Director: Juan Carlos Checa Olmos

## **Resumen**

El objetivo de este trabajo es analizar la movilidad ocupacional de los inmigrantes. Para ello, analizaremos los puestos de trabajo ocupados desde origen hasta el desempeñado actualmente en España. De modo que se compararán las trayectorias deteniéndose en las diferencias que pudieran existir por razones de nacionalidad o sexo; a la vez que comprobaremos si se produce la Teoría de la movilidad laboral de la “U”, elaborada por Chiswick. Para obtener la información se ha empleado la entrevista estructurada. Esta técnica se administró a cuatro personas: dos hombres y dos mujeres asentados en el municipio de Berja (Almería). Entre los diferentes resultados se aprecia: primero, escasez de trabajos por cuenta propia y primacía del sector terciario en origen mientras que en el país de destino prima el primario; en concreto, el agrario. Segundo, una relación entre el nivel de formación y la cualificación del trabajo desempeñado. Los entrevistados carecen de estudios superiores universitarios y todos han desempeñado a lo largo de su trayectoria laboral trabajos donde se requiere una baja cualificación. Y tercero, sobre la teoría laboral en forma de “U”, hemos apreciado, por un lado, que se cumple en su totalidad para los factores de satisfacción y, condiciones salariales; pero solo se verifica, parcialmente, en la parte de destino, en los factores de trato por parte de los empleadores, regularización en España y duración en el trabajo.

**Palabras clave:** inmigrante, movilidad ocupacional, entrevista estructurada, segregación laboral, Almería.

## **Abstract**

The aim of this work is to analyze the occupational mobility of the immigrants. In order to do that we will analyze their jobs from the beginning until now a days in Spain. In such a way so that their trajectories will be compared emphasizing the differences that could appear for nationality genre reasons. At the same time we will check if the “U” labour mobility theory is produced, elaborated by Chiswick. To obtain this information, it has been used a model of structured interview. This technique was applied to four people: two men and two women living in the village of Berja (Almería). Among the most important results we find: first of all, there is a job scarcity by their own and a priority in the tertiary sector in their own country meanwhile the primary sector is more important in their destiny country, in particular, the agricultural sector. Secondly, a relationship between the training level and the qualification of

the work done. The interviewers do not have higher university studies and all of them have carried out jobs where a low qualification is required. And finally, about the “U” labour theory, we have appreciated by one side that this theory is achieved completely for the satisfaction factors and the salary conditions but achieved partially, in their destiny in the treatment factors by the employers, legalization in Spain and the duration of the work.

**Keywords:** inmigrant, occupational mobility, organized interview, segregation work, Almería.

# ÍNDICE

Resumen y palabras clave

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MÉTODOS Y FUENTES DE DATOS.....	4
2.1. <i>Fuentes de datos</i> .....	4
2.2. <i>Participantes</i> .....	4
2.3. <i>Instrumento y variables</i> .....	5
2.4. <i>Procedimiento</i> .....	6
2.5. <i>Hipótesis</i> .....	6
2.6. <i>Limitaciones</i> .....	7
3. RESULTADOS.....	8
3.1. <i>Aproximación cuantitativa</i> .....	8
3.2. <i>Etnografía de las pautas de movilidad laboral</i> .....	14
4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	28
Referencias bibliográficas.....	32

## 1.INTRODUCCIÓN

España ha sido tradicionalmente un país de emigrantes (véanse, entre otros, Lezama, 1981; Harms Hans, 1986; González Martínez, 1996; Fernández Vicente, 2008). En la primera mitad del siglo XX fue expulsor de un gran número de personas que se empleaban en la agricultura, principalmente. Flujos que partían, sobre todo, de las regiones más pauperizadas y cuyo destino fue muy diverso: grandes ciudades del país, países europeos y americanos, entre otros.

Fue a partir de 1975 cuando empieza un largo periodo en el que se invierte la tendencia migratoria. Más concretamente, se produce una desaceleración de los flujos de salida, especialmente, de los españoles que emigraban del campo a la ciudad, mientras que se fue incrementando el número de extranjeros que traspasaban nuestras fronteras, haciendo puente, en gran parte, para los países procedentes de los países latinoamericanos y árabes. Conviene recordar que en la década que abarca 1996-2006, España experimentó un incremento de 1.694.645 trabajadores extranjeros. Incluso en tan solo un año (2006-2007) la población extranjera afiliada a la Seguridad Social pasó de 1.823.974 a 1.981.106.

Junto a este incremento notable de inmigrados, al mercado laboral español le acompañaba unos indicadores económicos muy notables. Así, por ejemplo, a pesar de que España, tradicionalmente, se presentaba como uno de los países de la Unión Europea con mayor nivel de paro; éste, a principios de 2007, alcanzaba una tasa del 8%, la más baja en los últimos treinta años.

No obstante, fue a partir de esta fecha cuando se desarrolló la actual crisis económica, realidad que afectó, entre otras cosas, a los flujos migratorios, de manera que España ha vuelto a ser país de emigrantes y, también, a la estructura y calidad de los trabajos.

En Andalucía, el proceso es muy similar al experimentado por el conjunto nacional, puesto que según el Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (OPAM) desde 2001 hasta 2007 se produjo un incremento de 132.139 afiliados a la Seguridad Social, entre los que destacaban los datos de alta en el régimen general y agrario. Y con la crisis, también, esta comunidad autónoma vuelve a expulsar población nacional.

En el ámbito provincial, Almería registra un incremento, entre los años 2001 y 2007, de 23.820 extranjeros afiliados a la Seguridad Social. Pero, a diferencia que en los casos anteriores, el OPAM muestra que, a pesar de la crisis económica, el número de inmigrantes en Almería ha ido aumentando progresivamente en los diversos sectores de actividad (general, autónomo, agrario, mar, carbón y hogar), siendo el sector agrario el que ha ganado posición al paso de los años.

Ahora bien, las migraciones más allá de la intensidad de los flujos presentan una serie de retos en la sociedad de llegada, que van desde su inserción educativa, sanitaria, pasando por la cultural hasta llegar a la sociolaboral. Y va ser en este último aspecto en el que vamos a centrar nuestra atención para este trabajo. Más concretamente, observaremos la trayectoria laboral que experimentan algunos inmigrados desde su salida hasta su incorporación y consolidación del proyecto migratorio.

Para este propósito partiremos, inicialmente, de los trabajos de Chiswick<sup>1</sup> (1977, 1978), publicados a finales de los años 70. Estos fueron los que dieron cuerpo a la teoría de la movilidad laboral, analizando el salario y las ocupaciones de los inmigrantes para estudiar su progreso económico. En cualquier caso, en estas publicaciones se abordan los determinantes que afectan a las pautas de movilidad ocupacional en el mercado de trabajo en el país de destino; o lo que es igual, la migración, en términos laborales, empieza con una fase descendente, representativa de una movilidad ocupacional que se ha visto mermada en su categoría laboral, llegando hasta al vértice de una “U”, momento que coincide con el cambio de país para posteriormente, y con el paso de los años, volviendo a incrementarse su categoría laboral atendiendo a su cualificación.

A partir de esta concepción dinámica de la trayectoria laboral de los inmigrantes, en este trabajo se intentará analizar las trayectorias laborales de algunos inmigrantes en Almería, tratando de conocer el proceso y los motivos de sus movimientos laborales. Para ello, se analizará en primer lugar, las características sociodemográficas de los inmigrados asentados en España, prestando especial atención a aquellas variables que hacen referencia a su inserción laboral. En segundo lugar, conocer el desarrollo de sus trayectorias laborales, desde su primer oficio en su país de origen hasta su trabajo actual.

---

<sup>1</sup> Barry R. Chiswick es un profesor de Investigación del Departamento de Economía de la Universidad de Illinois en Chicago. Es especialista en las áreas de Economía Laboral y RRHH, teoría económica, estadística y econometría aplicada, inmigración y grupos étnicos y religiosos.

En el marco de esos caminos económicos, también será fruto de análisis la posible discriminación que sufre la mujer inmigrante en su proceso de inserción laboral. Esto es, por el hecho de ser mujer, por ser inmigrante y por ser trabajadora. La llamada “triple discriminación” (véanse, entre otros, Peinado, 1988; Parella, 2003; Rosell, 2011).

Y por último, con este trabajo contribuiremos, aunque mínima y modestamente, al acervo científico sobre la movilidad laboral de los inmigrados asentados en España, puesto que si bien existe un importante número de investigaciones que abordan la inserción laboral de los inmigrantes (Avellá, 1995; Carrasquer, 2009; Parella, 2012) solamente dos abordan la movilidad laboral (Cachón, 2003 y Gualda, 2009) y otro la movilidad espacial vinculada al trabajo (Pumares, 2003).

En síntesis, la estructura de este trabajo está dividida en varios apartados: una introducción, en la cual se justifica el objetivo de este trabajo, a partir del contexto histórico en el que España se ha convertido en un país de inmigrantes. En segundo lugar, se describirán las técnicas de trabajo de campo. En tercer lugar, se mostrarán y discutirán los resultados, teniendo en cuenta una clasificación por nacionalidad, sexo y sector de actividad, variables que pueden definir diferencias o similitudes en las trayectorias laborales. Por último, cabe señalar que la forma de presentación de este trabajo responde a algunas de las recomendaciones que ofrece la *American Psychological Association* (APA) en su versión 6. Su elección se debe a que es el modelo más actualizado de publicación de trabajos (*papers*) en el campo de Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas.

## **2. MÉTODOS Y FUENTES DE DATOS**

### *2.1. Fuentes de datos*

En cuanto a las fuentes, se ha hecho uso de la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI), realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta fuente permite dar a conocer en más profundidad el fenómeno de la inmigración en distintos ámbitos, como son las trayectorias laborales de los inmigrantes, sus condiciones de vida, situación laboral, entre otras. La ENI ha utilizado tres aspectos básicos de la actividad laboral: el tipo de actividad, según sean empleados por cuenta ajena o propia; el nivel de cualificación, dividido en alto, medio y bajo; y por último, el carácter de la actividad laboral, según sea manual o no manual.

Otra fuente de datos empleada ha sido el Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (OPAM), un instrumento para mejorar el conocimiento acerca de las migraciones internacionales y su impacto en los ámbitos económico, social y cultural. Esta fuente utiliza el padrón continuo de habitantes para ofrecer información estadística de los inmigrantes empadronados en España anualmente según las distintas variables.

### *2.2. Participantes*

En el trabajo de campo se han analizado las trayectorias laborales de cuatro inmigrantes asentados en el municipio Berja. En la tabla 1 se puede apreciar una clasificación de estas cuatro personas según nacionalidad, sexo, edad, tiempo que llevan en España y el número de trabajos realizados a lo largo de su vida laboral, tanto en sus países de origen como en España. Los nombres que aquí se presentan son reales, puesto que ningún inmigrado nos pidió que anonimizáramos su nombre.



Tabla 1. Inmigrantes seleccionados según, nacionalidad, sexo, edad, tiempo en España y número de trabajos.

Valores Participantes	Nacionalidad	Sexo	Edad	Tiempo en España	Trabajos desempeñados (N)	
					País de origen	España
Carmen	Nicaragua	Mujer	43	7 años	Tienda (1)	Cuidado de ancianos (4)
Abdul	Marruecos	Varón	42	6 años	8 -Camarero (1) -Dependiente (4) -Construcción (2) -Jardinero y profesor (1)	4 -Construcción (1) -Agricultura (3)
Daniel	Rumanía	Varón	42	11 años	Taller (2)	4 -Taller (1) -Agricultura (3)
Daniela	Rumanía	Mujer	40	5 años	3 -Agricultura (1) -Camarera(1) -Dependiente (1)	Agricultura (3)

Fuente: elaboración propia

### 2.3. Instrumento y variables

Para llevar a cabo esta investigación se ha utilizado la entrevista estructurada, caracterizada por contener una serie de preguntas enfocadas a la información que se desee obtener (Fontana y Frey, 1994). Así, la persona que realiza la entrevista hace el mismo cuestionario a todos los entrevistados para comparar el desempeño de cada uno de los mismos.

No obstante, para nuestro trabajo de campo se diseñaron dos entrevistas con elementos de análisis diferenciados atendiendo si los inmigrantes se ha incorporado al mercado laboral en calidad de autónomos o asalariados por cuenta ajena. Por eso, para el último caso se ha prestado más atención en temas la formación, la satisfacción, la relación con sus superiores y compañeros, jornada, condiciones salariales y de trabajo, etc. En la segunda, nos hemos centrado en la existencia de trabas para la consecución del trabajo, los trabajadores que tenía a su cargo, etc.

En consecuencia, el trabajo de campo ha consistido en hacer las mismas preguntas a cada entrevistado por cada uno de los empleos que hayan pasado por su trayectoria laboral,

desde su primer empleo en su país de origen hasta su empleo actual en el país de destino, intentando estudiar así su evolución a lo largo de la “U” de Chiswick.

Entre las variables, además de las señaladas anteriormente, serán analizadas para los empleos por cuenta ajena las siguientes: sector del empleo, forma de acceso al empleo, razón por la cual lo escogió, nivel de estudios en el momento que lo adquirió, satisfacción con el desempeño del empleo, motivación, trato de los superiores en el empleo, condiciones salariales, jornada de trabajo, relación con los compañeros de trabajo, seguridad en las condiciones de trabajo, Seguridad Social, duración del empleo, razones por las cuales se cambió de empleo, y por último, si en el caso de ser mujer ha existido discriminación por razón de sexo o nacionalidad. En el caso de haber trabajado por cuenta propia, se han empleado las siguientes variables: motivación para trabajar por uno mismo, impedimentos para trabajar como autónomo, sector empresarial, nivel de estudios, trabajadores a su cargo, duración del negocio, motivos para dejar el negocio, y en el caso de ser mujer, si existieron dificultades para crear y desarrollar su negocio por este motivo.

#### *2.4. Procedimiento*

Para acceder a los entrevistados se tuvo que preguntar a personas de distintas profesiones que si conocían a inmigrantes residentes en Berja. No todos los inmigrantes a los que se les hizo la propuesta de someterse a una entrevista estuvieron receptivos. La mayoría estaban reticentes de que se le hiciera cualquier tipo de pregunta acerca de su vida laboral o del trabajo que estaban desempeñando actualmente, con lo que solamente se les pudo hacer una entrevista estructurada, dentro de las personas seleccionadas, a aquellos que accedieron a ser entrevistados para este trabajo de campo. Las entrevistas fueron realizadas en su lugar de trabajo para que ellos no tuviesen que desplazarse y evitarles así cualquier molestia.

#### *2.5. Hipótesis*

Se hace obvio que la movilidad ocupacional de los inmigrantes viene siendo caracterizada por fuertes diferencias entre ellos según nacionalidad y género, afectando especialmente a las mujeres por segregación laboral. Para contrastar la “U” de Chiswick, se tiene que producir inicialmente un descenso de su calidad de vida laboral con la llegada al país de destino, no haciéndose valer su capital humano, tendencia que con el paso del tiempo debería ir revertiendo, puesto que la tendencia sería encontrar un mejor empleo con mayor retribución. Además, en este proceso se produce de manera más rápida para los procedentes de países desarrollados que para los llegados de lugares más pobres, a la vez que estos últimos tienden

a ocupar los puestos que menos cualificación requieren. También, se espera que tengan mayor adaptabilidad en el mercado laboral español los hombres con algún tipo de formación superior.

## *2.6. Limitaciones*

Por último, cabe señalar que este trabajo no está exento de limitaciones, unas derivadas del propio objetivo de la investigación y otras aparecidas en el propio desarrollo del trabajo que impiden leer sus datos con un carácter generalizable.

Primero, por la orientación antropológica del trabajo, tanto por la elección de la técnica de investigación, como por el propio objetivo de no buscar generalizaciones: ni al ámbito geográfico, género o procedencia; de ahí que no fuera elegida la encuesta, técnica que sí nos posibilitaría buscar la representatividad y hacer generalizaciones. Nuestra estrategia para entender la movilidad laboral pasaba por conocer cualitativamente determinadas trayectorias laborales. Por tanto, los resultados no son extensibles al resto de la población inmigrada del municipio. Solo son válidos para ellos.

En segundo lugar, los entrevistados/as para algunas cuestiones no han transmitido mucha información a pesar de formular las preguntas de varias formas. Y como se ha dicho con anterioridad, no ha sido fácil encontrar a personas que estuviesen dispuestas a contestar estas preguntas. Ellos han emigrado de su país natal para trabajar y tener solvencia económica, la cual no consiguen allí y temen poner en peligro su situación laboral, económica y legal en España al contestar diversas cuestiones, a pesar de que se insistió en el posible carácter anónimo del trabajo y uso exclusivo científico de los resultados.

No obstante, cabe señalar que estos datos pueden ser de gran utilidad para seguir profundizando en el fenómeno y, por supuesto, como punto de partida para futuras investigaciones, puesto que ofrece importantes pistas de cómo se está produciendo la trayectoria laboral de los inmigrados.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. Aproximación cuantitativa

En este apartado haremos una valoración de distintas variables que hemos descrito con anterioridad, reflejadas en tablas y gráficas. A continuación, se muestra en la tabla 2 el número de extranjeros empadronados tanto a nivel nacional, como autonómico y provincial durante los años 2001 a 2013. Se puede apreciar un aumento bastante elevado del número de empadronados desde 2001 hasta 2008. Desde este año en adelante, sigue aumentando pero de forma más lenta, a excepción de 2013, cuyo fenómeno ha sido la disminución del número de estos y, solo en Almería y España, empezó a disminuir en 2012.

En total, entre estos años, el número en que ha aumentado en España, Andalucía y Almería, ha sido 4.149.476, 560.035 y 114.781, respectivamente.

Tabla 2. Extranjeros empadronados en España, Andalucía y Almería. Período 2001-2013.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Almería	29.912	39.403	56.276	66.181	93.058	110.656	116.214	131.330	143.707	151.159	155.315	154.404	144.693
Andalucía	164.146	212.203	282.901	321.570	420.207	488.928	531.827	623.279	675.180	704.056	730.155	747.110	724.181
España	1.370.657	1.977.946	2.664.168	3.034.326	3.730.610	4.144.166	4.519.554	5.268.762	5.648.671	5.747.734	5.751.487	5.736.258	5.520.133

Fuente: OPAM; Elaboración: propia.

\*Provisional

En la siguiente tabla, expresamos el número de mujeres y hombres extranjeros empadronados a nivel de España, Andalucía y Almería. En los tres casos, existen más inmigrados varones que mujeres.

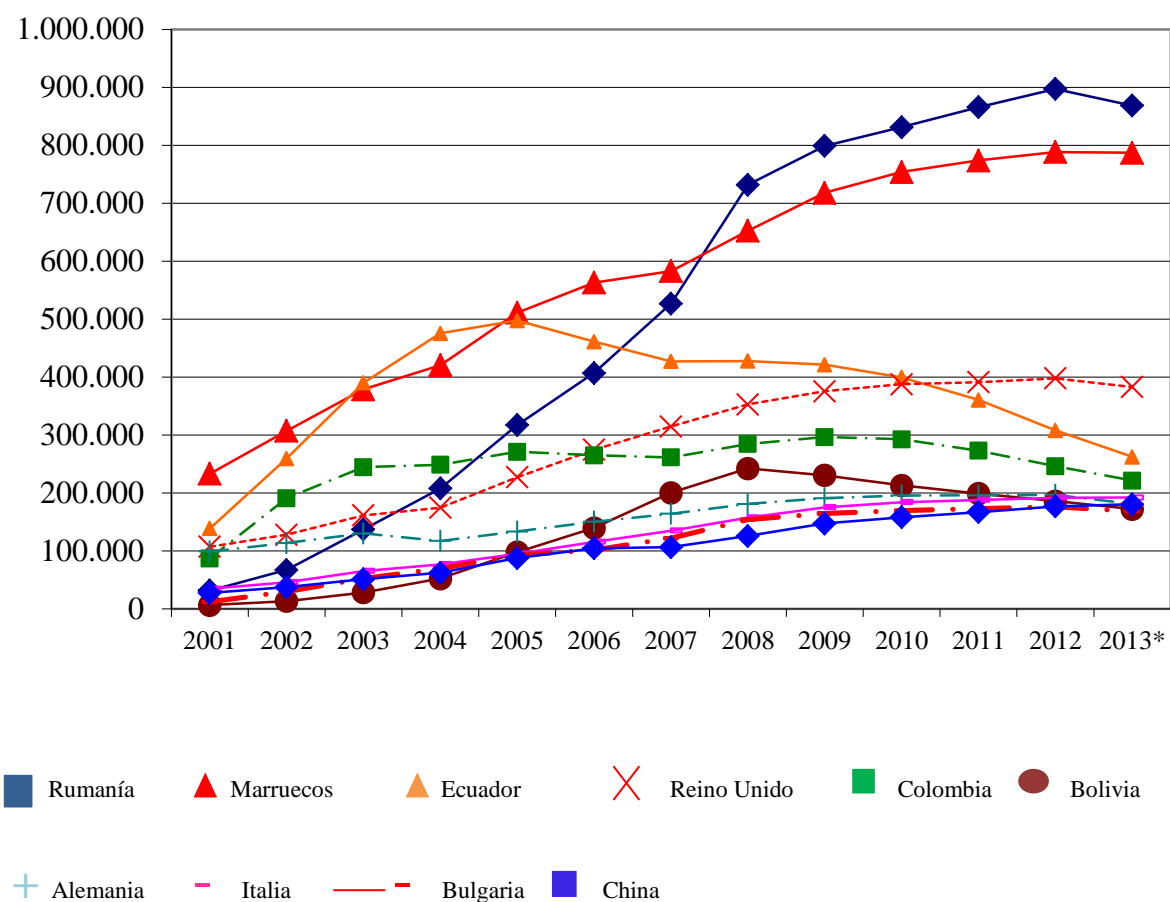
Tabla 3. Extranjeros empadronados en Almería, Andalucía y España por sexo (2001- 2013).

	2001		2013	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Almería	20.233	9.679	80.046	64.647
Andalucía	88.013	76.133	372.061	352.120
España	716.837	650.820	2.842.913	2.677.220

Fuente: OPAM; elaboración: propia.

Si prestamos atención al origen de los inmigrados y su evolución se comprueba que las dos nacionalidades que empezaron siendo predominantes en España fueron la marroquí y la ecuatoriana. Pero esta última fue decayendo a partir de 2007, habiendo estado en cabeza en 2004. Actualmente son la rumana y la marroquí las nacionalidades predominantes.

Gráfico 1. Evolución de la población extranjera empadronada en España según las principales nacionalidades (2001-2013).



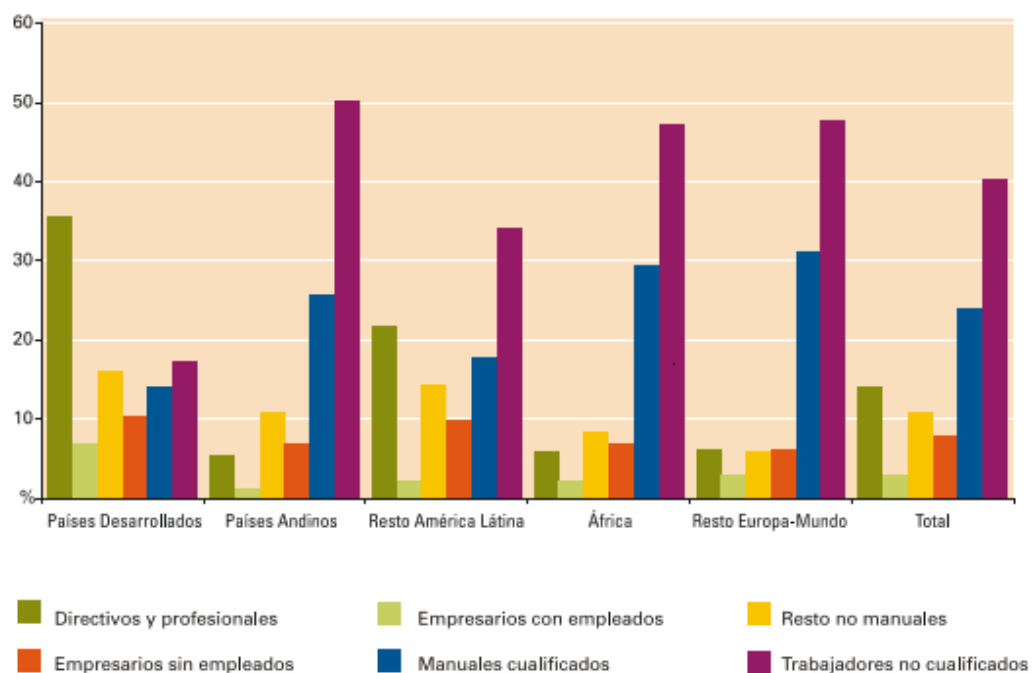
Fuente: OPAM. Padrón de habitantes. Elaboración: OPAM

Ahora bien, una vez centrados en aspectos principalmente económicos, tal y como podemos apreciar en el gráfico 2, los inmigrantes procedentes de los países desarrollados poseen un puesto propio de sectores más cualificados que los llegados del resto de países. De manera que, en el extremo opuesto, se encuentran los países andinos con un porcentaje superior al resto del mundo de trabajadores en puestos que no se requiere cualificación.

La situación aquí reflejada también refleja el papel que representan algunos inmigrantes de distintas partes del mundo en la economía de España. Aquí aparecería lo que Cachón (2002) denomina “nivel de aceptabilidad”. Con la llegada de nuevos inmigrantes, el grado de aceptabilidad de los autóctonos aumenta, produciéndose así un desajuste en el mercado primario y secundario. Los nuevos inmigrados son los que ocupan determinados puestos de trabajo que la población autóctona no desea realizar. Los trabajos de carácter

manual son los menos deseados por los españoles y, por tanto, son los puestos que deben ocupar los nuevos inmigrantes.

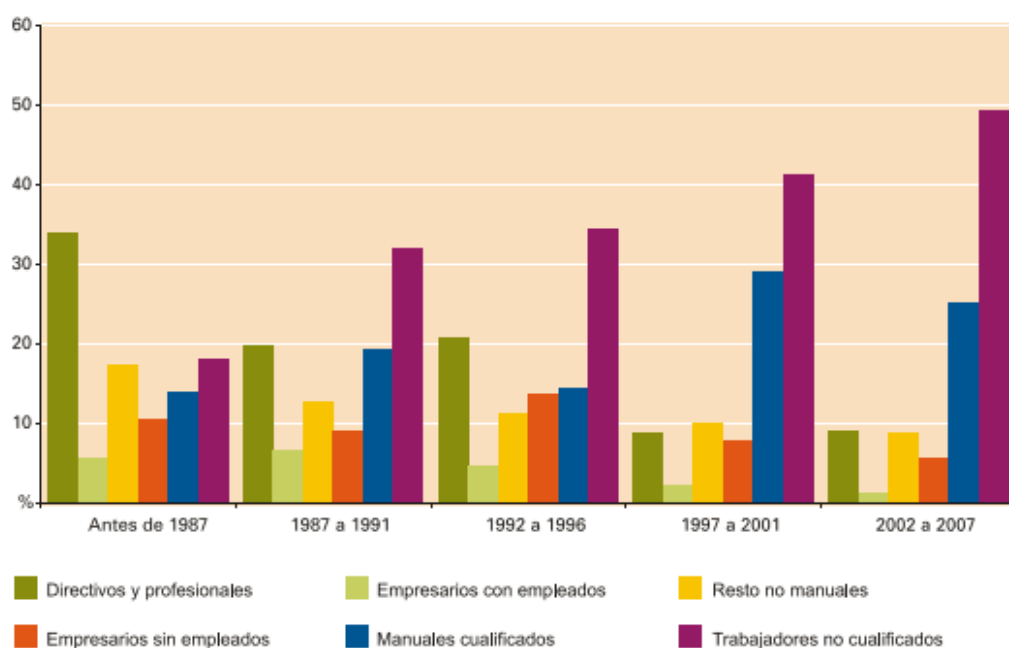
Gráfico 2. Situación laboral de los inmigrantes asentados en España



Fuente y elaboración: Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007.

No obstante, tal y como representa el siguiente gráfico, este proceso no ha seguido un desarrollo lineal, ya que los puestos de mayor categoría han ido disminuyendo desde hace dos décadas hasta ahora, así como los trabajos no manuales, quedando claramente reflejado el aumento progresivo de los empleos que no requieren cualificación.

Gráfico 3. Situación laboral en el empleo actual según año de llegada

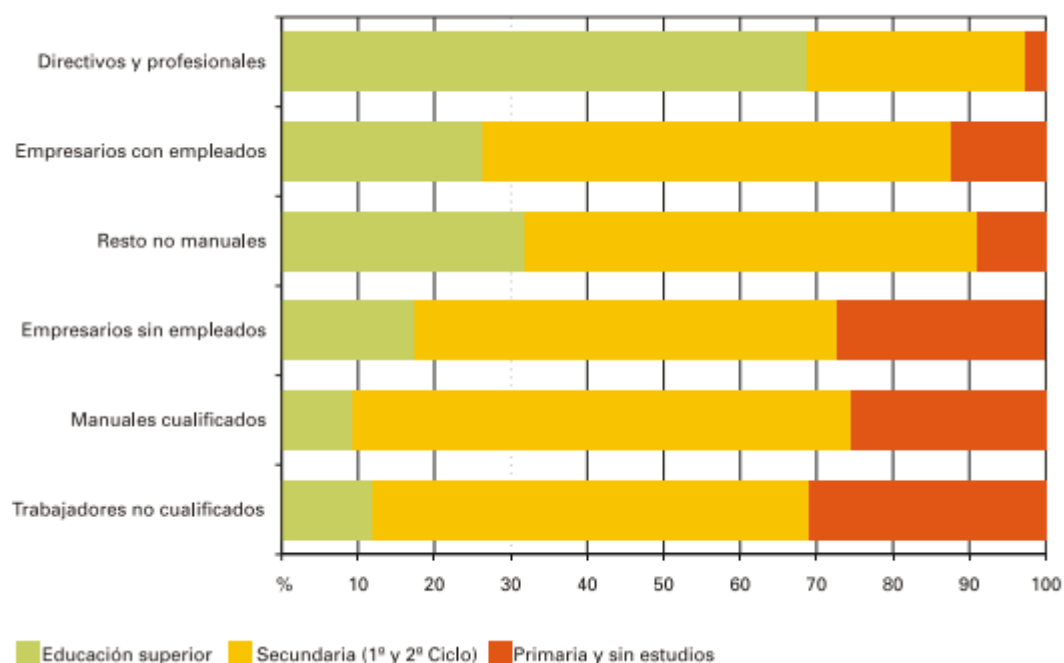


Fuente: Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007

El capital humano es uno de los factores fundamentales que están vinculados a las trayectorias laborales. Así, el gráfico 4 muestra que existe una relación entre el nivel de cualificación con el tipo de trabajo desempeñado, reflejando, de esta forma, una tendencia a conseguir los empleos de mayor categoría aquellos que disponen de un nivel de estudios superior. Lo mismo pasa al contrario.



Gráfico 4. Situación laboral en el empleo según educación



Fuente y elaboración: Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007.

A continuación, se refleja en la tabla 4 una clasificación del número de inmigrantes por régimen en Almería en los años 2007 y 2013 y su respectiva representación en un diagrama de sectores en los gráficos 5 y 6. Podemos apreciar que los dos regímenes que han aumentado en estos años han sido el agrario, el del hogar, y el del mar, aunque este último en menor cantidad. Mientras que tanto el general como el autónomo se han visto disminuidos.

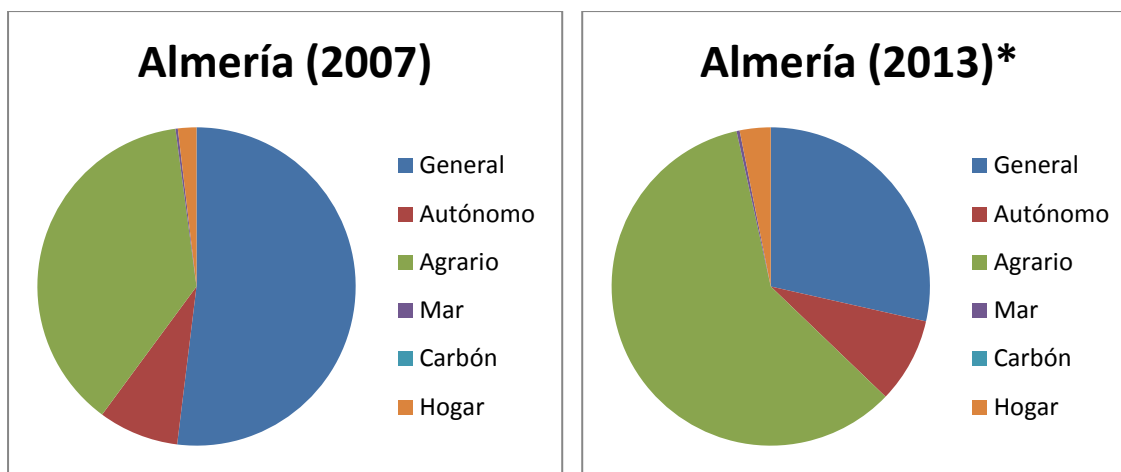
Tabla 4. Inmigrantes por régimen en Almería en 2007 y 2013.

	General	Autónomo	Agrario	Mar	Carbón	Hogar
Almería (2007)	25.900	4.073	18.832	120	0	936
Almería (2013)*	11.381	3.452	23.690	127	0	1.253

Fuente: OPAM; elaboración: propia

\*Media septiembre 2013.

Gráficos 5 y 6. Diagramas de sectores de inmigrantes en España por sectores en 2007 y 2013.



Fuente: OPAM; elaboración: propia.

\*Media septiembre 2013.

En síntesis, se han recogido de las tablas y gráficas anteriores, en primer lugar, aspectos relacionados con el género, esto es, cómo cada vez hay más mujeres empadronadas en España, pero sin superar nunca número de hombres. Siempre ha predominado el género masculino en cuanto al número de empadronamientos. Segundo, la nacionalidad de los inmigrados. En 2001, eran las nacionalidades ecuatoriana y marroquí las que predominaban en España y, al cabo de los años, en 2013, se ve cómo la nacionalidad ecuatoriana ha sido sustituida por la rumana. En cambio, la marroquí se ha mantenido en constante aumento a lo largo de este período. Tercero, la relación de la situación económica de cada país con la cualificación del puesto, y a su vez, a este último con la formación académica. Esto es, a los trabajos de mayor categoría suelen acceder los países más desarrollados y aquellos inmigrados con mayor cualificación profesional y alta formación. Y, los llegados de los más pobres, desempeñan puestos donde no se requiere cualificación con trabajos de carácter manual. Y, por último, la tendencia al cambio de los sectores económicos en estos últimos años. Cómo empezó el año 2007 con la primacía del régimen general, y cómo ha pasado, en 2013, a ser el agrario el régimen mayoritario.

### 3.2. *Etnografía de las pautas de movilidad laboral*

Este subapartado responde al análisis de los datos obtenidos a través de las entrevistas. Para ello, nos basaremos en la comparación de cada una de las cuestiones que se presentan en el modelo de entrevista para cada uno de los inmigrantes y respecto a cada uno de sus empleos: desde el primero en su país natal hasta el actual en España. De modo que el lector encontrará primero una comparación global de los cuatro y seguidamente a nivel individual. Después, se

destacarán las diferencias, si las hubiera, entre los hombres y mujeres. Por último, cabe señalar que tanto por motivos de espacio y por claridad en la exposición de los resultados, en estas páginas solo haremos referencia al primer y último trabajo en origen y al primer y último trabajo en destino.

Empezando por el *tipo de trabajo*, solamente Carmen es la que empezó trabajando, en su país, por cuenta propia, el resto de trabajos que ha desempeñado han sido por cuenta ajena.

“Había muy poco trabajo para los varones así que los ingresos del padre de mis hijos no eran suficientes para vivir. Al principio, invertimos dinero nuestro, pero después pedimos ayuda a los bancos y nos concedieron créditos, y así nuestro negocio empezó a crecer y a crecer” (Carmen, Nicaragua).

“Me voy a un amigo y le digo que me falta trabajo, y me dijo que mañana empezaba a trabajar de camarero” (Abdul, Marruecos).

Si comparamos sus últimos trabajos en sus países de origen, solamente Daniel es el que trabajó por cuenta propia creando su propio taller de coches.

“Yo quería tener mi propio taller” (Daniel, Rumanía)

Ninguno de ellos comenzó trabajando por cuenta propia cuando llegaron a España, al igual que tampoco lo hacen actualmente.

“Mi prima vive en Pampanico y me dijo que en las Norias había gente que buscaba quien le trabajase las fincas” (Abdul, Marruecos).

“A través de unos amigos míos de acá de Nicaragua [...] Ellos me pusieron en contacto con una empresa dedicada al cuidado de personas mayores” (Carmen, Nicaragua).

Una vez avanzada su trayectoria laboral, cabe destacar que solamente los dos varones de nacionalidad rumana y marroquí llegaron a trabajar por cuenta propia.

“Me asocié con otro amigo para abrir un local que fuese lechería, pastelería y cafetería” (Abdul, Marruecos)

En cuanto al *sector del empleo* se puede comprobar que tres de los cuatro entrevistados coinciden en el sector económico en el que se encontraba su primer empleo: el terciario. Mientras que Carmen abrió una tienda de cosmética, Abdul trabajó de camarero y

Daniel trabajó en el taller de su padre; Daniela, por su parte, se dedicó en un principio al sector primario, ya que trabajó en las tierras de su padre en el sector agrario. Si nos referimos a su último trabajo en su país de origen, todos se dedicaron al sector terciario.

“Trabajé en una empresa de construcción como contratista. Yo me dedicaba cada día a ponerme en contacto con la gente para que trabajasen en la obra como peones, pero yo también trabajaba con ellos” (Abdul, Marruecos).

Es importante subrayar que tres de los cuatro entrevistados que comenzaron a trabajar en el sector primario cuando llegaron a España, actualmente siguen trabajando para este sector, en concreto en el agrario.

“Me llamó otra persona que tenía invernaderos para que trabajase con él” (Abdul, Marruecos).

“Empecé sin contrato y ahora tengo un contrato de campaña, después ya no sé qué pasará” (Daniel, Rumanía).

Respecto a las *estrategias desplegadas para conseguir empleo*, dos de los tres trabajadores por cuenta ajena afirman haberlo conseguido por alguien de su familia, en concreto por su padre, ya que Daniel trabajó en el taller de este y Daniela ayudó al suyo con las tierras de maíz. Solo Abdul consiguió su primer empleo a través de un amigo.

“Era el taller de mi padre” (Daniel, Rumanía).

“Trabajé en las tierras de mi padre y así también le ayudaba” (Daniela, Rumanía).

“Me voy a un amigo y le digo que me falta trabajo...” (Abdul, Marruecos).

Respecto al último trabajo adquirido en su país de origen, los dos inmigrantes que trabajaban por cuenta ajena (Abdul y Daniela) dicen haberlo conseguido a través de amigos o conocidos.

“La persona que tenía el invernadero me llamó” (Abdul, Marruecos).

“Amigos” (Daniela, Rumanía).

Si comparamos el primer empleo en España, solamente Abdul es el que lo consiguió a través de familiares, el resto lo hizo a través de otras personas. Algo similar ocurre en su trabajo actual, ya que lo han conseguido por familiares y/o por conocidos.

“Mi prima” (Abdul, Marruecos).

“A través de unos amigos míos” (Carmen, Nicaragua).

Respecto al *nivel de estudios* que poseían, solamente Abdul estuvo estudiando hasta los dieciocho años.

“No sé cómo va aquí en España, pero yo estuve hasta los dieciocho años estudiando, y ya fue cuando me fui a trabajar” (Abdul, Marruecos).

Tanto Daniel como Daniel estudiaron hasta los dieciséis años, y por último, Carmen solamente posee estudios primarios.

“Estudié hasta los dieciséis años” (Daniel, Rumanía).

“Dejé de estudiar a los dieciséis años” (Daniela, Rumanía).

“Solo tenía primaria” (Carmen, Nicaragua).

No se han detectado anomalías a lo largo de sus trayectorias laborales a causa del nivel de estudios, debido a que ninguno de ellos ha continuado su formación académica desde que dejaron de estudiar.

“Yo quisiera haber estudiado pero lamentablemente en ese tiempo cuando yo era una niña, era muy difícil en aquel momento por la guerra en mi país. Además mis padres no me dejaban apenas salir de casa” (Carmen, Nicaragua).

“Yo ya no estudié más” (Daniel, Rumanía).

“El mismo, no he vuelto a estudiar más” (Daniela, Rumanía).

En cuanto a la *satisfacción y la motivación* que sintieron los tres inmigrantes que comenzaron trabajando por cuenta ajena respecto a su primer empleo, dos de ellos dicen haberse sentido satisfechos en su primer empleo, excepto Abdul, el cual dice haberse sentido poco satisfecho.

“Satisfecho” (Daniel, Rumanía).

“Estaba satisfecha pero quería salir de mi casa” (Daniela, Rumanía).

“Poco satisfecho, no estaba a gusto [...] las condiciones no eran las mejores pero hay que trabajar” (Abdul, Marruecos).

Respecto al último empleo, antes de venirse a España, tenemos, por un lado, los casos de Carmen y Daniel. Ambos vinieron, más que por estar insatisfechos en su trabajo, fue porque sus negocios no iban bien y estaban en una crítica situación económica.

“Yo ya no tenía nada que perder porque ya había perdido antes una casa y ya no tenía nada y no podía pagar” (Carmen, Nicaragua).

“Las cosas ya no iban tan bien como antes” (Daniel, Rumanía).

Y, por otro, encontramos a Daniela y a Abdul, que trabajaron ambos por cuenta ajena. En primer lugar, Daniela estaba satisfecha con su trabajo en un supermercado pero dejó de trabajar porque tuvo a su hija y su marido no estaba trabajando. Esto, unido a una mala situación económica, hicieron que Daniela y su familia optasen por venir a España; en segundo lugar, Abdul dice no estar satisfecho con su trabajo. Aparte de esto, se casa y tiene una hija y necesita dinero para mantenerlas a ambas.

“Muy satisfecha” (Daniela, Rumanía).

“Poco satisfecho porque se trabajaba cuando había trabajo, y yo necesitaba algo más” (Abdul, Marruecos).

Por otra parte, ninguno de los cuatro entrevistados comenzaron estando satisfechos con su primer trabajo en España, pero se puede apreciar en sus trayectorias laborales ese ascenso de mejora de calidad de vida respecto a este factor hasta que llegan a su trabajo actual.

“Satisfecho, sobre todo porque tengo mi contrato” (Abdul, Marruecos).

Con respecto al *trato* de los empleadores hacia ellos, en general, en cada caso, tanto al principio como al final en su país de origen y en España, todos afirmaron que la relación con sus jefes era buena. Pero en los casos de las dos mujeres, por un lado, Carmen cuenta que en uno de sus trabajos no se encontraba a gusto con un anciano cuando cuidaba de él en el domicilio de este.

“A veces este hombre no me trataba del todo bien” (Carmen, Nicaragua).

Por otro lado, Daniela se marchó de uno de sus trabajos por un problema que dijo tener con el que en su momento era su jefe. No obstante, ninguna de las dos han

expresado que fuese por motivos discriminatorios atendiendo a su origen ni por el hecho de ser mujeres.

“En absoluto. Su genio conmigo no era ni por ser mujer ni por ser inmigrante, era así con todo el mundo” (Carmen, Nicaragua).

En cuanto a las *condiciones salariales*, ninguno afirma estar disconforme con el salario recibido en el primer empleo.

“Mi padre no me pagaba mucho, pero yo también era joven y no tenía gastos” (Daniel, Rumanía).

“No podía quejarme porque no tenía gastos de casa ni comida porque aún vivía con mis padres” (Daniela, Rumanía).

Si analizamos el último empleo en origen, nos centramos en Daniela y a Abdul, puesto que son los únicos que trabajaron por cuenta ajena. Para Abdul, ha disminuido su satisfacción respecto a su salario, ya que no tenía uno fijo ni estable. Pero para Daniela sí eran buenas.

“No estaba mal cuando me pagaban pero yo necesitaba algo estable, no cobrar hoy sí, mañana no” (Abdul, Marruecos).

Respecto al primer trabajo en destino, los cuatro estuvieron satisfechos, ya que comparaban el salario de España con el del país de origen.

“Por supuesto. Ten en cuenta que hay mucha diferencia a mi país, que es mucho más pobre” (Carmen, Nicaragua).

“En comparación a Rumanía, por supuesto” (Daniela, Rumanía).

“23 euros la hora”. Para mí es mucho más de lo que ganaba en Marruecos” (Abdul, Marruecos).

En el empleo actual, todos están satisfechos con la remuneración recibida.

Si exploramos los resultados obtenidos de las condiciones salariales a la “U” de sus trayectorias laborales, podemos apreciar que en origen su situación económica ha ido en decadencia, mientras que en destino, su satisfacción va en aumento, debido a la diferencia salarial existente entre su país de procedencia y España.

En cuanto a diferencias salariales por razón de sexo o nacionalidad, no se han encontrado causas que lo corroboren.

Respecto a la *jornada de trabajo*, los tres trabajadores por cuenta ajena trabajaban seis días a la semana, pero diferentes horas. Para Abdul la situación se tornaba más compleja. Abdul no cerraba el bar hasta que no se hubiesen marchado todos los clientes y hubiese limpiado todo el local.

“De lunes a viernes y los sábados por la mañana. No recuerdo el número de horas pero eran bastantes” (Daniel, Rumanía).

“Seis días a la semana, ocho horas al día, aunque no siempre era el mismo” (Daniela, Rumanía).

“Me levantaba a las seis de la mañana, hasta las doce de la noche [...] Trabajaba seis días a la semana, todos los días menos el domingo” (Abdul, Marruecos).

Si nos centramos en el último empleo en el país de origen, solo hablaremos de Abdul y de Daniela, ya que fueron los únicos que trabajaron por cuenta ajena. Abdul cuenta no tener un horario fijo.

“Nueve o diez horas, seis días a la semana” (Daniela, Rumanía).

En el primer trabajo ejercido en España, Carmen, vivía en la casa de los ancianos a los que cuidaba así que no tenía horarios.

“Día y noche, libraba los domingos” (Carmen, Nicaragua).

A lo que Abdul dice no haber tenido un horario estable.

“Trabajaba cuando me necesitaban. A lo mejor estaba quince días sin trabajar y así” (Abdul, Marruecos).

En cambio, los dos rumanos coinciden prácticamente en el mismo horario: ocho o nueve horas al día, de lunes a sábado.

“Ocho horas al día, seis días a la semana” (Daniela, Rumanía).

“Ocho o nueve horas al día, de lunes a sábado” (Daniel, Rumanía).

Respecto al trabajo actual en España, los cuatro tienen de descanso un día a la semana.

“El horario varía según la época del año, si hace más calor o menos pero echo ocho horas al día entre la mañana y la tarde. Los domingos no trabajo ni los sábados por la tarde normalmente” (Abdul, Marruecos).



“Nueve horas o así casi todos los días de la semana, menos domingo” (Daniel, Rumanía).

“Ocho horas diarias, seis días a la semana” (Daniela, Rumanía).

“Trabajo en su casa día y noche. Libro los sábados” (Carmen, Nicaragua).

En síntesis, no se han encontrado diferencias en cuanto al sexo, pero en cuanto a la nacionalidad, se aprecia que Abdul, de nacionalidad marroquí, disponía en Marruecos de una jornada de trabajo superior al resto de los entrevistados en sus respectivos países de origen. En cambio, en España, es Carmen, de Nicaragua, la que tiene una jornada de día y noche, ya que vive con los acianos a los que cuida, librando día en semana.

Respecto a la “U”, se puede apreciar que la trayectoria laboral de Daniela sí tendría esta forma, ya que empezó trabajando alrededor de ocho horas en su país de origen, aumentando su jornada en nueve o diez horas en el último trabajo en (Rumanía). En cambio, conforme transcurre su trayectoria en el país de destino, su jornada va disminuyendo, mejorando así su calidad de vida respecto a este factor.

Por otra parte, para Abdul, su jornada laboral solo ha mejorado al llegar al país de destino, disminuyendo el número de horas trabajadas al día en comparación con el país de origen. Solo podemos decir que se ha cumplido la “U” en el país de destino.

En cuanto a Daniel, a lo largo de su vida laboral no ha habido grandes cambios representativos en su jornada de trabajo. Lo mismo pasa con Carmen si comparamos su trayectoria en destino. Su jornada varía muy poco.

Poca información se ha podido extraer a partir de las *relaciones con los compañeros* de trabajo, ya que en su primer empleo, los rumanos trabajaban con miembros de su familia y nunca ha habido ningún tipo de conflictividad. Abdul y Carmen trabajaron solos.

“Estaba solo ahí” (Abdul, Marruecos).

En el último empleo en origen, tampoco he encontrado motivos de conflicto entre los compañeros.

“Muy buena” (Daniela, Rumanía).

En cuanto al primer empleo en España, tanto Abdul como Daniela dicen no tener mucha relación con sus compañeros.

“No tenía mucha relación, solo con los que vivía” (Abdul, Marruecos).

“No tenía mucha relación con ellos” (Daniela, Rumanía).

Carmen trabajó sola y Daniel afirma que su relación era buena.

Con respecto al trabajo actual, Abdul parece tener algún tipo de diferencias con sus compañeros y Daniela dice haber mejorado la relación con sus compañeros, Daniel dice tener una buena relación y Carmen trabaja sola.

“Bueno, tenemos algunas disputas porque tenemos diferentes formas de pensar” (Abdul, Marruecos).

“Ahora mejor” (Daniela, Rumanía).

“Buena” (Daniel, Rumanía).

De las dos mujeres, solamente la rumana dice haber tenido menos relación en su lugar de trabajo en España, pero no especifica las causas, con lo que no podemos extraer de ahí ninguna confirmación de discriminación por sexo.

Se puede apreciar que el marroquí es el que mayor problema ha tenido a la hora de relacionarse con sus compañeros, problema que sigue teniendo en su trabajo actual. En cambio, la rumana sí ha mejorado esta relación en su trabajo actual, lo cual puede verse reflejado en la parte del destino en la “U”, de forma ascendente. Para los otros dos, no se reflejan cambios en su trayectoria laboral para este factor.

En relación a las *condiciones de seguridad e higiene* en el trabajo, tampoco he podido extraer una información sólida para este trabajo, ya que todos respondieron, de forma monosilábica, que sí para todos sus empleos.

Es importante detenernos en el siguiente aspecto: la *regularización* en España. Tanto en el primero como en el último empleo por cuenta ajena de los entrevistados en el país de origen, solamente Daniela dice haber estado dada de alta en la Seguridad Social. Al igual ocurre con el primer empleo en España. Ninguno llegó con un contrato de trabajo.

Para los tres que entraron en España trabajando por cuenta ajena, el primer trabajo donde fueron dados de alta en España es en el que trabajan actualmente.

“En este trabajo me dieron de alta en la Seguridad Social y tengo mis papeles”  
(Carmen, Nicaragua).

“Empecé sin contrato y ahora tengo un contrato de campaña, después ya no sé qué pasará” (Daniel, Rumanía).

Cabe destacar que la primera vez que Abdul ha estado dado de alta ha sido en España, en su actual empleo en un invernadero.

“Allí en Marruecos eso no va así. Allí nunca he estado dado de alta”

(Abdul, Marruecos)

Desde que llegaron a España, solamente Daniel no sigue en el trabajo donde le dieron por primera vez de alta en la Seguridad Social en España, y fue debido a que el dueño del taller donde trabajaba se jubiló y cerró el taller.

Se puede decir, que para los cuatro, la parte derecha de la “U”, que es la que se corresponde al país de destino, se ha visto incrementada de forma ascendente.

Por tanto, podemos decir que ha existido discriminación a estos cuatro inmigrados por razón de nacionalidad desde que llegaron a España, ya que solamente han estado dados de Alta la Seguridad Social en el empleo actual, o en el caso de Daniel, desde el penúltimo.

En cuanto a la *duración* de los empleos, se comprueba que en el primero, los cuatro estuvieron trabajando diferente tiempo: Carmen es la que más tiempo estuvo en su negocio; en segundo lugar se encuentra Daniel; en tercer lugar, está Daniela; y por último, Abdul, quien no llegó al año.

“Once años” (Carmen, Nicaragua).

“Cuatro años” (Daniel, Rumanía).

“Dos años” (Daniela, Rumanía).

“Seis meses” (Abdul, Marruecos).

En el último trabajo en sus países de origen, nos encontramos con que Daniel aguantó su negocio diez años, Daniela trabajó cinco años en un supermercado de su ciudad y Abdul, tres años.

Con respecto al primer trabajo en España, solamente Abdul llegó a estar trabajando alrededor de un año en el mismo empleo. El resto estuvieron solo apenas unos meses.

“Tres meses y medio” (Carmen, Nicaragua).

“Tres meses” (Daniela, Rumanía).

A lo largo de sus trayectorias laborales en España, Daniel ha sido el que más tiempo ha estado trabajando en un mismo sitio, durante ocho años. Tanto Daniela, como Carmen y Abdul han estado como máximo alrededor de tres años.

Se podría decir, que tanto para Abdul como para Carmen, su duración en sus trabajos a lo largo de sus trayectorias laborales sí representan la “U”. En cambio, para los dos rumanos, solamente se cumple en la parte derecha, la que representa el destino.

En los testimonios de los cuatro entrevistados no aparece ningún indicio de que exista ningún tipo de discriminación.

Ahora nos centraremos en los motivos por los cuales estas cuatro personas han ido dejando sus trabajos. En primer lugar, los cuatro entrevistados razonan que en el abandono de su primer empleo actúan motivos familiares y de independencia e intereses económicos respecto al seno familiar. Carmen tuvo problemas con su marido y el negocio comenzó a decaer.

“Yo caí enferma y las cosas empezaron a ir decayendo. Me quedé prácticamente sola, con mis tres hijos, ya mi matrimonio iba hacia abajo. El negocio fue fracasando, me quedé solamente con deudas en los bancos hasta el momento en que no encontré otra salida que tener que salir de mi país. Yo estaba completamente en quiebra” (Carmen, Nicaragua).

Por otro lado, Daniel quería trabajar por cuenta propia y Daniela deseaba trabajar fuera del entorno familiar para poder independizarse.

“Mi padre tenía deudas y le iban a quitar la casa, todo, y tuve que vender mi taller para poder ayudarlo, además las cosas ya no iban tan bien como antes” (Daniel, Rumanía).

Abdul dejó el trabajo porque solucionó un asunto familiar por el cual volvió a casa y también quería aspirar a algo más.

“Mi padre se arrepiente del enfado que tuvimos y manda a mi madre y a mi hermano a hablar con conmigo para que vuelva a su casa. También ese trabajo no me gustaba porque ganas para el día a día, para mañana nada y como todavía estaba joven, tenía que buscar un futuro mejor para mí” (Abdul, Marruecos).

En cuanto al último empleo en el país de origen, se vuelven a repetir los motivos familiares y económicos.

“Mi padre tenía deudas y le iban a quitar la casa, todo, y tuve que vender mi taller para poder ayudarlo, además las cosas ya no iban tan bien como antes”

(Daniel, Rumanía).

“En 2007 mi madre consiguió una mujer para mí y me fui a mi pueblo otra vez para casarme con ella” (Abdul, Marruecos).

Si nos fijamos en el primer trabajo en España, para Carmen se sigue repitiendo el factor familiar acompañado de otros motivos personales, mientras que los otros tres lo dejaron por falta de trabajo o de estabilidad en el empleo donde se encontraban.

“Porque no trabajaba de forma continuada y quería algo estable”

(Abdul, Marruecos).

“Ya no tenían más trabajo para mí” (Daniel, Rumanía).

A lo largo que va avanzando su vida laboral, van surgiendo problemas en materia propia de las relaciones laborales, en temas como el salario, la jornada de trabajo o la estabilidad en el mismo. Es el caso de Abdul.

“Llega la fiesta del borrego y tenía que pasarlo con su familia. Además trabajo diecisiete horas diarias y tengo que descansar Le dije a mi jefe que me iba quince días. Pero me dijo que como él tiene otra tienda y tiene que estar en ella, necesita a alguien para que esté en la otra porque no puede estar cerrada, y me tuve que ir” (Abdul, Marruecos).

“No trabajaba de forma continuada y quería algo estable” (Abdul, Marruecos).

En el caso de Carmen, su principal motivo por el cual ha dejado sus trabajos en España ha sido porque el cuidado de ancianos ha sido el único sector donde ha estado, así que conforme los ancianos iban falleciendo, tenía que buscarse otro trabajo en otra casa.

“Porque se murió el anciano al que cuidaba, si no, aún estaría con esa familia trabajando. Lo pasé realmente mal cuando se murió”

(Carmen, Nicaragua).

Para Daniel y Daniela, los dos rumanos, el motivo por el cual iban abandonando sus trabajos en España ha sido porque ambos se han dedicado a trabajos de invernadero, y cuando no les necesitaban, se quedaban sin trabajo. No era nada estable.

“Empecé sin contrato y ahora tengo un contrato de campaña, después ya no sé qué pasará” (Daniel, Rumanía).

En síntesis, se puede apreciar que los factores por los que todos emigran a España son familiares y económicos.

Tampoco existen para este caso testimonios que corroboren que haya existido algún tipo de discriminación con lo que sus trayectorias laborales (“U”) no se han visto afectadas por este factor. Solamente en el caso de Abdul, como hemos mencionado con anterioridad, es posible que sí hubiese habido algún tipo de discriminación a la hora de relacionarse con sus compañeros, motivo que discutiremos en el siguiente apartado.

En cuanto a los trabajos por cuenta propia, todos, excepto Daniela, han trabajado en alguna ocasión para ellos mismos. Para ellos, el principal motivo por el cual decidieron trabajar para ellos mismos fue la necesidad económica, aspiraciones propias y la independencia del seno familiar. Los tres se han dedicado al sector servicios en sus negocios, ya que Carmen tenía la tienda de cosméticos, Abdul se dedicó a la hostelería y Daniel tenía su propio taller.

“Yo quería tener mi propio taller” (Daniel, Rumanía).

Ninguno dicen haber tenido ninguna traba a la hora de conseguir abrir su negocio. Solo los dos varones dicen haber tenido algún trabajador a su cargo alguna vez.

Respecto a la duración de sus negocios, Carmen es la que más tiempo ha estado trabajando en él, pero lo dejó porque tenía problemas económicos y fue entonces cuando decidió venir a España.

“Once años, fue mi único trabajo antes de venirme para España” (Carmen, Nicaragua).

“El negocio fue fracasando, me quedé solamente con deudas en los bancos hasta el momento en que no encontré otra salida que tener que salir de mi país. Yo estaba completamente en quiebra” (Carmen, Nicaragua).

Después Daniel, con una duración de diez años en su taller, decidió dejar su negocio debido a problemas económicos en su familia.

“Mi padre tenía deudas y le iban a quitar la casa, todo, y tuve que vender mi taller para poder ayudarlo, además las cosas ya no iban tan bien como antes”

(Daniel, Rumanía).

Y por último, Abdul, quien ha emprendido varios negocios en su país natal pero no llegaron a durar un año ninguno de ellos.

“Tuve un problema con su hijo. Él viene y me coge las cosas de comida y de todo y no me paga. Dice apúntalo que lo paga mi padre. Un día nos peleamos y como ya estaba cansado me fui” (Abdul, Marruecos).

“Porque me no me llevaba bien con mi socio” (Abdul, Marruecos).

En síntesis, se puede decir que ninguno de los inmigrados ha trabajado por cuenta propia en el país de destino. Esto también podría deberse a que no habían estado dados de alta hasta ahora. Descarto la posibilidad de falta de espíritu empresarial, ya que todos, menos Daniela, tuvieron su propio negocio en su país de origen, todos ellos en el sector servicios. De esta forma, se ve así un cambio de tendencia en la “U” de sus trayectorias laborales al primar en ellas el sector primario en destino, excepto para Carmen, que trabaja en el sector terciario desde que llegó a España.

## 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Respecto a los resultados obtenidos en este trabajo, pasaremos a discutirlos empezando por la variable cuantitativa.

Con anterioridad, hablamos del número de extranjeros empadronados tanto a nivel nacional, autonómico y provincial entre el período de 2001 a 2013 reflejados en la tabla 2 y vemos una tendencia a aumentar entre los años 2001 a 2008. Pero a partir de este año la evolución ascendente se vuelve más lenta. Esto se debe a la fuerte crisis económica que llevamos padeciendo desde 2007. Como causa de este fenómeno, podemos apreciar que ya en 2012, el número de inmigrados extranjeros, tanto en España como en Almería, es inferior a 2011. Solo en Andalucía, ha comenzado a disminuir en 2013.

Centrados en los inmigrantes extranjeros en España atendiendo al sexo de 2001 a 2013, se pudo comprobar que son más el número de varones que llegaron, aunque destacamos un aumento progresivo las mujeres tanto a nivel nacional, como autónomo y provincial. Esto puede deberse a que primero emigran los varones y, cuando estabilizan su situación económica, vienen sus mujeres a buscar un empleo o como reagrupación familiar.

Respecto al número de inmigrados extranjeros afiliados a la seguridad social en Almería clasificados por régimen en 2007 y 2013, según la tabla 4 observamos que en el primer año, el régimen que primaba era el general, seguido del agrario. Pero en 2013, este último se ha puesto en cabeza, y no solo eso, sino que también, el general y el autónomo han disminuido, a la vez que, el régimen del hogar va aumentando notoriamente. Esto puede ser, por un lado, a causa de que el sector agrario ha ganado terreno desde estos últimos años. Esta variable ha coincidido con el trabajo actual de los cuatro inmigrados entrevistados. Esto es, tanto el marroquí, como los dos rumanos se dedican a este sector, excepto a la mujer nicaragüense, que se dedica al régimen del hogar. Y por otro, al aumentar el número de mujeres que recibe España, hace que el régimen del hogar aumente, ya que la mayor parte del colectivo que lleva a cabo este sector es de género femenino (IMSERSO 2004).



Observamos que el nivel de estudios sí está relacionado, en nuestro caso, con la atribución de trabajos que requieren menos cualificación. Ninguno de los cuatro entrevistados tiene estudios superiores universitarios. De esta forma, hemos analizado que todos han trabajado en puestos de trabajo con dichos requisitos. No obstante, podríamos mencionar que Abdul, de nacionalidad marroquí, en uno de sus empleos ejerció de profesor para dos niños pequeños. Esto podría llevarnos a relacionar el nivel de cualificación requerido para desempeñar esta profesión con que él estuvo estudiando hasta los dieciocho años.

Con respecto a la etnografía de las trayectorias laborales de los cuatro inmigrantes, cabe discutir los distintos resultados obtenidos. Para ello, comentaremos cada una de las variables cualitativas que han sido motivo de discusión.

Empezando por el tipo de trabajo, refiriéndonos a si es por cuenta ajena o por cuenta propia. Ninguno de los cuatro entrevistados ha trabajado por cuenta propia en España. Esto es debido en parte, seguramente, a que la primera vez que han sido dados de alta en la Seguridad Social ha sido en alguno de los empleos actuales. Tampoco es fácil, ni para los propios autóctonos, emprender un negocio nuevo, ya que se requiere de recursos económicos para crearlo, diversos permisos y licencias. Pues esto, para los inmigrantes que parten desde cero, es más difícil aún trabajar para ellos mismos por cuenta propia. Primero se preocupan de ir mejorando su calidad de vida, cosa que no es fácil ya que cuando llegan al país de destino necesitan un período de adaptación a la nueva cultura y a la nueva situación del mercado de trabajo. Todo esto no es fácil para ellos, partiendo de la base, de que los entrevistados han venido a España, como hemos podido comprobar en el apartado de resultados, por una difícil situación económica en su seno familiar, para así poder enviar recursos económicos a sus familiares en el país de origen, con lo que, todo lo que ellos ganen no es para ellos.

Con respecto a la satisfacción obtenida a lo largo de sus trayectorias laborales, se puede decir que, en destino, esta variable junto con la calidad de vida, aumentan para ellos en función la consecución de un contrato de trabajo. En consecuencia, los factores de satisfacción y regularización en España se han visto satisfechos para los cuatro inmigrantes y, por tanto, esto se ve reflejado en el progresivo ascenso de la “U” de sus trayectorias laborales en el país de destino.

En cuanto al trato de los empleadores, no tenemos ninguna certeza de testimonios reales de que haya existido ningún tipo de discriminación, ni por sexo ni por nacionalidad.

Si nos centramos en las condiciones salariales, hemos podido deducir como conclusión que la parte de la “U” que se corresponde con el destino, ha ido en aumento progresivo desde que llegaron a España. Esto es debido a la diferencia salarial existente entre los diferentes países de origen (Nicaragua, Marruecos y Rumanía) con España.

En cuanto a la relación con los compañeros de trabajo, solo se ha podido extraer como motivo de discusión el caso de Abdul. El marroquí ha tenido varios problemas para relacionarse y entenderse con sus compañeros de trabajo desde que llegó a España en los diferentes trabajos que ha desempeñado. Esto se debe a las diferencias culturales existentes entre las distintas personas de diversas nacionalidades con quien ha convivido durante su jornada de trabajo, llegando a pensar en discriminación por racismo.

En la hipótesis de este trabajo se abordaban algunas cuestiones que en este apartado contrastamos con la realidad.

En primer lugar, hablábamos de posibles diferencias en las trayectorias laborales de los inmigrantes entrevistados debidas a razón de sexo o nacionalidad.

Después de haber analizado los resultados no hemos podido apreciar ningún tipo de discriminación por razón de sexo, pero en cambio, es posible que sí exista algún tipo de trato inferior hacia algunos de los inmigrantes por razón de nacionalidad. Es el caso de la variable de la jornada de trabajo. Bajo este factor, Abdul es el que más horas ha trabajado diariamente en sus respectivos trabajos en su país de origen, Marruecos. Por otro lado, en España, nos encontramos a Carmen, la que, en este caso, es de los cuatro la que más horas diarias trabaja, ya que está día y noche en su lugar de trabajo: el domicilio de la anciana a la que cuida.

También, podemos ver la discriminación por nacionalidad desde el punto de vista de que los entrevistados tardaron tiempo y tuvieron que trabajar en varios empleos hasta que le hicieron un contrato legal de trabajo.

En la hipótesis de este trabajo también hablábamos sobre una posible relación entre el desempeño de un mejor empleo con respecto a una mayor retribución. A causa de que

los entrevistados han desempeñado siempre un trabajo que requiere poca cualificación, no hemos podido corroborar este hecho.

Tampoco hemos podido contrastar que la nacionalidad esté relacionada con que los países más desarrollados obtengan con más facilidad y en menos tiempo un empleo, ya que las nacionalidades de los cuatro entrevistados (Nicaragua, Marruecos y Rumanía) tienen una economía menos sostenible que España. Aprovechando este tema, podríamos añadir en contraposición otra de las cuestiones abordadas en nuestra hipótesis: el hecho de que los países más pobres pudiesen ocupar puestos de trabajo donde se requiere menos cualificación. En este caso, sí podríamos decir que es cierto, ya que nuestros cuatro entrevistados trabajan en puestos de trabajo en estas condiciones, pero no podemos compararlo con algún emigrado extranjero de un país más desarrollado ya que no está entre nuestros entrevistados.

Otra de las cuestiones que mencionábamos en nuestras hipótesis era la posible relación existente entre la adaptabilidad en el mercado laboral español quien tuviese mayor formación. Decíamos que eran los hombres los que tuviesen más fácil esta adaptación. Pero en nuestro caso, tanto las mujeres como los hombres entrevistados han tenido las mismas oportunidades de trabajo, tanto en el país de origen como en el de destino, sin existir constancia de discriminación por razón de sexo en ninguno de los casos.

Por último, y para terminar este trabajo queremos volver a redundar en las limitaciones que han obstaculizado el óptimo desarrollo y profundidad de nuestro análisis sobre las trayectorias laborales de los cuatro entrevistados, como hemos mencionado con anterioridad en este trabajo: falta de información por parte de estos para algunas cuestiones a las cuales mostraban reticencia a pesar de formular las preguntas de varias formas, por temer poner en peligro su situación laboral, económica y legal en España. Tampoco ha sido fácil encontrar a personas que estuviesen dispuestas a contestar estas preguntas.

No obstante y a pesar de estas barreras, sería de gran satisfacción que este trabajo pudiera servir para trabajos futuros en este campo, y así poder extraer mayores y mejores conclusiones que puedan reflejar la verdadera situación de los inmigrantes que vienen a España en busca de una mejora en su calidad de vida.

## Referencias bibliográficas

Avellá, L. (1995). Competencias y complementariedad en el mercado de trabajo entre nacionales e inmigrantes. En *Seminario de Inmigración, empleo e integración social*, Santander, UIMP.

Arjona, Á. (2005). *La economía étnica en el mercado de trabajo almeriense*. Informe de la Consejería de Gobernación, Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. Junta de Andalucía.

Aysa, M. y Cachón, L. (2013). Determinantes de la movilidad ocupacional segmentada de los inmigrantes no comunitarios en España. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, Vol. 71, N°2, (pp.383-413).

Cachón, L. (1997). Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 10, (pp. 49-73).

Cachón, L. (2002): La formación de la ‘España inmigrante’: mercado y ciudadanía, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 97, enero-marzo: (pp. 95-126).

Cachón, L. (2003). Itinerarios laborales de los inmigrantes: mercado de trabajo y trayectorias sociales, en A. Tornos (ed.), *Los inmigrantes y el mundo del trabajo*, Madrid, UPCO (pp. 41-78).

Cachón, L. (2009). *La España Inmigrante: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona, Anthropos.

Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. (Tesis inédita de maestría). Universidad de Barcelona, Barcelona.

Chiswick, B. R. (1977). A Longitudinal Analysis of the Occupational Mobility of Immigrants. (Pp. 20-27). Proceedings of the 30th Annual Winter Meetings, *Industrial Relations Research Association*, editado por B. D. Dennis. Madison WI: IRRA.

Chiswick, B. (1978). The effect if Americanization in the earnings of foreign- born men. *Journal of Political Economy*, 86, (pp.897-921).

Colectivo IOÉ. (2001). Mujeres extranjeras en el mercado de trabajo español. *Arxius* 5, (pp. 41-68).

Colectivo IOÉ. (2010). El impacto de la crisis económica en la situación laboral de los inmigrantes marroquíes en España. *Casa Árabe e Instituto Internacional de Estudios Árabes y del Mundo Musulmán*. En [www.colectivoioe.org](http://www.colectivoioe.org).

Colectivo IOÉ. (2012). Crisis e inmigración marroquí en España 2007-2011. En [www.colectivoioe.org](http://www.colectivoioe.org).

Fernández, P. P. (s.f.). La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España. Obtenido de OPAM.

Fontana A.; Frey, J. H. (1994). Interviewing: The Art of Science. En: N.K. Denzing; Y.S. Lincoln (eds) *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, Sage.

Gualda, E. (2009): “Adolescentes y jóvenes rumanos y su integración”. En Gordo, M. y Felicidades, J. (Eds.): *Explorando los contratos en origen en los campos españoles*, Universidad de Huelva, Huelva (pp. 233-257).

Hans, H. (1986). La emigración española a Alemania. Papers, *Revista de Sociología* 27, (Pp.) 49-68, 22 Ref. Emigración/ Alemania, Cindoc.

IMSERSO (2004). *Empleados de hogar. Apoyo a mayores* (extraído de [www.imsersomayores.csic.es/estadisticas/encuestas](http://www.imsersomayores.csic.es/estadisticas/encuestas)).

INE. (2007). Obtenido de [http://www.ine.es/daco/daco42/inmigrantes/informe/eni07\\_1intro.pdf](http://www.ine.es/daco/daco42/inmigrantes/informe/eni07_1intro.pdf)

INE. (2007). Obtenido de [http://www.ine.es/daco/daco42/inmigrantes/informe/eni07\\_5actlab.pdf](http://www.ine.es/daco/daco42/inmigrantes/informe/eni07_5actlab.pdf)

Lezama, P. d. (1981). Actividad Asociativa de los emigrantes españoles en Europa. *Revista de Fomento Social*, nº 143 (julio-septiembre), pp. 243-270.

López, A. (1998). *Discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo español: una aproximación empírica a la discriminación salarial*. Language notes.

Gregorio, C. (1998). *Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género*. Madrid, Narcea Ediciones.

Gregorio, C. (2007). "Silvia, ¿quizás tenemos que dejar de hablar de género y migraciones? Transitando por el campo de los estudios migratorios". *Gazeta de Antropología*. Núm. 9.

Martínez, E. E. (1996). *Iberoamericanos en España: cara y cruz de un fenómeno*. Revista Arbor, nº 607/CLIV Madrid (pp. 15-35).

Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona, Anthropos.

Oso, L. y Parella, S. (2012). Inmigración, género y Mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 30, Núm. 1 (pp. 11-44).

Pereda, C. (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*, IMSERSO, Madrid.

Piore, M. J. (1999). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En L. Toharia (ed.), *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones* (pp. 193-221). Madrid: Alianza Editorial.

Pumares, P. (2003): *La inmigración en España: perspectivas desde el territorio*, en Aubarell, G. (dir), *Perspectivas de la inmigración en España*, Barcelona, Icaria, (pp. 177-204).

Rafael Grande, A. d. (2013). Movilidad ocupacional de los inmigrantes en España: entre la etnoestratificación y la mejora ocupacional. XI Congreso español de sociología. Madrid.

Rodríguez, L. C. (2002). La formación de la España inmigrante: mercado y ciudadanía. Reis: *Revista española de investigaciones sociológicas*, (pp. 95-126).

Rosell, A. (2011) (coautora), *Grupos de odio y violencias sociales*. Rasche.

Santos, A. (2010). Procedimientos metodológicos: la entrevista abierta en la investigación social. Departamento de Sociología, Universitat de València.

Vicente, M. J. (2008). El Estado y la emigración: españoles hacia Argentina 1946-1956. *Revista Estudios Migratorios*, (pp. 215-237).

